

# Desigualdades de género no mercado laboral açoriano: o caso dos jovens mais escolarizados

Dissertação de Mestrado

Rita Alexandra Carreiro Ponces

Mestrado em

**Políticas Sociais e Dinâmicas  
Regionais**



# Desigualdades de género no mercado laboral açoriano: o caso dos jovens mais escolarizados

Dissertação de Mestrado

Rita Alexandra Carreiro Ponces

## Orientadora

Professora Doutora Ana Isabel Matias Diogo

Dissertação de Mestrado submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas Sociais e Dinâmicas Regionais



## Resumo

A presente investigação tem como principal objetivo caracterizar as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano, analisando, num primeiro momento, a generalidade da população empregada e, numa segunda fase, aprofundando o caso específico dos jovens mais escolarizados, pois este grupo social encontra-se no cerne das mudanças sociais relacionadas com as desigualdades de género. As desigualdades de género no mercado de trabalhos foram averiguadas a partir das seguintes componentes: a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais. Pretende-se, também, analisar a influência da escolaridade nas desigualdades de género nas componentes mencionadas anteriormente. É ainda averiguada a relação entre a conciliação emprego-família e as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano.

De modo a conseguir cumprir os objetivos propostos nesta dissertação, foi realizada uma análise aos dados dos Quadros de Pessoal de 2019, analisando a população empregada no setor privado e, posteriormente, estes dados foram aprofundados com a recolha de 24 entrevistas realizadas a jovens, comparando-se os diplomados do ensino superior com os não diplomados.

Com a análise de dados foi possível verificar que existem desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano, em todas as componentes, seguindo a tendência do contexto nacional. A presença do diploma do ensino superior não protege os indivíduos de serem alvo de desigualdades de género, no entanto, existem algumas atenuações. Por fim, verificou-se que a conciliação emprego-família condiciona as desigualdades de género do mercado de trabalho. No caso dos jovens mais escolarizados, notou-se a persistência das desigualdades de género neste grupo social, associados à presença de estereótipos de género, destacando-se, também, a existência de modelos de partilha das tarefas familiares mais igualitários, com ambos os elementos do casal a prestar cuidados aos filhos, no entanto, as mulheres surgem mais penalizadas nos casos de conflito na articulação emprego-família.

**Palavras-chave:** Desigualdades; Género; Mercado de trabalho; Jovens.

## **Abstract**

This investigation has as main objective to characterize the azorean gender inequalities in the work market, analyzing, at first glance, the majority of employed population, and at a second phase, deepening the specific case of the more graduated youth, since this social group has the core of the social changes related to gender inequalities. The gender inequalities of the workplace were investigated following these components: the horizontal segregation, the vertical segregation and the wage inequalities. Furthermore, it is analyzed the influence of the education level on the previously mentioned components. At last, we'll discuss the relation between the conciliation of job-family and the gender inequalities on the azorean job market.

To be able to accomplish the proposed objectives on this dissertation, the staff tables data from 2019 was analyzed, which were deepened with the collection of 24 interviews from young adults, comparing the graduated ones from the ungraduated.

With the analysis of this data, it was possible to verify there is gender inequality in the job market, in all components, following the tendency of the national context. The existence of higher education does not imply people from being targeted for gender inequalities, however, it is less attenuated. Lastly, it was verified that the conciliation of job-family has impact on the gender inequalities in the job market. In the case of the younger people with more education, it was acknowledged the persistence of gender inequalities in this social group, associated to the existence of gender stereotypes, standing out the existence of models of more egalitarian chores, where both couple elements take care of their children, however, women end up being more penalized when it comes in the conflict cases between job-family.

**Key words:** Inequalities; Gender; Job market; Young people.

## **Agradecimentos**

A elaboração desta dissertação de mestrado representa o final de mais uma etapa da minha vida e a realização de um objetivo pessoal e profissional. Assim, queria prestar os meus agradecimentos a várias pessoas e instituições, sem os quais a realização deste projeto não seria possível.

Em primeiro lugar, queria agradecer à orientadora da dissertação, professora doutora Ana Diogo, por toda a sua disponibilidade, pelo seu incentivo e pelo seu profissionalismo que foi fulcral para concluir este projeto.

Seguidamente queria agradecer ao Observatório do Emprego e Formação Profissional que forneceram os dados e sempre foram prestáveis, sem esta colaboração não seria possível atingir os objetivos do projeto.

Quero também agradecer à minha família, destacando a minha mãe, o meu pai, a minha avó e os meus irmãos por todo o apoio e motivação que foi essencial para a conclusão desta etapa.

A todos os meus amigos e colegas de mestrado que contribuíram, diretamente ou indiretamente, para a realização desta dissertação de mestrado.

Por fim, queria agradecer a todos os participantes deste estudo pela sua disponibilidade.

## **Lista de abreviaturas**

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CPP - Classificação Portuguesa dos Profissões

DROAP - Direção Regional de Organização e Administração Pública

ESS - *European Social Survey*

INE - Instituto Nacional de Estatística

ODES - Observação de Percursos de Inserção dos Diplomados do Ensino Superior

OEQP - Observatório do Emprego e Qualificação Profissional

SREA - Serviço Regional de Estatística dos Açores

## Índice

Introdução.....	1
Capítulo 1 – Género e papéis de género na família e no mercado de trabalho .....	4
1.1. A construção social do género.....	4
1.2. A divisão do trabalho familiar.....	6
1.3. A entrada da mulher no mercado de trabalho.....	9
1.4. A articulação emprego-família.....	13
Capítulo 2 – O mercado laboral e as desigualdades de género .....	15
2.1. Tendências do mercado de trabalho .....	15
2.2. O impacto da escolarização no mercado laboral .....	19
2.3. A participação dos jovens no mercado de trabalho .....	22
2.4. O género como condicionante no mercado laboral .....	25
2.4.1. A segregação horizontal e vertical do mercado laboral.....	28
2.4.2. As desigualdades salariais entre os géneros .....	31
Capítulo 3 – Caraterização do mercado de trabalho: as particularidades do contexto açoriano .....	35
3.1. Caraterização e distribuição do emprego por setores de atividade económica .....	35
3.2. A escolaridade da população empregada.....	39
3.3. A participação dos jovens açorianos no mercado de trabalho.....	40
3.4. Participação das mulheres no mercado de trabalho açoriano e desigualdades de género	42
Capítulo 4 – Metodologia.....	45
4.1. Objetivos, questões de pesquisa e modelo de análise.....	45
4.2. Estratégias de recolha e análise da pesquisa empírica.....	46
Capítulo 5 - As desigualdades de género no mercado de trabalho dos Açores .....	49
5.1. A segregação horizontal .....	49
5.2. A segregação vertical.....	53
5.3. As desigualdades salariais .....	55

5.4. A variável da escolaridade no mercado de trabalho .....	61
5.4.1. Segregação horizontal.....	62
5.4.2. Segregação vertical.....	63
5.4.3. Desigualdades salariais.....	64
Capítulo 6 – As desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano: o caso dos jovens mais escolarizados.....	68
6.1. Situação e perceções sobre as desigualdades de género.....	69
6.1.1. A segregação horizontal .....	69
6.1.1.1. Área profissional .....	69
6.1.1.2. Perceção sobre a segregação horizontal .....	70
6.1.2. A segregação vertical .....	72
6.1.2.1. Posição na hierarquia.....	72
6.1.2.2. Perceção sobre as oportunidades entre homens e mulheres .....	73
6.1.2.3. Perceção sobre a segregação vertical.....	74
6.1.2.4. Diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção.....	75
6.1.2.5. Alvo de tratamento diferenciado entre homens e mulheres .....	78
6.1.3. As desigualdades salariais .....	79
6.1.3.1. Rendimento auferido .....	79
6.1.3.2. Perceção sobre as desigualdades salariais .....	79
6.2. O diploma do Ensino Superior nas desigualdades de género no mercado de trabalho ....	81
6.3. A conciliação emprego-família .....	84
6.3.1. Divisão de tarefas domésticas.....	84
6.3.2. Perceção de justiça em relação à divisão das tarefas.....	87
6.3.3. Tempo de trabalho não pago e tempo de trabalho pago .....	88
6.3.4. Colaboração da organização .....	91
6.3.5. Perceção sobre a conciliação emprego-família .....	91
6.3.6. Prestação de cuidados à família.....	92

6.3.7. Idealização da partilha de tarefas domésticas.....	95
Conclusão .....	96
Referências Bibliográficas.....	101
Fontes .....	111
Anexos.....	113
Anexo 1 – Modelo de análise .....	113
Anexo 2 – Guião de entrevista .....	119
Anexo 3 – Termo de consentimento informado .....	122
Anexo 4 – Caraterização dos entrevistados .....	123
Anexo 5 – Sistema de categorias .....	125
Anexo 6 – Grelha de apresentação de unidades de registo para codificação .....	128
Anexo 7 - Cálculo do k de cohen .....	135
Anexo 8 – Análise de fidelidade .....	135
Anexo 9 – Tabelas e gráficos .....	135

## Índice de tabelas

Tabela 1 – Entrevistas realizadas aos jovens (18-34 anos). .....	47
Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores, mulheres e homens, por áreas do setor terciário, em 2019 (%). .....	50
Tabela 3 – Distribuição das categorias profissionais por sexo, em 2019 (%). .....	51
Tabela 4 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, das remunerações médias pagas, por níveis de qualificação e setor de atividade económica, em 2019 (%). .....	55
Tabela 5 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, dos ganhos mensais médios, por níveis de qualificação e setor de atividade económica, em 2019 (%). .....	56
Tabela 6 - Duração média semanal do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%). .....	57
Tabela 7 - Duração média semanal do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem, segundo as atividades, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%). .....	57
Tabela 8 - Número de horas extraordinárias dos trabalhadores por conta de outrem, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%). .....	58
Tabela 9 - Número de horas extraordinárias dos trabalhadores por conta de outrem, segundo as atividades, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%). .....	59
Tabela 10 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, das remunerações médias pagas, por antiguidade e setor de atividade económica, em 2019 (%). .....	59
Tabela 11 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, dos ganhos mensais médios, por antiguidade e setor de atividade, em 2019 (%). .....	60
Tabela 12 - Distribuição masculina e feminina, por categorias profissionais e por habilitações literárias, em 2019 (%). .....	62
Tabela 13 – Habilitações literárias das chefias açorianas, comparando homens e mulheres, em 2019 (%). .....	63
Tabela 14 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, das remunerações médias pagas, por habilitações literárias e setor de atividade económica, em 2019 (%). .....	64

Tabela 15 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, dos ganhos mensais médios, por habilitações literárias e setor de atividade económica, em 2019 (%).....	65
Tabela 16 – Categorias profissionais dos entrevistados. ....	70
Tabela 17 – Tabela síntese da perceção dos entrevistados sobre a segregação horizontal. ....	70
Tabela 18 – Tabela síntese da perceção dos entrevistados sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.....	73
Tabela 19 – Tabela síntese sobre a perceção dos entrevistados acerca da segregação vertical. ....	74
Tabela 20 – Tabela síntese sobre a perceção dos entrevistados acerca diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção.....	76
Tabela 21 – Tabela síntese sobre situações de tratamento diferenciado ou de desigualdade entre homens e mulheres. ....	78
Tabela 22 – Tabela síntese sobre a posição remuneratória entre homens e mulheres.....	79
Tabela 23 – Tabela síntese sobre a perceção dos entrevistados sobre as desigualdades salariais. ....	79
Tabela 24 – Tabela síntese das categorias profissionais dos entrevistados, comparando diplomados e não diplomados. ....	82
Tabela 25 – Tabela síntese sobre a posição remuneratória dos entrevistados, comparando diplomados e não diplomados. ....	83
Tabela 26 – Tabela síntese sobre situações de tratamento diferenciado ou de desigualdade entre homens e mulheres, comparação entre diplomados e não diplomados. ....	83
Tabela 27 – Tabela síntese sobre o modelo de partilha de tarefas domésticas, comparação entre diplomados e não diplomados. ....	85
Tabela 28 – Tabela síntese sobre o tempo de trabalho não pago despendido diariamente. ....	89
Tabela 29 – Tabela síntese sobre o tempo de trabalho não pago despendido ao fim de semana. ....	89
Tabela 30 – Tabela síntese sobre o tempo de trabalho pago dos entrevistados.....	90
Tabela 31 – Tabela síntese sobre a frequência de realização de horas extras dos entrevistados.....	90

Tabela 32 – Tabela síntese da partilha de tarefas domésticas dos casais entrevistados por categorias profissionais.....	93
Tabela 33 – Tabela síntese da partilha de tarefas domésticas dos casais entrevistados por elemento do agregado familiar com rendimentos mais elevados. ....	93
Tabela 9.1 – Taxa de emprego por nível de escolaridade em Portugal em 1998 e 2019 (%).	135
Tabela 9.2 – Taxa de emprego por grupos etários, na Região Autónoma dos Açores – terceiro trimestre de 2020 (%). ....	135
Tabela 9.3 – Taxa de desemprego por sexo nos Açores – terceiro trimestre de 2020 (%). ..	136
Tabela 9.4 – Taxa de emprego por níveis de escolaridade do terceiro trimestre de 2020 nos Açores (%). ....	138
Tabela 9.5 – Taxa de atividade feminina de Portugal e dos Açores (%). ....	138
Tabela 9.6 - Remunerações médias pagas por níveis de qualificação e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros). ....	138
Tabela 9.7 - Diferenças salariais, entre homens e mulheres, por níveis de qualificação e setor da atividade económica, em 2019 (euros). ....	139
Tabela 9.8 - Ganhos médios mensais e diferenças dos ganhos, entre homens e mulheres, por níveis de qualificação e setor da atividade económica, em 2019 (euros). ....	139
Tabela 9.9 - Remunerações médias pagas e diferenças salariais, entre homens e mulheres, por anos de antiguidade na empresa, em 2019 (euros). ....	140
Tabela 9.10 - Remunerações médias pagas por anos de antiguidade e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros). ....	140
Tabela 9.11 - Diferenças salariais, entre homens e mulheres, por anos de antiguidade na empresa e setor da atividade económica, em 2019 (euros). ....	140
Tabela 9.12 - Ganhos médios mensais e diferenças dos ganhos, entre homens e mulheres, por anos de antiguidade e setor da atividade económica, em 2019 (euros). ....	141
Tabela 9. 13 - Remunerações médias pagas e diferenças salariais, entre homens e mulheres, por habilitações literárias, em 2019 (euros). ....	141
Tabela 9.14 - Remunerações médias pagas por habilitações literárias e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros). ....	142

Tabela 9.15 - Diferenças salariais, entre homens e mulheres, por habilitações literárias e setor da atividade económica, em 2019 (euros). .....	143
Tabela 9.16 - Ganho mensal médio por habilitações, entre homens e mulheres, em 2019 (euros).....	144
Tabela 9.17 - Ganho mensal médio por habilitações literárias e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros). .....	145
Tabela 9.18- Diferenças de ganhos mensais médios, entre homens e mulheres, por habilitações literárias e setor da atividade económica, em 2019 (euros).....	146
Tabela 9.19 - Tabela síntese sobre a colaboração da organização onde os entrevistados estão inseridos. ....	146
Tabela 9.20 - Tabela síntese sobre a prioridade em caso de conflito. ....	146
Tabela 9.21 – Tabela síntese da partilha de tarefas domésticas dos casais entrevistados por habilitações literárias. ....	147

## Índice de gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores dos diferentes setores de atividade económica por sexo, em 2019 (%).	49
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores do sexo masculino, por níveis de qualificação e setores de atividade económica, em 2019 (%).	51
Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores do sexo feminino, por níveis de qualificação e setores de atividade económica, em 2019 (%).	52
Gráfico 4 – Distribuição das chefias de cada setor de atividade económica por género, em 2019 (%).	53
Gráfico 5 – Proporção das chefias açorianas por setores de atividade económica, em 2019 (%).	54
Gráfico 6 – Quantidade de promoções que ocorreram entre 2011 e 2019 (%).	54
Gráfico 7 – Comparação das diferenças salariais das remunerações médias mensais e dos ganhos mensais, entre homens e mulheres, por níveis de qualificação totais, em 2019 (%).	56
Gráfico 8 – Comparação entre as diferenças salariais das remunerações médias mensais e dos ganhos mensais totais, entre homens e mulheres, por antiguidade, em 2019 (%).	61
Gráfico 9 – Comparação entre as diferenças salariais das remunerações médias mensais e dos ganhos mensais totais, entre homens e mulheres, por habilitações literárias, em 2019 (%).	66
Gráfico 9.1 – Distribuição das empresas açorianas pelos setores de atividade económica, em 2019 (%).	136
Gráfico 9.2 – Distribuição das empresas açorianas pela sua dimensão, em 2019 (%).	136
Gráfico 9.3 – Distribuição das empresas açorianas pela sua dimensão e por setores da atividade económica, em 2019 (%).	137
Gráfico 9.4 - Remuneração média base dos trabalhadores açorianos por dimensão da empresa, em 2019 (euros).	137
Gráfico 9.5 - Remuneração média base dos trabalhadores açorianos por dimensão da empresa e por setor da atividade económica, em 2019 (euros).	138

## Introdução

O género estrutura e organiza a vida social, sendo uma variável na origem de muitas situações de desigualdades (Schouten, 2011, p. 9), em vários contextos, nos mais diversos países (Silva, 2016, p. 15). O estudo do género pelas ciências sociais (Giddens, 2000, p. 690) contribuiu para uma melhor compreensão da realidade social, pois esta realidade diverge consoante o género dos indivíduos (Andrade, 2013, p. 55). A diferença entre os géneros inicia-se na primeira infância e perpetua-se ao longo da vida até à entrada no mercado de trabalho, sendo o resultado da construção social do género (Coupié & Epiphane, 2006, p. 12).

Importa destacar dois fenómenos que contribuíram para a atenuação das desigualdades de género em Portugal, nomeadamente a queda do Estado Novo (Wall, *et al.*, 2016, p. 4) e a entrada das mulheres no mercado de trabalho (Torres, *et al.*, 2011, p. 27). Relativamente ao primeiro, após a queda do Estado Novo foi possível reconhecer juridicamente que os homens e as mulheres têm os mesmos direitos e deveres. No entanto, este acontecimento não foi suficiente para desconstruir os papéis associados ao masculino e ao feminino (Wall, *et al.*, 2016, p. 4). Destaca-se, também, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho como elemento modificador da vida familiar e conjugal (Torres, *et al.*, 2011, p. 27), uma vez que o género influencia os papéis profissionais e os papéis familiares (Andrade, 2013, p. 67), desencadeando uma recodificação dos papéis associados aos indivíduos do sexo feminino e masculino (Amâncio, 1994, p. 72).

Apesar de estes fenómenos serem impulsionadores da igualdade de género, o mercado de trabalho é um contexto onde persistem desigualdades, assumindo-se que os homens e as mulheres têm diferentes funções sociais (Tomás, 2008, p. 1069). Deste modo, o mercado de trabalho constitui uma esfera que era considerada masculina enquanto a esfera doméstica era da responsabilidade das mulheres (Almeida, 2010, p. 158). Estas encontram-se em desvantagem no mercado de trabalho em comparação com os homens, em várias componentes (Silva, 2016, p. 257), como a segregação horizontal (CITE, 2018, pp. 1-2), a segregação vertical (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14) e as desigualdades salariais (CITE, 2018, pp. 1). Nesta investigação, pretende-se analisar as desigualdades de género no mercado de trabalho, tendo em conta todas estas componentes.

As desigualdades de género têm vindo a ser estudadas, principalmente no mercado de trabalho, no âmbito nacional. Porém, ainda não foram quantificadas no território regional, à exceção das desigualdades salariais que foram identificadas em estudos anteriores, nomeadamente no de Diogo e Rocha (2018), através dos dados das estruturas remuneratórias de 2016. Desta forma, é pertinente analisar as desigualdades de género no mercado de trabalho nas diversas componentes.

Os estudos revelam que as gerações mais jovens são protagonistas de várias transformações neste âmbito. Efetivamente, as taxas de emprego entre homens e mulheres igualizam-se nos grupos etários dos jovens (Wall *et al.*, 2016, p. 8), sendo estes que investem mais na sua educação a nível de ensino superior (Rocha, 2014, p. 15). Consequentemente, as desigualdades de género tendem a amenizar-se nos jovens, tanto na esfera doméstica (Wall *et al.*, 2016, p. 30) como no campo dos salários (Casaca & Perista, 2017, p. 7), salientando-se a centralidade da escolaridade nestas transformações. Assim, torna-se relevante estudar os jovens para compreender as transformações neste âmbito, tendo em consideração a sua escolaridade no contexto açoriano.

Em relação ao título do trabalho e ao subtítulo, esta investigação não pretende apenas analisar os jovens, mas proceder a uma caracterização e contextualização das desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano e, posteriormente, aprofundar esta temática nos jovens.

Posto isto, a presente investigação visa compreender as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano e caracterizar as diversas dimensões desse fenómeno, nomeadamente: a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais. Em segundo lugar, pretende averiguar de que forma a escolaridade condiciona as desigualdades de género no mercado laboral regional. Por fim, procura indagar a relação entre a conciliação emprego-família e as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano.

De forma a conseguir concluir os objetivos propostos nesta investigação, foram analisados os Quadros de Pessoal de 2019, publicados no Relatório Único (2021) pelo Observatório do Emprego e Qualificação Profissional, para averiguar as desigualdades de género no contexto açoriano, contemplando o contexto macrossocial. Para aprofundar a análise destes dados, foram realizadas entrevistas a jovens mais escolarizados, comparando

os diplomados do ensino superior com os não diplomados. Destaca-se que a maioria dos jovens não diplomados pelo ensino superior possuem o ensino secundário.

Este trabalho de investigação está dividido em seis capítulos. No primeiro capítulo serão abordadas as questões da construção do género, a divisão do trabalho doméstico, a entrada da mulher no mercado de trabalho e a articulação emprego-família. No segundo capítulo serão analisadas as tendências de transformação do mercado de trabalho, o impacto da escolarização no mercado de trabalho, a participação dos jovens no mercado de trabalho e o género como condicionante no mercado laboral, onde serão exploradas as questões da segregação horizontal, da segregação vertical e das desigualdades salariais entre os géneros. O capítulo três reflete sobre as questões do mercado de trabalho açoriano abordando a distribuição do emprego por setores de atividade económica, a escolaridade dos açorianos, a participação dos jovens no mercado de trabalho e a participação das mulheres no mercado de trabalho. O quarto capítulo estabelece a metodologia adotada no presente trabalho. Tendo por base os Quadros de Pessoal de 2019, o quinto capítulo analisa diferentes dimensões das desigualdades de género no mercado açoriano, nomeadamente, a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais, bem como a influência da escolaridade nestas desigualdades. No que diz respeito ao sexto capítulo, com base na análise de entrevistas, são apresentadas as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano no caso dos jovens, onde serão abordadas as perceções e situações dos jovens face às desigualdades de género entrevistados nas organizações onde estão inseridos, o diploma do ensino superior no mercado de trabalho e a conciliação emprego-família. Por último, na conclusão do trabalho estão integradas as respostas às questões de pesquisa.

## **Capítulo 1 – Género e papéis de género na família e no mercado de trabalho**

O género é um princípio de organização e diferenciação social que define as identidades e os papéis sociais de cada género com influência no mercado de trabalho. Para compreender este fenómeno, neste capítulo serão abordadas as questões sobre a construção social do género, a divisão do trabalho doméstico, a entrada das mulheres no mercado de trabalho e, por fim, a problemática da articulação entre emprego e família.

### **1.1. A construção social do género**

A distinção entre sexo e género é essencial, mas as diferenças entre os homens e as mulheres não assentam, exclusivamente, na origem biológica (Giddens, 2000, p. 121). O conceito de sexo reside nas diferenças físicas entre homens e mulheres (Giddens, 2000, p. 121), enquanto o género consiste na: “especificidade de homens e mulheres sob os pontos de vista social, cultural e psicológico” (Bradley, 2006, cit. por Schouten, 2011, p. 13). Logo, é possível verificar que existe uma identidade feminina e uma identidade masculina (Giddens, 2000, p. 122), sendo estas identidades binárias (Torres, 2018, p. 2). O género é uma construção social, porque é uma identidade que se baseia na perceção do que deve ser feminino e o que é considerado masculino, não nas diferenças biológicas de cada sexo (Amâncio, 1993, pp. 129-130).

Desta forma, os sexos biológicos “desempenham o papel de critérios classificatórios em torno dos quais se organizam configurações de atributos. Este é um processo comum a quaisquer categorizações, sejam elas baseadas no sexo, na idade, na classe ou na cor da pele” (Amâncio, 1993, pp. 129-130). Esta categorização é essencial na vida social, pois transmite um “papel informativo” sobre cada indivíduo (Amâncio, 1993, p. 130).

O género refere-se às representações que existem em torno de cada sexo, existindo um “universo simbólico” que diferencia os dois sexos, através de determinadas características, estereótipos (Amâncio, 1993, pp. 131-132) ou “atributos naturais” (Almeida, 2010, pp. 152-153). É neste “universo simbólico” que são construídas as identidades e que lhes são fornecidos os recursos para a construção da realidade social em que estão inseridas (Amâncio, 1994, p. 194), sendo definidas pelo contexto sociocultural (Almeida, 2010, pp. 152-153). Por isso, as diferenças entre os géneros são representações sociais que os classificam em categorias dicotómicas (Amâncio, 1993, pp. 129-130).

Segundo Bourdieu (1999), “o mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexuanes” (Bourdieu, 1999, p. 9), sendo no contexto social que são criados estereótipos em torno do comportamento feminino e do comportamento masculino (Amâncio, 1994, p. 35), ou seja, os estereótipos estão relacionados com os papéis sociais, neste caso com os papéis sexuais (Amâncio, 1994, p. 70). É através dos estereótipos que são justificados e influenciados os comportamentos (Schouten, 2011, p. 40). Desta forma, os comportamentos e os valores normativos não são os mesmos para os homens e para as mulheres (Amâncio, 1994, p. 73), mas avaliados através do “universo simbólico”, que é definido pelos estereótipos (Amâncio, 1994, p. 80). Por exemplo, a divisão do trabalho através de papéis sexuais no seio familiar contribui para a estruturação e reprodução dos estereótipos sexuais (Amâncio, 1994, pp. 70-71); portanto, são os estereótipos que suportam a construção da realidade (Berger & Luckmann, 1971, cit. por Schouten, 2011, p. 40). Os estudos sobre os estereótipos sexuais mostram que há determinadas características associadas ao masculino e outras ao feminino. No caso do masculino, estão associadas à instrumentalidade, à independência, à dominância (Amâncio, 1992, p.10) e à virilidade (Bourdieu, 1999, p. 45). Já ao sexo feminino estão associados traços de expressividade, de dependência, de submissão (Amâncio, 1992, p.10) e de vulnerabilidade (Bourdieu, 1999, p. 43).

O género não é apenas um princípio de organização e diferenciação social, também contribui para a construção de determinadas visões do mundo e da própria individualidade (Aboim, 2007, p. 35). Por conseguinte, condiciona o processo de construção da identidade pessoal e da realidade social (Furtado, 2013, pp. 15-16). Esta construção social é difundida pela sociedade através das representações sociais socialmente partilhadas (Amâncio, 1993, p. 138), isto é, são processos identitários que necessitam de uma atribuição externa desta identidade (Amâncio, 1993, p. 135). É necessário reforçar que a construção social de um indivíduo do sexo feminino e do sexo masculino é diferente (Amâncio, 1994, p. 179), sendo que as normas de masculinidade e de feminilidade divergem consoante a cultura em que estão inseridas (Schouten, 2011, p. 51).

A aprendizagem destes papéis é realizada através da socialização do género, que se traduz no modo como os indivíduos desenvolvem características diferentes de acordo com o sexo biológico (Giddens, 2000, p. 710). Alguns estudos defendem que a aprendizagem do género ocorre nos primeiros anos de vida, de forma inconsciente, através do processo de

socialização (Almeida, 2010, p. 155), no seio familiar (Torres, *et al.*, 2018, pp. 12; Amâncio, 1994, pp. 70-71), sendo, posteriormente, reforçada ao longo da vida, construindo uma visão de género assente na diferença entre a feminilidade e a masculinidade. Este fenómeno ocorre de maneira subtil, por exemplo através da brincadeira, pois os rapazes e as raparigas têm brincadeiras diferentes, que acentuam as assimetrias entre os sexos (Torres, *et al.*, 2018, pp. 12-13), salientando-se que a construção social do género ocorre desde idades precoces (Torres, *et al.*, 2018, p. 15). É neste sentido que surge a ideia de Beauvoir de que uma pessoa: “não nasce mulher, torna-se mulher” (Beauvoir, 1949/1953, cit. por Torres, 2018, p. 3), realçando a construção social do género (Torres, 2018, p. 3).

Os estudos mais recentes sobre o género refletem sobre outra vertente, nomeadamente os indivíduos que têm um sexo biológico diferente que o sexo hormonal, ou seja, uma criança pode nascer com um determinado sexo, mas ter genitais de outro sexo (Holmes, 2007, cit. por Torres, 2018, p.6). Logo, a conceção binária dos sexos complexifica-se, considerando a pluralidade de realidades (Torres, 2018, p.6).

Em suma, os estereótipos de género estão relacionados com os papéis sexuais e com os valores normativos associados a cada sexo. Assim, os limites normativos divergem entre homens e mulheres (Amâncio, 1994, pp. 72-73), porque os géneros são considerados como dois opostos (Schouten, 2011, p. 15). O género é uma construção social que é perpetuada pelo contexto social onde os indivíduos estão inseridos (Amâncio, 1993, p. 138), iniciando-se no contexto familiar (Torres, *et al.*, 2018, p. 15). Desta forma, interessa analisar a divisão do trabalho familiar em função do género.

## **1.2. A divisão do trabalho familiar**

Os papéis de género são definidos, em grande medida, a partir da divisão do trabalho familiar. Portanto, o trabalho familiar refere-se ao trabalho doméstico, ao trabalho de cuidados, ao trabalho de consumo e ao trabalho de relação (Saraceno & Naldini, 2003, pp. 276-277), constituindo formas de trabalho não remuneradas (Giddens, 2000, p. 711), que correspondem à realização de tarefas domésticas, à prestação de cuidados a familiares que são dependentes, à compra e transformação dos bens (por exemplo, comprar mercearias e transformar em alimentos) e, por fim, à criação e manutenção das relações familiares (Saraceno & Naldini, 2003, pp. 276-277).

Assume-se que as mulheres e os homens possuem diferentes funções sociais, ou seja, têm diferentes papéis sociais (Tomás, 2008, p. 1069) que se modificam consoante a cultura em que estão inseridos (Schouten, 2011, p. 51). Em Portugal, tradicionalmente o homem assumia o papel de provedor familiar (Schouten, 2011, p. 69), enquanto o papel da mulher assentava no espaço doméstico e no cuidado dos filhos (Lalanda, 2008, p. 1138), considerando-se que as mulheres têm um jeito especial com a família e com o foro doméstico (Schouten, 2011, p. 71). Este papel do sexo feminino é uma imagem cultural que tem permanecido na sociedade portuguesa e de forma mais intensificada no contexto regional açoriano (Lalanda, 2008, p. 1138). Deste modo, a esfera doméstica e familiar foi considerada, por muito tempo, como uma função social das mulheres (Almeida, 2010, p. 158). Embora existam tendências para atitudes mais igualitárias na esfera doméstica, ainda persistem algumas desigualdades (Silva, 2016, p. 124). É necessário destacar que o papel do homem nas questões domésticas está longe de ser nulo, pois o mesmo dá o seu contributo de forma diferente neste espaço (Segalen, 1999, p. 268).

Existe outra diferença entre ambos os sexos, que assenta nas representações e nas práticas sociais relacionados com a maternidade e a paternidade, sendo a primeira mais complexa, devido ao papel social da mãe. Em Portugal, a maternidade tende a marcar a transição para o estatuto de adulto, como se fosse o papel e o destino esperado das mulheres (Schouten, 2011, pp. 53-54). Assim, a figura maternal tem um papel fulcral na socialização dos filhos (Andrade, 2013, p. 31). Todavia, a paternidade também detém um papel importante para a identidade masculina, como pai, chefe de familiar e provedor do sustento familiar (Schouten, 2011, p. 69). Logo, existe uma divisão entre a esfera pública e a esfera privada, sendo que os homens estão ocupados na esfera pública (mercado de trabalho) e as mulheres na esfera privada (trabalhos domésticos) (Bourdieu, 1999, p. 81; Silva, 1983, cit. por Amâncio, 1994, p. 70). Porém, a entrada da mulher no mercado de trabalho desencadeou uma reconfiguração destes papéis de género (Silva, 1983, cit. por Amâncio, 1994, p. 70).

Por conseguinte, um estudo realizado sobre a União Europeia, em 2007, concluiu que as tarefas domésticas divergem de acordo com o sexo, ou seja, existem as tarefas das mulheres, as tarefas dos homens e as tarefas que são partilhadas por ambos. Em relação às mulheres, estas têm como funções lavar a roupa, preparar refeições e limpar a casa. As tarefas dos homens são as reparações domésticas. Por fim, as tarefas partilhadas pelos

casais são as compras e os cuidados dos doentes (Amâncio, 2007, p. 197). A externalização das tarefas pode ser uma forma de atenuar conflitos entre os cônjuges ou companheiros (Crompton & Lyonette, 2009 cit. por Perista, *et al.*, 2016, p. 58), sendo que os portugueses tendem a recorrer a esta opção, essencialmente, para reparações domésticas (Amâncio, 2007, p. 197).

Desta forma, Schouten (2011) defende que o contributo dos homens consiste nas tarefas mais agradáveis, mais valorizadas e aquelas que ocorrem no exterior (Schouten, 2011, p. 80). Assim, a forma de as mulheres conseguirem libertar-se das tarefas domésticas é contratando uma empregada doméstica (Leandro, 2001, p. 200). Esta prática é utilizada em alguns países da União Europeia, mas não tende a ser uma prática portuguesa (Amâncio, 2007, p. 197). Apesar disto, os portugueses tendem a possuir posições modernistas em relação ao papel do homem na esfera doméstica e à divisão do trabalho pago no seio do casal (Aboim, 2007, p. 44).

Focar-nos-emos agora nas horas dedicadas ao trabalho não pago e ao trabalho pago. O trabalho não pago refere-se às tarefas domésticas e ao trabalho de cuidado. Consequentemente, as tarefas domésticas correspondem às atividades que são realizadas na estrutura residencial e o trabalho de cuidado é a prestação de apoio aos elementos do agregado familiar. O trabalho pago compreende as atividades profissionais remuneradas exercidas no mercado de trabalho (Perista *et al.*, 2016, p. 20).

Uma investigação realizada no contexto português, em 2016, concluiu que os homens dedicam mais horas semanais ao trabalho pago em comparação com as mulheres, independentemente do grupo etário (Wall *et al.*, 2016, p. 29). Em relação ao trabalho não pago, nota-se uma discrepância entre os dois sexos, independentemente dos grupos etários. Em 2014, as mulheres dedicavam 24,5 horas semanais ao trabalho não pago, enquanto os homens dedicavam 8,1 horas semanais (Wall *et al.*, 2016, pp. 30-31). Em comparação com o contexto europeu, Portugal é o país em que existe mais assimetria entre os homens e as mulheres, sendo que a diferença entre géneros corresponde a 16,4 horas semanais. São os homens portugueses que dedicam menos tempo ao trabalho doméstico, enquanto as mulheres portuguesas são as que mais participam na esfera doméstica (Wall *et al.*, 2016, pp. 30-31). Logo, quanto mais as mulheres se dedicam ao trabalho doméstico, mais os homens se dedicam ao trabalho remunerado (Schouten, 2011, p. 81).

Não obstante, averiguando a perceção de justiça em relação à divisão do trabalho doméstico, são os homens que mais consideram a sua prestação no âmbito doméstico como “menos do que justo”, especialmente os grupos etários dos 15-24 anos e dos 45-64 anos. Em relação às mulheres, o grupo etário dos 15-24 anos é o que sente mais a injustiça (Perista, *et al.*, 2016, p. 84). As mulheres tendem a executar a maioria das tarefas domésticas, mesmo quando os maridos estão desempregados (Schouten, 2011, p. 80). É necessário realçar que as gerações mais jovens de homens (entre os 18-29 anos e os 30-44 anos) começam a dedicar mais horas ao trabalho doméstico em comparação com os grupos etários mais velhos (45-65 anos) (Wall *et al.*, 2016, p. 30).

Os estudos indicam que se regista uma tendência para atitudes mais igualitárias, essencialmente nas gerações mais jovens (Wall *et al.*, 2016, p. 30). Os filhos de mães que participam no mercado laboral revelam atitudes mais igualitárias em relação aos papéis de género, em comparação com os filhos de mães domésticas (Andrade, 2013, p. 32). Porém, as desigualdades na divisão do trabalho familiar persistem (Silva, 2016, p. 124; Wall *et al.*, 2016, p. 30), ou seja, os estudos concluem que não há uma libertação das mulheres em relação à esfera doméstica, mas uma partilha das tarefas domésticas entre ambos os sexos (Wall, *et al.*, 2016, p. 32), realçando a resistência dos homens em interferir e em participar na esfera doméstica (Segalen, 1999, pp. 267-268). As mulheres continuam a assumir responsabilidade pelas tarefas de foro doméstico e quando existe contribuição dos homens, estas são consideradas como “significativas e valiosas” (Perista, *et al.*, 2016, p. 162). Continua a ser visível a ambiguidade da construção social do feminino entre a mulher-mãe e a mulher profissionalizada (Aboim, 2007, p. 80), tornando-se necessário analisar a entrada da mulher no mercado de trabalho para compreender estas modificações.

### **1.3. A entrada da mulher no mercado de trabalho**

O trabalho das mulheres é uma realidade social complexa, devido à organização social do trabalho feminino (Rebelo, 2002, p. 15). Nas sociedades pré-industriais, as atividades produtivas e as atividades domésticas não estavam separadas. De facto, a produção era realizada em casa ou perto de casa com a participação das mulheres e dos filhos nesta economia familiar (Giddens, 2000, p. 386). Com a industrialização, sucedeu a separação entre o local de trabalho e a residência familiar, o trabalho começou a ocorrer no exterior da casa (Almeida, 2010, p. 105) e as mulheres começaram a ser associadas

exclusivamente aos valores domésticos (Giddens, 2000, p. 386), sendo esta uma forma de trabalho menos visível, porque era, na sua maioria, realizado na esfera doméstica (Tomás, 2014, p. 5). É através do salário que o trabalho feminino começa a ser visível (Tomás, 2014, p. 6).

Todavia, é necessário realçar que em termos históricos, as mulheres sempre trabalharam em vários setores, como a agricultura, as oficinas, as lojas de comerciantes, as atividades de serviços (criadas ou amas) (Segalen, 1999, p. 266) e, posteriormente, o trabalho fabril (Torres, 2004, p. 9). As mulheres estavam inseridas em posições subalternas por períodos irregulares (Segalen, 1999, p. 266), desempenhando trabalhos não valorizados socialmente (Schouten, 2011, pp. 87-88).

Nos meios rurais, o trabalho agrícola das mulheres era fulcral para a economia familiar, tanto nas situações de agricultura familiar como para o campesinato parcial (Ferreira de Almeida, 1986; Lourenço, 1991; Wall, 1998 cit. por Torres, 2004, p. 10). Após a revolução industrial, nos séculos XVIII e XIX, as mulheres começaram a participar no setor industrial, sendo que a realidade agrícola e fabril permaneceu a ser uma realidade quotidiana para a maioria das mulheres durante o século XX (Torres, 2004, p. 9). As indústrias contavam com a mão de obra de todos, nomeadamente dos homens, das mulheres e das crianças (Almeida, 2010, p. 105).

A entrada da mulher no mercado de trabalho não foi um processo contínuo, tendo sido marcado por várias tensões e estagnações (Rebelo, 2002, p. 16). Deste modo, a entrada da mulher no mercado de trabalho remunerado possui dois momentos essenciais: a I Guerra Mundial (Giddens, 2000, p. 387) e a II Guerra Mundial (Torres, 2004, p. 10). Esta entrada das mulheres no mercado de trabalho foi uma evolução de “relações de trabalho intrafamiliares para relações empregado-empregador” (Mcdowell & Pringle, 1992, cit. por Torres, 2004, p. 10), ou seja, as mulheres estavam integradas no âmbito da economia informal (Casaca, 2012, p. 15).

Em relação à I Guerra Mundial, nesta fase havia falta de mão de obra masculina porque os homens tinham sido recrutados para a guerra, tendo sido necessário recorrer à mão de obra feminina, ocorrendo, por isso, um aumento na taxa de emprego deste sexo. Após o final desta guerra, muitas mulheres permaneceram integradas no mercado de trabalho (Giddens, 2000, p. 387).

Nos anos após a II Guerra Mundial, na Europa e nos Estados Unidos ocorreu uma alteração nos papéis de gênero, abrindo espaço para a existência de uma articulação entre o trabalho e a família nos contextos urbanos (Torres, 2004, p. 10). O processo de feminização do mercado de trabalho atingiu a massificação no início dos anos de 1960 e 1970 (Rebelo, 2002, p. 16), inclusive com participação das mulheres casadas (Torres, 2004, p. 10). Esta participação ocorreu, essencialmente, nos agregados familiares com menores rendimentos, uma vez que existia a necessidade de complementar o orçamento familiar através das profissões de operárias, administrativas, trabalhadoras de comércio ou trabalhadoras não qualificadas (Blood & Wolde, 1960; Michel, 1974 cit. por Torres, 2004, p. 10). Nestas décadas, surgiram várias mudanças sociais em relação ao casamento e às mulheres (Torres, 2002, p. 117), como os avanços científicos que permitiram às últimas planejar e controlar o número de filhos, assim como controlar a sua entrada e permanência no mercado de trabalho (Leandro, 2001, p. 199).

Abordando o contexto português, a entrada da mulher no mercado de trabalho em Portugal foi mais tardia em comparação com os outros países europeus (Diogo & Rocha, 2018, p. 443). Segundo Tomás (2015), em Portugal, as mulheres sempre trabalharam, “o teor, a natureza e estatuto do trabalho é que têm vindo a mudar ao longo do tempo” (Tomás, 2014, p. 5). O regime salazarista salientava a importância das mulheres nas responsabilidades domésticas. Apesar disso, não estavam completamente excluídas da atividade profissional, sendo que a maioria abandonava a sua atividade profissional após o casamento e o nascimento dos filhos, mesmo quando inseridas em situações de pobreza (Crompton & Lyonette, 2007, p. 96).

Todavia, a existência da Guerra Colonial e a mobilização dos homens para estes territórios abriu espaço para a entrada das mulheres portuguesas no mercado de trabalho e na economia formal, a partir da década de 1960 (Casaca, 2012, p. 15). Posteriormente, as taxas de atividade das mulheres voltaram a aumentar entre 1970 e 1981. Este fenómeno deveu-se às mudanças sociais e políticas que ocorreram após a queda do regime autoritário salazarista, sendo as mulheres mais novas a possuírem valores mais elevados nas taxas de atividade (Tomás, 2014, p. 8). É possível notar que existe uma grande diferença entre as várias gerações de mulheres devido à reconfiguração dos papéis sociais (Tomás, 2008, p. 1070).

O fenómeno da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho deu-se através do setor terciário que, entretanto, se expandiu através da prestação dos serviços (Almeida, 2010, p. 230). Entre 1980 e 1990, verificou-se uma relação entre o aumento das prestações de serviços e o aumento da taxa de participação feminina no mercado de trabalho, em vários países europeu e no contexto português (Castells, 2003, pp. 196-197). A maioria das mulheres permaneceu inserida neste setor. Este fenómeno pode ser explicado por serem profissões associadas às tarefas que as mulheres desenvolviam na esfera doméstica, ou seja, são características socialmente consideradas como femininas, como, por exemplo, áreas relacionadas com a saúde, a educação, ou a ação social (Casaca, 2013, p. 36).

A crise petrolífera ocorrida nos setenta do século XX contribuiu para o surgimento de novas formas de precariedade em prol do desenvolvimento produtivo das empresas, permanecendo a precariedade no mercado de trabalho nas décadas seguintes (Rebelo, 2006, p. 2). Assim, segundo Casaca (2013), o crescimento do emprego feminino está relacionado com o aumento das formas de trabalho mais precárias, como o aumento do trabalho a tempo parcial, os contratos não permanentes, as escassas oportunidades de progressão na carreira e, por fim, os trabalhos com salários baixos com poucos benefícios (Casaca, 2013, p. 34). A participação da mulher no mercado de trabalho alterou a organização do trabalho. Contudo, foi notada uma despromoção social em determinadas profissões, isto é, quando uma determinada profissão começava a ser desempenhada por mulheres, a mesma perdia o prestígio e passava a deter menores remunerações, como foi o caso das escriturárias (Giddens, 2000, p. 387; Amâncio, 1994, p. 73).

As taxas de atividade feminina aumentaram em todos os países, apesar de existirem diferenças entre os mesmos (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 45). Portugal é um dos países com maior taxa de emprego feminino em comparação com a União Europeia (Casaca, 2013, p. 32), fenómeno que se mantém em 2019 (PORDATA, 2020b). Porém, Portugal destaca-se pela participação contínua das mulheres na atividade económica, mesmo quando têm filhos pequenos (Casaca, 2012, p. 23) e pela participação das mulheres na atividade económica a tempo inteiro (Casaca, 2012, p. 34; Torres, *et al.*, 2011, pp.12-13). São as mulheres mais escolarizadas que participam com mais frequência na atividade económica (Casaca, 2012, pp. 21-22).

De acordo com Torres (2004), a entrada da mulher no mercado de trabalho teve várias consequências estruturais nas sociedades contemporâneas (Torres, 2004, p. 5), sendo

necessário realçar quatro consequências: melhorou a escolaridade da população (Tomás, 2012, p. 55); contribuiu para a expansão do setor terciário, diminuiu a importância do setor primário (Ferreira, 1998, p. 6); e teve consequências diretas e indiretas na vida conjugal e familiar (Torres, 2004, p. 5), devido à necessidade das mulheres terem de conciliar o emprego e a família (Guerreiro & Carvalho, 2007, p. 131), sendo que estas mudanças serão aprofundadas nos pontos seguintes.

#### **1.4. A articulação emprego-família**

O emprego e a família são duas esferas primordiais na vida dos indivíduos (Torres, 2004, p. 1), considerando-se que a necessidade de conciliar emprego e família é um requisito para o bem-estar e a realização individual (Guerreiro & Carvalho, 2007, p. 129). A variável género sempre influenciou os papéis profissionais e familiares dos homens e das mulheres (Andrade, 2013, p. 67), sendo que os papéis profissionais e os papéis familiares estão interligados e influenciam-se reciprocamente (Andrade, 2013, p. 17). A responsabilidade pelo equilíbrio entre o emprego e a família recai sobre as mulheres (Torres *et al.*, 2011, pp.12-13). Portugal tende a ser um país tradicional (Ferreira, 1998, p. 19) em relação à família e à feminilidade (Amâncio, 2007, p. 189), contribuindo para a existência de uma ambiguidade da construção social do feminino, ou seja, a dualidade entre a mulher-mãe e a mulher profissionalizada (Aboim, 2007, p. 80). O contexto português reveste-se de valores maternalistas e familiaristas, com a dualidade do papel feminino entre a mulher-mãe e a mulher profissionalizada. Aboim (2007) destaca três fatores históricos e sociais que são explicativos para esse fenómeno: a baixa escolaridade e as fracas qualificações socioprofissionais; a dependência financeira do casal, sendo necessário o duplo salário para o sustento familiar; e, por fim, a saída tardia dos filhos da casa dos pais, influenciando os valores familiaristas centrados nos filhos (Aboim, 2007, pp. 80-81).

Posto isto, Portugal é um dos países em que as mulheres, em particular as mães, mais horas trabalham (Torres, 2004, p. 2). Por este motivo, os desafios da conciliação aumentam quando o casal tem filhos (Andrade, 2013, p. 70). O papel da mulher apresenta um dualismo, exigindo quer um ideal de dona de casa, mãe e esposa, quer um ideal de mulher trabalhadora. Esta dualidade de papéis contribui para a mulher estar sobrecarregada com tarefas que deveriam ser partilhadas, mas que, na prática, não são (Tomás, 2008, pp. 1072-

1073). Ao articular emprego e família, as mulheres tendem a assumir mais tarefas familiares, em detrimento da carreira profissional (Couppié *et al.*, 1997, s/p). Torres, Marques e Maciel (2011) concluíram que as mulheres se sentem sobrecarregadas na relação conjugal devido às tarefas domésticas e aos cuidados com os filhos (Torres, *et al.*, 2011, p. 31). O nascimento dos filhos pode significar uma diminuição da satisfação conjugal, principalmente quando estas tarefas não são partilhadas com os homens (Torres, 2004, p. 61).

Guerreiro e Carvalho (2007) estabeleceram uma comparação entre o âmbito nacional e o europeu, conseguindo identificar que as mulheres apresentam um maior nível de *stress* em comparação com os homens, devido à junção do plano profissional e do plano familiar (Guerreiro & Carvalho, 2007, p. 138). Paralelamente, a vivência em casal e a existência de filhos jovens e crianças fazem aumentar o nível de *stress* (Guerreiro & Carvalho, 2007, p. 167). Em comparação com os outros países europeus, Portugal detém um maior nível de *stress* a nível familiar (Guerreiro & Carvalho, 2007, p. 138).

A dificuldade de conciliação entre a família e o emprego desencadeia a existência de um conflito de papéis no seio familiar (Andrade, 2013, p. 16). Esta conciliação é indissociável das representações em torno dos papéis do género (Coelho & Casaca, 2017, p. 63). Os casais mais jovens tendem a ser menos institucionalistas em relação ao casamento e à divisão do trabalho. Os valores mais modernistas, nesse âmbito, dizem respeito às mulheres mais jovens com ensino superior (Aboim, 2007, p. 52). No caso da paternidade, começam a surgir modelos de masculinidade mais afetivos nos cuidados para os filhos (Wall *et al.*, 2016, p. 38). Considerando que neste capítulo foi possível verificar a dualidade entre o emprego e a família no seio familiar, torna-se relevante analisar a variável do género como condicionante no mercado de trabalho, sendo que este assunto será desenvolvido no próximo capítulo.

## **Capítulo 2 – O mercado laboral e as desigualdades de género**

De forma a conseguir compreender as desigualdades de género no mercado de trabalho, é necessário abordar as tendências do mercado de trabalho e estabelecer um pequeno enquadramento sobre o mesmo. Portanto, o capítulo dois irá abordar as questões das transformações que ocorreram no mercado de trabalho, o impacto da escolarização no mercado de trabalho, a participação dos jovens neste âmbito e, por fim, a participação da mulher no mercado de trabalho, com as problemáticas inerentes a este fenómeno, pois as mesmas não estão inseridas no mercado de trabalho com as mesmas condições que os homens, como será possível verificar nos pontos seguintes, com a análise da segregação vertical, da segregação horizontal e das desigualdades salariais.

### **2.1. Tendências do mercado de trabalho**

O mercado de trabalho ou sistema de emprego consiste no: “conjunto organizado das estruturas, dos agentes e dos mecanismos económicos e sociais que moldam a utilização e a circulação da mão-de-obra em interacção com os processos de reprodução desta mão-de-obra” (Rodrigues, 1988, cit. por Alves, 2008, p. 59). Destaca-se que o mercado de trabalho é sensível às mudanças que ocorrem nas estruturas sociais (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 9). Assim, a empregabilidade dos indivíduos é influenciada pelo contexto macroeconómico entre a procura de emprego, a oferta de emprego e as políticas em matéria de emprego e formação (Marques, 2009, p. 86).

Deste modo, torna-se relevante abordar as tendências de transformação do mercado de trabalho que estão relacionadas com o tema em questão, nomeadamente o processo de terciarização da economia que está relacionado com a participação feminina no mercado de trabalho (Ferreira, 1998, p. 6), a teoria da segmentação porque enfatiza a dualização e segmentação do mercado de trabalho em dois polos separados (Casaca, 2009, p. 20) e, por fim, os ciclos económicos porque estão interligados com o crescimento do emprego (Dias, *et al.*, 2020, p. 117).

A terciarização da economia é uma transformação do contexto laboral, pois se a economia era inicialmente baseada essencialmente na agricultura e na indústria, posteriormente começou a depender dos serviços (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 43). A entrada das mulheres no mercado de trabalho ocorreu, maioritariamente, através do setor terciário (Almeida, 2010, p. 230; Ferreira, 1998, p. 6).

Assim, ao longo da segunda metade do século XX, a estrutura da produção e do emprego sofreu transformações significativas na generalidade dos países do mundo (Almeida, 2005, p. 35). Os primeiros autores a observar as alterações na estrutura setorial do emprego foram Fisher e Clark, que relacionaram estas transformações com o progresso económico e elaboraram a “teoria dos três setores económicos” (Ferrão, 1988, pp. 704-705). Desta forma, torna-se essencial definir cada um destes setores.

O setor primário compreende atividades económicas relacionadas com a agricultura, a pecuária, a silvicultura, as indústrias extrativas e a pesca, ou seja, a base deste setor é a produção de alimentos e de matérias-primas (Almeida, 2010, p. 64). No setor secundário, estão integradas as indústrias transformadoras, a construção e as obras públicas (Almeida, 2010, p. 64). Por fim, o setor terciário corresponde ao conjunto de atividades que se relacionam com os serviços, englobando os transportes, o comércio, as comunicações, a atividade bancária, a saúde, os serviços culturais, os serviços domésticos, a administração pública, o lazer, a educação, a produção artística, a produção filosófica, os serviços religiosos e outros serviços. Este é o setor mais complexo de todos (Almeida, 2010, pp. 64-65), constituído pelo conjunto de atividades produtoras de bens tangíveis e intangíveis (Ferrão, 1988, p. 704).

A expansão do setor terciário da economia desenvolveu várias atividades de prestação de serviços (Almeida, 2010, p. 230). Com a terciarização da economia, ocorreu uma recomposição do emprego em vários países, ou seja, houve um aumento no setor dos serviços e, conseqüentemente, a queda da agricultura e da indústria (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 43). Ferrão (1988) defende que o motivo desta terciarização e recomposição do emprego se deve à melhoria do nível de vida das populações, pois houve um aumento do rendimento disponível das famílias. Logo, existiu uma oportunidade para alterar a estrutura do consumo das famílias através de bens e serviços que não são necessidades primárias (Ferrão, 1988, p. 705). Em Portugal, o emprego adquire predominância no setor terciário, sendo que aumentou de 2011 para 2019 (Sá, *et al.*, 2021, p. 29).

A terciarização da economia desencadeou profundas transformações, com as sociedades a conhecerem novas formas de organização social, abrindo espaço para as “sociedades do conhecimento”, devido às novas tecnologias de informação. Segundo alguns autores, como Bell (1993) e Lyon (1992), com a expansão destas tecnologias surge a necessidade de distinguir um quarto setor de atividade económica (Almeida, 2010, p. 98).

Neste âmbito, os saberes formais tornam-se centrais para este setor em crescente expansão, especialmente em determinadas profissões (Rocha *et al.*, 2005, p. 66; Almeida, 2010, p. 73). Castells (2003) refere que as sociedades contemporâneas são sociedades em rede, sendo marcadas pela globalização das atividades económicas, pela instabilidade do emprego e pela organização em rede, ou seja, são sociedades conectadas entre si pelo tempo e espaço (Castells, 2003, p. XXI).

Entre 2011 e 2019 registou-se um aumento do emprego nos setores das altas tecnologias em Portugal, mais especificamente nas indústrias de alta tecnologia e nos serviços intensivos de conhecimento (Sá, *et al.*, 2021, p. 30), sendo que as qualificações académicas são fulcrais para as novas tecnologias da informação e da comunicação em mercados competitivos (Gadrey, 2005, p. 105).

Relativamente às teorias da segmentação, estas surgiram nos anos de 1970, com inspiração marxista que defendem a existência de uma clivagem entre dois tipos de mercado de trabalho e através das estratégias capitalistas a mão de obra é fragmentada e dividida (Casaca, 2009, pp. 20-21), uma vez que existe uma grande discrepância entre os indivíduos que estão inseridos no mercado de trabalho (Dias, *et al.*, 2020, p. 114). Por conseguinte, existem dois segmentos do mercado de trabalho: o mercado de trabalho primário e o mercado de trabalho secundário (Casaca, 2009, pp. 20-21).

O mercado de trabalho primário corresponde aos trabalhadores que possuem condições de trabalho privilegiadas com postos qualificados cuja remuneração é elevada e regular. Neste segmento, os indivíduos usufruem de segurança de emprego e de oportunidades para a progressão na carreira, com poder de negociação (Casaca, 2009, pp. 20-21; Dias, *et al.*, 2020, p. 114). Os grupos sociais mais representados neste grupo são os homens e os indivíduos qualificados (Casaca, 2009, pp. 20-21).

O mercado de trabalho secundário é composto pelos indivíduos que estão em situações de vulnerabilidade no mercado de trabalho, com trabalhos precários, postos pouco qualificados com remunerações baixas e irregulares. Os indivíduos inseridos neste segmento não possuem segurança no trabalho e não detêm poder de negociação (Casaca, 2009, pp. 20-21; Dias *et al.*, 2020, p. 114). Este segmento é composto predominantemente por mulheres, jovens e indivíduos com baixo nível de escolaridade (Casaca, 2009, pp. 20-21).

Esta dualização do mercado de trabalho é considerada como uma característica dos países industrialmente mais avançados (Berger & Piore, 1980; Doeringer & Piore, 1971; Piore, 1972, 1978 cit. por Dias *et al.*, 2020, p. 114). A concentração feminina no segundo segmento deve-se ao peso das responsabilidades familiares e domésticas que condicionam o seu investimento na carreira profissional. Logo, estas teorias integram a diferenciação sexual. Neste contexto, quando ingressam no mercado de trabalho secundário, os indivíduos entram num ciclo vicioso, sendo a penetração no mercado de trabalho primário improvável, ou seja, existe pouca mobilidade entre os dois segmentos (Casaca, 2009, pp. 21-22).

Esta teoria vai ao encontro de Dias, Kóvacs e Cerdeira (2020), que defendem que o mercado laboral português assenta numa lógica de diferenciação entre *insiders* e *outsiders*, em que os primeiros correspondem aos trabalhadores com contratos permanentes, bons salários e possibilidade de progressão na carreira, enquanto os segundos são trabalhadores com poucas condições de trabalho, pouca estabilidade e maior probabilidade de desemprego (Dias *et al.*, 2020, pp. 117-118). Esta discrepância entre os vínculos contratuais (permanentes e não permanentes) dos trabalhadores portugueses contribui para um elevado nível de desigualdade, sendo Portugal uma das economias europeias com mais desigualdades laborais (Dias *et al.*, 2020, p. 130). É necessário realçar que o mercado de trabalho português é considerando um caso interessante no contexto europeu, por dois motivos: a maioria dos trabalhadores possui pouca escolaridade e há uma elevada taxa de participação feminina (González *et al.*, 2009, p. 263).

Em último lugar, destacam-se alguns estudos recentes que demonstram que a evolução do emprego se encontra relacionada com os ciclos económicos (Dias, *et al.*, 2020, p. 117). Por exemplo, no caso do mercado laboral da União Europeia, foram identificados alguns ciclos económicos. Efetivamente, após a II Guerra Mundial, houve um grande crescimento económico que permaneceu durante trinta anos, conhecido como o período dos “trinta gloriosos” e que se demarcou por uma elevada intervenção estatal e pela existência de pleno emprego (Casaca, 2012, p. 11), e no qual a empregabilidade dos indivíduos qualificados era quase imediata (Kovács & Lopes, 2012, p. 61). Este cenário modificou-se com a chegada da crise petrolífera, em 1973, que desencadeou um abrandamento económico, decréscimo nos ganhos da produtividade, falências empresarias e crise financeira do Estado (Santos; Reis & Marques, 1990, cit. por Casaca, 2012, pp. 11-

12). Neste contexto, a empregabilidade dos indivíduos qualificados não melhorou (Kovács & Lopes, 2012, p. 61), verificando-se que as elevadas qualificações escolares não exercem uma proteção contra o desemprego, especialmente a curto prazo. No entanto, a longo prazo, parecem ser uma proteção para a população juvenil, relativamente ao desemprego e aos empregos precários (Kovács & Lopes, 2012, pp. 79-80). É necessário referir que em Portugal só foram realizadas reformas no setor do emprego após 1974 (Casaca, 2012, p. 12).

Relativamente aos ciclos económicos mais recentes, o mercado de trabalho conheceu várias fases em função dos ciclos económicos. Assim, entre 1998-2007 houve uma tendência de melhoria laboral; no período da crise económica e financeira de 2008-2010 e de 2011-2013 foi notória uma tendência para a polarização das condições de trabalho, melhorando novamente no período de 2013-2016, com a retoma do crescimento do emprego (Eurofound, 2017 cit. por Dias, *et al.*, 2020, p. 117). As crises económicas são cíclicas e geram desemprego, afetando os jovens de todas as camadas sociais, inclusive os que têm elevadas qualificações académicas (Pais, 2016, p. 20).

Esta instabilidade pode ser justificada pelo facto de o mercado de trabalho estar a passar por uma dupla transição, nomeadamente um novo modelo de riqueza e novas formas de regulação (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 16). Em relação ao primeiro, um novo modelo de riqueza corresponde à construção da sociedade do conhecimento, que necessita de mão de obra escolarizada (Soete, 2000, cit. por Oliveira & Carvalho, 2010, p. 16). Relativamente ao segundo, os mercados estão a regredir nas condições de trabalho que oferecem aos trabalhadores, como nos salários, nas oportunidades de progressão de carreira e na proteção social em relação aos períodos de carência ao longo da vida (como as doenças e o desemprego) (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 16).

## **2.2. O impacto da escolarização no mercado laboral**

Nos países desenvolvidos, ocorreu a massificação escolar, após a II Guerra Mundial, nos anos 50 e 60, do ensino secundário e superior (Arroteia, 1991, pp. 16-17). Segundo Arroteia (1991), esta massificação do ensino aconteceu devido à representação da escolarização como oportunidade de mobilidade social ascendente e, simultaneamente, com a melhoria da qualidade de vida dos indivíduos. Estes fenómenos desencadearam o

aumento da procura da educação (Arroteia, 1991, p. 21), associada a uma valorização dos diplomas (Arroteia, 1991, p. 16).

Em Portugal, na primeira metade dos anos 1950 (Grácio, 1992 cit. por Grácio, 1997, p. 20), assistiu-se a um aumento da procura do sistema escolar, em todos os níveis do sistema escolar porque havia um grande atraso (Grácio, 1986, p. 117). Grácio (1986) destaca a existência de uma relação entre a procura da educação com o crescimento económico (Grácio, 1986, p. 117), sendo que estes fenómenos foram acompanhados por um clima de otimismo que durou até à primeira metade dos anos 1970. Posteriormente, devido à crise petrolífera, instalou-se a noção da desvalorização dos diplomas, que desencadeou uma reavaliação do investimento educativo por parte das famílias, o que significou uma procura de educação ainda mais acentuada, na medida em que os ganhos obtidos se tornaram menores, surgindo a fase da procura desencantada de educação (Grácio, 1986, pp. 126-127).

Com a adesão de Portugal à União Europeia em 1986, sentiu-se uma preocupação com a qualificação da população (González *et al.*, 2009, p. 263), pois na década de 1980 assiste-se ao desenvolvimento da educação formal a todos os níveis (Lopes & Perista, 2010, p. 212). No entanto, surgiram políticas públicas e investimento por parte do Estado para incentivar a escolarização (Antunes, 2019, p. 56), sendo estabelecido em 2009 o 12.º ano como escolaridade obrigatória (Antunes, 2019, p. 54). Apesar disto, é importante realçar que a população ativa portuguesa continua a deter níveis de escolaridade baixos (Rocha *et al.*, 2005, p. 53).

Com a massificação do ensino as mulheres começaram a investir na sua educação formal (Lopes & Perista, 2010, p. 212), inscrevendo-se em maior número no ensino secundário e no ensino superior (Torres, *et al.*, 2018, p. 16). Este reforço na educação por parte das mulheres tem sido persistente (Lopes & Perista, 2010, p. 213), tanto em Portugal como na Europa, sendo as jovens mulheres que completam o ensino superior em maior número do que os jovens homens (Torres, *et al.*, 2018, p. 17).

Posto isto, de acordo com a teoria do capital humano os indivíduos que investem na sua educação irão obter retorno desse investimento no mercado de trabalho, dado que adquirirão melhores condições de trabalho (Becker, 1983, cit. por Oliveira & Carvalho, 2010, p. 77), ou seja, a educação aumenta a produtividade e os empresários valorizam este traço (Grácio, 1997, p. 89). Em contrapartida, outros estudos defendem que a multiplicação

dos diplomas no mercado de trabalho conduz à sua desvalorização, dificultando a integração profissional dos jovens (Dubet, 1996, cit. por Palos, 2014, p. 502-503). Segundo Grácio (1997), a educação pode ter um papel reduzido nos fenómenos de mobilidade social devido à massificação dos diplomas (Grácio, 1997, p. 144). Deste modo, ainda que as vantagens do diploma vão diminuindo (Grácio, 1997, p. 23), existe um elevado número de indivíduos que continuam a investir na sua educação (Grácio, 1997, pp. 144-146).

Tendo em conta o investimento educativo da população portuguesa nos últimos anos e sabendo que o desemprego atinge também a população escolarizada (Lopes & Perista, 2010, p. 212; Pais, 2016, pp. 23-24), torna-se relevante averiguar as taxas de emprego por níveis de escolaridade. A taxa de emprego consiste numa “comparação entre o número de pessoas que trabalham e o número de pessoas em idade de trabalhar. Indica o nível de emprego de uma população” (Bettencourt, 2014, p. 43).

Assim, em Portugal a taxa de emprego é superior para os mais escolarizados, nomeadamente com ensino secundário, pós-secundário e superior. Contudo, é possível verificar que, embora o ensino superior tenha registado uma diminuição de taxa de emprego entre 1998 e 2019, continua a ser o nível de escolaridade com mais população empregada, sendo, inclusive, significativamente superior à média (PORDATA, 2020b). (anexo 9, tabela 9.1).

Desta forma, é possível concluir que apesar das teses pessimistas em relação à desvalorização da escolaridade no mercado de trabalho, os dados indicam que a empregabilidade aumenta com níveis de escolaridade mais elevados, tanto no contexto europeu como em Portugal (Torres, *et al.*, 2018, p. 29).

Segundo os dados do *European Social Survey* (ESS) de 2012 (Martins *et al.*, 2016, p. 263), os indivíduos com ensino superior tendem a ficar concentrados nos grupos profissionais mais qualificados. Não obstante, têm algum peso minoritário nos grupos profissionais menos qualificados (Martins *et al.*, 2016, p. 276). É possível verificar, também, que existe uma forte mobilidade educativa em todos os países europeus e uma relação entre a educação e a mobilidade social em profissões mais qualificadas e em rendimentos mais elevados (Martins *et al.*, 2016, pp. 279-280). Outros estudos complementam que existem diferenças nos níveis remuneratórios entre os indivíduos com ensino superior e aqueles que não detêm este grau académico, compensando os indivíduos que investiram na sua escolaridade (Chaves *et al.*, 2009, p. 10). No caso de desemprego, os

indivíduos com ensino superior reingressam mais facilmente no mercado de trabalho (Chaves *et al.*, 2009, p. 11). Todavia, através de estudos realizados previamente, como o de Chaves, Morais e Nunes (2009) e o de Oliveira e Carvalho (2010), não é possível concluir se o ensino superior combate a precariedade (Chave *et al.*, 2009, p. 12; Oliveira & Carvalho, 2010, p. 92).

### **2.3. A participação dos jovens no mercado de trabalho**

A participação dos jovens no mercado de trabalho tende a ser marcada pela instabilidade (Pais, 2001, p. 7) e, simultaneamente, parecem estar no cerne de mudanças no que diz respeito às desigualdades de género (Wall *et al.*, 2016, p. 8; Casaca & Perista, 2017, p. 7). Assim, a juventude é uma categoria pertinente na análise desta temática.

A juventude é uma categoria socialmente construída (Cruz, *et al.*, 1984, p. 289), criada pelas sociedades industrializadas e escolarizadas (Cruz, *et al.*, 1984, p. 285). Os jovens compõem um grupo social constituído por indivíduos numa determinada fase da vida e que podem ser analisados pela sua homogeneidade social ou pela sua diversidade social. A primeira perspetiva corresponde ao facto de os jovens estarem inseridos numa determinada fase da vida, ou seja, encontram-se na mesma faixa etária, pelo que a segunda perspetiva salienta os atributos sociais que diferenciam os jovens uns dos outros, o que significa que não estão todos na mesma classe social ou possuem as mesmas qualificações académicas, existindo elementos que os distinguem uns dos outros (Pais, 2003, pp. 41-42). Tendo em conta as duas perspetivas, a juventude pode ser definida através de grupos etários, sendo apresentada como um conjunto de indivíduos homogéneo e, simultaneamente, heterógeno (Pais, 2003, pp. 44).

Os jovens sofrem alguma instabilidade, provocada pelos problemas de inserção profissional (Pais, 2003, p. 30). Deste modo, jovens de diferentes condições sociais passam por problemas semelhantes no processo de transição para a vida adulta, mas vivem-nas de maneira diferente (Pais, 2003, p. 233). Paralelamente, são os jovens que tendem a competir pelo trabalho assalariado e qualificado, ou seja, pretendem estar integrados no mercado de trabalho (Tomás, 2008, pp. 1081-1082).

Pais (2003) salienta duas orientações que polarizam os jovens em relação às suas trajetórias e projetos. Em primeiro lugar, existem os jovens cujas motivações estão orientadas para o futuro, marcadas por estratégias de mobilidade social ascendente. Em

segundo lugar, os jovens que priorizam o tempo presente e as rotinas diárias, não pensam muito no futuro por considerarem que não têm muito a esperar do mesmo, ou seja, trata-se de um grupo marcado pela falta de projetos futuros (Pais, 2003, pp. 233-234). Isto significa que nem todos os jovens estão no mesmo nível quando integram no mercado do trabalho, por um lado existem jovens que privilegiam os estudos e retardam a sua entrada na vida profissional, por outro lado, outros jovens tentam aceder ao mercado de trabalho mais cedo (Centeno *et al.*, 2000, cit. por Diogo *et al.*, 2017, p. 29).

A entrada no mercado de trabalho é essencial “para a transição da juventude para a vida adulta” (Alves, *et al.*, 2011, cit. por Diogo *et al.*, 2017, p. 28). Nos países da Europa do Sul, como é o caso de Portugal, os jovens que passam por períodos de precariedade tendem a adiar a saída de casa dos pais após o ingresso no mercado de trabalho, por vezes até ao casamento (Torres, cit. por Guerreiro & Abrantes, 2007, p. 43-44). Portanto, os projetos familiares são adiados (Brannen e Smithson, 1998, cit. por Guerreiro & Abrantes, 2007, p. 43-44). Contudo, nos países da Europa do Norte os jovens deixam de viver com os pais e coabitam com amigos antes de ingressarem no mercado de trabalho (Nilsen *et al.*, 2002, cit. por Guerreiro & Abrantes, 2007, pp. 43-44).

Esta transição para o mercado de trabalho é dificultada devido ao contexto macroeconómico, nomeadamente a crise política e económica que atingiu Portugal a partir do ano 2000 e agravada com a crise de 2008 (OCDE, 2012, cit. por Diogo *et al.*, 2017, p. 28). Porém, Diogo, Palos e Silva (2017) salientam: “as desigualdades sociais entre jovens foram agravadas pela crise 2000-2008 não foram criadas por esta” (Diogo *et al.*, 2017, p. 28). Isto significa que a instabilidade juvenil não pode ser desagregada do contexto macrossocial onde os jovens estão inseridos (Diogo *et al.*, 2017, p. 28).

São os mais jovens que mais passam pelo desemprego e por formas intermédias entre emprego e desemprego, como, por exemplo, estágios (Diogo *et al.*, 2017, p. 27). Também são os jovens que têm mais empregos temporários, aumentando, assim, a sua insegurança e a instabilidade (Kovács & Lopes, 2012, p. 78). No entanto, existem diferenças entre os jovens, pois as qualificações escolares são diferenciadoras no mercado de trabalho português (Guerreiro & Pegado, 2006, cit. por Diogo *et al.*, 2017, p. 29). Deste modo, o ensino secundário e o ensino superior melhoraram as condições de acesso ao mercado de trabalho, desencadeando, por vezes, mobilidade social ascendente (Pais, 2016, p. 20).

Em Portugal, uma investigação de Kovács (2016) revelou que existe uma discrepância entre os jovens muito qualificados e os poucos qualificados no ingresso no mercado de trabalho (Kovács, 2016, p. 67). Por exemplo, em 2019, a taxa de desemprego dos jovens licenciados ficou abaixo da taxa de desemprego jovem global (Sá, *et al.*, 2021, p. 18). Tudo isto indica que o aumento da escolarização melhorou as condições dos jovens no mercado de trabalho. Contudo, os jovens com elevadas qualificações também passam por situações de desemprego (Pais, 2016, p. 20).

No contexto europeu e português, na primeira década do século XXI, a taxa de emprego dos jovens com ensino superior ultrapassava os 80%. Em contrapartida, a taxa de desemprego dos jovens licenciados portugueses (entre os 15 e os 24 anos) era superior à média europeia (Pais, 2016, pp. 23-24). Em 2019, notou-se que a taxa de emprego dos jovens, no caso das mulheres com ensino superior é mais elevada em comparação com as mulheres que tinham o ensino secundário e o ensino básico, em 14 pontos percentuais. Esta tendência não se verifica nos homens, pois a taxa de emprego dos homens entre os vários níveis de escolaridade é quase idêntica com vantagem para os homens com ensino secundário (Sá, *et al.*, 2021, p. 20).

Segundo Chaves, Morais e Nunes (2009), os dados partilhados pelo ODES (2002) revelam que após cinco anos da obtenção do diploma do ensino superior, a taxa de desemprego corresponde a 1,9% (Chaves *et al.*, 2009, p. 5). Segundo o inquérito do ODES (2002), ao fim de 5 anos, a maioria dos diplomados são integrados nos “quadros superiores da administração pública”, “dirigentes e quadros superiores de empresas” e dos “especialistas das profissões intelectuais e científicas”, com o valor de 70%. Seguidamente, são integrados nos “técnicos e profissionais de nível intermédio”, com 21,2%. Por fim, nos grupos “pessoal administrativo e similares”, “pessoal dos serviços e vendedores” e “operários” estão integrados 7,2% dos indivíduos (Chaves, *et al.*, 2009, p. 7).

Os jovens vivem momentos de incerteza e instabilidade em relação ao seu futuro (Pais, 2001, p. 7) e aprendem a lidar com a própria incerteza. Por exemplo, os seus rendimentos esporádicos têm que ser bem geridos para garantir a sua sobrevivência económica (Pais, 2016, p. 27). Para alguns jovens, a mobilidade laboral é encarada como modo de vida, principalmente se não têm responsabilidades familiares (Pais, 2016, p. 27). Esta mobilidade é, maioritariamente, forçada (Guerreiro & Abrantes, 2007, p. 81).

## 2.4. O género como condicionante no mercado laboral

Vários estudos relevam que o género é uma variável que condiciona a participação das mulheres no mercado do trabalho (Fernandez-Mateo & Kaplan, 2018, p. 1230; Silva, 2016, p. 17). Logo, neste ponto será analisado as questões relacionadas com a condicionante do género no mercado laboral.

A discriminação de género comporta um tratamento diferenciado entre homens e mulheres em situações comparáveis, sendo uma ação identificável e que engloba vários indivíduos (Curraize & Hugounenq, 2004, p. 195). Os estereótipos de género reproduzem e reforçam as desigualdades existentes entre os homens e as mulheres, em várias áreas, como a educação, a formação, o mercado de trabalho e todos os domínios da vida pública (Silva, 2016, p. 18).

As desigualdades de género são estruturantes no mercado de trabalho. Desta forma, as mulheres estão mais propensas a sofrer situações de precariedade (Casaca, 2013, p. 34; Silva, 2016, p. 18) e de desemprego (Casaca, 2013, p. 47). Vários estudos comprovam que as mulheres, para além de se encontrarem em desvantagem no mercado de trabalho, mesmo no interior das organizações não possuem as mesmas possibilidades de carreira que os homens (Fernandez-Mateo & Kaplan, 2018, p. 1230), que continuam a ocupar os cargos de topo nas empresas, organizações e instituições (Silva, 2016 p. 17). Independentemente do facto de as mulheres serem boas profissionais, os estereótipos de género inibem-nas de progressão na carreira em detrimento da família (Ribeiro, 2013, cit por. Santos, 2016, p. 20). É também de salientar que as desigualdades de género são mais vincadas fora do setor público, ou seja, nas organizações privadas (Furtado, 2013, p. 39). Couppié, Fournier e Epiphane (1997) evidenciam que apenas as mulheres que permanecerem solteiras e sem filhos pequenos terão desenvolvimentos profissionais e carreiras comparadas às dos homens (Couppié, *et al.*, 1997, s/p), salientando, assim, que são poucas as mulheres que recebem apoio conjugal para a carreira, ao contrário do que sucede com muitos homens (Schouten, 2011, p. 96).

Apesar de a tendência ser para a existência de discriminação laboral das mulheres (Lopes & Perista, 2010, p. 212), este fenómeno parece estar a modificar-se nos jovens, pois, segundo Kovács e Lopes (2012), as jovens mulheres estão menos em situações de desemprego que os jovens homens, porque possuem maiores níveis de escolaridade, como o ensino superior (Kovács & Lopes, 2012, p. 70).

Wall *et al.* (2016) evidenciam que o percurso escolar dos homens tende a possuir maior número de retenções escolares, desencadeando uma entrada precoce no mercado de trabalho, devido aos estereótipos de género que idealizam o papel do homem como provedor do sustento familiar (Wall, *et al.*, 2016, p. 93). Logo, é possível concluir que os estereótipos de género influenciam os percursos masculinos e os percursos femininos.

A escolaridade é um importante fator para a igualdade entre os sexos, principalmente nos primeiros anos da vida profissional (Couppié *et al.*, 1997, s/p), tende a existir um maior número de mulheres licenciadas, mestres e até doutoradas (Araújo, 2010, p. 224), este reforço na educação por parte das mulheres tem sido persistente (Lopes & Perista, 2010, p. 213), tanto em Portugal como na Europa, sendo que as jovens mulheres completam o ensino superior mais frequentemente do que os jovens homens (Torres, *et al.*, 2018, p. 17).

Existem várias teorias que explicam o maior investimento escolar das mulheres, destacando-se duas perspetivas: a perspetiva culturalista e a perspetiva acionalistas-utilitaristas (Grácio, 1997, p. 57). A primeira defende que devido aos diferentes processos de socialização entre ambos os sexos, são desenvolvidas diferentes disposições entre homens e mulheres e diferentes orientações de vida, sendo uma teoria assente na lógica da reprodução social (Grácio, 1997, p. 57). No que diz respeito às perspetivas acionalistas-utilitaristas, estas assentam na ideia de que os indivíduos ponderam as suas oportunidades em termos de custo e benefício, existindo espaço para alterar os seus valores e convicções, de acordo com a sua experiência (Grácio, 1997, pp. 57-58).

Porém, esta vantagem escolar não oferece mais oportunidades de emprego às mulheres. Efetivamente, as mulheres têm que estudar mais, participar em mais formações e, posteriormente, esperar mais tempo por um emprego ou por promoções, em comparação com os homens (Lopes & Perista, 2010, p. 212). Assim, as mulheres ficam mais expostas à sobrequalificação, o que pode dificultar a contratação (Gadrey, 2005, p. 109). No entanto, outros estudos destacam que a igualdade entre homens e mulheres se modifica com o nascimento dos filhos, porque as mulheres, de modo geral, são a primeira figura encarregue de cuidar dos mesmos, em detrimento da sua carreira profissional (Couppié *et al.*, 1997, s/p)

Posto isto, torna-se relevante referenciar as principais correntes teóricas explicativas das desigualdades de género no mercado de trabalho. Na presente investigação, serão

mencionadas as seguintes: a teoria do capital humano; a influência das representações sociais de género; e, por fim, o papel das instituições (Casaca & Perista, 2017, pp 7-13).

A teoria do capital humano foi desenvolvida por Becker (1976, 1993), centrando-se na conceção de que as empresas tomam as suas decisões de forma racional, discriminando as mulheres no mercado de trabalho. Consequentemente, as empresas recrutam os indivíduos com maior capacidade produtiva, considerando a mão de obra feminina mais dispendiosa pelos custos associados à maternidade e estabelecendo-se, por isso, um ciclo vicioso que incentiva a reprodução da divisão sexual do trabalho e a participação das mulheres na esfera doméstica. Neste âmbito, as mulheres competem entre elas para profissões pouco exigentes, socialmente menos valorizadas e com salários mais reduzidos do que os dos homens (Becker, 1993, cit. por Casaca & Perista, 2017, pp. 8-9; Casaca, 2009, p. 5).

A segunda perspetiva compreende a influência das representações sociais de género na construção social do género. Desta forma, as representações de género estão presentes no processo de recrutamento e seleção, daí a existência de profissões exercidas por homens e de profissões exercidas por mulheres (Casaca & Perista, 2017, pp. 9-10). Os estereótipos de género reforçam as desigualdades existentes entre homens e mulheres (Silva, 2016, p. 18), como é visível na segregação horizontal (Casaca & Perista, 2017, pp. 9-10), que será abordada no ponto seguinte.

A terceira perspetiva refere-se ao papel das instituições na atenuação das desigualdades de género no mercado laboral, pois estas discrepâncias podem ser erradicadas pelos governos e pelos organismos oficiais, como é o caso das desigualdades salariais (Casaca & Perista, 2017, pp. 11-12). No caso português, existe uma preocupação neste âmbito e foram desenvolvidas várias políticas públicas que visam combater estas desigualdades, com políticas públicas que seguem três linhas de intervenção: “as políticas para a igualdade salarial dirigidas ao combate da discriminação salarial direta ou indireta em função do género, as políticas para a igualdade de género, incluindo medidas de dessegregação do mercado de trabalho e, por fim, as políticas de salários que se dirigem à redução da desigualdade salarial em geral e ao aumento dos salários em ramos de atividade e profissões menos remunerados e/ou com predominância de mulheres trabalhadoras” (Plantenga & Remery, 2006, cit. por Casaca & Perista, 2017, p. 12). Apesar de a participação da mulher no mercado de trabalho ser elevada, a qualidade do emprego e das

condições de trabalho são fracas (Casaca & Perista, 2017, pp. 11). Deste modo, é necessário a intervenção das autoridades da inspeção do trabalho, porque existe um esforço do Estado para amenizar estas desigualdades, que na realidade não ocorrem (Casaca & Perista, 2017, p. 12).

Como foi referido anteriormente, a entrada da mulher no mercado de trabalho português ocorreu mais tardiamente que na maioria dos países europeus. Todavia, Portugal é um dos países que detém a maior taxa de atividade feminina na Europa (Silva, 2016, p. 22), com 59% em 2019 (PORDATA, 2020a). A taxa de atividade feminina tem vindo a crescer, sendo mais expressiva entre as mulheres mais jovens e mais escolarizadas (Casaca, 2010, p. 268), evidenciando que a feminização da população ativa é uma realidade no nosso país. Os estudos indicam que o género é uma característica determinante na vida profissional, sendo que as mulheres têm mais dificuldade no acesso e na permanência no mercado de trabalho (Curraize & Hugounenq, 2004, p. 194). Continuam a persistir os fenómenos da segregação horizontal, a segregação vertical e as diferenças salariais (Silva, 2016, p. 17), que começam a formar-se através da segregação educacional (Couppié & Epiphane, 2019, s/p). O aumento da educação feminina está relacionado com a persistência da segregação de género na educação (Gadrey, 2005, pp. 106-107). Estas questões serão aprofundadas no ponto seguinte.

#### **2.4.1. A segregação horizontal e vertical do mercado laboral**

O mercado de trabalho não é uniforme para ambos os géneros, existindo assimetrias no tipo de profissão e nos cargos exercidos entre homens e mulheres, o que dá origem aos conceitos de segregação horizontal e de segregação vertical (Silva, 2016, p. 17). O primeiro corresponde à “concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de atividade, ficando as mulheres confinadas a um leque mais apertado de sectores ou profissões” (CITE, s/d, p. 305). O segundo conceito diz respeito à “concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional” (CITE, s/d, p. 305). Ambos os tipos de segregação mencionados anteriormente estão integrados na segregação ocupacional (Couppié & Epiphane, 2006, p. 13)

A segregação horizontal (CITE, 2018, pp. 1-2) é visível em várias profissões, as mulheres tendem a estar concentradas num número mais restrito de ramos de atividade e de

profissões, socialmente consideradas femininas, mais desvalorizadas e menos remuneradas (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14).

Assim, um dos principais fatores explicativos das desigualdades laborais está associado aos setores de atividade económica (González *et al.*, 2005, 2008, 2009 cit. por Casaca & Perista, 2017, p. 6). De facto, os setores de atividade e as categorias profissionais com maiores taxas de feminização apresentam, tendencialmente, níveis remuneratórios mais baixos quando comparados com os setores e profissões mais masculinizadas (CITE, 2018, p. 1). A maioria das mulheres encontra-se a trabalhar no setor terciário. Esta feminização do setor explica-se pelo facto de ter por base trabalhos que se associam às vivências da família (Casaca, 2013, p. 36), como professoras, profissionais de saúde, ou pessoal administrativo. Este tipo de profissões não teve muita evolução nos últimos anos, permanecendo como áreas feminizadas. Em contrapartida, as áreas que eram menos feminizadas começaram a sofrer algumas mudanças, como as profissões liberais, as engenharias e os executivos das empresas (Gadrey, 2005, p. 112).

Este tipo de segregação é visível nas estruturas de emprego. Assim, em Portugal e em alguns países da União Europeia, as profissões técnico-científicas são feminizadas, fenómeno que surgiu durante os anos 90 (nos países da Europa do Norte este fenómeno surgiu mais cedo) (Ferreira, 1998, p. 13). Segundo os dados dos quadros de pessoal de 2009, no grupo dos 1% do topo é possível verificar este fenómeno, os homens que pertenciam ao grupo dos “quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas” correspondiam a 62,4% e o grupo dos “especialistas das profissões intelectuais e científicas” abrangia 18,5% dos homens. No que diz respeito às mulheres, 43,3% estavam integradas no primeiro grupo e 35% no segundo, destacando-se, assim, o elevado número de mulheres nas profissões intelectuais e científicas e a participação minoritárias das mesmas nos quadros superiores e dirigentes (Cantante, 2014, pp. 11-12).

No que diz respeito à segregação vertical, é verificada uma maior concentração das mulheres nos lugares inferiores das hierarquias, sendo menos remuneradas e tendo uma menor segurança de emprego (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14). Independentemente do ramo de atividade, é difícil para as mulheres atingirem o topo da carreira profissional (Furtado, 2013, p. 24). Em 2020, ainda é possível notar a subrepresentação das mulheres a exercer cargos de chefia, inclusive nas empresas cotadas em bolsa (Casaca, *et al.*, 2020, p.

3). Na revisão da literatura, foi possível verificar a existência do conceito de “teto de vidro”, ou seja, no interior das organizações existem barreiras discriminatórias invisíveis, que impedem as mulheres de ascenderem a posições mais elevadas no interior das organizações. Este fenómeno ocorre quando as mulheres possuem as mesmas qualificações e competências que os homens, mas a probabilidade de ascenderem hierarquicamente é reduzida. Por outro lado, algumas das mulheres que conseguem atingir os cargos de chefia acabam por desistir devido ao ambiente machista das organizações (Courtney, 2007, cit. por Schouten, 2011, pp. 95-96). Através da análise dos dados aos quadros de pessoal de 2009, foi possível concluir que os cargos de topo das empresas é um setor predominantemente masculino (Cantante, 2014, p. 14). Realça-se que este fenómeno tende a ser dos mais difíceis de modificar (Casaca & Lortie, 2017, cit. por Paço & Casaca, 2021, p. 76).

Após a conclusão do ensino superior, a maioria dos homens e das mulheres acabam por preencher vagas de “executivos”. Contudo, parte das mulheres jovens tendem a ocupar as categorias intermédias (Couppié, *et al.*, 1997, s/p). Neste âmbito, as desigualdades permanecem, apesar do investimento das mulheres na educação. De facto, o mercado de trabalho tende a desvalorizar estes diplomas (Gadrey, 2005, p. 112).

Esta ideia remete-nos para o conceito de segregação educacional. Alguns estudos revelam que as desigualdades no mercado laboral começam a ser visíveis através da segregação educacional (Couppié & Epiphane, 2019, s/p), sendo que esta significa que os homens e as mulheres detêm diferentes tipos de formação no sistema escolar, pois as mulheres são encorajadas a investir em determinadas áreas, enquanto os homens seguem outras áreas, contribuindo para a segregação horizontal que ocorre no mercado de trabalho (Couppié & Epiphane, 2019, s/p). Por exemplo, no ensino secundário, as raparigas correspondem a 55% dos alunos nos cursos científico-humanísticos. Em contrapartida, representam apenas 35% dos alunos de natureza profissionalizante (CITE, 2018, pp. 1-2). Importa realçar que estudos mais recentes, como o de Couppié & Epiphane (2019), verificaram uma redução da segregação educacional entre os géneros (Couppié & Epiphane, 2019, s/p).

A reprodução dos padrões de segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho contribui de modo determinante para a persistência das assimetrias remuneratórias entre mulheres e homens (CITE, 2018, p. 1). Ferreira (2010) defende que a segregação

horizontal “pode ser um efeito da pressão social dos estereótipos sexuais sobre as escolhas escolares e profissionais do sexo masculino e do sexo feminino e a vertical pode ser efeito do ‘chão pegajoso’ ou do ‘teto de vidro’ derivado de práticas organizacionais discriminatórios no recrutamento e na promoção ou de uma distribuição injusta das responsabilidades familiares ou do défice de apoio à vida familiar” (Ferreira, 2010, pp. 169-170). Isto significa que a segregação é o resultado de práticas discriminatórias (Ferreira, 2010, pp. 169-170).

Em suma, apesar dos avanços legislativos (Silva, 2016, p. 17), as diferenças entre homens e mulheres não têm sofrido muitas alterações no mercado laboral (Ferreira, 1998, pp. 10-11). Segundo Schouten (2011), as mulheres não sofrem apenas do “teto de vidro”, também possuindo a “parede de vidro”, ou seja, a própria divisão desigual das tarefas domésticas contribui para existirem discrepâncias entre homens e mulheres no mercado de trabalho, sendo poucas as mulheres que têm apoio conjugal para investirem nas suas carreiras. Logo, é difícil para as mulheres ascenderem no mercado laboral, acumulando as funções inerentes ao seu papel de género (Schouten, 2011, p. 96).

#### **2.4.2. As desigualdades salariais entre os géneros**

A desigualdade salarial ou a assimetria salarial é a dimensão mais estudada no âmbito das desigualdades de género no mercado laboral (Curraize & Hugounenq, 2004, p. 195), sendo definida por “desigualdade salarial média entre mulheres e homens. Pode referir-se à remuneração média mensal de base ou ao ganho médio” (CITE, s/d, p. 305). O contexto português é marcado por grandes desigualdades económicas, ou seja, há uma grande diferença entre os grupos mais ricos e a restante população (Cantante, 2014, pp. 17-18), sendo a maioria abrangida por salários baixos, este fenómeno sendo ainda mais evidente relativamente ao sexo feminino (Casaca & Perista, 2017, pp. 5-6). O investimento feminino na educação tem sido uma estratégia adequada para reduzir as desigualdades salariais. Não obstante, esta estratégia não tem sido suficiente, considerando-se que, na maioria dos casos, as mulheres possuem qualificações escolares superiores às dos homens e estão inseridas em níveis de qualificação com escalões salariais equivalentes. No entanto, as desigualdades salariais estão a amenizar-se nas gerações mais jovens (Casaca & Perista, 2017, p. 7).

Esta temática começou a ser estudada nos anos de 1980 sobre a década anterior, sendo que em 1974 as diferenças salariais entre homens e mulheres eram de 36%, tendo diminuído para 25% em 1978. Este declínio é explicado pela melhoria dos salários das mulheres após a Revolução dos Cravos (Casaca & Perista, 2017, p. 3). Em 2016, a diferença salarial entre homens e mulheres era de 15,8%, o que corresponde a uma diferença de 58 dias de trabalho remunerado (CITE, 2018, p. 1). Todavia, Casaca e Perista (2017) mencionam que a diferença salarial estudada isoladamente não significa que existe discriminação de género, sendo necessário estudar as causas explicativas destas disparidades (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-12), nomeadamente o ramo de atividade económica, a hierarquia das organizações (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14), a conciliação da vida profissional e familiar (CITE, 2018, p. 2), a antiguidade (Casaca & Perista, 2017, p. 7) e, por fim, as habilitações académicas (Diogo & Rocha, 2018, pp. 449-452) ou os níveis de qualificação (Casaca & Perista, 2017, p. 7).

Em relação ao ramo de atividade económica (Diogo & Rocha, 2018, pp. 449-452), ou à segregação horizontal (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14), os salários são mais baixos no setor primário, seguidamente no secundário e, por fim, no terciário (Diogo & Rocha, 2018, p. 449). Existem determinadas profissões que são rotuladas como femininas. Como tal, são mais desvalorizadas socialmente e pelos agentes económicos, logo, menos remuneradas (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14), como o setor dos têxteis ou dos serviços. Em contrapartida, o mesmo não se verifica nos setores financeiros (Casaca & Perista, 2017, p. 6). Isto significa que existem determinadas profissões onde as mulheres estão subrepresentadas e outras em que os homens são minoritários (CITE, 2018, p. 1). Assim, quanto maior for a participação feminina numa atividade económica, maior a diferença salarial entre os géneros (CITE, 2018, p. 4). Segundo os dados divulgados pelo CITE (2018), esta tendência é inversa nas atividades mais masculinizadas: “nos setores de atividade económica onde os homens são predominantes, as mulheres têm salários que são, em média, superiores aos dos seus pares masculinos” (CITE, 2018, p. 4), como o caso da construção e das indústrias extrativas (CITE, 2018, p. 4).

Em relação à hierarquia das organizações ou à segregação vertical, esta contribui para a persistência das assimetrias (CITE, 2018, p. 1), com as mulheres colocadas nos lugares inferiores das hierarquias, com menos segurança de emprego e auferindo menores rendimentos (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14). Não obstante, este fenómeno também

ocorre nas profissões mais valorizadas, como nos quadros superiores, nos quais os homens auferem rendimentos superiores (Diogo & Rocha, 2018, pp. 451-452).

A conciliação da vida profissional e familiar influencia as desigualdades de género, porque dificulta a progressão das mulheres na carreira (CITE, 2018, p. 2). Como indicado anteriormente, os homens dedicam mais horas semanais ao trabalho pago, enquanto as mulheres dedicam mais horas semanais ao trabalho doméstico (Wall *et al.*, 2016, pp. 29-30), continuando também a assegurar a maior parte da prestação de cuidados familiares (CITE, 2018, p. 2). A insuficiência de infraestruturas públicas para o apoio familiar influencia a dificuldade das mulheres na articulação entre família e o emprego (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14).

O fenómeno da antiguidade tem sido estudado como fator de desigualdades salariais (Casaca & Perista, 2017, p. 7). Contudo, independentemente da antiguidade, os homens continuam a auferir maiores salários em comparação com as mulheres (Figueiredo & Fontainha, 2015, p. 10).

Relativamente às habilitações académicas, foi notado que as diferenças salariais entre os homens e as mulheres são superiores nos níveis académicos das licenciaturas e dos bacharelatos e menor nas habilitações escolares mais baixas (Diogo & Rocha, 2018, pp. 451-452; CITE, 2018, p. 3). Os dados indicam que, em 2015, nos quadros superiores, a remuneração média das mulheres era 26,4% inferior à dos homens. Em relação ao ganho médio, este assumia o valor de 27,9%, inferior em comparação com o sexo masculino (Casaca & Perista, 2017, pp. 5-6). Em 2019 notou-se que o salário dos homens é superior ao salário das mulheres em todos os níveis de ensino (Sá, *et al.*, 2021, p. 23). Porém, é necessário realçar que alguns estudos indicam que os níveis de qualificação constituem um facto explicativo maior para desigualdade salarial entre os dois sexos em comparação com as habilitações académicas (Casaca & Perista, 2017, p. 7).

O *gender pay gap* traduz-se na diferença entre os ganhos médio por hora dos trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino. Em 2018, Portugal tinha uma diferença salarial entre homens e mulheres de 16,2%. Este valor é superior à média europeia de 14,8% (Eurostat, 2020), o que indica que Portugal é dos países com maior disparidade salarial entre os géneros (CITE, 2018, p. 2).

Esta temática tem sido estudada no âmbito económico e nas ciências sociais. Existem vários fatores responsáveis pela reprodução das assimetrias salariais, como a antiguidade,

as habilitações escolares e os níveis de qualificação (Casaca & Perista, 2017, p. 7). Analisando os extremos opostos do leque salarial, há mais mulheres a auferir salários mais baixos e existem mais homens com salários mais elevados (CITE, 2018, p. 5). O investimento das mulheres na escolaridade permitiu uma redução nas diferenças salariais entre géneros, nos grupos mais jovens (Casaca & Perista, 2017, p. 7). Após a contextualização do mercado de trabalho e das desigualdades de género, é necessário averiguar o mercado de trabalho açoriano, pois este possui determinadas particularidades que divergem do contexto nacional. Esta questão será aprofundada no próximo capítulo.

## **Capítulo 3 – Caraterização do mercado de trabalho: as particularidades do contexto açoriano**

Tendo em conta que se pretende a analisar as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano, torna-se necessário proceder a uma pequena caraterização do mercado de trabalho dos Açores, de modo a identificar as respetivas especificidades. Assim, numa primeira fase, será analisada a distribuição do emprego por setores da atividade económica, a escolaridade da população empregada e a participação dos jovens no mercado de trabalho. Por fim, será averiguada a participação das mulheres no mercado de trabalho açoriano e desigualdades de género.

### **3.1. Caraterização e distribuição do emprego por setores de atividade económica**

O contexto açoriano é um espaço com as suas próprias particularidades devido ao seu isolamento geográfico e aos seus pequenos espaços sociais (Diogo, 2008, p. 1102). A crise de 2008 atingiu mais tardiamente o território açoriano. Porém, quando tal sucedeu, desencadeou uma quebra no crescimento empresarial que estava a ocorrer (Rocha, *et al.*, 2012, pp. 181-182). Assim, torna-se relevante proceder à análise da taxa de emprego e de desemprego do mercado de trabalho açoriano. Segundo os dados do SREA (2020), o grupo etário dos 15 anos aos 24 anos detém uma menor taxa de emprego em comparação com os restantes grupos etários, independentemente do sexo, com exceção do grupo dos 65 anos ou mais (anexo 9, tabela 9.2). As faixas etárias que estão menos empregadas incluem os jovens com as idades compreendidas dos 15 aos 24 anos e, posteriormente, os grupos etários dos 45 aos 64 anos e dos 65 ou mais. A problemática da inserção laboral dos jovens será desenvolvida posteriormente.

Após verificar a taxa de emprego por grupos etários, é necessário averiguar a taxa de desemprego e a taxa de emprego por níveis de escolaridade, para realizar o enquadramento do mercado laboral açoriano. Desta forma, a taxa de desemprego resulta da “comparação entre o número de desempregados e o número de ativos” (Bettencourt, 2014, p. 42), sendo que o número de ativos corresponde aos empregados e desempregados (Bettencourt, 2014, p. 42). No terceiro trimestre de 2020, a taxa de desemprego dos homens foi 6,5% e das mulheres 7,0% (anexo 9, tabela 9.3). Verificando-se que acompanha a tendência do contexto nacional. Deste modo, a taxa de desemprego é superior nas mulheres.

Efetivamente, em Portugal, o desemprego é superior nas mulheres em praticamente todas as faixas etárias (Casaca, 2012, pp. 37-38).

Realça-se que o tecido empresarial açoriano apresenta debilidades relacionadas com o facto de a maioria das empresas açorianas serem de pequena dimensão, constituídas por menos de dez trabalhadores (Palos, 2014, pp. 497-498; Diogo, *et al.*, 2021, p. 164). De facto, em 2012, 85,5% das empresas tinham menos de 10 trabalhadores ao serviço (Palos, 2014, pp. 497-498). As empresas açorianas estão vocacionadas para atender às necessidades fundamentais da população, como “as energéticas, de transporte, de distribuição, administração, de construção ou ainda outras que laboram no setor da transformação agroalimentar” (Rocha, *et al.*, 2012, p. 115). Relativamente às dimensões empresariais, “as empresas de maior dimensão situam-se nas actividades financeiras, indústria transformadora, electricidade e as de menor dimensão na agricultura, no comércio e nos serviços colectivos” (Gonçalves, 2000, p. 10).

Todavia, desde os anos 60 do século XX regista-se um aumento do setor terciário na região, enquanto o setor primário e o setor secundário sofrem um decréscimo (Palos, 2014, p. 497). A terciarização tem vindo a crescer sistematicamente nas ilhas açorianas, principalmente no âmbito dos serviços (Rocha *et al.*, 2005, p. 63), influenciando o aumento das taxas de atividade (Rocha, *et al.*, 2016, p. 273). Como referido anteriormente, tanto a nível nacional como a nível regional, a terciarização da economia contribuiu para feminização do emprego, tanto em posições menos qualificadas como em posições que exigem mais qualificações (Rocha *et al.*, 2005, pp. 65-66).

É necessário destacar o papel do turismo na terciarização, pois o aumento deste setor contribuiu para uma “diversificação do emprego na região” (Rocha *et al.*, 2005, p. 63). Em segundo lugar, realça-se, também, o crescimento da administração pública e a expansão comercial que contribuíram para o aumento do setor dos serviços, o que impulsionou a feminização do emprego (Tomás, 2008, p. 1083). Segundo Rocha *et al.*, (1999), o emprego nos serviços poderá não significar uma promoção social para as mulheres. As funções desempenhadas por indivíduos do sexo feminino estão relacionadas com o seu papel tradicional na vida doméstica (Rocha, *et al.*, 1999, pp. 118-119). Isto significa que o setor terciário é composto por diferentes tipos de serviços, logo, esta é uma área que necessita de diferentes níveis de escolarização (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 43).

No entanto, a falta de participação feminina no setor primário justifica-se pelo facto de a agricultura e a pesca serem atividades masculinas. Por esse motivo, a intervenção das mulheres tende a ser de colaboração na produção, ou seja, a mão de obra feminina não tende a estar inserida no setor agrícola, esta tendência é mais notória nas gerações mais novas (Tomás, 2008, pp. 1076-1077).

O setor primário nos Açores é especializado no gado leiteiro e nas culturas forrageiras (Tomás, 2008, p. 1079). Em comparação com a média nacional, o número de trabalhadores que se dedicam à agricultura e às pescas é superior nos Açores (Diogo & Rocha, 2018, p. 444). O setor secundário, no contexto regional, ocupa menos mão de obra masculina em comparação com o resto do país (Diogo & Rocha, 2018, p. 444), sendo especializado na produção de tabaco e de beterraba (Tomás, 2008, p. 1079). Todavia, cada ilha é diferente (Gonçalves, 2000, p. 10). De facto, segundo os dados dos censos de 2001, as ilhas de Pico, Graciosa, Corvo, Flores e São Jorge tinham os valores mais elevados de setor primário em comparação com as restantes ilhas. No caso das ilhas de Santa Maria, São Miguel, Terceira e Faial tinham os valores mais elevados no setor terciário. No entanto, apesar de todas as ilhas possuírem as suas particularidades, o setor terciário era maioritário em todas (Rocha *et al.*, 2005, p. 64). Destaca-se que na ilha do Pico, existia um valor mais elevado no setor secundário porque existe a indústria de lacticínios, as indústrias conserveiras e a transformação de pescado (Rocha *et al.*, 2005, p. 65). Posto isto, torna-se relevante proceder à caracterização do mercado de trabalho açoriano, analisando-se a estrutura empresarial dos Açores.

Segundo os Dados Gerais do Relatório Único (2021) que são relativos ao ano de 2019, é possível verificar que 74,1% das empresas estão integradas no setor terciário, 14,4% no setor secundário e, por fim, 11,5% no setor primário (anexo 9, gráfico 9.1). Conclui-se, pois, que os Açores passaram pelo processo de terciarização (Rocha *et al.*, 2005, p. 63). Nos últimos dois anos censitários (2001 e 2011), a diminuição do setor primário e o aumento do setor terciário é visível nos Açores e também em todo Portugal continental (Diogo & Rocha, 2018, p. 444). Saliencia-se que os salários são mais baixos no setor primário, seguidamente no secundário e, por fim, no terciário, sendo que esta tendência se verifica tanto no contexto açoriano como no contexto nacional. Os salários nos Açores são mais baixos comparativamente com a média nacional, em todos os setores de atividade económica (Diogo & Rocha, 2018, p. 449).

Em relação à distribuição das empresas açorianas por setores de atividade económica, definiu-se cada tipo de empresa através do conceito do Código do Trabalho no artigo n.º 100: “Considera-se: a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores; b) Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores; d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores” (Código do Trabalho, 2009, p. 32). Porém, não foi possível seguir este conceito de forma linear, devido à divisão das tabelas do Observatório do Emprego. Assim, foram consideradas grandes empresas as que tinham “entre 200 a 499” trabalhadores e “mais de 500 trabalhadores”.

Deste modo, é possível verificar que 80,8% das empresas são microempresas, 16,5% são pequenas empresas, 2,2% são médias empresas e, por fim, as grandes empresas apresentam-se com a percentagem de 0,5% (anexo 9, gráfico 9.2). Logo, verifica-se o que tinha sido referido na revisão da literatura, ou seja, a maioria das empresas açorianas são microempresas (Palos, 2014, pp. 497-498; Diogo, *et al.*, 2021, p. 161). Importa realçar que a maioria das empresas estão inseridas nos setores do “«Comércio e reparação de veículos automóveis», o «Alojamento, restauração e similares», a «Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca», as «Indústrias transformadoras» e a «Construção»” (Diogo, *et al.*, 2021, pp. 157-158).

No que diz respeito à distribuição das empresas açorianas pela sua dimensão e setor da atividade económica concluiu-se que independentemente da dimensão das empresas, estas estão, maioritariamente, inseridas no setor terciário. Denota-se que as grandes empresas estão, maioritariamente, no setor terciário, sendo que são inexistentes no setor primário e possuem valores residuais no setor secundário (anexo 9, gráfico 9.3).

A remuneração média dos trabalhadores aumenta progressivamente, consoante a dimensão da empresa (anexo 9, gráfico 9.4). Assim, conclui-se que em todos os setores de atividade económica, a maioria das empresas são micro e pequenas empresas, como referido anteriormente (Palos, 2014, pp. 497-498; Diogo, *et al.*, 2021, p. 164) e dedicam-se ao setor terciário, notando-se a predominância do setor terciário na região (Palos, 2014, p. 497).

### 3.2. A escolaridade da população empregada

Como focado anteriormente, a “educação é uma dimensão essencial da modernidade” (Rocha *et al.*, 2005, pp. 52). Por isso, as sociedades contemporâneas são consideradas sociedades do conhecimento (Gadrey, 2005, p. 105). A especialização do trabalho permitiu que a produtividade dependesse dos recursos humanos e, para tal, são necessárias habilitações literárias e técnicas dos indivíduos (Rocha *et al.*, 2005, pp. 52-53).

Em comparação com o contexto europeu, Portugal detém níveis de escolaridade baixos, tendência que se acentua no território açoriano (Rocha *et al.*, 2005, p. 53), sendo possível verificar uma melhoria nas habilitações literárias, embora se mantenham baixas (Rocha *et al.*, 2005, pp. 56-57). Portugal tende a abranger mais população com o ensino básico, em comparação com o ensino secundário e o ensino superior (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 79). Esta tendência mantém-se no território açoriano, pois segundo os dados do SREA (2020), no terceiro trimestre de 2020, a maioria da população empregada açoriana possui até ao 3.º ciclo, seguindo-se o secundário, pós secundário e, por fim, o ensino superior. A população feminina é mais qualificada comparativamente com a população masculina (Rocha, *et al.*, 2012, p. 99).

Relativamente às taxas de emprego por níveis de escolaridade verifica-se que a população com maior taxa de emprego é a população com mais escolaridade, nomeadamente o ensino superior e o ensino secundário (anexo 9, tabela 9.4). Posto isto, é possível verificar que, no ensino superior, as mulheres apresentam uma maior taxa de emprego. Em contrapartida, no ensino secundário e até ao 3.º ciclo do ensino básico, os homens detêm uma maior taxa de emprego. Concluindo-se que os níveis de escolaridades mais elevadas promovem mais oportunidades de trabalho e, conseqüentemente, uma maior valorização da atividade laboral (Diogo, 2008, p. 1104). É possível notar que, à medida que o nível de escolaridade aumenta, a taxa de emprego também aumenta progressivamente, em ambos os sexos.

Em suma, a educação é um fator competitivo e essencial para a sociedade do conhecimento (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 77). Em comparação com o contexto europeu, é possível concluir que o nível baixo de educação dos açorianos dificulta a integração num mundo globalizado e competitivo (Rocha, 2014, p. 19).

### **3.3. A participação dos jovens açorianos no mercado de trabalho**

Em relação ao enquadramento demográfico, os Açores são a região mais jovem do país (Diogo & Rocha, 2018, p. 441). Gonçalves (2000) definiu o conceito de espaço oportunidade dos jovens como a “probabilidade de obter um emprego compatível com um nível de qualificação e de aspiração num determinado espaço” (Gonçalves, 2000, p. 3). Assim, concluiu-se que existe maior espaço de oportunidade nas ilhas açorianas de maior dimensão (Gonçalves, 2000, p. 19).

Existe um modelo tradicional que se tem reproduzido nas ilhas, especialmente nas mais pequenas, caracterizado pela entrada precoce no mercado de trabalho, pela escolaridade básica como predominante, pela ausência de formação profissional institucional. Desta forma, neste modelo, o trabalho é considerado como uma “necessidade”. Nas ilhas de maior dimensão, é possível encontrar outras diversidades, correspondentes a uma maior diversidade de entrada no mercado de trabalho (precoce ou mais tardia), ou seja, os jovens começam a ter uma escolaridade mais longa e o trabalho começa a ser considerado como “promoção social” (Gonçalves, 2000, pp. 18-19).

Desta forma, segundo Gonçalves (2000), os setores onde se encontra mais população juvenil são “alojamento e restauração; comércio; construção; pesca” (Gonçalves, 2000, p. 14). Por outro lado, os setores de atividade com menor número de jovens são “atividades financeiras; electricidade, gás, águas; transportes e comunicações; saúde e acção social” (Gonçalves, 2000, p. 14). Por fim, os setores com valores intermédios de jovens são a “indústria e a educação” (Gonçalves, 2000, p. 14).

Os jovens tendem a participar em setores com menor qualificação e com menores remunerações (Gonçalves, 2000, p. 14), sendo que os grupos profissionais em que estão predominantemente inseridos são o de pessoal de serviço e vendedores, o de operários e o de trabalhadores não qualificados. No entanto, as profissões com menos jovens são os “quadros superiores dirigentes; especialistas em profissões intelectuais; técnicos profissionais de nível intermédio” (Gonçalves, 2000, p. 15). O vínculo laboral dos jovens tende a ser precário devido à ausência de contrato ou contratos a prazo (Gonçalves, 2000, p. 16).

Posto isto, alguns jovens açorianos tendem a entrar na vida profissional mais cedo (Gonçalves, 2000, pp. 18-19), o que se relaciona com menores habilitações literárias, menores qualificações profissionais e um acesso à atividade primária ou terciária. As

mulheres têm maior inclinação para o setor dos serviços e os homens ingressam em áreas relacionadas com a agricultura e pescas, ou seja, setor primário. Posteriormente, a probabilidade de obter um trabalho numa empresa de maior dimensão com maiores remunerações é reduzida (Gonçalves, 2000, p. 15). Os indivíduos que integram no mercado de trabalho mais precocemente têm menos escolaridade que aqueles que ingressam a partir dos 21, os quais tendem a possuir o ensino pós-secundário ou superior (Diogo *et al.*, 2017, p. 58). Assim, para aumentar a procura do ensino: “é necessário que as exigências de estar em sociedade façam prevalecer a escolha da educação sobre a opção do trabalho precoce” (Rocha *et al.*, 2005, p. 59). Com a terciarização da economia, os empregos no setor público inclinam-se para contratar os jovens diplomados (Palos, 2004, p. 61).

Em comparação com as gerações anteriores, os jovens tendem a ter maiores níveis de habilitações escolares e uma elevada taxa de desemprego (Palos, 2014, p. 502). Neste contexto, a obrigatoriedade e a gratuidade do ensino contribuíram para o aumento dos níveis educacionais (Rocha *et al.*, 2005, p. 59). Apesar de a maioria da população possuir habilitações intermédias, comparando ambos os sexos, são as mulheres que mais obtêm qualificação de ensino superior e de ensino secundário (Rocha, *et al.*, 2012, p. 99), sendo as gerações mais novas que, em maior número, possuem ensino superior (dos 25 aos 34 anos), a nível nacional e regional (Rocha, 2014, p. 15).

Existe um paradoxo na escolaridade juvenil, pois apesar de ser superior à escolaridade dos pais, é inferior à escolaridade do contexto nacional e europeu (Diogo *et al.*, 2017, p. 67). Segundo os dados divulgados pela Direção Regional da Educação (2015), a baixa escolaridade açoriana está relacionada com o insucesso escolar e com o absentismo (Diogo *et al.*, 2017, p. 67). Apesar disto, a melhoria das qualificações escolares dos jovens é notável (Palos, 2014, p. 502).

### **3.4. Participação das mulheres no mercado de trabalho açoriano e desigualdades de género**

A entrada da mulher no mercado de trabalho açoriano fez-se mais tardiamente do que em Portugal continental. Em 1981, a média nacional de mulheres empregadas era de 29,0%, enquanto nos Açores era de 11,8% (Diogo & Rocha, 2018, p. 437). Diogo (2008) destaca dois momentos de crescimento da taxa de atividade feminina na Região. O primeiro momento corresponde à implementação do Estado Providência em 1976, sendo que serviços que se generalizaram foram feminizados, como a educação, a saúde, a segurança social e os serviços específicos da administração regional. O segundo momento sucedeu a partir do ano 2000, com a presença de novas oportunidades de emprego para as açorianas, como o crescimento do turismo e a importância de outros tipos de serviço, não apenas os serviços públicos (Diogo, 2008, p. 1110).

Segundo Bettencourt (2008), a entrada da mulher no mercado de trabalho açoriano pode ser explicada através de quatro características. Em primeiro lugar, no início do século XXI houve o aumento significativo do ingresso no mercado de trabalho, sendo que, no espaço de uma década, o número de mulheres em atividade profissional quase duplicou. Em segundo lugar, destaca-se a velocidade deste fenómeno (Bettencourt, 2008, p. 1001). Seguidamente realça-se o facto de a entrada da mulher no mercado de trabalho ocorrer sem imposições, ou seja, não houve um aumento do desemprego e o mercado de trabalho abriu espaço para a integração das mulheres. Por exemplo, nos quadros de pessoal das empresas entre os anos 2000 e 2006, os quadros das empresas aumentaram 36%, o número de mulheres nos quadros superiores aumentou 50% e o número de mulheres nos quadros altamente qualificados aumentou 241% (Bettencourt, 2008, pp. 1001-1002). Por fim, é de realçar o papel das políticas públicas que promoveram o emprego feminino e igualdade de género, como foi o caso das políticas de qualificação iniciadas em 1997/1998, pelo governo regional (Bettencourt, 2008, p. 1002). Em 2019, as mulheres representavam 66% dos trabalhadores em funções públicas (DROAP, 2020, p. 7).

Como referido anteriormente, nos Açores, a taxa de atividade feminina caracteriza-se por ser mais baixa em comparação à de Portugal continental (anexo 9, tabela 9.5). De facto, a maioria das mulheres açorianas encontrava-se ligada à realização das tarefas domésticas (Vieira, 2008, p. 1161), porém, esta tendência alterou-se porque os jovens tendem a optar por integrar no mercado de trabalho (Tomás, 2008, pp. 1081-1082).

Posto isto, nem todas as mulheres têm as mesmas oportunidades no mercado laboral, pois estas são influenciadas por vários fatores: a classe social, a escolaridade, a formação profissional e a idade (Diogo, 2008, p. 1103).

A classe social tem influência na escolaridade e na formação profissional, sendo que a escolaridade é essencial para a relação com o mercado de trabalho, pois escolaridades mais elevadas promovem mais oportunidades de trabalho e mais valorização da atividade laboral (Diogo, 2008, p. 1104). Segundo Diogo (2008), “quanto menor a escolaridade, mais fraca a relação com o mundo do trabalho e maior a probabilidade de se estar num lugar baixo na estrutura de classes” (Diogo, 2008, p. 1104). Isto significa que a classe social condiciona as escolhas das mulheres e, simultaneamente, que a escolaridade estabelece a relação com a classe social; portanto, estas dimensões estão interligadas (Diogo, 2008, pp. 1103-1104). Os níveis de educação baixos correspondem a salários baixos, que não compensam a saída das atividades do lar (Vieira, 2008, p. 1162). Já as mulheres ativas tendem a possuir maiores níveis de habilitação académica (Rocha, *et al.*, 1999, p. 97).

Em relação à idade, a participação das mulheres no mercado de trabalho está relacionada com a geração em que estão inseridas, sendo que, no mercado de trabalho açoriano, é possível encontrar em maior número as gerações mais novas. Em relação às gerações mais velhas, também participam no mercado laboral, mas em menor número porque atividades domésticas têm prioridade em comparação com o mercado de trabalho (Diogo, 2008, p. 1105).

O aumento da taxa de atividade feminina não é sinónimo de inexistência de desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano. Apesar de não ter sido possível encontrar referências sobre a segregação horizontal e sobre a segregação vertical nos Açores, existem dados sobre as desigualdades salariais. Deste modo, estudos anteriores detetaram desigualdades salariais entre homens e mulheres, especialmente nos níveis académicos mais elevados. Em 2016, as mulheres que possuem bacharelato, licenciatura ou mestrado auferiam entre os 67,2%, 75,8% e 72,1% dos salários dos homens, respetivamente. Estas diferenças salariais atenuam-se nos níveis de habilitação mais baixos (Diogo & Rocha, 2018, p. 451). Em relação aos níveis de qualificação, a tendência mantém-se, sendo as mulheres que estão inseridas nos quadros superiores as que apresentam maiores diferenças salariais em relação aos homens (Diogo & Rocha, 2018, pp.

451-452). Acrescente-se que esta desigualdade salarial, no contexto açoriano, não tende a diminuir (Diogo & Rocha, 2018, pp. 463-464).

Por fim, é necessário entender a forma de tratamento das mulheres no mercado de trabalho. Deste modo, um estudo açoriano realizado em 1999 averiguou qual o motivo da diferenciação na forma de tratamento no local de trabalho, tendo a maioria das mulheres respondido que a qualificação profissional é o principal motivo do tratamento diferenciado. Contudo, foi possível verificar que a maioria das mulheres não têm em consideração que o género seja motivo para diferenciação. Em relação às mulheres que consideram que foram prejudicadas por um homem no local de trabalho, a situação está, frequentemente, relacionada com situações de promoções ou de progressão na carreira (Rocha, *et al.*, 1999, pp. 110-111).

## Capítulo 4 – Metodologia

A metodologia adotada numa investigação é fulcral para suportar a parte empírica. Assim, o presente capítulo irá explicitar os objetivos da investigação e as questões de pesquisa, consoante o quadro teórico previamente estabelecido, sendo, posteriormente, explanada a metodologia adotada nesta investigação.

### 4.1. Objetivos, questões de pesquisa e modelo de análise

As desigualdades de género têm vindo a ser estudadas em várias vertentes, principalmente no mercado de trabalho, no âmbito nacional. No entanto, ainda não foram estipuladas no território regional, à exceção das desigualdades salariais que foram identificadas em estudos anteriores, nomeadamente no de Diogo e Rocha (2018), que diz respeito aos dados das estruturas remuneratórias de 2016.

Nesta investigação, pretende-se abranger as várias componentes das desigualdades de género: a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais.

O presente projeto de investigação possui três objetivos:

1. Caracterizar as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano e as suas dimensões, nomeadamente a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais;
2. Compreender de que forma a escolaridade condiciona as desigualdades de género no mercado laboral regional;
3. Analisar a relação entre a conciliação emprego-família e as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano.

Desta forma, a presente investigação apresenta três questões de pesquisa. A primeira, “Em que medida as desigualdades de género se manifestam no mercado de trabalho açoriano?”, tem como finalidade a caracterização e a quantificação das desigualdades de género no mercado de trabalho, que carece de estudos sobre esta temática na área da sociologia, à exceção das desigualdades salariais, estudadas por Rocha & Diogo (2018), conforme mencionado anteriormente.

A seguinte questão de pesquisa, “Em que medida a posse de um diploma do ensino superior contribui para atenuar as desigualdades de género no mercado de trabalho?”, indaga se as mulheres que investiram na sua educação conseguiram ter condições de

trabalho equiparadas às dos homens, como as desigualdades salariais, a segregação vertical e a segregação horizontal.

Por fim, a terceira questão, “De que forma a participação dos jovens na esfera doméstica condiciona as desigualdades de género no mercado de trabalho?”, pretende analisar o contributo dos homens e das mulheres nas tarefas domésticas no interior do agregado familiar, estando ou não a viver em casal. Isto significa que esta questão visa compreender a divisão do trabalho doméstico, não só na vivência em casal, mas também antes desta fase, nomeadamente quando os jovens ainda vivem com os pais. No caso de existência de conflito entre o emprego e a família, torna-se relevante averiguar qual é a esfera que adquire prioridade.

Posto isto, foi realizada a concetualização e a construção do modelo de análise. Segundo Quivy e Campenhoudt (2013), a construção do modelo de análise é essencial para que a investigação não se torne vaga, imprecisa e arbitrária (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 109). Esta fase está relacionada com a problemática e com o trabalho de campo (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 109). Os conceitos utilizados no modelo de análise foram os seguintes: as desigualdades de género no mercado de trabalho, a articulação emprego-família e o percurso académico. No primeiro conceito, procurou-se averiguar a dimensão da segregação ocupacional para, posteriormente, compreender as componentes a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais. Relativamente à articulação emprego-família, foram utilizadas as seguintes componentes: divisão do trabalho familiar, articulação emprego-família, gestão de conflitos e agregado familiar, de forma a analisar a articulação emprego e família e a divisão de tarefas domésticas no seio do agregado familiar. Em último lugar, o percurso académico visa analisar as habilitações académicas e o curso. O quadro de operacionalização dos conceitos surge no anexo 1.

## **4.2. Estratégias de recolha e análise da pesquisa empírica**

A presente investigação utilizou dados quantitativos e qualitativos. Desta forma, a recolha de dados foi realizada em duas fases. Em primeiro lugar, para proceder à caracterização das desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano, serão analisados os dados disponibilizados pelo Observatório do Emprego e Formação Profissional, nomeadamente os Quadros de Pessoal do Relatório Único (2021), respeitantes ao ano de 2019. Importa salientar que os Quadros de Pessoal são apenas relativos ao setor

privado e setor empresarial do Estado, não incluindo Administração Pública. Estes dados dizem respeito à situação do mês de outubro. Posteriormente, foram averiguadas as desigualdades de género no contexto laboral, através de entrevistas a jovens.

Em relação à primeira fase, foi necessário recolher dados das estatísticas oficiais para analisar as manifestações das desigualdades de género no mercado de trabalho, como a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais, sendo que estes dados serão analisados no ponto cinco desta dissertação. Os dados disponíveis no Relatório Único dos Quadros de Pessoal não permitem estudar as desigualdades de género no mercado de trabalho por grupos etários, com exceção da distribuição por profissões e por setores de atividade. Desta forma, foi estabelecida uma análise de enquadramento do mercado de trabalho açoriano.

Na segunda fase, interessa analisar as desigualdades de género numa perspetiva microsociológica, recorrendo, assim, à recolha de dados qualitativos. Nesta investigação, o tipo de entrevista a realizar será a entrevista semiestruturada, baseada num guião flexível, para obter o máximo de dados possíveis (Quivy & Campenhoudt, 2013, pp. 192-193). Este tipo de método é indicado para a compreensão das ideologias, dos valores, das representações, das aspirações e a sua respetiva transformação ao longo do tempo (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 230). Logo, é adequado para esta investigação, pois possibilita a compreensão das desigualdades de género com profundidade e complexidade (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 227). O guião de entrevista aplicado encontra-se no anexo 2 e o termo de consentimento no anexo 3.

Considerando que os jovens estão no cerne das transformações das desigualdades de género, torna-se relevante serem o público-alvo desta investigação, considerando como idade máxima os 34 anos, como é habitual nos estudos sobre juventude, como o caso do Observatório da Juventude dos Açores: “Indivíduos, no período de referência, com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos de idade” (Observatório da Juventude dos Açores, s/d). De seguida, torna-se necessário averiguar o número de entrevistas realizadas.

Tabela 1 – Entrevistas realizadas aos jovens (18-34 anos).

Descrição	Homens	Mulheres	Total
Diplomados	6	7	13
Não diplomados	5	6	11
Total	11	13	24

A tabela 1 mostra as entrevistas realizadas, sendo o total de 24 indivíduos, dos quais 11 homens e 13 mulheres, sendo que são 13 diplomados e 11 não diplomados, de forma a conseguir perceber a influência do diploma do ensino superior. Dos jovens não diplomados, todos possuem o 12.º ano de escolaridade, à exceção de um indivíduo. Procurou-se também entrevistar jovens que vivem com o companheiro/a para compreender de que forma os realizam a articulação emprego-família. Assim, 15 dos entrevistados viviam com o companheiro/a ou cônjuge. É possível verificar a caracterização dos entrevistados de forma mais completa no anexo 4. Realça-se que as entrevistas foram realizadas através de videoconferência.

Por conseguinte, foi realizada uma análise de conteúdo para atingir os objetivos propostos (Quivy & Campenhoudt, 2013, pp. 192-193). A análise de conteúdo consiste num conjunto de técnicas que visam o tratamento de informação previamente recolhida (Esteves, 2006, p. 107). Esta análise pode ser realizada através de várias fontes, como jornais, documentos de arquivo ou entrevistas (Van der Maren, 1995 cit por. Esteves, 2006, p. 107). Neste caso, foi realizada uma análise de conteúdo às entrevistas, através da análise categorial (Quivy & Campenhoudt, 2013, p. 228), ou seja, colocou-se os excertos das entrevistas em determinadas categorias, que foram definidas por um sistema de categorias (Esteves, 2006, p. 113), algumas categorias foram elaboradas previamente e outras foram estipuladas enquanto estava a realizar a análise, tendo sido encontradas a partir da leitura do *corpus*. O objetivo da elaboração de um sistema de categorias é a classificação dos dados em determinadas categorias ou classes (Esteves, 2006, p. 109), através do programa do QDA *Miner lite*. O sistema de categorias utilizado encontra-se inserido no anexo 5.

Posteriormente, para garantir a fiabilidade das categorias, foi estabelecida a análise do k de Cohen no SPSS (Lima, 2013, pp. 15-19), sendo que a codificação dos juízes está inserida no anexo 6. Relativamente ao k de Cohen, o resultado foi de 0,914. Também foi calculado o índice de fidelidade através da proporção de acordos, o resultado foi de 94%. Estes cálculos estão disponíveis nos anexos 7 e 8. Desta forma, é possível concluir que o sistema de categorias possui fiabilidade e fidelidade.

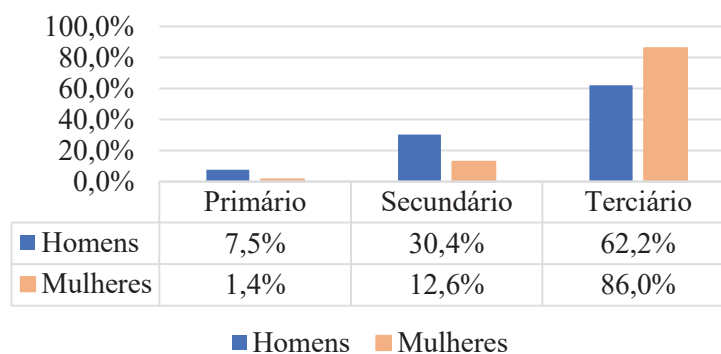
## Capítulo 5 - As desigualdades de género no mercado de trabalho dos Açores

Estudos realizados sobre a realidade regional têm mostrado a existência de desigualdades de género em algumas componentes, sendo que assumem determinadas particularidades no contexto regional, em comparação com o território continental, ou seja, intensificam-se (Diogo & Rocha, 2018, p. 437). Este capítulo visa começar a responder às questões de pesquisa propostas anteriormente, através da análise dos dados do Quadros de Pessoal (1ª fase da pesquisa), publicados no Relatório Único (2021) e outros dados não publicados relativos à situação empresarial do mês de outubro de 2019, do setor privado e do setor empresarial do Estado, não incluindo a Administração Pública. O presente capítulo está dividido em quatro partes. Em primeiro lugar, serão averiguadas as desigualdades de género através da segregação horizontal, da segregação vertical e das desigualdades salariais. Por fim, será observado o impacto da escolarização na amenização das desigualdades de género no mercado de trabalho.

### 5.1. A segregação horizontal

Neste ponto, será averiguada a segregação horizontal, numa primeira fase, será analisada a distribuição dos trabalhadores por setores de atividade económica, seguidamente as categorias profissionais e, em último lugar, os níveis de qualificação.

Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores dos diferentes setores de atividade económica por sexo, em 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

O gráfico 1 analisa a distribuição dos trabalhadores dos diferentes setores de atividade económica por sexo. É possível verificar que nos setores primário e secundário são os homens que marcam maior presença. Contrariamente, no terciário são as mulheres

que são maioritárias, como previamente mencionado, na revisão da literatura (Diogo & Rocha, 2018, pp. 445-446).

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores, mulheres e homens, por áreas do setor terciário, em 2019 (%).

<b>Descrição</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Comércio, reparação de automóveis e motociclos	26,2%	17,7%
Comércio por grosso	7,7%	2,6%
Comércio a retalho	10,8%	13,7%
Transportes e armazenagem	8,9%	2,7%
Transportes terrestres	2,2%	0,2%
Transportes por água	0,4%	0,1%
Transportes aéreos	2,4%	1,5%
Armazenagem, atividades auxiliares dos transportes	3,2%	0,6%
Atividades postais e de courier	0,7%	0,2%
Alojamento, restauração e similares	8,6%	13,4%
Alojamento	3,5%	6,0%
Restauração e similares	5,1%	7,4%
Atividades de informação e de comunicação	1,8%	0,7%
Atividades financeiras e de seguros	1,7%	1,3%
Atividades imobiliárias	0,3%	0,3%
Atividades de consultoria, científicas e técnicas	2,5%	2,7%
Atividades administrativas e serviços de apoio	4,0%	4,7%
Adm. pública, defesa, segurança social obrigatória	1,3%	0,3%
Educação	0,7%	2,0%
Atividades de saúde humana e apoio social	4,3%	17,9%
Atividades artísticas, desportivas e recreativas	1,9%	1,2%
Outras atividades de serviços	1,7%	2,8%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Considerando a participação maioritária dos homens e das mulheres no setor terciário, importa conhecer as áreas em que estão inseridos. A tabela 2 compara a participação dos homens e das mulheres por áreas do setor terciário. A participação masculina concentra-se nas seguintes atividades: Comércio; reparação de automóveis e motociclos (26,2%); Comércio a retalho (10,8%); Transportes e armazenagem (8,9%). No caso das mulheres, destacam-se as seguintes: Atividades de saúde humana e apoio social (17,9%); Comércio, reparação de automóveis e motociclos (17,7%); Comércio a retalho (13,7%). A tendência das mulheres estarem inseridas no grupo das atividades de saúde humana e apoio social salienta que a participação das mulheres no mercado de trabalho está relacionada com o papel feminino referente às tarefas domésticas (Rocha, *et al.*, 1999, pp. 118-119), ou seja, tarefas socialmente consideradas femininas (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14), como é o caso da prestação de cuidados.

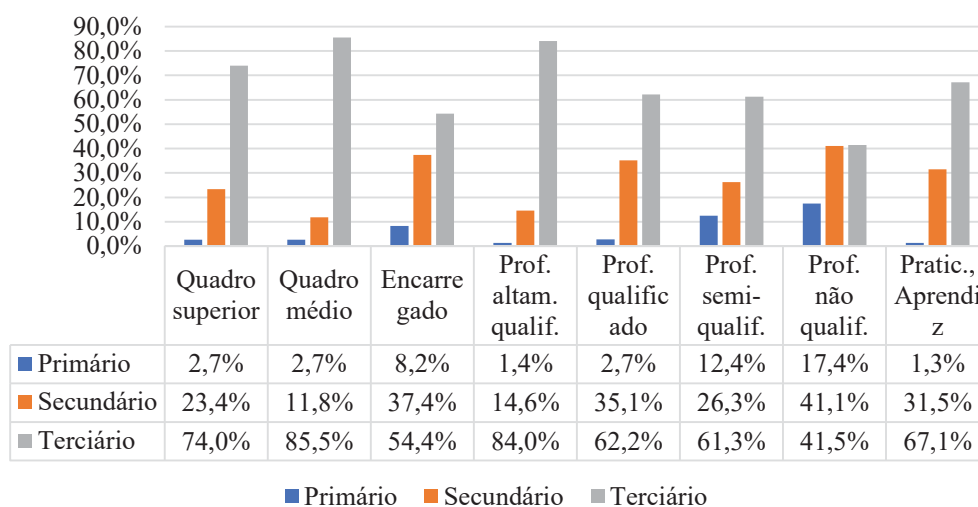
Tabela 3 – Distribuição das categorias profissionais por sexo, em 2019 (%).

Descrição	Homens	Mulheres
1. Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	3,3%	2,0%
2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas	5,9%	11,0%
3. Técnicos e profissões de nível intermédio	9,8%	7,2%
4. Pessoal administrativo	9,6%	15,9%
5. Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	17,7%	34,9%
6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	4,2%	0,3%
7. Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	22,4%	4,9%
8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	7,9%	0,9%
9. Trabalhadores não qualificados	19,2%	23,0%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

O Relatório Único utiliza a Classificação Portuguesa das Profissões de 2010 (CPP 2010) (Relatório Único, 2021, p. 14). Assim, a tabela 3 compara a participação masculina e a feminina nas categorias profissionais, verificando-se que os homens estão mais presentes nos grupos socioprofissionais 1, 3, 6, 7 e 8. Já as mulheres são mais participativas nos grupos 2, 4, 5 e 9. Esta inserção das mulheres releva as discrepâncias nas habilitações escolares entre as mesmas. Por este motivo, tanto surgem inseridas em profissões intelectuais como em profissões não qualificadas, como detetado previamente (Rocha *et al.*, 2005, pp. 65-66).

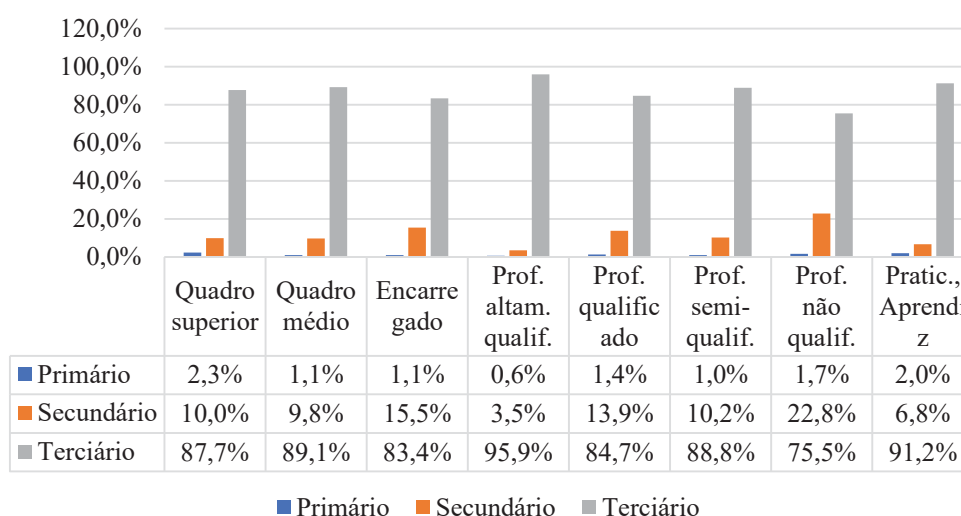
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores do sexo masculino, por níveis de qualificação e setores de atividade económica, em 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Em relação à distribuição masculina por níveis de qualificação e por setores de atividade económica, é necessário destacar que no setor terciário encontra-se a maior parte dos níveis de qualificação porque a maioria dos homens encontra-se inserido no setor terciário. As qualificações que apresentam um maior peso no setor terciário são o quadro médio (85,5%) e nos profissionais altamente qualificados (84,0%). As qualificações mais frequentes no setor secundário são profissionais não qualificados (41,1%) e encarregados (37,4%). No setor primário, as qualificações maioritárias são os profissionais não qualificados (17,4%) e profissionais semiquualificados (12,4%).

Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores do sexo feminino, por níveis de qualificação e setores de atividade económica, em 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Por fim, analisando a distribuição feminina por níveis de qualificação e por setores de atividade económica, é possível verificar que a maioria das mulheres estão inseridas no setor terciário, conforme foi concluído previamente. Assim, no setor terciário as mulheres estão inseridas nos profissionais altamente qualificados (95,9%) e nos praticantes e aprendizes (91,2%). No setor secundário, as qualificações em que as mulheres estão mais representadas nos profissionais não qualificados (22,8%) e nos encarregados (15,5%). Por fim, no setor primário, as qualificações com maior peso são os quadros superiores (2,3%) e os profissionais não qualificados (1,7%).

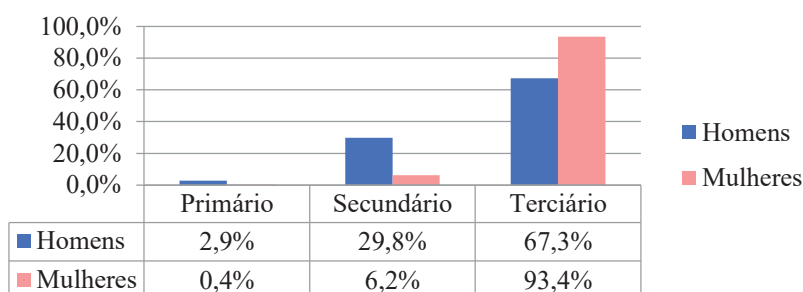
Comparando os homens com as mulheres, é possível verificar que, no setor terciário, as mulheres são maioritárias em todos os níveis de qualificação. Esta tendência altera-se no

setor primário e no setor secundário, com exceção do nível de qualificação dos praticantes e aprendizes do setor primário.

## 5.2. A segregação vertical

A segregação vertical é uma das tendências mais difíceis de alterar (Casaca & Lortie, 2017, cit. por Paço & Casaca, 2021, p. 76). Apesar da existência de legislação portuguesa para igualizar o número de chefias femininas e masculinas em empresas cotadas em bolsa e no setor público empresarial (Paço & Casaca, 2021, p. 80), na prática o número de chefias femininas ainda é reduzido a nível nacional (Paço & Casaca, 2021, p. 87). Entre 2005 e 2015, o número de chefias nos lugares de decisão de topo manteve-se, praticamente, inalterado (Wall *et al.*, 2016, p. 8). No entanto, o número de chefias femininas intermédias na administração pública aumentou (Wall *et al.*, 2016, p. 8). Desta forma, torna-se necessário averiguar como estão distribuídas as chefias masculinas e femininas no contexto açoriano. Este ponto aborda a segregação vertical, sendo que, numa primeira fase, será analisada a distribuição das chefias açorianas por género e por setor. Posteriormente, será analisada a quantidade de promoções por género.

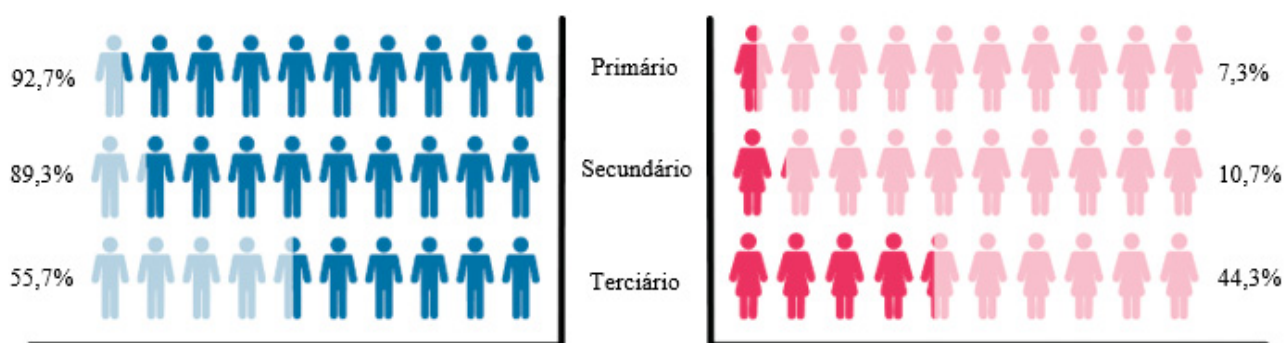
Gráfico 4 – Distribuição das chefias de cada setor de atividade económica por género, em 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal (OEFP, fevereiro, 2021).

O gráfico 4 analisa a distribuição das chefias de cada setor de atividade económica por género. É possível verificar a mesma tendência em ambos os géneros, sendo que as chefias são mais frequentes no setor terciário, seguidamente no setor secundário e, em último lugar, no setor primário. Realça-se que, no setor primário e no setor secundário, existe menos população inserida, daí a existência de valores inferiores. Todavia, as chefias masculinas são mais frequentes no setor primário e secundário em comparação com as chefias femininas.

Gráfico 5 – Proporção das chefias açorianas por setores de atividade económica, em 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal (OEF, fevereiro, 2021).

O gráfico 5 estabelece uma proporção das chefias açorianas por setores de atividade económica e por género, ou seja, visa analisar os valores do sexo das chefias dentro de cada setor de atividade económica. Desta forma, é possível verificar que os homens são maioritários em todos os setores. Não obstante, as chefias masculinas são menos frequentes no setor terciário, sendo este o setor onde as mulheres estão mais inseridas.

Gráfico 6 – Quantidade de promoções que ocorreram entre 2011 e 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal (OEF, fevereiro, 2021).

O gráfico 6 analisa a quantidade de promoções que ocorreram entre 2011 e 2019, verificando-se que a maioria das promoções ocorridas neste período são, essencialmente, relativas aos homens, com 68,4%, enquanto as mulheres apenas obtiveram 31,6%, demonstrando que é mais frequente os homens serem promovidos, conforme tinha sido mencionado na literatura (Lopes & Perista, 2010, p. 212).

Em suma, a maioria das chefias são masculinas, independentemente do setor de atividade económica (Furtado, 2013, p. 24). Este fenómeno ocorre em todo o tipo de empresas, inclusive nas cotadas em bolsa (Casaca, *et al.*, 2020, p. 3).

### 5.3. As desigualdades salariais

As desigualdades salariais são a terceira componente das desigualdades de género. Neste ponto, serão analisadas as diferenças salariais, sendo que o indicador utilizado para efetuar estes cálculos foi a remuneração base paga, definida como: “importância ilíquida paga em dinheiro e correspondente às horas normais de trabalho efetuado em outubro, incluindo o caso de percentagem e remuneração em espécie” (Relatório Único, 2021, p. 18). Alguns estudos apontam que os ganhos mensais acentuam mais as desigualdades salariais (Ferreira, 2010, cit. por Casaca & Perista, 2017, p. 7). Portanto torna-se relevante analisar os ganhos mensais, que correspondem ao resultado “do somatório das remunerações base com os prémios e subsídios regulares e as remunerações por horas suplementares” (Relatório Único, 2021, p. 16).

Tabela 4 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, das remunerações médias pagas, por níveis de qualificação e setor de atividade económica, em 2019 (%).

Descrição	Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Primário	9,1%	18,9%	7,2%	-7,9%	27,1%	0,0%	0,6%	-7,6%
Secundário	28,8%	3,4%	26,6%	-7,7%	5,9%	0,0%	1,1%	-11,4%
Terciário	36,3%	0,0%	2,9%	26,0%	5,6%	10,3%	6,3%	6,3%
Total	30,5%	1,7%	9,9%	11,2%	7,6%	5,3%	3,4%	-1,9%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

A tabela 4 analisa as diferenças salariais, entre homens e mulheres, das remunerações médias pagas por níveis de qualificação e por setor de atividade económica, ou seja, calculou-se a média dos salários por níveis de qualificação e por setor de atividade económica para cada sexo. Posteriormente, estas médias foram divididas para se obter os resultados em percentagem. É possível concluir que as diferenças salariais favorecem os homens. Porém, existem exceções: no setor primário, relativamente aos profissionais altamente qualificados (-7,9%) e aos praticantes e aprendizes (-7,6%); no setor secundário, relativamente aos praticantes e aprendizes (-11,4%) e aos profissionais altamente qualificados (-7,7%). No setor terciário, não existem exceções. Relativamente às médias salariais totais, favorecem os homens em todos os níveis de qualificação, com exceção dos praticantes e aprendizes (-1,9%).

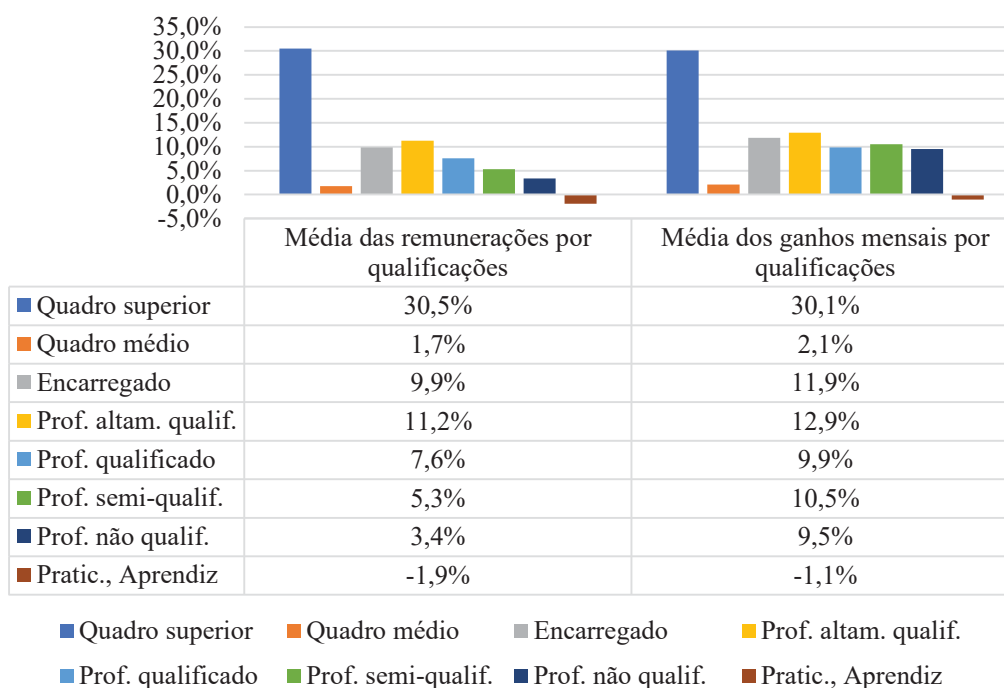
Tabela 5 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, dos ganhos mensais médios, por níveis de qualificação e setor de atividade económica, em 2019 (%).

Descrição	Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Primário	16,2%	5,1%	13,3%	-2,4%	10,9%	14,0%	3,1%	-37,2%
Secundário	25,2%	4,3%	24,3%	-2,2%	8,8%	5,7%	17,6%	3,5%
Terciário	36,5%	3,6%	5,9%	24,7%	10,5%	14,0%	7,3%	0,5%
Total	30,1%	2,1%	11,9%	12,9%	9,9%	10,5%	9,5%	-1,1%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

A tabela 5 analisa as diferenças salariais dos ganhos mensais por níveis de qualificação e setor de atividade económica. Nota-se, novamente, que os ganhos salariais tendem a favorecer os homens, apesar de existirem exceções: no setor primário, os praticantes e aprendizes (-37,2%) e os profissionais altamente qualificados (-2,4%); no setor secundário, os profissionais altamente qualificados (-2,2%). No setor terciário, não existem exceções, sendo que as mulheres sofrem de desigualdades salariais em todos os níveis de qualificação. Por fim, nas médias dos ganhos totais, as mulheres apenas prevalecem no grupo de praticantes e aprendizes (-1,1%).

Gráfico 7 – Comparação das diferenças salariais das remunerações médias mensais e dos ganhos mensais, entre homens e mulheres, por níveis de qualificação totais, em 2019 (%).



Fonte:

Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Analisando as diferenças entre as médias das remunerações e dos ganhos salariais por níveis de qualificação, é possível verificar que as diferenças salariais tendem a ser superiores quando o cálculo é feito através dos ganhos mensais, esta tendência tinha sido notada noutros estudos (Ferreira, 2010, cit. por Casaca & Perista, 2017, p. 7). Excetuando o caso dos quadros superiores e dos praticantes e aprendizes.

Tabela 6 - Duração média semanal do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%).

	Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Homens	35,76	37,44	37,46	35,98	36,43	35,15	33,82	35,76
Mulheres	34,80	35,77	34,13	32,39	34,56	32,76	25,08	34,27
Diferença	0,97	1,67	3,33	3,59	1,86	2,39	8,74	1,49

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEFP, 2021).

A tabela 6 compara a duração média do trabalho entre homens e mulheres, sendo possível verificar que os homens despendem mais horas semanais em comparação com as mulheres, em todos os níveis de qualificação. Esta diferença é especialmente notória nos profissionais não qualificados (8,74), nos profissionais altamente qualificados (3,59) e nos encarregados (3,33).

Tabela 7 - Duração média semanal do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem, segundo as atividades, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%).

Género	Descrição	Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Homens	Primário	34,00	34,52	30,86	30,71	26,79	23,75	35,20	24,95
	Secundário	36,80	39,62	39,83	37,45	37,60	36,82	32,40	37,06
	Terciário	35,27	36,82	37,13	36,06	37,13	35,82	34,73	35,88
Mulheres	Primário	32,93	37,90	37,91	27,96	27,37	24,21	16,62	27,29
	Secundário	35,79	35,46	33,16	29,90	35,23	34,52	24,59	32,77
	Terciário	34,60	35,59	34,05	34,21	35,26	33,11	26,93	35,96
Diferença	Primário	1,06	-3,38	-7,05	2,76	-0,58	-0,46	18,58	-2,34
	Secundário	1,02	4,16	6,67	7,55	2,37	2,30	7,81	4,29
	Terciário	0,68	1,23	3,09	1,85	1,87	2,70	7,80	-0,07

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEFP, 2021).

A tabela 7 compara a duração média do trabalho entre homens e mulheres por setor de atividade económica. Assim, os homens despendem mais horas semanais no trabalho remunerado em comparação com as mulheres. Existem algumas exceções, em que as

mulheres despendem mais tempo do que os homens, nomeadamente no setor primário, nos encarregados (-7,05), nos quadros médios (-3,38), nos praticantes aprendizes (-2,34), nos profissionais qualificados (-0,58) e nos profissionais semiqualeificados (-0,46). No que diz respeito ao setor terciário, as mulheres despendem mais horas semanais como praticantes aprendizes (-0,07).

Comparando estes dados com os ganhos médios mensais da tabela 5, é possível verificar que as mulheres sofrem de desigualdade salarial em situações específicas em que as mulheres trabalham mais horas, destacando no setor primário os profissionais semiqualeificados (14,0%), os encarregados (13,3%), os profissionais qualificados (10,9%), os quadros médios (5,1%). Existe uma exceção deste fenómeno do setor primário, nos praticantes e aprendizes, sendo que as mulheres trabalham mais 2,34 horas e auferem 37,2% a mais em comparação com os salários masculinos. Relativamente ao setor terciário, nos praticantes e aprendizes encontramos 0,5% de desigualdade salarial.

Tabela 8 - Número de horas extraordinárias dos trabalhadores por conta de outrem, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%).

	Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Homens	129,95	226,55	198,21	533,28	1047,38	939,64	537,03	89,43
Mulheres	330,18	243,53	81,35	426,69	528,84	432,67	339,10	87,00
Diferença	-200,23	-16,98	116,86	106,59	518,53	506,97	197,93	2,43

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEFP, 2021).

A tabela 8 analisa o número de horas extraordinárias entre homens e mulheres, no mês de outubro. Nota-se que os homens realizam mais horas extraordinárias, esta tendência altera-se nos quadros superiores e nos quadros médios, pois são as mulheres que executam mais horas extraordinárias. Retornando novamente à tabela 5 (linha do total), as mulheres, nos quadros superiores, sofrem uma desigualdade salarial de 30,1%, apesar de trabalharem 200,23 horas extraordinárias no mês de outubro. A mesma situação verifica-se no quadro médio, porque as mulheres sofrem uma diferença salarial de 2,1% e trabalharam 16,98 horas extraordinárias.

Tabela 9 - Número de horas extraordinárias dos trabalhadores por conta de outrem, segundo as atividades, por níveis de qualificação, comparando homens e mulheres, em 2019 (%).

Género	Descrição	Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. Qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Homens	Primário	0,00	20,00	14,00	1,00	32,75	490,00	632,00	0,00
	Secundário	26,33	135,75	209,10	365,11	1459,53	604,42	628,09	154,78
	Terciário	177,77	292,07	214,44	717,43	946,24	1238,06	456,63	40,42
Mulheres	Primário	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	36,00	0,00	0,00
	Secundário	15,33	44,00	53,60	5,00	116,42	289,33	463,00	12,00
	Terciário	448,25	304,92	92,92	486,93	776,30	536,00	308,13	112,00
Diferença	Primário	0,00	20,00	14,00	1,00	32,75	454,00	632,00	0,00
	Secundário	11,00	91,75	155,50	360,11	1343,12	315,08	165,09	142,78
	Terciário	-270,48	-12,86	121,52	230,50	169,94	702,06	148,50	-71,58

Fonte: Quadros de pessoal, Relatório Único 2021 (OEFPP).

Em relação ao número de horas extraordinárias, realça-se que os homens realizam mais horas extraordinárias no setor primário e secundário. Não obstante, no setor terciário existem níveis de qualificação em que as mulheres realizam mais horas extraordinárias: nos quadros superiores (-270,48); nos praticantes aprendizes (-71,58); e nos quadros médios (-12,86). Novamente, nota-se que, apesar de as mulheres despenderem mais horas ao trabalho pago, não usufruem do seu rendimento (tabela 5). No setor terciário, nos quadros superiores, as mulheres sofrem uma desigualdade salarial de 36,5%; nos quadros médios de 3,6% e nos praticantes aprendizes de 0,5%. Posto isto, conclui-se que os homens tendem a dispensar mais horas no trabalho remunerado, o que vai ao encontro do que foi mencionado na revisão da literatura (Schouten, 2011, p. 81), com algumas exceções.

Tabela 10 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, das remunerações médias pagas, por antiguidade e setor de atividade económica, em 2019 (%).

Descrição	Inferior a 1 ano	De 1 a 4 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 e mais
Primário	-4,1%	-5,0%	-2,9%	14,6%	-46,3%	-11,8%
Secundário	-6,5%	-0,5%	-6,1%	-13,8%	1,2%	-2,4%
Terciário	9,2%	13,1%	3,6%	16,8%	11,4%	14,3%
Total	2,1%	5,6%	-1,0%	3,5%	-0,8%	6,5%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEFPP, 2021).

A tabela 10 analisa as diferenças salariais das remunerações médias por antiguidade na empresa, sendo que esta parece beneficiar as mulheres, especialmente no setor primário

e no setor secundário. No setor primário, as mulheres apenas sofrem de desigualdade entre os 10 a 14 anos, com 14,6%. No setor secundário, entre os 15 aos 19 anos, com 1,2%. No que diz respeito ao setor terciário, a antiguidade favorece os homens em todos os níveis. Em relação à média das remunerações por antiguidade, as mulheres só não sofrem de desigualdade entre os 5 aos 9 anos e entre os 15 aos 19 de antiguidade, com -1,0% e -0,8%, respetivamente.

Tabela 11 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, dos ganhos mensais médios, por antiguidade e setor de atividade, em 2019 (%).

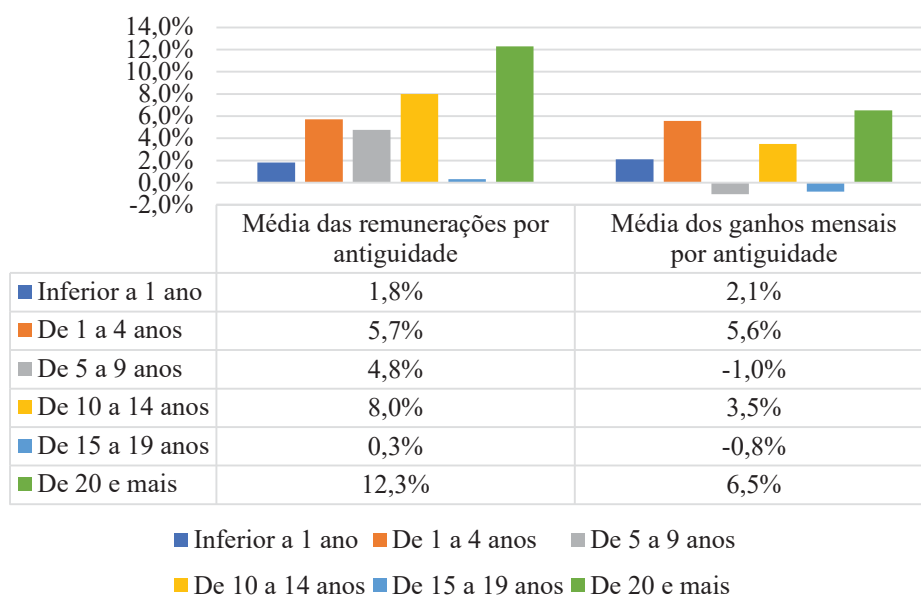
Descrição	Inferior a 1 ano	De 1 a 4 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 e mais
Primário	10,2%	-14,6%	-12,4%	9,1%	-37,4%	-10,9%
Secundário	-5,5%	4,7%	0,8%	-7,1%	-6,2%	7,4%
Terciário	5,9%	11,5%	12,2%	20,7%	14,8%	18,8%
Total	1,8%	5,7%	4,8%	8,0%	0,3%	12,3%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Relativamente às diferenças dos ganhos mensais por antiguidade na empresa, nota-se que as mulheres sofrem menos desigualdades salariais no setor primário e no setor secundário. No caso do setor primário, as mulheres sofrem de desigualdade com a antiguidade inferior a 1 ano (10,2%) e entre os 10 aos 14 anos (9,1%). No setor secundário, as mulheres sofrem de desigualdade com mais de 20 anos (7,4%), entre 1 ano e 4 anos (4,7%) e, por fim, entre os 5 a 9 anos (0,8%). No setor terciário e no total por antiguidade, as mulheres sofrem de discriminação salarial em todos os escalões de antiguidade.

Deste modo, é possível concluir que as diferenças salariais das remunerações e dos ganhos entre homens e mulheres por níveis de antiguidade tendem a favorecer as mulheres no setor primário e no secundário. No entanto, no setor terciário, as mulheres auferem rendimentos menores, em comparação com os homens.

Gráfico 8 – Comparação entre as diferenças salariais das remunerações médias mensais e dos ganhos mensais totais, entre homens e mulheres, por antiguidade, em 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Comparando as remunerações médias mensais e os ganhos médios, é possível verificar que, nas remunerações médias, as mulheres sofrem de desigualdade salarial em todos os níveis de antiguidade. No que diz respeito aos ganhos salariais, parecem beneficiar as mulheres com escalões de antiguidade entre os 5 a 9 anos (-1,0%) e entre 15 aos 19 anos (-0,8%).

É possível notar que existem desigualdades salariais. Todavia, estas atenuam-se no setor primário e no setor secundário. Como foi visto na revisão da literatura, as mulheres beneficiam de melhores salários nas áreas pouco feminizadas, em oposição aos setores mais feminizados, como é o caso do setor terciário (CITE, 2018, p. 1), onde foi possível encontrar desigualdades salariais em favor dos homens. Notou-se que, independentemente da antiguidade, os homens continuam a auferir melhores salários (Figueiredo & Fontainha, 2015, p. 10).

#### 5.4. A variável da escolaridade no mercado de trabalho

Neste ponto, será analisada a influência da escolaridade no mercado de trabalho, o que será utilizado para responder à segunda pergunta de pesquisa: “Em que medida a posse de um diploma do ensino superior contribui para atenuar as desigualdades de género no

mercado de trabalho?”. Este ponto tem conta a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais.

### 5.4.1. Segregação horizontal

No que diz respeito à segregação horizontal, serão analisadas as categorias profissionais da Classificação Portuguesa dos Profissões (CPP) por habilitações literárias, para compreender onde estão inseridos os homens e as mulheres no mercado de trabalho açoriano.

Tabela 12 - Distribuição masculina e feminina, por categorias profissionais e por habilitações literárias, em 2019 (%).

Descrição	E. Básico		E. Secundário		E. Superior	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
1. Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	1,7%	0,9%	3,7%	1,6%	10,9%	5,8%
2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas	0,6%	0,6%	3,9%	2,4%	48,7%	54,7%
3. Técnicos e profissões de nível intermédio	6,7%	4,0%	16,6%	9,5%	18,2%	13,3%
4. Pessoal administrativo	6,3%	8,6%	19,1%	29,5%	12,3%	16,9%
5. Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	17,6%	41,3%	24,2%	40,9%	5,0%	6,5%
6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	5,7%	0,5%	1,3%	0,0%	0,1%	0,0%
7. Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	28,4%	8,0%	11,6%	1,8%	1,0%	0,3%
8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	10,3%	1,5%	3,9%	0,4%	0,5%	0,1%
9. Trabalhadores não qualificados	22,6%	34,6%	15,7%	13,8%	3,3%	2,2%

Fonte: Quadros de Pessoal (OEF, julho, 2021)

A tabela 12 averigua a distribuição masculina e feminina por categorias profissionais e por habilitações literárias, notando-se que os homens estão mais inseridos no grupo profissional 1, em comparação com as mulheres, em todos os níveis de escolaridade. No grupo 2, verifica-se os mesmos valores de homens e mulheres com ensino básico. Porém, existem mais homens com ensino secundário inseridos neste grupo e mais mulheres com ensino superior. No grupo 3, estão inseridos mais homens em todos os níveis de escolaridade, comparativamente com as mulheres. No grupo 4 e 5, estão inseridas mais mulheres em todos os níveis de escolaridade. Os grupos 6, 7 e 8 são compostos, maioritariamente, por homens, em todos os níveis de escolaridade. Por fim, no grupo 9,

existem mais homens com ensino secundário e com ensino superior. No entanto, existem mais mulheres com ensino básico neste grupo. Importa realçar que existem diplomados do ensino superior a exercer profissões pouco qualificadas, fenómeno também verificado a nível nacional (Sá *et al.*, 2021, p. 21).

Em suma, verifica-se uma tendência para as mulheres permanecerem no grupo profissional 4, o grupo do pessoal administrativo, em comparação com os homens, desde o ensino básico até ao ensino superior. Realça-se que os homens estão mais inseridos nos grupos profissionais 1, 3, 6, 7 e 8, enquanto as mulheres estão inseridas nos grupos 4 e 5. A participação dos homens e das mulheres nas categorias profissionais altera-se consoante o nível de escolaridade, tanto no grupo 9 e no grupo 2. No grupo 9, as mulheres com ensino básico são maioritárias e os homens estão mais inseridos neste grupo quando possuem os outros níveis de escolaridade. No grupo 2, os homens são maioritários neste grupo em comparação com as mulheres quando não possuem diploma de ensino superior. Assim, as mulheres diplomadas estão maioritariamente inseridas no grupo 2, 4 e 5. A participação maioritária das mulheres na categoria das administrativas tinha sido referenciada anteriormente, constituindo uma tendência a nível mundial e não apenas no contexto açoriano (Gadrey, 2005, p. 112).

#### 5.4.2. Segregação vertical

Neste ponto, serão analisadas as habilitações literárias das chefias açorianas, para compreender se existe uma relação entre as habilitações e a participação em cargos de chefia.

Tabela 13 – Habilitações literárias das chefias açorianas, comparando homens e mulheres, em 2019 (%).

Descrição	Homens	Mulheres
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	0,0%	0,8%
1º Ciclo do Ensino Básico	10,1%	6,9%
2º Ciclo do Ensino Básico	15,2%	13,8%
3º Ciclo do Ensino Básico	21,2%	21,6%
Ensino Secundário	20,5%	18,1%
Ensino Pós-Secundário não Superior de nível IV	0,9%	2,1%
Curso Técnico Superior Profissional	0,5%	1,5%
Bacharelato	1,8%	1,5%
Licenciatura	26,6%	28,8%
Mestrado	2,5%	4,0%
Doutoramento	0,8%	0,9%

Fonte: Quadros de Pessoal (OEF, fevereiro, 2021)

A tabela 13 estabelece a comparação das habilitações literárias das chefias açorianas. Assim, é possível verificar que as mulheres que ocupam cargos de chefia tendem a possuir, mais frequentemente, habilitações académicas de nível superior, nomeadamente licenciatura (28,8%), mestrado (4,0%) e doutoramento (0,9%), em comparação com as habilitações literárias dos homens.

Consequentemente, conclui-se que os homens que ocupam cargos de chefia tendem a ter menores habilitações literárias em comparação com as mulheres que desempenham estes cargos. Realça-se que a tendência é para as mulheres possuírem maiores níveis de escolaridade, tanto nos jovens como na população em geral (Rocha, *et al.*, 2012, p. 99).

### 5.4.3. Desigualdades salariais

Neste ponto, será analisado o impacto das habilitações literárias nas desigualdades salariais entre homens e mulheres.

Tabela 14 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, das remunerações médias pagas, por habilitações literárias e setor de atividade económica, em 2019 (%).

Descrição	Primário	Secundário	Terciário	Total
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	-	3,7%	6,4%	7,9%
1º Ciclo do Ensino Básico	13,8%	20,4%	12,0%	13,7%
2º Ciclo do Ensino Básico	10,2%	9,2%	27,1%	18,2%
3º Ciclo do Ensino Básico	12,7%	-12,5%	2,8%	-2,9%
Ensino Secundário	-4,4%	4,0%	14,9%	9,1%
Ensino Pós-Secundário não Superior de nível IV	-21,3%	16,3%	4,3%	6,0%
Curso Técnico Superior Profissional	-10,3%	-2,6%	9,7%	2,9%
Bacharelato	110,4%	81,1%	34,4%	51,0%
Licenciatura	-0,8%	35,3%	25,2%	26,6%
Mestrado	-9,2%	30,5%	31,9%	27,2%
Doutoramento	-	-19,4%	19,5%	5,0%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

A tabela 14 analisa as diferenças salariais das remunerações médias por habilitações literárias e por setor de atividade económica, verificando-se que as mulheres sofrem de desigualdade salarial em quase todos os níveis de escolaridade. Existem algumas exceções deste fenómeno em todos os setores de atividade económica. No caso do setor primário, no ensino pós-secundário não superior de nível IV (-21,3%), no curso técnico superior profissional (-10,3%), no mestrado (-9,2%), no ensino secundário (-4,4%) e na licenciatura

(-0,8%). No caso do setor secundário no doutoramento (-19,4%), no 3.º ciclo (-12,5%), no curso técnico superior profissional (-2,6%). No setor terciário, as mulheres sofrem de desigualdade salarial em todos os níveis de escolaridade. No que diz respeito ao total médio, as mulheres auferem mais remunerações no 3.º ciclo (-2,9%). Importa realçar que, no setor primário, os homens com escolaridade de nível bacharelado auferem 110,4% mais que as mulheres com este nível de escolaridade. Por fim, nota-se que a escolaridade de nível do ensino superior não parece beneficiar as mulheres a nível remuneratório.

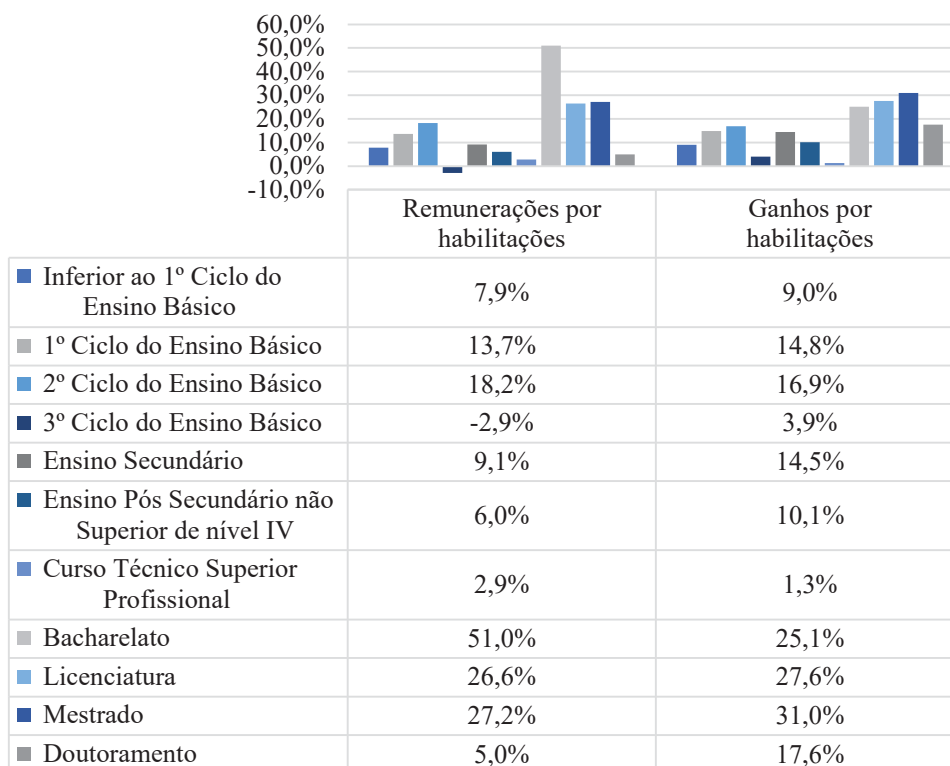
Tabela 15 – Diferenças salariais, entre homens e mulheres, dos ganhos mensais médios, por habilitações literárias e setor de atividade económica, em 2019 (%).

Descrição	Primário	Secundário	Terciário	Total
Inferior a 1º Ciclo do Ensino Básico	-	6,7%	3,5%	9,0%
1º Ciclo do Ensino Básico	32,8%	17,2%	14,8%	14,8%
2º Ciclo do Ensino Básico	-5,6%	11,4%	25,9%	16,9%
3º Ciclo do Ensino Básico	19,9%	-3,8%	8,3%	3,9%
Ensino Secundário	-4,5%	10,6%	20,0%	14,5%
Ensino Pós-Secundário não Superior de nível IV	-19,2%	15,7%	9,4%	10,1%
Curso Técnico Superior Profissional	-3,0%	0,0%	4,1%	1,3%
Bacharelato	138,3%	61,5%	8,0%	25,1%
Licenciatura	-6,4%	37,7%	28,0%	27,6%
Mestrado	-7,3%	28,5%	37,1%	31,0%
Doutoramento	-	-14,7%	35,7%	17,6%

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Relativamente aos ganhos salariais, nota-se que as habilitações académicas não parecem beneficiar as mulheres, exceto em algumas situações referentes ao setor primário e ao secundário. No caso do setor primário, destaca-se o pós-secundário não superior de nível IV (-19,2%), o mestrado (-7,3%), a licenciatura (-6,4%), o 2.º ciclo (-5,6%), o ensino secundário (-4,5%) e o técnico superior profissional (-3,0%). No setor secundário, esta situação sucede no doutoramento (-14,7%) e no 3.º ciclo (-3,8%). Em relação ao setor terciário e ao total de médio do ganho mensal, não existem exceções em nenhum nível de escolaridade, sendo as mulheres prejudicadas.

Gráfico 9 – Comparação entre as diferenças salariais das remunerações médias mensais e dos ganhos mensais totais, entre homens e mulheres, por habilitações literárias, em 2019 (%).



Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Averiguando as diferenças entre as médias das remunerações e dos ganhos salariais por níveis de habilitações literárias, é possível verificar que as mulheres sofrem de desigualdade salarial em praticamente todos os níveis de escolaridade, exceto relativamente às remunerações no 3.º ciclo, em que as mulheres auferem mais 2,9% em comparação com os homens que possuem as mesmas habilitações. Nota-se que as diferenças salariais calculadas através dos ganhos mensais tendem a ser superiores, menos no caso do 2.º ciclo, no curso técnico superior profissional e no bacharelato. Salienta-se, novamente, a tendência evidenciada noutros estudos, de que as desigualdades salariais calculadas através do ganho médio mensal são superiores (Ferreira, 2010, cit. por Casaca & Perista, 2017, p. 7).

Posto isto, é possível concluir que as desigualdades salariais entre homens e mulheres tendem a intensificar-se com aumento das habilitações literárias e atenuam nos níveis de escolaridade mais baixos, como tinha sido referido na revisão da literatura (Diogo & Rocha, 2018, pp. 451-452). Estas desigualdades tendem a ser superiores no setor terciário, talvez pela sobrerrepresentação das mulheres neste setor de atividade económica

(CITE, 2018, p. 1). Comparando as desigualdades salariais por habilitações literárias e por níveis de qualificação nota-se que a tendência é a mesma, ou seja, as desigualdades salariais intensificam-se nos níveis de escolaridade e de níveis de qualificação mais elevados (quadro superior), conforme tinha sido referenciado em estudos anteriores (Diogo & Rocha, 2018, pp. 451-452).

Em conclusão, a análise destes dados permitiu avaliar as componentes das desigualdades de género no contexto açoriano, nomeadamente: a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais. Foi possível verificar que as mulheres açorianas sofrem de desigualdade de género em todas as componentes, em comparação com os homens. Todavia, as desigualdades de género parecem amenizar no setor primário e no secundário, nos quais a participação feminina é reduzida. No que diz respeito à escolaridade, nota-se que a maioria dos homens com ensino superior está inserido nos grupos dos especialistas das atividades intelectuais e científicas e nos técnicos e profissões de nível intermédio (grupo 2 e 3), enquanto as mulheres com ensino superior tendem a estar inseridas nos grupos socioprofissionais de especialistas das atividades intelectuais e científicas e de pessoal administrativo (grupos 2 e 4). Porém, se compararmos a participação entre homens e mulheres com diploma no grupo 2, verifica-se que estão mais mulheres inseridas neste grupo. Esta diferença de categorias profissionais entre homens e mulheres demonstra a existência da segregação horizontal. Verificou-se também que a maioria das chefias é masculina, porém, a possibilidade de as mulheres exercerem cargos de chefia aumenta com o diploma do ensino superior. Por fim, as desigualdades salariais são superiores para as mulheres com ensino superior. Salienta-se que estas conclusões não contemplaram a variável idade, logo, não é possível concluir se os jovens são alvo de menos desigualdades de género.

Importa ainda referir que os dados disponíveis no Relatório Único dos Quadros de Pessoal não permitem estudar as desigualdades de género no mercado de trabalho por grupos etários, com exceção da distribuição por profissões e por setores de atividade. Assim, esta análise não especificou unicamente os jovens, mas o enquadramento das desigualdades de género no mercado açoriano.

## **Capítulo 6 – As desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano: o caso dos jovens mais escolarizados**

Os jovens parecem estar no cerne das transformações no âmbito das desigualdades de género no mercado de trabalho por diferentes motivos: a taxa de emprego entre os homens e as mulheres mais jovens está a igualizar-se (Wall *et al.*, 2016, p. 8), as desigualdades salariais estão a reduzir nos jovens (Casaca & Perista, 2017, p. 7), os jovens do sexo masculino tendem a despendar mais horas ao trabalho doméstico (Wall *et al.*, 2016, p. 30) e são menos institucionalistas em relação ao casamento e à divisão do trabalho (Aboim, 2007, p. 52). Estas investigações apontam para a escolaridade como fator explicativo destas transformações, pois foi o investimento das mulheres na escolaridade que permitiu uma redução nas diferenças salariais entre géneros, nos grupos mais jovens em comparação com outras faixas etárias (Casaca & Perista, 2017, p. 7). Deste modo, são as mulheres mais escolarizadas que participam com maior afluência no mercado de trabalho (Casaca, 2012, pp. 21-22) e são as mulheres mais jovens com ensino superior que detêm os valores mais modernistas em relação ao casamento e divisão de trabalho doméstico (Aboim, 2007, p. 52).

No contexto açoriano, verificou-se que os jovens têm investido nas suas qualificações escolares (Palos, 2014, p. 502), especialmente no caso do sexo feminino (Rocha, *et al.*, 2012, p. 99). No ponto 5.4, foi possível verificar que o investimento na educação a nível de ensino superior possibilita a pertença a grupos socioprofissionais mais qualificados, como o grupo dos especialistas das atividades intelectuais e científicas. De facto, a probabilidade de as mulheres exercerem cargos de chefia aumenta com o diploma do ensino superior e as desigualdades salariais entre os homens e as mulheres aumentam com as habilitações literárias. Este capítulo pretende aprofundar as conclusões do capítulo 5, indagando o caso dos jovens através de entrevistas aos mais escolarizados, comparando os diplomados do ensino superior com não diplomados.

A escolha da abordagem qualitativa deve-se à complexidade do fenómeno de forma a poder complementar a análise dos dados dos Quadros de Pessoal. Para a elaboração deste capítulo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, que contaram com a participação de vinte e quatro indivíduos, dos quais onze homens e treze mulheres. Relativamente ao nível de escolaridade, a presente investigação conta com treze diplomados e onze não

diplomados. Importa referir que todos os não diplomados possuem o 12.º de escolaridade, à exceção de um indivíduo, que detém o 9.º ano.

Este capítulo encontra-se dividido em três partes: a situação e perceções sobre as desigualdades de género; o diploma do ensino superior nas desigualdades de género do mercado de trabalho; e, por fim, a conciliação emprego-família.

## **6.1. Situação e perceções sobre as desigualdades de género**

O presente subcapítulo visa averiguar a situação e as perceções dos entrevistados face às componentes das desigualdades de género no mercado de trabalho: a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais. A apresentação e organização dos dados será realizada de acordo com o sistema de categorias que está inserido no anexo 5.

### **6.1.1. A segregação horizontal**

A análise dos Quadros de Pessoal de 2019, no capítulo anterior, revelou a existência de indicadores de segregação horizontal no mercado de trabalho açoriano, tal como tem sido verificado a nível nacional (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14). Procura-se, agora, compreender a situação objetiva e a perceção deste fenómeno por parte dos jovens entrevistados. Neste ponto será analisada a categoria 1 da segregação horizontal, que se desdobra em duas subcategorias, nomeadamente: área profissional e a perceção da segregação horizontal sobre a organização onde estão empregados.

#### **6.1.1.1. Área profissional**

Relativamente à primeira subcategoria, a área profissional corresponde às profissões dos entrevistados, sendo que estas foram incorporadas nas categorias profissionais da Classificação Portuguesa dos Profissões (CPP, 2010).

Tabela 16 – Categorias profissionais dos entrevistados.

Categoria profissional	H	M
0. Profissões das forças armadas	1	1
1. Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	0	0
2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1	4
3. Técnicos e profissões de nível intermédio	4	1
4. Pessoal administrativo	2	5
5. Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	3	1
6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0	0
7. Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	1
8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0	0
9. Trabalhadores não qualificados	0	0

Todos os entrevistados estão empregados e são assalariados. As mulheres estão mais integradas no grupo profissional 4 e no 2, enquanto os homens estão, maioritariamente, integrados nos grupos 3 e 5, seguindo a tendência do contexto açoriano, com exceção dos homens estarem inseridos no grupo 5, pois é um grupo em que as mulheres estão, mais frequentemente, inseridas. No ponto 6.2 será abordado as categorias profissionais por habilitações literárias.

### 6.1.1.2. Perceção sobre a segregação horizontal

Este ponto analisa a subcategoria 1.2 que abarca a perceção dos entrevistados sobre a segregação horizontal na organização onde estão empregados.

Tabela 17 – Tabela síntese da perceção dos entrevistados sobre a segregação horizontal.

Descrição	H	M
Perceção que existe segregação horizontal	3	3
Perceção que não existe segregação horizontal	8	8
Não têm colegas de trabalho	0	2

A tabela 17 estabelece um resumo da perceção dos entrevistados sobre a segregação horizontal. Nota-se que a maioria dos entrevistados manifesta que não existe segregação horizontal entre homens e mulheres na organização onde estão inseridos.

Foram notadas outras realidades, sendo que, em alguns casos, os próprios entrevistados são alvo de segregação horizontal devido a elementos culturais ou

estereótipos (Schouten, 2011, p. 40). É o caso da associação da mulher à função de costureira ou ao trabalho administrativo, realçando-se que as funções desempenhadas por si tendem a estar relacionadas com o seu papel tradicional de doméstica (Rocha, *et al.*, 1999, pp. 118-119):

“(...) por acaso temos diferenciação de sexo e de trabalhos na empresa (...). Temos uma parte que é produção, só nessa parte só trabalham senhoras, temos a parte da estampanaria onde trabalha um rapaz, mas parte de produção propriamente dita são só mulheres. A parte de armazém e de administrativo e comercial são, maioritariamente, homens. Só tem uma senhora a desempenhar, parte da função desta. Portanto, tirando estas duas pessoas que são exceção à regra, temos a empresa dividida em dois setores e também por sexos” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).

“O mesmo tipo de trabalho não (...) há homens, mas é outro tipo de trabalho” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).

Os entrevistados reconhecem que existem diferenças de funções entre homens e mulheres, na empresa onde estão inseridos, realçando que o trabalho considerado mais “pesado” é associado aos homens, nomeadamente os mecânicos e os trabalhadores das centrais elétricas, salientando-se elementos culturais ou estereótipos (Schouten, 2011, p. 40) relativamente ao que é considerado como trabalho de homem e como trabalho de mulher (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14). Logo, nota-se a influência do papel social de cada género no desempenho das profissões.

“(...) por exemplo, naturalmente existe mais homens porque aquilo é uma empresa que tem mecânicos, mecânicos só há homens (...) eu diria que se calhar é 70% masculino e 30% feminino (...) na secretaria comercial é só mulheres (...) Acho que ainda há aquela coisa dos papéis trata a mulher, da mão de obra trata o homem (...)” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, licenciatura).

“(...) as nossas direções com maior número de efetivos são as direções de produção e distribuição, portanto trabalha a nível de centrais e nas centrais nós verificamos, bem à vontade 95% do pessoal que lá trabalha são homens. Começam a existir algumas mulheres, algumas engenheiras e até mesmo algumas operadoras de central, mas é algo recente” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).

Considerando estes excertos das entrevistas, é possível verificar que, independentemente do sexo, a maioria dos entrevistados não verifica a manifestação da segregação horizontal na empresa onde trabalha. Comparando a perceção dos entrevistados

entre a categoria profissional em que estão inseridos e a percepção dos entrevistados sobre a segregação horizontal, nota-se que apesar de manifestarem que não existe diferença de funções na empresa onde estão inseridos, simultaneamente, estão inseridos em categorias profissionais onde existe sobrerrepresentação feminina e masculina, nomeadamente as mulheres como pessoal administrativo e como especialistas das atividades intelectuais e científicas (grupos 4 e 2) e os homens nos grupos técnicos e profissões de nível intermédio (grupo 3). Concluído assim, que existe uma tendência sobre a invisibilidade do fenómeno aos olhos dos entrevistados. A análise por escolaridade será apresentada num ponto posterior.

### **6.1.2. A segregação vertical**

Neste ponto será analisada a segregação vertical que corresponde à categoria 2, sendo que abrange cinco subcategorias, sendo estas: posição na hierarquia, percepção sobre as oportunidades, percepção sobre a segregação vertical, diferenciação na obtenção de um emprego/promoção e, por fim, alvo de tratamento diferenciado entre homens e mulheres.

#### **6.1.2.1. Posição na hierarquia**

O objetivo desta subcategoria é verificar se os indivíduos ocupam posições de chefia na organização onde estão empregados. Deste modo, dois entrevistados ocupam cargos de chefia, um homem e uma mulher, ambos com ensino superior, sendo possível averiguar que a mulher afirma que foi acumulando responsabilidades ao longo do seu percurso profissional e o homem revela que teve “sorte”.

“É assim, tem tudo a haver com as funções que fui desempenhando e com as responsabilidades que fui acumulando porque mais responsabilidades, às vezes, pode não ser assim, mas no caso da nossa empresa é, mais responsabilidades são sinónimo de mais dinheiro. Portanto, eu fui progredindo na medida em que eu entrei na empresa a receber 800 euros e hoje recebo ligeiramente acima do dobro” (Indivíduo do sexo feminino, 34 anos, licenciatura).

“Pois, se considerar a carreira de todo o meu desempenho até agora, posso dizer que progredi muito porque ao fim de dois anos já estava numa posição de dirigente. Se considerar só a minha carreira de origem, de especialista informático, acabei de ter um pouco de sorte porque com os descongelamentos previstos no orçamento de Estado de 2019 talvez ou de 2020, 2019 julgo eu... Houve o descongelamento dessa questão das

carreiras, portanto eu já apanhei esse momento de progressão e, portanto, já não estou na base de carreira informática, apesar de não estar a desempenhar carreira informática, mas como contínuo a contar o contrato por trás, a minha carreira é informática. Neste momento já progredi para uma opção superior, apesar de neste momento não ser remunerado por ela, ser remunerado pelo sim pelo cargo que dirigente que desempenho” (Indivíduo do sexo masculino, 31 anos, mestrado).

Realça-se que ambos os entrevistados manifestam que na organização onde trabalham existe igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e que existem mulheres a ocupar cargos de chefia.

### 6.1.2.2. Perceção sobre as oportunidades entre homens e mulheres

A presente subcategoria incorpora a perceção dos indivíduos sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na organização onde estão inseridos, ou seja, se todos os trabalhadores da organização têm as mesmas oportunidades independentemente do sexo.

Tabela 18 – Tabela síntese da perceção dos entrevistados sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Descrição	H	M
Os homens e as mulheres têm as mesmas oportunidades	11	9
Os homens e as mulheres não têm as mesmas oportunidades	0	2
Não têm colegas de trabalho	0	2

Verifica-se que a maioria dos entrevistados depreende que os homens e as mulheres têm as mesmas oportunidades na organização onde trabalham, especialmente os homens. A perceção de que não existem as mesmas oportunidades entre género surge apenas nas mulheres:

“(…) o meu patrão há pouco tempo estava a contratar alguém, queria especificamente que fosse homem e quase que insinuou que havia a possibilidade de ele vir a ser chefe (…) Portanto, existe maior possibilidade de um homem vir a ser chefe do *call center* do que uma mulher” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).

Relativamente à tendência para os entrevistados não reconhecerem que existem desigualdades de género no mercado de trabalho (que foram caracterizadas no capítulo anterior), este acontecimento verificou-se num estudo realizado em 1999, pois a maioria das mulheres inquiridas respondeu que o principal motivo de tratamento diferenciado no

mercado de trabalho é a qualificação profissional e não o género (Rocha, *et al.*, 1999, pp. 110-111). Apesar deste estudo ser de 1999, esta perceção mantém-se, sendo que uma entrevistada expressou a ideia de que atualmente não existem diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho:

“(…) pronto, tanto o homem e a mulher são bons naquilo que fazem, então são promovidos pelo trabalho e não por serem mulheres ou homens. São promovidos pelo trabalho” (Indivíduo do sexo feminino, 23 anos, ensino secundário).

Assim, nota-se que tanto os homens como as mulheres tendem a considerar que existe igualdade entre os géneros no mercado de trabalho, não havendo qualquer tipo de desigualdade nas oportunidades.

### 6.1.2.3. Perceção sobre a segregação vertical

Esta subcategoria reúne a perceção dos entrevistados sobre a segregação vertical, ou seja, se as chefias que existem na empresa onde estão inseridos são compostas por homens ou mulheres.

Tabela 19 – Tabela síntese sobre a perceção dos entrevistados acerca da segregação vertical.

Descrição	H	M
Perceção que existe segregação vertical	3	3
Perceção que não existe segregação vertical	7	6
Os chefes da organização são os donos	1	4

Desta forma, a maioria dos entrevistados manifestam que existem homens e mulheres a ocupar os cargos de chefia na organização onde estão inseridos. Não obstante, também se verificam várias situações que ocorre a situação inversa, ou seja, organizações onde as chefias são masculinas, apesar de serem menos numerosas. Em oposição à tabela do ponto anterior (tabela 18), a maioria dos entrevistados manifestaram que existe igualdade de oportunidade entre os géneros, no entanto, verifica-se que há organizações sem chefias femininas.

Para aprofundar as respostas dos entrevistados, as chefias femininas são vistas pelos entrevistados como uma realidade naturalizada, não sendo encarada como rara ou estranha, serão apresentados recortes das entrevistas, onde se verifica a existência de mulheres a exercer cargos de chefias, na organização onde estão inseridas:

“Sim, na minha empresa sim. Porque existem, por exemplo, quadros superiores tanto femininos como masculinos, chefias tanto masculinas como femininas, diretores igual e até

administradores. Também existem administradores masculinos e femininos” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).

“É, é tudo mulheres. Então, a diretora dos recursos humanos, a diretora da (...), a minha própria chefe é mulher” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, licenciatura).

“Sim, sim. Tanto é que no conselho de administração, o presidente é homem, mas depois temos muitas mulheres, temos uma enfermeira, a vogal também é mulher, portanto, o próprio conselho de administração (...) que eu me lembre só tem o presidente homem, o resto é tudo mulheres no próprio conselho, os vogais e sinceramente não me lembro dos outros cargos, mas são muitas mulheres” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, mestrado).

Todavia, apesar de haver empresas com chefias femininas, esta não é a realidade para todos os entrevistados, pois existem empresas cujas chefias são masculinas, ou preferencialmente masculinas:

“(...) as chefias que eu conheço são tudo homens. Por exemplo, nos cargos superiores, nos donos existe mulheres e homens que aquilo é uma empresa de família e existe mulheres e homens. Mas de resto, para baixo, cargos de chefias só vejo homens, por isso se calhar neste sentido, se calhar até poderá haver alguma discriminação, digamos assim, não sei...” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, licenciatura).

Algumas empresas não oferecem a mesma possibilidade a homens e mulheres de ocuparem cargos de chefias. De facto, existe uma entrevistada que referiu situações de dificuldade das mulheres em ocuparem cargos de chefia no interior da organização onde estão inseridas:

“Não, por exemplo na produção parece que é impensável haver uma chefe mulher, apesar que a única mulher que tinha lá dentro, tinha todas as capacidades para ser subchefe, mas nem sequer é posto na mesa, porque não... Nem sequer está a ser considerado, o que é pena e é uma coisa que eu gostava que mudasse no futuro, ela tinha todas as capacidades de ser subchefe daquele setor” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).

Logo, conclui-se que alguns entrevistados estão inseridos em empresas em que existem chefias femininas, enquanto outros entrevistados reparam que as mulheres não têm as mesmas oportunidades de ocupar cargos de chefia na empresa onde trabalham.

#### **6.1.2.4. Diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção**

Neste ponto, serão analisadas as situações de diferenciação entre homens e mulheres na obtenção de um determinado emprego/promoção, podendo essas situações ser vividas ou conhecidas, isto é, sendo o alvo da diferenciação o entrevistado ou outra pessoa.

Tabela 20 – Tabela síntese sobre a percepção dos entrevistados acerca diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção.

Descrição	H	M
Existiu diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção	2	5
Não existiu diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção	9	8

Destaca-se que a maioria dos entrevistados revelam nunca ter passado por situações de diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção. Os entrevistados, que reconhecem a existência destas situações, apontam para contratações em que um dos motivos da escolha teve por base o sexo dos indivíduos, sendo que uma situação se deve aos estereótipos de género (Schouten, 2011, p. 40):

“(…) Nota-se alguma discriminação, até porque da última vez que o meu patrão teve a contratar, eu não penso que seja uma discriminação, no sentido de ser de propósito e de ser por maldade ou por achar que somos menos competentes. Mas por ter certos estereótipos, da última vez que estava a recrutar, estava a recrutar especialmente homens porque ele acreditava que muitas mulheres juntas geram conflito e nós, ouvindo isso, pensando cá para nós: ‘não, não é por ser mulheres é porque aquela criatura é uma besta, não é por ela ser mulher’” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).

Outro motivo justificativo para a existência deste tipo diferenciação mencionada pelos entrevistados é a questão das quotas, ou seja, por vezes os entrevistados concorreram ou não obtiveram o emprego porque naquele momento a organização estava especificamente a necessitar de homens ou mulheres. Importa realçar que o homem não considera ter sido vítima de discriminação de género, mas a mulher sim.

“Discriminado não, mas recebi uma informação de um sítio que eu estava a pensar concorrer e que... me disseram que não valia a pena porque só iam contratar mulheres e no caso onde estou a trabalhar agora isso não estava exposto na publicação que fizeram, mas depois durante as entrevistas, eles disseram que abriram as vagas só para homens que era para equilibrar as quotas. Tinha muita gente mulheres e era preciso um homem para essas funções. Não fui discriminado na altura da oferta, mas disseram-me isso na altura de entrevista” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, mestrado).

“Sim, na (...), quando chegou ao final dos três meses do primeiro contrato, eles nem quiseram considerar renovar comigo porque disseram especificamente que estavam à procura de um homem para a equipa porque já tinham muitas mulheres na equipa. Portanto, ficou um colega meu que eu considero que não era assim tão bom trabalhador, mas como era

o único homem que concorreu naquela altura, foi ele que ficou” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).

Posto isto, a maioria das mulheres entrevistadas admitiram que participaram em entrevistas de seleção que perguntaram se tinham filhos, como por exemplo:

“(…) eu recordo-me que há uns anos quando eu estava num processo de recrutamento para (...), essa pergunta às vezes era eliminatória, a pessoa que dizia que tinha filhos, eles já começavam a torcer o nariz (...) aquilo era um processo com várias fases, como a (...) e a primeira fase era o grupo, a entrevista de grupo. Portanto, a gente ouvia as perguntas e as respostas uns dos outros e a rapariga que estava ao meu lado, eu lembro-me bem que eles quando perguntaram ao primeiro candidato “tem filhos?”, ela começou logo a dizer baixinho “pronto, estou tramada, quando ele me perguntar se tenho filhos vou dizer que sim e ele vai torcer o nariz” e realmente, eu depois prestei atenção e quando diziam que sim que tinham, eles faziam assim uma torcedela no nariz” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, mestrado).

Numa situação, a entrevistada revelou que foi questionada sobre o seu estado civil, numa entrevista de seleção:

“Sim, muitas vezes esta é uma das questões que fazem e não só. Como também perguntas do tipo se é casada, se tem namorado, são tudo questões colocadas nas entrevistas de emprego, sim” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, mestrado).

Deste modo, é possível verificar a associação da mulher ao papel familiar, ou seja, o género não é separado do emprego e da família (Coelho & Casaca, 2017, p. 63). Importa salientar que a maioria dos entrevistados homens revelaram que estes tipos de questões não lhes foram colocados, à exceção de um indivíduo:

“Já me perguntaram se tinha filhos, sim. Mas... do que eu fui nunca senti que isso fosse relevante. Se calhar até podia ser, mas nunca senti que fosse relevante” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, licenciatura).

Notou-se que existe diferenciação na obtenção de um emprego ou promoção entre homens e mulheres, sendo que os entrevistados salientaram a existência de paridade de trabalhadores do sexo feminino e trabalhadores do sexo masculino. Relativamente à questão sobre ter filhos na entrevista, esta é mais colocada às mulheres, devido à associação da mesma ao trabalho de cuidados (Saraceno & Naldini, 2003, p. 276).

### 6.1.2.5. Alvo de tratamento diferenciado entre homens e mulheres

Neste ponto serão analisados os relatos dos entrevistados sobre serem alvos de tratamento diferenciado em comparação com algum indivíduo do sexo oposto ao longo da sua atividade profissional por parte das chefias das organizações onde estão ou estiveram inseridos, relativamente às tarefas desenvolvidas.

Tabela 21 – Tabela síntese sobre situações de tratamento diferenciado ou de desigualdade entre homens e mulheres.

Descrição	H	M
Foram alvo de situação diferenciado	2	4
Não foram alvo de tratamento diferenciado	9	9

Nota-se que homens e mulheres foram alvo de situações de tratamento diferenciado entre os géneros. Os casos dos homens nestas situações foram mencionados anteriormente, tais como: o homem que foi selecionado porque estavam à procura especificamente de homens e o homem que foi questionado sobre ter filhos. No caso das mulheres, todas as situações de tratamento diferenciado estão associadas aos estereótipos de género do papel da mulher (Schouten, 2011, p. 40), ou seja, a mulher nas tarefas de cuidados e nas tarefas domésticas (Saraceno & Naldini, 2003, p. 276):

“(…) senti discriminação quando fui mãe porque na altura estava empregada, entretanto fiquei grávida, tive que colocar uma baixa de alto risco e quando foi para regressar a este mesmo trabalho, não renovaram contrato porque tinha sido mãe há pouco tempo (...)” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, mestrado).

“(…) Houve uma que dizia que ia pôr pilulas na cadeira. Um que a gente casou ao mesmo tempo e a patroa disse: “agora vocês que não se lembrem de ter filhos ao mesmo tempo”. Este patrão contratou uma funcionária basicamente porque pronto as crianças adoecem e eu cheguei a ficar com o meu filho em casa e ele chegou a mandar a boca que eu faltava, de vez enquanto faltava e disse ele que contratou mais uma pessoa para fazer as minhas faltas (...) e trata-me de maneira diferente desde que fui mãe, sim” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).

“(…) as mulheres faziam coisas que os homens não faziam. Vou lhe dar um exemplo, tive num trabalho que as mulheres eram obrigadas a fazer limpeza, mas os homens não faziam, tipo lavar as casas de banho, esfregar não sei quê... os homens não faziam isso” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).

É possível concluir que são as mulheres que, mais frequentemente, são alvo de tratamento diferenciado entre os sexos, sendo que o principal motivo desta diferenciação se deve ao papel social da mulher. A maioria dos homens não reportou nenhuma situação de tratamento diferenciado ou, pelo menos, não tem essa percepção.

### 6.1.3. As desigualdades salariais

As desigualdades salariais estão contempladas na categoria 3, com duas subcategorias: Rendimento auferido e a percepção sobre as desigualdades salariais.

#### 6.1.3.1. Rendimento auferido

Neste ponto será analisada a posição remuneratória dos entrevistados.

Tabela 22 – Tabela síntese sobre a posição remuneratória entre homens e mulheres.

Descrição	H	M
Entre 500 e 700	5	4
Entre os 700 e 850	2	3
Entre os 850 a 950	1	3
Entre os 950 a 1100	0	1
Entre os 1100 a 1600	2	2
Superior a 1600	1	0

Comparando a posição remuneratória de homens e mulheres que foram entrevistados, verifica-se que existem entrevistados nas posições mais baixas, no entanto, a tendência aparenta ser as mulheres a auferirem rendimentos nas posições remuneratórias intermédias. Destaca-se a existência de um homem que auferir mais que 1600 euros mensais. Esta análise será mais detalhada no ponto 6.2, sendo que introduz a variável escolaridade.

#### 6.1.3.2. Percepção sobre as desigualdades salariais

Nesta subcategoria estão presentes as percepções dos entrevistados sobre as desigualdades salariais, nomeadamente, se sofreram deste tipo de desigualdade ou se têm conhecimento desta situação em comparação com o sexo oposto.

Tabela 23 – Tabela síntese sobre a percepção dos entrevistados sobre as desigualdades salariais.

Descrição	H	M
Percepção que existem desigualdades salariais	1	1
Percepção que não existem desigualdades salariais	10	10
Não têm colegas de trabalho	0	2

A tabela 23 visa resumir a percepção sobre as desigualdades salariais dos entrevistados, verificando-se que a maioria dos entrevistados não reporta esse tipo de situações. Torna-se, pois, relevante averiguar os recortes das situações que os entrevistados afirmam desconhecer este tipo de situação. Ambos os entrevistados desempenham funções em organizações públicas ou semiprivadas e possuem a percepção de que o salário é calculado através do mérito. Existem estudos que concluíram que as desigualdades de género não são vincadas no setor público, mas sim no setor privado (Furtado, 2013, p. 39).

“Para o mesmo tipo de funções não, quem auferir mais é quem está mais anos no serviço, portanto quem teve oportunidade de ir subindo ao longo dos anos, quem recebe menos independentemente de ser homem ou ser mulher tem haver à partida com o número de anos de serviço ou com a avaliação de desempenho. Nem mesmo na avaliação de desempenho há tratamento desigual” (Indivíduo do sexo masculino, 31 anos, mestrado).

“Que eu tenha conhecimento, não. Toda a gente é paga pelo seu grau académico, o escalão está como mestre ou como doutorado e é pago consoante isso, não acho que... não sei se há alguma desigualdade neste sentido” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, mestrado).

Por conseguinte, esta tendência mantém-se na maioria das respostas, mesmo para os entrevistados que estão inseridos no setor privado, concluindo-se que os indivíduos não têm percepção da existência deste tipo de desigualdade, apesar dos resultados obtidos no ponto 5.3 verificam a existência de diferenças salariais entre homens e mulheres.

Apesar disso, foram detetados dois casos que conhecem situações ou que foram vítimas de desigualdades salariais:

“Sim, por acaso tenho esse conhecimento, não são bem as mesmas funções, mas são funções enquadradas no mesmo setor digamos. Portanto sim, tenho conhecimento desta situação sim” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).

“A nível do trabalho, pela posição remuneratória foi uma vez há muito tempo na primeira empresa foi... fazíamos a mesmas funções, tínhamos o mesmo grau de escolaridade, mas o colega ganhava mais, não sei se era por ser homem ou não, coincidia que era rapaz (...)” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).

Assim, na análise das entrevistas notou-se que existem mais homens na posição remuneratória mais baixa e as mulheres tendem a estar incluídas nas posições remuneratórias intermédias. Também se concluiu que existe uma tendência dos entrevistados a desconhecerem situações de desigualdades salariais. Esta questão foi

levantada recentemente pela Comissão Europeia para a Igualdade, Dalli (2021), que defende que as mulheres desconhecem as desigualdades salariais devido ao sigilo sobre o salário (Dalli, 2021, p. 7), sendo este o possível motivo para a maioria dos entrevistados não reconhecer a existência de desigualdades salariais na empresa onde trabalha.

## **6.2. O diploma do Ensino Superior nas desigualdades de género no mercado de trabalho**

No capítulo anterior foram analisadas as componentes das desigualdades de género, procurando-se também compreender de que forma a posse de um diploma do ensino superior contribui para atenuar as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano, com base nos dados dos Quadros de Pessoal de 2019. Na segregação horizontal verificou-se que os homens estão mais inseridos nos grupos profissionais 1, 3, 6, 7 e 8, enquanto as mulheres estão inseridas nos grupos 2, 4 e 5 e 9. Relativamente às mulheres diplomadas, estas estão mais inseridas nos grupos profissionais 2, 4 e 5, os homens com diploma são majoritários em todos os outros grupos. Concluiu-se que, a segregação horizontal altera-se de acordo com a existência de diploma, pois as mulheres sem diploma têm dificuldades em integrar-se na categoria 2, porque os homens sem diploma são majoritários neste grupo, em comparação com as mulheres não diplomadas pelo ensino superior, sendo que esta tendência se altera quando as mulheres possuem diploma. Contudo, isto indica que a segregação horizontal não diminui com a presença de diploma, esta continua a existir apenas manifesta-se de outra forma. Na segregação vertical notou-se que os homens que ocupam cargos de chefia tendem a ter menores habilitações literárias em comparação com as mulheres que desempenham estes cargos. Por fim, nas desigualdades salariais concluiu-se que as desigualdades salariais entre homens e mulheres tendem a intensificar-se com aumento das habilitações literárias e atenuam nos níveis de escolaridade mais baixos. Apesar de existirem estudos que concluíram a diminuição das desigualdades salariais nos jovens (Casaca & Perista, 2017, p. 7), esta tendência não foi verificada na presente investigação porque as desigualdades salariais não foram calculadas por grupos etários.

O presente subponto analisa a presença do diploma do ensino superior nas desigualdades de género mercado de trabalho por parte dos entrevistados, sendo que serão analisadas as condições objetivas dos entrevistados face às desigualdades de género,

nomeadamente: a segregação horizontal através da área profissional, a segregação vertical com a posição na hierarquia, as desigualdades salariais com a posição remuneratória e, por fim, se os entrevistados foram alvo de situações de tratamento diferenciado para compreender se com a existência do diploma do ensino superior previne o tratamento diferenciado entre os géneros.

Tabela 24 – Tabela síntese das categorias profissionais dos entrevistados, comparando diplomados e não diplomados.

Género	Categoria profissional	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	0. Profissões das forças armadas	0	1
	1. Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	0	0
	2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1	0
	3. Técnicos e profissões de nível intermédio	3	1
	4. Pessoal administrativo	1	1
	5. Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	1	2
	6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0	0
	7. Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	0
	8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0	0
	9. Trabalhadores não qualificados	0	0
M	0. Profissões das forças armadas	1	0
	1. Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	0	0
	2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas	4	0
	3. Técnicos e profissões de nível intermédio	1	0
	4. Pessoal administrativo	2	3
	5. Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	0	1
	6. Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0	0
	7. Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	0	1
	8. Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0	0
	9. Trabalhadores não qualificados	0	0

Verifica-se a tendência para os homens diplomados estarem inseridos no grupo profissional 3 e os homens não diplomados estão maioritariamente inseridos no grupo 5. No caso das mulheres diplomadas estas tendem a estar inseridas no grupo 2 e 4 e as mulheres não diplomadas estão, mais frequentemente, inseridas no grupo 4. Notando-se a mesma tendência do contexto açoriano, com exceção da presença dos homens no grupo 5.

Relativamente à segregação vertical, existem dois entrevistados a exercer cargos de chefia, um homem e uma mulher, ambos são diplomados pelo ensino superior, sendo que o homem possui mestrado e a mulher tem uma licenciatura.

Tabela 25 – Tabela síntese sobre a posição remuneratória dos entrevistados, comparando diplomados e não diplomados.

Género	Posição remuneratória	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Entre 500 e 700	2	3
	Entre os 700 e 850	0	2
	Entre os 850 a 950	1	0
	Entre os 950 a 1100	0	0
	Entre os 1100 a 1600	2	0
	Superior a 1600	1	0
M	Entre 500 e 700	0	4
	Entre os 700 e 850	2	1
	Entre os 850 a 950	2	1
	Entre os 950 a 1100	1	0
	Entre os 1100 a 1600	2	0
	Superior a 1600	0	0

No que diz respeito à posição remuneratória, verifica-se que nenhuma mulher diplomada auferia a posição remuneratória mais baixa. Em contrapartida, quatro mulheres não diplomadas, três homens não diplomados e dois homens diplomados estão integrados na posição remuneratória mais baixa. Importa destacar que os indivíduos com diploma de ensino superior são os que estão inseridos nas posições remuneratórias mais elevadas, destacando-se que, na revisão da literatura, tinha sido mencionado a relação entre as habilitações académicas e os rendimentos auferidos (Martins *et al.*, 2016, pp. 279-280; Sá, *et al.*, 2021, p. 22).

Tabela 26 – Tabela síntese sobre situações de tratamento diferenciado ou de desigualdade entre homens e mulheres, comparação entre diplomados e não diplomados.

Género	Situações de tratamento diferenciado ou desigualdade	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Foram alvo de situação diferenciado	2	0
	Não foram alvo de tratamento diferenciado	4	5
M	Foram alvo de situação diferenciado	2	2
	Não foram alvo de tratamento diferenciado	5	4

A tabela 26 averigua as situações de tratamento diferenciado entre homens e mulheres por diplomados do ensino superior e não diplomados. Esta tabela analisa todas as

situações de tratamento diferenciado, notando-se que os homens reportam menos situações de tratamento diferenciado, existindo apenas dois casos. No caso das mulheres diplomadas pelo ensino superior, foram encontradas duas situações. Relativamente às mulheres sem diploma do ensino superior, verificaram-se duas situações. Não parece haver diferenças entre diplomados e não diplomados, apenas por sexo.

Em suma, através da análise das entrevistas, as desigualdades de género aparentam ser transversais à presença de diploma até nas faixas etárias mais jovens, isto significa que independentemente das habilitações literárias os indivíduos podem encontrar-se em situações de desigualdades de género.

### **6.3. A conciliação emprego-família**

O presente subponto irá analisar a conciliação emprego-família dos entrevistados, sendo que vão ser consideradas as seguintes subcategorias: divisão de tarefas domésticas; perceção de justiça em relação à divisão das tarefas; tempo de trabalho não pago e tempo de trabalho pago; colaboração da organização; perceção sobre a conciliação emprego-família; prestação de cuidados à família; idealização da partilha de tarefas domésticas. Salienta-se que das vinte e quatro entrevistas realizadas, quinze dos entrevistados viviam com o companheiro/a ou cônjuge, três casais vivem juntos em casa dos pais de um elemento do casal, uma entrevistada vive sozinha, dois entrevistados partilham casa com os colegas e os restantes entrevistados ainda residem com os pais.

#### **6.3.1. Divisão de tarefas domésticas**

Neste ponto serão analisados excertos dos entrevistados sobre a divisão das tarefas domésticas no seio do seu agregado familiar. Desta forma, foram relatados três modelos de partilha de tarefas doméstica que foram detetados na subcategoria de divisão de tarefas domésticas. Em primeiro lugar, encontrou-se um modelo cuja partilha tende a ser mais igualitária entre ambos os membros do casal. Em segundo lugar, notou-se um modelo cuja participação masculina nas tarefas domésticas é reduzido. Por fim, deu-se conta de um modelo em que os homens realizam as tarefas do exterior (Schouten, 2011, p. 80), enquanto as mulheres ficam encarregues das tarefas do interior do lar, este modelo ocorre tanto em casais mais jovens, como em jovens que ainda residem com os pais.

Tabela 27 – Tabela síntese sobre o modelo de partilha de tarefas domésticas, comparação entre diplomados e não diplomados.

Género	Modelo	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Modelo de partilha diferenciada de tarefas	1	0
	Modelo de partilha mais igualitária de tarefas	3	3
	Modelo de intervenção masculina limitada	2	2
	Vive sozinho/a	0	0
M	Modelo de partilha diferenciada de tarefas	0	2
	Modelo de partilha mais igualitária de tarefas	4	3
	Modelo de intervenção masculina limitada	2	1
	Vive sozinho/a	1	0

Analisando os modelos de partilha de tarefas domésticas encontrados nas entrevistas, denota-se que a maioria dos entrevistados possui uma partilha de tarefas domésticas mais igualitária e equitativa, onde existe participação masculina, apesar de poder haver tarefas estipuladas para cada elemento.

Relativamente ao primeiro modelo, salienta-se a modalidade de partilha das tarefas domésticas entre ambos os sexos, destacando que a divisão é feita em função das afinidades e disponibilidades horárias, resultando de uma negociação feita no casal, não de imposições sociais externas/estereótipos de género, sobre o que deve ser o papel de cada um, enquanto homem e mulher.

“Eu acho que foi muito natural no nosso caso porque fomos logo ajustando um ao outro, ou seja, eu faço tudo o que ele não gosta de fazer, basicamente. Mas eu acho sinceramente que ele acaba por fazer muito mais do que eu, porque eu sinceramente não gosto nada de aspirar e, então, ele é que aspira, mas ele não gosta, por exemplo, de lavar casas de banho. Na minha casa são três e sou eu que as gramo as três, mas entre isso e aspirar o chão, eu prefiro mesmo as casas de banho. Por isso eu acho que é muito, cada um faz mais ou menos aquilo que gosta mais. Encontramo-nos a meio” (Indivíduo do sexo feminino, 34 anos, licenciatura).

“A gente troca, portanto se não sou eu a cozinhar, ele cozinha. A gente tem essa, a gente cá, a gente cá... como é que hei de dizer? A gente cá se entende. De vez enquanto, se eu não quero fazer, se não tenho paciência eu digo: “podes fazer isso e isso?” e ele então faz. Mas tem... As tarefas domésticas, tem coisas que eu não peço, não digo e ele faz por si” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).

“Como ele costuma chegar mais cedo, a parte do jantar é com ele. Eu faço a parte das limpezas, roupa, arrumar a casa, mas ele também me ajuda nesta parte” (Indivíduo do sexo feminino, 23 anos, ensino secundário).

Apesar de os estudos concluírem que os homens jovens tendem a participar mais na esfera doméstica em comparação com os outros grupos etários (Wall *et al.*, 2016, p. 30), as entrevistas dão conta de um segundo modelo, onde persiste a existência de situações onde a partilha não ocorre:

“Portanto, basicamente, é mais para quem tem tempo, quem está em casa faz o que consegue. Por exemplo, eu tenho alguns afazeres, provas de juiz, de atletismo e ela está em casa, sempre tem mais disponibilidade. Foi o caso de hoje, tive uma prova de juiz de manhã e não consegui fazer nada, basicamente, quem limpou a casa foi ela” (Indivíduo do sexo masculino, 23 anos, ensino secundário)

“Ah... bem... digamos que não partilho. A única coisa que faço de tarefas domésticas, para ser mais explícito é a lavagem da loiça quando nos dias de mais boa disposição, lavagem da loiça, passa um bocadinho por aí. Talvez o quê? Limpar o pó, muito raramente. Acaba por ser um bocadinho por aí. Não são tarefas, não me dedico a tarefas domésticas nem a 50 nem a 60%, digamos assim nestes valores” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).

Por fim, verificou-se um modelo que tinha sido referenciado na revisão da literatura, cujo contributo dos homens na esfera doméstica são as tarefas mais agradáveis e as que ocorrem no exterior (Schouten, 2011, p. 80):

“Com o meu pai, costumo fazer tarefas do exterior, portanto... cortar a relva, ajudar na horta, lavar o carro, neste caso os carros, limpar a garagem, cortar abrigos, portanto... tudo o que envolva tarefas a nível do exterior da casa, jardins, pátios. Assim... coisas que digamos mais masculinas, mais brutas, pesadas são com o meu pai. Cá dentro de casa, ajudo a minha mãe com as tarefas a nível de limpar o pó, lavar o chão, às vezes cozinhar, não tanto frequentemente porque não é o meu forte. Mas... aspirar o chão, não sei se já disse, a nível de trabalho mais doméstico, mais de interior, é com a minha mãe. Trabalho mais exterior é com o meu pai” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).

“Pois, basicamente o “contrato” digamos assim, eu tenho uma irmã e um irmão e eles fazem a parte do exterior da casa e nós tratamos do interior, nós mulheres o interior e eles tratam do exterior. É assim que nos organizamos” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, ensino secundário).

“Isso aqui é consoante os gostos, ele fica com a parte do quintal, eu fico com a parte de dentro” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).

Em conclusão, verificou-se uma pluralidade de modelos familiares no que diz respeito à divisão de tarefas domésticas, desde modelos mais tradicionais em que o homem exerce as tarefas exteriores e as mulheres realizam as tarefas interiores (Schouten, 2011, p. 80), também se encontrou a existência de modelos de divisão de tarefas domésticas mais igualitários, onde existe uma partilha entre ambos os elementos do casal. Nos modelos cuja partilha das tarefas domésticas é menos repartida, onde os entrevistados homens admitem não haver muita participação da sua parte, destaca-se que a intervenção masculina na esfera doméstica não é nula, contudo, é menos interventiva em comparação com as companheiras. No que diz respeito à comparação entre diplomados e não diplomados, não se registou diferença de comportamentos, sendo que a tendência é a mesma.

### **6.3.2. Perceção de justiça em relação à divisão das tarefas**

Esta subcategoria incorpora a perceção de justiça em relação à divisão de tarefas domésticas no seio do agregado familiar, ou seja, se os entrevistados consideram que a divisão é justa ou não. Nos casos onde foi registado a existência de um modelo de partilha mais igualitária de tarefas, os entrevistados responderam que consideravam justa. No entanto, nos outros modelos, a perceção da justiça é mais diversificada. No que diz respeito ao modelo de intervenção masculina limitada, estas não são consideradas justas:

Ah... não, isso ainda está a ser uma batalha” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).

“Sim, sim, sim, é mais neste sentido. Ela limpa muito mais que eu, sinto-me a abusar dela” (Indivíduo do sexo masculino, 23 anos, ensino secundário).

No modelo de partilha diferenciada de tarefas, notou-se que é considerado justo e a entrevistada revelou que apesar das tarefas serem diferenciadas, continua a estar assente na interajuda do casal:

“Sim. Também às vezes vai depender muito do humor um do outro, às vezes não apetece arrumar a roupa e ele arruma. Outras vezes não me apetece cozinhar e ele cozinha e eu faço outras coisas” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).

Para os jovens que vivem com os pais, a tendência é para acharem que a divisão de tarefas domésticas com o modelo de partilha diferenciada é justa:

“É, eu considero que sim porque o meu pai fica maioritariamente com a parte de fora da casa e a minha mãe fica com o interior. Quando a minha mãe necessita de ajuda, quer eu, quer o meu pai ajudamos. Quando o meu pai necessita de ajuda, como são coisas mais pesadas, a minha não o faz, mas faço eu, daí que a distribuição é igualitária, sim” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).

“É assim... tendo em conta que tamos a falar de mentalidades antigas, não é? Sim, em parte sim, sim. Acho que é justa. Mas lá está, como eu tava a dizer, se formasse família queria... queria uma divisão diferente, ainda que considere esta justa, mas do... em que as atividades fossem para todos. As atividades que se tem que realizar fossem realizadas por todos” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, ensino secundário).

Concluiu-se que apesar de existir alguma participação masculina na esfera doméstica, esta não é considerada justa pelos entrevistados. Contudo, no que diz respeito ao modelo de partilha diferenciada, os jovens consideram justa a partilha de tarefas domésticas dos seus pais, apesar de não ambicionarem o mesmo modelo para si. Realça-se, novamente, que não foram notadas diferenças entre diplomados e não diplomados.

### **6.3.3. Tempo de trabalho não pago e tempo de trabalho pago**

Neste ponto analisa-se o tempo despendido pelos entrevistados no trabalho doméstico e no trabalho remunerado, a partir das seguintes três subcategorias: o tempo de trabalho não pago diariamente, o tempo de trabalho não pago ao fim de semana e, por fim, tempo de trabalho pago.

Tabela 28 – Tabela síntese sobre o tempo de trabalho não pago despendido diariamente.

Género	Tempo de trabalho não pago despendido diariamente	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Entre 20 minutos a 1 hora	2	1
	Entre 1 hora a 2 horas	1	1
	Entre 2 horas a 3 horas	2	2
	Entre 3 horas a 4 horas	0	1
	Superior a 4 horas	1	0
M	Entre 20 minutos a 1 hora	0	2
	Entre 1 hora a 2 horas	3	0
	Entre 2 horas a 3 horas	1	1
	Entre 3 horas a 4 horas	2	3
	Superior a 4 horas	1	0

Os entrevistados que despendem mais tempo diário no trabalho não pago são um homem com diploma de ensino superior e uma mulher com diploma de ensino superior, que revelam despendem mais de 4 horas diárias. No que diz respeito ao próximo escalão de horas, “entre 3 horas e 4 horas diárias”, encontram-se três mulheres sem diploma de ensino superior, duas mulheres com ensino superior e um homem não diplomado, salientando-se a tendência de as mulheres despendem mais tempo no trabalho não pago (Wall *et al.*, 2016, pp. 30-31). Apesar disso, a participação dos homens no trabalho doméstico é notória.

Tabela 29 – Tabela síntese sobre o tempo de trabalho não pago despendido ao fim de semana.

Género	Tempo de trabalho não pago despendido ao fim de semana	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Entre 20 minutos a 1 hora	2	0
	Entre 1 hora a 2 horas	1	2
	Entre 2 horas a 3 horas	1	1
	Entre 3 horas a 4 horas	0	0
	Entre 4 horas a 5 horas	0	0
	Superior a 5 horas	2	2
M	Entre 20 minutos a 1 hora	0	0
	Entre 1 hora a 2 horas	1	0
	Entre 2 horas a 3 horas	2	0
	Entre 3 horas a 4 horas	2	2
	Entre 4 horas a 5 horas	1	1
	Superior a 5 horas	1	3

O tempo de trabalho não pago ao fim de semana é superior nos seguintes entrevistados: três mulheres não diplomadas, dois homens não diplomados, dois homens

diplomados e uma mulher diplomada com “mais de 5 horas”. No escalão “entre 4 a 5 horas”, encontram-se uma mulher diplomada e uma mulher não diplomada.

Tabela 30 – Tabela síntese sobre o tempo de trabalho pago dos entrevistados.

Género	Tempo de trabalho pago	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	35 horas semanais	2	1
	Entre as 35 horas e as 40 horas semanais	0	1
	40 horas semanais	4	4
M	35 horas semanais	6	1
	Entre as 35 horas e as 40 horas semanais	0	0
	40 horas semanais	1	4

O tempo de trabalho pago tende a ser de 35 horas para as mulheres diplomadas e de 40 horas para as mulheres não diplomadas. No caso dos homens, a tendência é realizarem 40 horas semanais com ou sem a presença do diploma.

Tabela 31 – Tabela síntese sobre a frequência de realização de horas extras dos entrevistados.

Género	Frequência de realização de horas extra	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Nunca	3	3
	Às vezes	1	2
	Quando necessário	2	0
	Muitas vezes	0	0
M	Nunca	0	2
	Às vezes	3	3
	Quando necessário	1	1
	Muitas vezes	3	0

No que diz respeito à frequência de realização de horas extra, a maioria dos entrevistados afirma que realiza horas extraordinárias “às vezes”. A segunda resposta mais frequente foi o “nunca”.

Posto isto, verificou-se a tendência de as mulheres despendem mais tempo no trabalho não pago em comparação com os homens, sendo esta uma tendência encontradas noutros estudos (Wall *et al.*, 2016, pp. 30-31), tanto diariamente como no fim de semana. São os homens entrevistados que têm maior horário laboral. Por fim, são as mulheres que manifestam maior frequência na realização de horas extra.

### **6.3.4. Colaboração da organização**

Uma outra categoria considerada refere-se à facilidade ou não da saída da organização para resolver determinados problemas pessoais ou familiares por parte dos entrevistados. É possível verificar que a maioria das organizações onde os entrevistados estão inseridos tendem a contribuir para facilitar a resolução de problemas de foro familiar e pessoal (anexo 9, tabela 9.14).

### **6.3.5. Perceção sobre a conciliação emprego-família**

Neste ponto será averiguado a perceção dos entrevistados sobre a conciliação emprego-família, ou seja, a sua avaliação desta conciliação. Assim, nota-se que os jovens casais sem filhos ou que ainda vivem com os pais tendem a afirmar que conseguem estabelecer um equilíbrio:

“É equilibrado, o meu trabalho às vezes exige uma hora extra ou outra, se calhar tenho mais tempo no trabalho do que em casa, mas tudo é equilibrado. Se estou mais uma hora, depois também estou em casa outra hora. É assim, é equilibrado” (Indivíduo do sexo feminino, 23 anos, ensino secundário).

“É boa, é boa. Levo mais tempo ocupado, mas é boa, dá para conciliar bem” (Indivíduo do sexo masculino, 23 anos, ensino secundário).

“Não, é assim, nunca faço horas extraordinárias, tenho o meu horário fixo. Se for em época de férias, o máximo que posso fazer é mais meia hora diária, portanto não é assim por aí além. Por isso consigo gerir bastante bem o tempo” (Indivíduo do sexo masculino, 26 anos, ensino secundário).

Esta tendência altera-se quando os indivíduos têm filhos a seu cargo, ou seja, os entrevistados com filhos revelam que a conciliação entre o emprego-família é mais complexa em comparação com os entrevistados sem filhos:

“É assim... Hoje em dia torna-se muito complicado essa conciliação porque ora estamos no trabalho, ora quando chegamos a casa temos todas as lidas domésticas para fazer, não é? E não podemos fechar os olhos a isso, se não o filho não come, o marido não come, eu não como. Ninguém veste porque não há roupa lavada e arrumada, etc. Portanto, cada vez mais é complicado essa conciliação, talvez ao fim de semana é quando temos mais algum tempo para dispensar com a família. Durante a semana, lá está, obviamente, que levamos o nosso filho, por exemplo, à atividade porque ele joga futebol. Mas é a tal

coisa, não conseguimos, estar muito tempo juntos, os três. Devido à azáfama da nossa rotina” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, mestrado).

“Sinto-me porque trabalhar e depois trabalhar fora das 9h às 18h, ter um menino e depois ter as coisas de casa, não é fácil. Ter a vida doméstica também não é fácil. Claro que há sempre quem esteja pior, mas o que nos dói é o que nos toca na pele” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).

“Sim, um bocado, sinto-me um bocado” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, licenciatura).

Verificou-se que existe participação dos homens na esfera doméstica. No entanto, o cuidado dos filhos continua a recair sobre a mãe, como se pode constatar em vários relatos:

“Claro que para as mulheres é mais cansativo, os filhos são mais ligados às mães. A nível que ser mãe para tudo, o pai fica ali mais um bocadinho no *relax*. É mais cansativo, é” (Indivíduo do sexo feminino, 30 anos, ensino secundário).

“Sinto-me penalizada às vezes porque há coisas que acabam sempre por cair para mim, enquanto mulher. Sinto-me um pouco mais sobrecarregada neste aspeto. Há coisas, por exemplo, não tem de ser, não é? Mas nós mulheres é que temos que pensar, o que é que o filho vai vestir amanhã, o que é que o filho... qual é a roupa que o filho está a necessitar neste momento, o que é que nós vamos jantar amanhã. Portanto, o facto de certas e determinadas coisas que acabam por cair para mim, enquanto mulher. Por vezes, sinto-me um bocado sobrecarregada e esgotada. Mas não por ele não me ajudar, é mesmo por uma questão de serem incumbidas estas responsabilidades quase de uma forma automática” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, mestrado).

Os desafios da conciliação aumentam quando existem filhos (Andrade, 2013, p. 70). Apesar da participação dos jovens homens na esfera doméstica (Wall *et al.*, 2016, p. 30), o trabalho de cuidados tende a permanecer como tarefa feminina, recorrendo, novamente, aos estereótipos de género (Schouten, 2011, p. 40). Esta questão será aprofundada no ponto seguinte.

### **6.3.6. Prestação de cuidados à família**

Neste ponto serão apresentadas duas subcategorias, nomeadamente a prestação de cuidados à família e a prestação de cuidados à família por parte do companheiro/a. Assim, em situações que as crianças adoecem e necessitam de ficar em casa, nem todas as tarefas

de cuidados são partilhadas, sendo que as tarefas de cuidados tendem a recair sobre as mulheres, enquanto os companheiros não tiram baixa por assistência ao filho:

“Já, tenho que recorrer àquela licença de acompanhamento a filho ou então férias ou horas gozadas, trabalhadas digo” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).

Porém, também há casais com modelos assentes numa partilha de tarefas mais igualitária no que respeita aos cuidados aos filhos:

“Já, já. Mas não foi muito tempo foi um dia, dois dias porque depois intercalava com o meu marido, então...” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).

Relativamente à prioridade dos entrevistados, em caso de conflito com a conciliação emprego-família, todos responderam que priorizam a família, com exceção de uma mulher com ensino superior e um homem sem ensino superior (anexo 9, tabela 9.15). Seguidamente, torna-se relevante proceder a uma caracterização dos casais entrevistados e das dinâmicas familiares, nomeadamente a partilha de tarefas.

Tabela 32 – Tabela síntese da partilha de tarefas domésticas dos casais entrevistados por categorias profissionais.

Elemento do casal com profissão mais qualificada	Partilha igualitária de tarefas domésticas	Partilha não igualitária de tarefas domésticas
Mulher	6	2
Homem	1	2
Igual	1	3

A tabela 32 agrega a informação dos casais por elemento do casal com uma categoria profissional mais qualificada, destaca-se que a partilha igualitária tende a existir quando as mulheres são mais qualificadas do que os companheiros. Salienta-se, também, que foi estabelecido uma tabela síntese semelhante com as habilitações literárias, porém, não há uma tendência tão clara como a qualificação das profissões (anexo 9, tabela 9.21).

Tabela 33 – Tabela síntese da partilha de tarefas domésticas dos casais entrevistados por elemento do agregado familiar com rendimentos mais elevados.

Elemento do casal com rendimentos mais elevados	Partilha igualitária de tarefas domésticas	Partilha não igualitária de tarefas domésticas
Mulher	4	4
Homem	3	2
Igual	1	1

A tabela 33 resume a informação dos casais por elemento do agregado familiar com rendimentos mais elevados, sendo que se destacam quatro casais em que as mulheres têm rendimentos mais elevados e a partilha de tarefas domésticas é mais igualitária. Em contrapartida, regista-se, também, quatro casos em que as mulheres auferem rendimentos superiores e a partilha de tarefas domésticas não é igualitária. Logo, é possível concluir que nos casais entrevistados, o facto de as mulheres auferirem rendimentos superiores, não significa que o companheiro irá participar mais na esfera doméstica.

Note-se que, dos quinze casais que foram entrevistados, oito afirmam que têm uma divisão igualitária e sete não, porém, através das perceções dos entrevistados esta divisão desigual não parece ter influência no mercado de trabalho. No entanto, se analisarmos mais detalhadamente, foi referido anteriormente que as mulheres são tratadas de forma diferente no mercado de trabalho porque são mães ou porque têm que faltar para cuidar do filho. Consequentemente, o facto de o marido não colocar baixas para prestar assistência ao filho pode ser um impedimento para evoluir na carreira profissional. De facto, existem casais jovens em que são as mulheres que prestam cuidados aos filhos, mantendo-se a tendência de ser sobre as mulheres que recaem os cuidados às crianças (Torres, *et al.*, 2018, p. 40), até nas faixas etárias dos jovens. Logo, estas mulheres detêm maiores dificuldades e menos disponibilidade para investir na carreira profissional.

Posto isto, conclui-se que, apesar de ser possível verificar algumas tendências mais igualitárias na realização de tarefas domésticas, não deixam de existir casais em que são as mulheres a lavar a roupa, a preparar refeições e a limpar a casa com maior frequência (Amâncio, 2007, p. 197). Mesmo nos casais que afirmam partilhar todas as tarefas domésticas, as mulheres tendem a cozinhar. Destaca-se que à semelhança do que mencionado em outros estudos (Wall, *et al.*, 2016, p. 32), não se verificou uma libertação das mulheres na esfera doméstica, mas uma partilha das tarefas entre ambos os elementos do casal. Em relação à partilha dos cuidados aos filhos, também foi possível verificar vários cenários, por um lado, existem homens que participam nesta função, demonstrando a existência de modelos de masculinidade mais afetivos no cuidado aos filhos, conforme havia sido evidenciado na revisão da literatura (Wall *et al.*, 2016, p. 38). Por outro lado, continua a existir casais em que é a mulher quem presta cuidados aos filhos. Realça-se, também, que apesar de existirem estudos que concluem que são as mulheres jovens

diplomadas que são mais modernistas em relação ao casamento e à divisão do trabalho doméstico (Aboim, 2007, p. 57), nas entrevistas esta tendência também se verificou nas mulheres com o ensino secundário, não sendo um traço exclusivo das mulheres diplomadas.

### **6.3.7. Idealização da partilha de tarefas domésticas**

Nesta subcategoria estão contempladas as idealizações dos entrevistados solteiros sobre como seria realizada a partilha de tarefas domésticas quando viverem em casal. Verifica-se que os jovens tendem a idealizar divisões de tarefas domésticas igualitárias:

“Sim, se um tá mais ocupado porque tem uma coisa para fazer numa semana, como acho que também é isso, o apoio e entre ajuda entre o casal” (Indivíduo do sexo feminino, 25 anos, licenciatura).

“Eu gostava e penso que será igual, cinquenta/cinquenta” (Indivíduo do sexo feminino, 33 anos, mestrado).

“Neste momento, tenho namorada e sempre que estamos juntos ou que almoçamos juntos, tentamos sempre... é uma coisa, nós dizemos sempre e que eu digo sempre: eu não te ajudo a fazer a tarefa porque se eu te ajudasse a fazer a tarefa significava que era uma tarefa tua. Portanto, julgo que hoje em dia, a tarefa é dos dois (...) é mais cinquenta/cinquenta” (Indivíduo do sexo masculino, 31 anos, mestrado).

“Sim que fosse dividido por igual, sim. Isso acho que todos devem contribuir e acho que deveria ser por igual, sim. Não a rua tem que ser homem e casa mulher, não, não tem que ser assim” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, ensino secundário).

Denota-se que tanto os homens como as mulheres mesmo não vivendo uma situação conjugal aspiram uma divisão de tarefas domésticas igualitária, assente na interajuda do casal, demonstrando valores mais modernistas em relação ao casamento ou união de facto e divisão de trabalho doméstico (Aboim, 2007, p. 52), conforme tinha sido visto no ponto anterior. Esta tendência tende a ser a mesma, independentemente da presença de diploma de ensino superior ou não.

## Conclusão

A presente investigação abordou como tema as desigualdades de género no mercado de trabalho, tendo como principal objetivo a caracterização das desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano. Para conseguir cumprir este objetivo, foram analisados os dados dos Quadros de Pessoal provenientes no Relatório Único (2021), do Observatório do Emprego e Formação Profissional e, posteriormente, a recolha de entrevistas semiestruturadas a jovens para aprofundar estes dados. A escolha desta população deve-se ao facto de a revisão da literatura mencionar que as desigualdades salariais estão a diminuir nos jovens (Casaca & Perista, 2017, p. 7) e a partilha de tarefas domésticas tende a ser mais igualitária neste grupo social (Wall *et al.*, 2016, p. 30), sendo a escolaridade uma variável essencial para a diminuição destas desigualdades (Casaca & Perista, 2017, p. 7; Aboim, 2007, p. 52). Por tudo isto, a escolaridade é uma variável central nesta investigação.

Neste trabalho, assumiu-se que o género é uma construção social, ou seja, está associado à definição socialmente partilhada do que deve ser feminino e do que deve ser masculino (Amâncio, 1994, pp. 72-73). Assim, tradicionalmente considera-se que o papel da mulher está relacionado com o espaço doméstico e com o cuidado dos filhos (Lalanda, 2008, p. 1138), enquanto o papel do homem está interligado com o mercado de trabalho e com o papel de provedor da família (Schouten, 2011, p. 69). A entrada da mulher no mercado de trabalho no âmbito da economia formal suscitou a dualidade entre a mulher-mãe e a mulher profissionalizada (Aboim, 2007, p. 80), devido à conciliação entre o emprego e a família. São as mulheres que tendem a assumir mais tarefas familiares, em detrimento da carreira profissional (Couppié *et al.*, 1997, s/p), pois os homens dedicam menos horas ao trabalho doméstico em comparação com as mulheres (Wall *et al.*, 2016, p. 29). A conciliação entre emprego e família tem influência nas desigualdades de género (CITE, 2018, p. 1). Destaca-se, novamente, que os estudos indicam a existência de tendências para atitudes mais igualitárias nos jovens (Wall *et al.*, 2016, p. 30).

Posto isto, a literatura evidencia que o mercado de trabalho está em constante mutação. Deste modo, apresenta várias tendências de transformação, nomeadamente a dualização do mercado de trabalho (Dias *et al.*, 2020, pp. 117-118), a terciarização da economia (Almeida, 2010, p. 230), a sociedade do conhecimento (Oliveira & Carvalho, 2010, p. 77).

Concluiu-se, também, que o impacto da escolaridade pode ser benéfico para os indivíduos (Grácio, 1997, p. 89), reforçando-se que a escolaridade melhorou as condições de jovens no mercado de trabalho, o que não significa que os jovens mais qualificados não passem por períodos de instabilidade e de desemprego (Pais, 2016, p. 20). É necessário destacar que os jovens e as mulheres estão em situações mais vulneráveis no mercado de trabalho (Casaca, 2012, p. 30), mesmo quando possuem elevados níveis de habilitações académicas (Lopes & Perista, 2010, p. 212; Pais, 2016, pp. 23-24).

O mercado de trabalho açoriano assume várias particularidades: a baixa escolaridade da população (Diogo & Rocha, 2018, p. 437); as debilidades no seu tecido empresarial (Palos, 2014, pp. 497-498); o peso do setor primário e do setor secundário (Rocha, *et al.*, 2005, pp. 63-64). Não obstante, as gerações mais jovens têm investido na sua escolaridade (Palos, 2014, p. 502), principalmente as mulheres (Rocha, *et al.*, 2012, p. 99). Apesar disto, os jovens têm percursos marcados pela instabilidade (Diogo, *et al.*, 2017, p. 28) e pelo desemprego (Palos, 2014, p. 502). Verificou-se que a maioria da população e das empresas estão inseridas no setor terciário e são, essencialmente, micro e pequenas empresas. A remuneração média dos trabalhadores aumenta progressivamente, consoante a dimensão da empresa em que estão inseridos.

Deste modo, para responder à primeira questão de pesquisa - Em que medida as desigualdades de género se manifestam no mercado de trabalho açoriano? -, foram averiguadas a segregação horizontal, a segregação vertical e as desigualdades salariais. Esta questão foi respondida através dos dados dos Quadros de Pessoal de 2019. Assim, em relação à segregação horizontal, foi possível verificar que tanto os homens como as mulheres estão, mais frequentemente, inseridos no setor terciário. No entanto, a presença no setor primário e no setor secundário é mais notória para os homens. Relativamente às áreas do setor terciário, foi possível verificar que os homens estão inseridos, maioritariamente, no «Comércio, na reparação de automóveis e motociclos», no «Comércio a retalho» e nos «Transportes e armazenagem». No caso das mulheres, estão mais frequentemente inseridas nas «Atividades de saúde humana e apoio social», «Comércio, reparação de automóveis e motociclos» e no «Comércio a retalho». Nas categorias profissionais, os homens estão mais frequentemente inseridos nos grupos dos «Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos»; «Técnicos e profissões de nível intermédio»; «Agricultores e

trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta»; «Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices e operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem». Enquanto as mulheres têm valores superiores nos grupos dos «Especialistas das atividades intelectuais e científicas»; «Pessoal administrativo»; «Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores»; «Trabalhadores não qualificados». Evidenciou-se, assim, a segregação horizontal existente no mercado de trabalho açoriano. Por outro lado, através das entrevistas verificou-se que alguns entrevistados conseguiram notar discrepâncias no tipo de função entre homens e mulheres, na organização onde estão inseridos.

Relativamente à segregação vertical, através dos dados dos Quadros de Pessoal, notou-se que a maioria das chefias açorianas são do sexo masculino, nomeadamente no setor primário, no secundário e no terciário. Porém, o setor terciário é o que abarca maior número de chefias femininas e também o mais feminizado. Relativamente à perceção da segregação vertical, foi apurado, através das entrevistas, que alguns entrevistados têm chefias femininas nas empresas onde estão inseridos. No entanto, existem empresas onde os entrevistados estão inseridos sem mulheres nas chefias e estas nem têm as mesmas oportunidades para desempenhar estes cargos.

As estatísticas dos Quadros de Pessoal mostraram a existência de desigualdades salariais nas empresas açorianas, tanto em favor das mulheres como em desfavor das mesmas, sendo os setores de atividade económica essenciais para explicar este fenómeno porque existem situações em que são os homens a sofrer de desigualdade salarial no setor primário e no setor secundário, em situações específicas. Analisando apenas os valores totais das desigualdades salariais, verifica-se que se intensificam na categoria profissional de Quadro Superior, com o aumento da antiguidade na empresa de 20 e mais anos e, por fim, nos níveis do ensino superior, nomeadamente bacharelato, licenciatura e mestrado. Relativamente à perceção dos entrevistados face às desigualdades salariais, é possível notar que a maioria dos mesmos desconhece este tipo de situações e que a justificação para este fenómeno poderá dever-se ao sigilo sobre o salário (Dalli, 2021, p. 7), ou seja, se os indivíduos não conhecem o valor do salário dos colegas de trabalho. Por isso, não sabem se existe diferença remuneratória ou não.

Debrucemo-nos agora na questão de pesquisa “Em que medida a posse de um diploma do ensino superior contribui para atenuar as desigualdades de género no mercado de trabalho?”. A primeira parte desta questão foi respondida através dos dados dos Quadros de Pessoal de 2019, na segregação horizontal, verificou-se que a presença de diploma não atenuou nesta componente das desigualdades de género porque os homens estão mais inseridos em praticamente todos os nos grupos profissionais, nomeadamente: «Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos», «Técnicos e profissões de nível intermédio», «Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta», «Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices» e «Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem», enquanto as mulheres sem diploma estão inseridas nos grupos «Pessoal administrativo» e «Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores», no entanto, se as mulheres têm diplomas de ensino superior estão maioritariamente inseridas no grupo «Especialistas das atividades intelectuais e científicas», no grupo «Pessoal administrativo» e com menor frequência inseridas no grupo «Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores».

Relativamente à segregação vertical, notou-se que nas chefias estão as mulheres com maiores níveis de escolaridade em comparação com os homens, especialmente a nível superior. Logo, a probabilidade de uma mulher exercer cargos de chefia aumenta com o diploma de ensino superior.

As desigualdades salariais aumentam a partir das habilitações de ensino superior, tanto nas remunerações médias como nos ganhos mensais médios, com algumas exceções no setor primário e no setor secundário. Não foi possível verificar se as desigualdades salariais diminuem nos jovens, porque através dos dados dos Quadros de Pessoal que foram publicados no Relatório Único não existe a distribuição das remunerações pagas ou ganhos médios mensais por grupos etários.

Com a análise das entrevistas, verificou-se que nos jovens entrevistados, a presença de diploma não parece influenciar neste âmbito porque as mulheres são alvo de desigualdades de género, independentemente da existência de diploma do ensino superior ou não. No entanto, denotou-se que os jovens entrevistados não têm muita perceção sobre serem alvo de desigualdades de género, existindo uma naturalização sobre este fenómeno.

Na última questão de pesquisa – De que forma a participação dos jovens na esfera doméstica condiciona as desigualdades de género no mercado de trabalho? -, constatou-se, com base nas entrevistas que existe uma modalidade de partilha das tarefas domésticas entre ambos os elementos do casal, não um alívio da mulher da esfera doméstica, como foi apurado noutros estudos (Wall, *et al.*, 2016, p. 32). Nos jovens entrevistados, também persistem os casos em que as mulheres despendem mais horas no trabalho não pago, sendo estas quem mais prestam cuidados aos filhos (Torres, *et al.*, 2018, p. 40). Contudo, a participação na esfera doméstica condiciona a evolução no mercado de trabalho, pois quando as mulheres têm que ficar em casa para cuidar dos filhos, acabam por desencadear conflitos com o chefe devido à sua indisponibilidade no trabalho, ou seja, priorizam a família ao trabalho. Daí a dificuldade em evoluir na carreira.

A presente investigação conseguiu alcançar os objetivos que tinham sido propostos. Efetivamente, encontrou as tendências que haviam sido referidas na revisão de literatura para as desigualdades de género no mercado de trabalho, a nível nacional e no contexto açoriano. No caso dos jovens entrevistados, continuam a ser bem visíveis as desigualdades de género no mercado de trabalho e no seio familiar, sendo que existe uma maior propensão para intensificarem-se quando as mulheres são mães em ambas as esferas. Apesar de existirem alguns jovens entrevistados com modelos de partilha das tarefas domésticas mais igualitários nos quais os homens prestam cuidados aos filhos, a maior carga de trabalho familiar recai sobre as mulheres. Notou-se, também, que a presença de estereótipos de género persistem nos jovens que foram entrevistados, tanto no mercado de trabalho como na esfera familiar, destacando-se a associação da mulher a determinadas funções (Casaca & Perista, 2017, pp. 13-14) no mercado de trabalho e ao papel de mãe e cuidadora (Schouten, 2011, p. 40). Estes resultados parecem apontar para a reprodução das desigualdades existentes entre homens e mulheres (Silva, 2016, p. 18), inclusive nos mais jovens.

Considerando que o aprofundamento desta investigação consistiu na situação atual e na perceção dos jovens, para compreender se as desigualdades de género estavam a atenuar-se, teria sido igualmente interessante, comparar as desigualdades de género de outras faixas etárias com outros níveis de escolaridade, de forma a compreender estas pluralidades de realidades sociais.

## Referências Bibliográficas

- Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. In Wall, K.; Amâncio L (org.<sup>a</sup>). *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 35-87). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Almeida, J. F. de (org.) (2010). *Introdução à Sociologia*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Almeida, P. P. de (2005). Servicialização das sociedades e efeitos para o trabalho. In Almeida, P. P. de. *Trabalho, Serviço e Serviços: Contributos para a sociologia do trabalho* (pp. 27-45). Porto: Edições Afrontamento.
- Alves, N. (2008). Inserção profissional: Do “problema social” ao problema sociológico. In Alves, N. *Juventudes e Inserção Profissional*. Lisboa: Educa.
- Amâncio, L. (1992). As assimetrias nas desigualdades de género. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (34), 9-22. <https://ces.uc.pt/rccs/index.php?id=457>
- Amâncio, L. (1993). Género – Representações e identidades. *Sociologia – Problemas e Práticas*, (14), 127-140. <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/909/1/8.pdf>
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: a construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- Amâncio, L. (2007). Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspetiva. In Wall, K.; Amâncio, L. (org.<sup>a</sup>). *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 181-208). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Andrade, C. (2013). *Relações Trabalho-Família e Género: Caminho para a conciliação*. Lisboa: Coisas de Ler Edições.
- Antunes, F. (2019). Formar uma elite ou educar um povo? Quarenta anos de ensino secundário em democracia. *Sociologia - problemas e práticas*, (89), 53-77. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/68984>
- Araújo, H. C. (2010). Escola e construção da igualdade no trabalho e no emprego. In Ferreira, V. (org.<sup>a</sup>). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (pp. 217-245). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Arroteia, J. (1991). *Análise Social da Educação*. Leiria: Roble Edições
- Bettencourt, R. (2008). “Prefácio”. In Simas, R. M. N. (coord.<sup>a</sup>). *A mulher e o trabalho nos Açores e nas Comunidades* (pp. 1001-1003). Açores: UMAR.

- Bettencourt, R. (2014). *Políticas para a empregabilidade*. Lisboa: Atual Editora.
- Bourdieu, P. (1999). *A Dominação Masculina*. Oeiras: Celta Editora.
- Cantante, F. (2014). Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal. *Observatório das Desigualdades*, 1-19. [https://www.slab.pt/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2014/12/desigualdades-de-gc3a9nero-no-topo-dos-ganhos\\_frederico-cantante\\_od-e-working-paper-n-c2ba-1\\_2014.pdf](https://www.slab.pt/observatoriodasdesigualdades/wp-content/uploads/2014/12/desigualdades-de-gc3a9nero-no-topo-dos-ganhos_frederico-cantante_od-e-working-paper-n-c2ba-1_2014.pdf)
- Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. *SOCIUS Working Papers*, (4), 3-61. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/1116>
- Casaca, S. F. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In Ferreira, V. (org<sup>a</sup>). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (pp. 261-289). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Casaca, S. F. (2012). Mercado de trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes. In Casaca, S. F. (coord.<sup>a</sup>). *Mudanças laborais e relações de género* (pp. 9-50). Coimbra: Almedina.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (72), 31-52. <http://www.scielo.mec.pt/pdf/spp/n72/n72a02.pdf>
- Casaca, S. F.; Guedes, M. J.; Marques, S. R.; Paço, N. (2020), *WoBómetro 2018-2020*, Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações. <https://womenonboards.pt/wp-content/uploads/2020/12/WoB%C3%B3metro-2018-2020.pdf>
- Casaca, S. F.; Perista, H. (2017). Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal. *SOCIUS/CSG Working Papers*, (1), 1-17. [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/14420/1/WP\\_01\\_2017\\_rev.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/14420/1/WP_01_2017_rev.pdf)
- Castells, M. (2003). O Nosso Mundo, a Nossa Vida. In *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura* (pp. I-XXII). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Chaves, M.; Morais, C.; Nunes, J. S. (2009). Os diplomados do ensino superior perante o mercado de trabalho: velhas teses catastrofistas, aquisições recentes. *Fórum Sociológico*, (19), 1-24. <https://journals.openedition.org/sociologico/312>

- Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (2018). *Desigualdade Salarial entre homens e mulheres*. 1-5.  
[http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Desigualdade\\_salarial\\_Portugal\\_2018.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Desigualdade_salarial_Portugal_2018.pdf)
- Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (s/d). *Glossário a importância de falar do mesmo*. 295-313.  
[http://cite.gov.pt/Formar\\_Iguald/PDFs\\_Manual/M07\\_Glossario.pdf](http://cite.gov.pt/Formar_Iguald/PDFs_Manual/M07_Glossario.pdf)
- Coelho, S.; Casaca, S. F. (2017). Jovens estudantes universitários/as perante a vida profissional e familiar: a marca do género. *Ex aequo*, (36), 59-75.  
<https://exaequo.apem-estudos.org/artigo/jovens-estudantes-universitarios-as-perante-a-futura-vida-profissional-e-familiar>
- Couppié, T.; Epiphane, D. (2019). Et les femmes devirent plus diplômées que les hommes. *Centre D'Etudes Et De Recherche Sur Les Qualifications*, (373), s/p.  
[https://www.researchgate.net/publication/337335549\\_Et\\_les\\_femmes\\_devinrent\\_plus\\_diplomees\\_que\\_les\\_hommes](https://www.researchgate.net/publication/337335549_Et_les_femmes_devinrent_plus_diplomees_que_les_hommes)
- Couppié, T.; Epiphane, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers: entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Revue française de sciences sociales*, (93), 11-27.  
<http://journals.openedition.org/formationemploi/2204>
- Couppié, T.; Fournier, C.; Epiphane; D. (1997). Insertion professionnelle et début de carrière: les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme?. *Centre D'Etudes Et De Recherche Sur Les Qualifications*, (135), s/p.  
[https://www.researchgate.net/publication/44830408\\_Insertion\\_professionnelle\\_et\\_debut\\_de\\_carriere\\_les\\_inegalites\\_entre\\_hommes\\_et\\_femmes\\_resistent-elles\\_au\\_diplome](https://www.researchgate.net/publication/44830408_Insertion_professionnelle_et_debut_de_carriere_les_inegalites_entre_hommes_et_femmes_resistent-elles_au_diplome)
- Crompton, R.; Lyonette, C. (2007). Família, género e articulação entre trabalho e vida privada: comparação dos casos britânicos e português. In Wall, K.; Amâncio L. (org.<sup>a</sup>). *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 93-128). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais
- Cruz, M. B; Seruya; M. J; Reis, L.B; Schimidt; L. (1984). A condição social da juventude portuguesa. *Análise Social*, XX (81-82), 285-308.  
<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223473819D8fOS3xb5Gd75DK6.pdf>

- Curraize, Y.; Hugounenq; R. (2004). Inégalités de salaires entre Femmes et hommes et discrimination. *Revue de l'OFCE*, (90), 193-224. <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2004-3-page-193.htm>
- Dalli, H. (2021). Haverá compensação total para as vítimas de discriminação e correções à discriminação. *Deco proteste*, 435, 7-8.
- Dias, J.; Kovács, I.; Cerdeira, M. C. (2020). Mudanças Recentes na estrutura de emprego em Portugal. *Sociologia Online*, (22), 112-137. <https://revista.aps.pt/wp-content/uploads/2020/04/SociologiaAPS201922Cap6JoaoDias.pdf>
- Diogo, F. (2008). Determinantes do trabalho feminino: princípios e dados sobre os Açores. In Simas, R. M. N. (coord.<sup>a</sup>). *A mulher e o trabalho nos Açores e nas Comunidades* (pp. 1101-1118). Açores: UMAR.
- Diogo, F.; Palos, A. C.; Silva, O.; (2017). Modalidades de transição escola-trabalho. In Diogo, F. (coord); Palos, A. C.; Diogo, A. M.; Tomás, L. M. V.; Silva, O. *Juventude Açoriana e Mundo do Trabalho* (pp. 27-74). Ribeirão: Edições Húmus.
- Diogo, F.; Palos, A. C.; Tomás, L.; Gonçalves, R. L. (2021). Atividade e emprego. In Rocha, G. P. N; Diogo, F. (Orgs). *Açores. Retratos e tendências sociais*. Ponta Delgada: Edições Húmus.
- Diogo, F.; Rocha, G. P. N. (2018). Desigualdades de género e pobreza nos Açores. In Gomes, S.; Duarte, V.; Ribeiro, F. B.; Cunha, L.; Brandão, A. M., Jorge, A. *Desigualdades Social e Políticas Públicas. Homenagem a Manuel Carlos Silva* (pp. 437-466). Ribeirão: Edições Húmus.
- Esteves, M. (2006). Análise de Conteúdo. In Lima, J.; Pacheco, J. (coord.). *Fazer investigação. Contributos para a elaboração de dissertações e teses* (pp. 105-126). Porto: Porto Editora.
- Fernandez-Mateo, I.; Kaplan, S. (2018). Gender and Organization Science: Introduction to a Virtual Special Issue. *Organization Science*, 29 (6), 1229-1236. <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.2018.1249>
- Ferrão, J. (1988). Entender o atual processo de terciarização: das teses às dúvidas. *Análise Social*, XXIV (101-102), 703-717. <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223031386S1wGH8bg2Bw91DJ6.pdf>
- Ferreira, V. (1998). *As mulheres em Portugal: situação e paradoxos*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais. 1-29. <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/11011>

- Ferreira, V. (2010). A evolução das desigualdades entre salários masculinos e femininos: um percurso irregular. In Ferreira, Virgínia (org<sup>a</sup>). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (pp. 139-190). Lisboa: Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- Figueiredo, M. C.; Fontainha, E. (2015). Male and female wage functions: a quantile regression analysis using LEED and LFS Portuguese Databases. *Working Paper*, 1-24. <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=621507>
- Furtado, I. C. dos S. (2013). *Género e Profissões: uma análise empírica para Portugal* (Dissertação de Mestrado em Ciências Económicas e Empresarias, Departamento de Economia e Gestão, Universidade dos Açores). Repositório UAC. <https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/2861/3/DissertMestradoIsabelCristinaSantosFurtado2014VF.pdf>
- Gadrey, N. (2005). Société de la Connaissance et Qualifications des Femmes. *De Boeck Supérieur*, (15), 105-117. <https://www.cairn.info/revue-education-et-societes-2005-1-page-105.htm>
- Giddens, A. (2000). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gonçalves, R. L. (2000, abril 17- abril 19). *Insularidade e emprego. Por uma sociologia do espaço de oportunidade* [Comunicação]. IV Atas Congresso Português de Sociologia, Coimbra, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. [https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR462dd4d46b6d3\\_1.pdf](https://aps.pt/wp-content/uploads/2017/08/DPR462dd4d46b6d3_1.pdf)
- González, P.; Santos, L. D.; Santos, M. C. (2009). Education and gender wage differentials in Portugal: what can we learn from an age cohort analysis? *Education Economics*, 17 (2), 263-278. <https://cefup.fep.up.pt/education-and-gender-wage-differentials-in-portugal-what-can-we-learn-from-an-age-cohort-analysis/>
- Grácio, S. (1986). O ascenso da procura da educação. In Grácio, S. *Política educativa como tecnologia social. As reformas do ensino técnico de 1948 a 1983* (pp. 117-127). Lisboa: Livros Horizonte.
- Grácio, S. (1997). *Dinâmicas da escolarização e das oportunidades individuais*. Lisboa: Educa.
- Guerreiro; M. D.; Abrantes; P. (2007). *Transições incertas. Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Guerreiro, M. D.; Carvalho, H. (2007). O stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa. In Wall, K.; Amâncio L. (org.<sup>a</sup>), *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 129-179). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Kovács, I.; (2016). Inserção no mercado de trabalho: percursos de emprego e de vida dos jovens (ISEG-UL). In Rocha, G. P. N.; Gonçalves, R. L.; Medeiros, P. D. de., *Juventude (s), novas realidades, novos olhares* (pp. 43-71). V. N. Famalicão: Edições Húmus.
- Kovács, I.; Lopes, M. C. (2012). A juventude e o emprego: entre a flexibilidade e a precariedade. In Casaca, S. F. (coord.<sup>a</sup>). *Mudanças laborais e relações de género* (pp. 51-86). Coimbra: Almedina.
- Lalanda, P. (2008). *Mulher, família e vida ativa nos Açores*. In Simas, R. M. N. (coord.<sup>a</sup>). *A mulher e o trabalho nos Açores e nas Comunidades* (pp. 1137-1149). Açores: UMAR.
- Leandro, M. E. (2001). *Sociologia da Família nas sociedades contemporâneas*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Lima, J. Á. (2013). Por uma análise de conteúdo mais fiável. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 47 (1), 7-29. [https://impactum-journals.uc.pt/rppedagogia/article/view/1647-8614\\_47-1\\_1](https://impactum-journals.uc.pt/rppedagogia/article/view/1647-8614_47-1_1)
- Lopes, M. C.; Perista, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e de homens. In Ferreira, V. (org.<sup>a</sup>). *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias* (pp. 191-216). Lisboa: Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.
- Marques, A. P. (2009). “Novas” legitimidades de segmentação do mercado de trabalho de jovens diplomados. *Revista Portuguesa de Educação*, 22 (2), 85-115. [https://www.researchgate.net/publication/43070323\\_Novas\\_legitimidades\\_de\\_segmencao\\_do\\_mercado\\_de\\_trabalho\\_de\\_jovens\\_diplomados](https://www.researchgate.net/publication/43070323_Novas_legitimidades_de_segmencao_do_mercado_de_trabalho_de_jovens_diplomados)

- Martins, S., Mauritti, R., Nunes, N., Romão, A. L., & Costa, A. F. da. (2016). A educação ainda é importante para a mobilidade social? Uma perspetiva das desigualdades educacionais da Europa do Sul no contexto europeu. *Revista Portuguesa De Educação*, 29 (2), 261–285. <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/7920>
- Oliveira, L.; Carvalho, H. (2010). *Regulação e Mercado de Trabalho. Portugal e Europa*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Paço, N.; Casaca, S. F. (2021). Equilíbrio entre mulheres e homens nos órgãos de governo das empresas cotadas em bolsa. A influência do compromisso estratégico empresarial. *Sociologia – Problemas e Práticas*, (96), 75-91. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/18390>
- Pais, J. M., (2001). *Ganchos, Tachos e Biscates. Jovens, trabalho e futuro*. Porto: Ambar.
- Pais, J. M. (2003). *Culturais Juvenis*. Lisboa: Imprensa Nacional – Casa da moeda.
- Pais, J. M. (2016). Jovens, trabalho e futuro: dilemas e desafios. In Rocha, G. P. N.; Gonçalves, R. L.; Medeiros, P. D. de (orgs). *Juventudes (s): novas realidades, novos olhares* (pp. 19-42). V. N. Famalicão: Edições Húmus.
- Palos, A. C. (2004). Da escola ao mundo do mercado de trabalho: quando a incerteza e a precariedade configuram a inserção profissional dos jovens açorianos. *Arquipélago: Ciências da Educação*, (5), 31-61.
- Palos, A. C. (2014, junho 19 – junho 21). «Mais educação mas menos trabalho!»: Os jovens e a fragilização das relações laborais [Comunicação]. Atas do IV Colóquio Luso-Brasileiro de Sociologia da Educação, Universidade de Letras do Porto. <https://repositorio.uac.pt/handle/10400.3/4364>
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., (2016). *Os usos do tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Quivy, R.; Campenhoudt, L. V. (2013). *Manual de investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Rebelo, G. (2002). *Trabalho e igualdade. Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*. Oeiras: Celta
- Rebelo, G. (2006), *Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal*. Lisboa: Dinamia.
- Rocha, G. M. P. (2014). Dynamique démographique et éducative des régions ultrapériphériques portugaises, 2001-2011. In Cabrera, M. A. A.; Godenau, D.

(Dir.). *Movilidad y gran vecindad en las regiones ultraperiféricas de la Unión Europea*, (pp. 87-112).

[https://www.researchgate.net/publication/262680094\\_Movilidad\\_y\\_Gran\\_Vecindad\\_en\\_las\\_Regiones\\_Ultraperifericas\\_de\\_la\\_Union\\_Europea](https://www.researchgate.net/publication/262680094_Movilidad_y_Gran_Vecindad_en_las_Regiones_Ultraperifericas_de_la_Union_Europea)

Rocha, G., Palos, A.C.; Diogo, F.; Tomás, L. (2012). *Dinâmica Demográfica, Educação, emprego e Desigualdades sociais nos Açores 2014-2020*. Ponta Delgada: Centro de Estudos Sociais.

Rocha, G. P. N.; Lalanda-Gonçalves, R.; Tomás, L.; Diogo, F.; & Borralho, A. (2016). Dinâmicas sociais nos Açores. In Almeida, A. N.; Costa, A. F.; Machado, F. L. (Orgs.). *Sociologia e sociedade: livro de homenagem a João Ferreira de Almeida* (pp. 267-285). Lisboa: Editora Mundos Sociais

Rocha, G. P. N., Medeiros, O., Tomás, L., Madeira, A., Borralho, Á., (1999). *A situação das mulheres no Açores*. Ponta Delgada: Assembleia Legislativa Regional dos Açores.

Rocha, G. P. N.; Santos, A.; Tomás, L.; Santos, M. R. Q.; Rodrigues, N., (2005). *Entre Margens. Percursos para uma Vida Activa*. Ponta Delgada: Direcção Regional da Juventude, Emprego e Formação Profissional.

Sá, C.; Figueiredo, H.; Cerejeira J.; Rodrigues, M.; Portela, M. (2021). *Estado da Nação: Educação, Emprego e Competências*. Porto: Fundação José Neves. <https://jose Neves.org/pt/estado-da-nacao-2021>

Santos, A. L. S. (2016). *Discriminação Laboral sobre as Mulheres no Mercado de Trabalho Micaelense* (Dissertação de Mestrado em Ciências Sociais, Departamento de História, Filosofia e Ciências Sociais, Universidade dos Açores). Repositório UAC.

<https://repositorio.uac.pt/bitstream/10400.3/3789/6/DissertMestradoAnaLuisaSousaSantos2016VF.pdf>

Saraceno, C.; Naldini, M. (2003). *Sociologia da Família*. Lisboa: Editorial Estampa.

Schouten, M. J. (2011). *Uma Sociologia do Género*. Vila Nova Famalicão: Edições Húmus.

Segalen, M. (1999). *Sociologia da Família*. Lisboa: Terramar.

Silva, M. C. (2016). *Desigualdades de Género, Família, Educação e Trabalho*. Famalicão: Edições Húmus.

- Tomás, L. (2008). Destinos cruzados de Hera e Gaia: um olhar geracional sobre o trabalho das mulheres. In Simas, R. M. N. (coord.<sup>a</sup>). *A mulher e o trabalho nos Açores e nas Comunidades* (pp. 1069-1084). Açores: UMAR.
- Tomás, L. M. V. (2012). *Conjugação dos tempos de vida. Idade, trabalho e emprego*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Tomás, L. M. V. (2014, abril 14 – abril 16). *Filhas de uma outra sorte: as gerações de mulheres face ao trabalho e ao emprego* [Comunicação]. Atas do VIII Congresso Português de Sociologia, Évora, Universidade de Évora. <https://repositorio.uac.pt/handle/10400.3/4394>
- Torres, A. (2002), A sociologia da família: A questão feminina e o género, *Ex aequo*, (6), 117-145. Retirado de: <https://exaequo.apem-estudos.org/artigo/a-sociologia-da-familia-a-questao-feminina-e-o-genero>
- Torres, A. C. (2004). *Vida conjugal e trabalho*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A. (2018). *Sexo e Género: problematização conceptual e hierarquização das relações de género*. Textos de apoio ao doutoramento em estudos de género, Unidade Curricular Teorias de Género, feministas e sobre as mulheres. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. <http://www.analiatorres.com/images/untitled%20folder/Sexo%20e%20G%C3%A9nero-%20problematiza%C3%A7%C3%A3o%20conceptual%20e%20hierarquiza%C3%A7%C3%A3o%20das%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- Torres, A.; Marques, C.; Maciel, D. (2011). Gender, work and family: balancing central dimensions in individuals lives. *Sociologia Online*, (2), 11-37. <http://www.analiatorres.com/pdf/Gender,%20work%20and%20family.PDF>
- Torres, A. (coord.<sup>a</sup>); Pinto, P. C.; Costa, D.; Coelho, B.; Maciel, D.; Reigadinha, T.; Theodoro, E. (2018). *Género na infância e juventude. Educação, trabalho, família e condições de vida em Portugal e na Europa*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Vieira, J. C. (2008). A mulher e o mercado de trabalho nos Açores: uma perspetiva económica. In Simas, R. M. N. (coord.<sup>a</sup>). *A mulher e o trabalho nos Açores e nas Comunidades* (pp. 1161-1165). Açores: UMAR.

Wall, K., (coord), Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., Rosa, R. (2016). *Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

## Fontes

DROAP [Direção Regional de Organização e Administração Pública] (Março, 2020), “Relatório de Recursos Humanos 2019”, Retirado de: [https://portal.azores.gov.pt/documents/36534/3008393/Relat%C3%B3rio+Recursos+Humanos+2019.pdf/25be8bac-5471-4950-e655-99c6d7c1eafc?version=1.0&t=1616673606358&fbclid=IwAR2JnGbgoMd\\_9JTus3PkSMwmSmwSRbP8IPgNXSLAIzX\\_7N8hZ5q-S61sWig](https://portal.azores.gov.pt/documents/36534/3008393/Relat%C3%B3rio+Recursos+Humanos+2019.pdf/25be8bac-5471-4950-e655-99c6d7c1eafc?version=1.0&t=1616673606358&fbclid=IwAR2JnGbgoMd_9JTus3PkSMwmSmwSRbP8IPgNXSLAIzX_7N8hZ5q-S61sWig)

Eurostat (2020), *Gender Pay Gap*, Retirado de: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d0/Gender\\_pay\\_gap\\_data2018\\_EU27-01.jpg](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d0/Gender_pay_gap_data2018_EU27-01.jpg)

Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro da Assembleia da República, Diário da República n.º 30/2009: I série, n.º 30. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>

Observatório da Juventude (s/d), *Jovens*, Retirado de: [http://observatoriodajuventude.azores.gov.pt/mod\\_conceitos/index.php?ID=163#.YOIqc-j7TIU](http://observatoriodajuventude.azores.gov.pt/mod_conceitos/index.php?ID=163#.YOIqc-j7TIU)

OEFP [Observatório do Emprego e da Qualificação Profissional] (2021), *Relatório Único 2019*, Retirado de: <https://portal.azores.gov.pt/web/oefp/relat%C3%B3rio-%C3%A9Anico>

OEFP [Observatório do Emprego e da Qualificação Profissional] (Fevereiro, 2021), *Quadros de Pessoal*, Dados não publicados.

OEFP [Observatório do Emprego e da Qualificação Profissional] (Junho, 2021), *Quadros de Pessoal*, Dados não publicados.

PORDATA (2020a), *Taxa de actividade: total e por sexo (%)*, Retirado de: [https://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+actividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-848](https://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+actividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-848)

PORDATA (2020b), *Taxa de emprego: total e por nível de escolaridade completo (%)*,

Retirado

de:

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+\(percentagem\)-3464](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+(percentagem)-3464)

SREA [Serviço Regional de Estatística dos Açores] (2020), *Taxa de emprego por grupo etário, sexo e nível de escolaridade completo e taxa de desemprego*. Retirado de:

[https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista\\_relatorios.aspx?idc=29&idsc=6202&lang\\_id=1](https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista_relatorios.aspx?idc=29&idsc=6202&lang_id=1)

## Anexos

### Anexo 1 – Modelo de análise

Conceito	Dimensão	Componente	Indicador/ Indicadores estatísticos dos Quadros de Pessoal [QP]	Questões do guião de entrevista [ENT]/ Fontes
Desigualdades de género no mercado de trabalho	Segregação ocupacional	Segregação horizontal	Ramo de atividade	[ENT] 3.3. Qual é a sua profissão atual/última profissão? É/era trabalhador por conta de outrem ou por conta própria/patrão? Que função desempenha/desempenhava? É/era no setor privado ou no setor público?
			Setor	
			Profissão	
			Situação na profissão	[ENT] 3.2. Alguma vez passou por uma situação de desemprego? Se sim, quanto tempo demorou? Quantas vezes esteve desempregado/a? Quais as principais dificuldades/obstáculos que sentiu para arranjar um novo emprego?
			Situações de desemprego	
			[QP] Número de trabalhadores segundo as atividades, por níveis de qualificação	Quadros de Pessoal de 2019 - Relatório Único (2021)
			[QP] Número de trabalhadores por conta de outrem, segundo as profissões, por grupos etários	
			[QP] Trabalhadores por habilitações literárias e categoria profissional	Dados não publicados

	Dimensão empresarial	[ENT] 3.4. Quantos trabalhadores estão empregados na empresa onde trabalha/trabalhava?
	Funções	[ENT] 3.3. Qual é a sua profissão atual/última profissão? É/era trabalhador por conta de outrem ou por conta própria/patrão? Que função desempenha/desempenhava? É/era no setor privado ou no setor público?
	Situação atual de emprego	[ENT] 4.1. Na sua organização existem/existiam pessoas de ambos os sexos a exercer as mesmas funções?
	Promoções	[ENT] 3.1. Neste momento encontra-se a trabalhar? Há quanto tempo permanece nesta situação?
	Perceção sobre as oportunidades	[ENT] 3.10. Alguma vez foi promovido/a? Em que medida progrediu na sua categoria profissional? [ENT] 4.2. Sente/sentia que os homens e as mulheres são tratados de forma diferente na organização onde trabalha/trabalhava? Alguma vez foi tratado/a de forma diferente em comparação com o sexo oposto na organização onde trabalha/trabalhava? Alguma vez se sentiu desvalorizado/a como trabalhador/a por ser homem/mulher? [ENT] 4.3. Acha que as oportunidades dadas a homens e a mulheres para progredirem na carreira são iguais na organização onde trabalha/trabalhava? [ENT] 4.5. Acha que as oportunidades dadas a homens e a mulheres para ocuparem cargos de chefia na organização onde trabalha/trabalhou são iguais? [ENT] 4.6. Alguma vez sentiu que foi discriminado/a na obtenção de um trabalho ou na obtenção de alguma promoção em relação ao sexo oposto? (por exemplo, perguntaram se tinha ou queria ter filhos numa entrevista de
Segregação vertical		

		emprego).
	[QP] Trabalhadores das chefias por habilitações literárias, setor de atividade económica e data de promoção	Dados não publicados
	Categoria profissional	[ENT] 3.9. Dentro da sua profissão, qual é a categoria profissional que tem/tinha?
	Hierarquia	[ENT] 3.11. Ocupa/ocupava algum cargo de chefia na sua atual profissão/antiga profissão?
	Vínculo laboral	[ENT] 3.6. Qual é o tipo de contrato de trabalho que tem/tinha?
	Regime de trabalho	[ENT] 3.7. Qual é o seu regime laboral? É <i>part-time</i> ou <i>full-time</i> ? Quantas horas trabalha por semana?
Desigualdades salariais	Rendimento	[ENT] 3.8. Qual é/era a sua posição remuneratória? Entre 500 a 700. Entre os 700 e 850. Entre os 850 a 950. Entre os 950 a 1100. Entre os 1100 a 1600. Superior a 1600.
	Antiguidade na empresa	[ENT] 4.4. Tem conhecimento dos homens auferirem mais rendimentos que as mulheres na organização onde trabalha/trabalhava, apesar desempenharem as mesmas funções? [ENT] 3.5. Há quanto tempo está/esteve a exercer essa profissão?
	[QP] Remuneração média mensal base paga, segundo as atividades, por escalões de dimensão das empresas sediadas nos Açores	Quadros de Pessoal de 2019 - Relatório Único (2021)
	[QP] Remuneração média mensal base paga, segundo as atividades por escalões de antiguidade na empresa dos trabalhadores a tempo completo	

		<p>[QP] Remuneração média mensal base paga, segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo</p> <p>[QP] Remuneração média mensal base paga, segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo</p> <p>[QP] Ganho médio mensal, segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo</p> <p>[QP] Ganho médio mensal, segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo</p> <p>[QP] Ganho médio mensal, segundo as atividades, por escalões de antiguidade na empresa dos trabalhadores a tempo completo</p>	
Articulação emprego-família	Divisão do trabalho familiar	<p>Partilha de tarefas</p> <p>Perceção de justiça em relação à divisão das tarefas</p> <p>Tarefas realizadas</p>	<p>[ENT] 5.7. Partilha as tarefas domésticas com o seu companheiro/a ou outros elementos do agregado familiar? Como é feita a divisão das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares? Se vivesse com um companheiro/companheira como imagina que seria a partilha de tarefas domésticas?</p> <p>[ENT] 5.9. Considera que a forma como fazem a divisão das tarefas doméstica e das responsabilidades familiares é justa? Sente-se penalizado/a?</p> <p>[ENT] 5.8. Quais são as tarefas que costuma realizar? Quais são as tarefas que o seu companheiro/a costuma realizar? (ou outros elementos do agregado familiar).</p>

Articulação emprego-família	Tempo de trabalho não pago	[ENT] 5.6. Quantas horas despende diariamente/durante a semana nas tarefas domésticas e outras responsabilidades familiares? E no fim-de-semana?	
	Tempo de trabalho pago	[ENT] 3.7. Qual é o seu regime laboral? É part-time ou full-time? Quantas horas trabalha por semana?	
	Avaliação de conciliação emprego-família	[ENT] 5.10. Como avalia a sua conciliação entre a vida familiar e a sua vida profissional? Sente-se sobrecarregado/a com a conciliação emprego e família?	
	Colaboração da organização	[ENT] 5.11. A organização em que trabalha/trabalhava facilita/facilitava a sua saída do trabalho para resolver problemas familiares ou pessoais? (por exemplo, cuidar de um filho ou de outro elemento familiar).	
	Prestação de cuidados à família	[ENT] 5.12. Alguma vez deixou de trabalhar para cuidar dos seus filhos ou outro elemento do agregado familiar? E o seu companheiro/a?	
	Composição do agregado familiar	[ENT] 5.1. Com quem vive?	
	[QP] Duração média semanal do trabalho efetuado pelos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e parcial (horas), no período normal, segundo as atividades, por níveis de qualificação	Quadros de Pessoal de 2019 - Relatório Único (2021)	
	[QP] Número de horas extraordinárias (outubro), segundo as atividades, por níveis de qualificação		
	Gestão de conflitos	Prioridade	[ENT] 5.13 Em caso de conflito, costuma priorizar a família ou o trabalho? E o seu companheiro/a?
	Agregado familiar	Escolaridade	[ENT] 5.3. Qual é o nível de escolaridade do seu companheiro/a?

				[ENT] 5.5. Qual é a profissão do seu companheiro/a? Quais são as funções que desempenha?
			Rendimentos do companheiro	[ENT] 5.4. O/a seu/sua companheiro/a contribui para o rendimento familiar? Quem auferiu mais rendimentos?
			Número de filhos	[ENT] 5.2. Tem filhos? Quantos? Tenciona ter filhos?
			Intenções de constituir família	
Percurso académico			Habilitações académicas	[ENT] 2.1. Qual é o seu grau académico?
			Curso	[ENT] 2.2. Qual foi o curso que tirou?

## Anexo 2 – Guião de entrevista



### DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

#### Guião de entrevista

##### I – Dados sociográficos

- 1.1. Sexo
- 1.2. Qual é a sua idade?
- 1.3. Qual é o seu estado civil?

##### II – Percurso académico

- 2.1. Qual é o seu grau académico?
- 2.2. Qual foi o curso que tirou?

##### III – Caracterização da atividade profissional

- 3.1. Neste momento encontra-se a trabalhar? Há quanto tempo permanece nesta situação?
- 3.2. Alguma vez passou por uma situação de desemprego? Se sim, quanto tempo demorou? Quantas vezes esteve desempregado/a? Quais as principais dificuldades/obstáculos que sentiu para arranjar um novo emprego?
- 3.3. Qual é a sua profissão atual/última profissão? É/era trabalhador por conta de outrem ou por conta própria/patrão? Que função desempenha/desempenhava? É/era no setor privado ou no setor público?
- 3.4. Quantos trabalhadores estão empregados na empresa onde trabalha/trabalhava?
- 3.5. Há quanto tempo está/esteve a exercer essa profissão?
- 3.6. Qual é o tipo de contrato de trabalho que tem/tinha?
- 3.7. Qual é o seu regime laboral? É *part-time* ou *full-time*? Quantas horas trabalha por semana?
- 3.8. Qual é/era a sua posição remuneratória? Entre 500 a 700. Entre os 700 e 850. Entre os 850 a 950. Entre os 950 a 1100. Entre os 1100 a 1600. Superior a 1600.
- 3.9. Dentro da sua profissão, qual é a categoria profissional que tem/tinha?

3.10. Alguma vez foi promovido/a? Em que medida progrediu na sua categoria profissional?

3.11. Ocupa/ocupava algum cargo de chefia na sua atual profissão/antiga profissão?

#### **IV – Perceção sobre as oportunidades dos homens e das mulheres no mercado de trabalho**

4.1. Na sua organização existem/existiam pessoas de ambos os sexos a exercer as mesmas funções?

4.2. Sente/sentia que os homens e as mulheres são tratados de forma diferente na organização onde trabalha/trabalhava? Alguma vez foi tratado/a de forma diferente em comparação com o sexo oposto na organização onde trabalha/trabalhava? Alguma vez se sentiu desvalorizado/a como trabalhador/a por ser homem/mulher?

4.3. Acha que as oportunidades dadas a homens e a mulheres para progredirem na carreira são iguais na organização onde trabalha/trabalhava?

4.4. Tem conhecimento dos homens auferirem mais rendimentos que as mulheres na organização onde trabalha/trabalhava, apesar desempenharem as mesmas funções?

4.5. Acha que as oportunidades dadas a homens e a mulheres para ocuparem cargos de chefia na organização onde trabalha/trabalhou são iguais?

4.6. Alguma vez sentiu que foi discriminado/a na obtenção de um trabalho ou na obtenção de alguma promoção em relação ao sexo oposto? (por exemplo, perguntaram se tinha ou queria ter filhos numa entrevista de emprego).

#### **V – Conciliação trabalho e família**

5.1. Com quem vive?

5.2. Tem filhos? Quantos? Tenciona ter filhos?

5.3. Qual é o nível de escolaridade do seu companheiro/a?

5.4. O/a seu/sua companheiro/a contribui para o rendimento familiar? Quem auferir mais rendimentos?

5.5. Qual é a profissão do seu companheiro/a? Quais são as funções que desempenha?

5.6. Quantas horas despende diariamente/durante a semana nas tarefas domésticas e outras responsabilidades familiares? E no fim-de-semana?

5.7. Partilha as tarefas domésticas com o seu companheiro/a ou outros elementos do agregado familiar? Como é feita a divisão das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares? Se vivesse com um companheiro/companheira como imagina que seria a partilha de tarefas domésticas?

5.8. Quais são as tarefas que costuma realizar? Quais são as tarefas que o seu companheiro/a costuma realizar? (ou outros elementos do agregado familiar).

5.9. Considera que a forma como fazem a divisão das tarefas doméstica e das responsabilidades familiares é justa? Sente-se penalizado/a?

5.10. Como avalia a sua conciliação entre a vida familiar e a sua vida profissional? Sente-se sobrecarregado/a com a conciliação emprego e família?

5.11. A organização em que trabalha/trabalhava facilita/facilitava a sua saída do trabalho para resolver problemas familiares ou pessoais? (por exemplo, cuidar de um filho ou de outro elemento familiar).

5.12. Alguma vez deixou de trabalhar para cuidar dos seus filhos ou outro elemento do agregado familiar? E o seu companheiro/a?

5.13 Em caso de conflito, costuma priorizar a família ou o trabalho? E o seu companheiro/a?

## **VI – Contexto familiar**

6.1. Qual é a escolaridade do seu pai? Qual é a profissão do seu pai?

6.2. Qual é a escolaridade da sua mãe? Qual é a profissão da sua mãe?

### Anexo 3 – Termo de consentimento informado

#### Termo de consentimento

O presente trabalho de investigação possui como temática as desigualdades de género no mercado de trabalho e insere-se no âmbito do Mestrado de Políticas Sociais e Dinâmicas Regionais da Universidade dos Açores. O principal objetivo desta investigação reside em compreender as desigualdades de género no mercado de trabalho açoriano, de forma a contribuir para o conhecimento científico a nível regional.

A investigação será realizada pela aluna Rita Ponces e orientada pela professora doutora Ana Diogo. Os resultados serão apresentados na Universidade dos Açores e, posteriormente, publicados. Havendo a possibilidade de conhecer os resultados obtidos, contactando a autora através do *e-mail* ritaponces123@gmail.com e do contato telefónico 912377925.

A sua participação neste estudo não lhe trará nenhuma despesa ou risco. As informações serão recolhidas através de uma entrevista, solicitando-se a sua autorização para gravar a mesma, de forma obter um melhor registo do seu depoimento. A entrevista será realizada de forma individual de forma a garantir a sua privacidade, sem a presença de outras pessoas além do entrevistado e da investigadora. Os seus dados pessoais serão utilizados, exclusivamente, para fins científicos, serão mantidos como confidenciais e tratados de forma anónima na apresentação dos resultados do estudo. A sua participação neste estudo é voluntária e pode desistir ou recusar participar, sem quaisquer consequências para si.

Após considerar todas as explicitações acima referidas, declaro que aceito participar nesta investigação.

Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

Assinatura (sujeito de investigação): \_\_\_\_\_

Local: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

Assinatura (investigadora): \_\_\_\_\_

#### Anexo 4 – Caracterização dos entrevistados

Sexo	Idade	Escolaridade	Curso	Estado civil	Setor de atividade económica	Categoria profissional
Feminino	23	Ensino secundário - Nível IV	Programador de Informática	Casada	Terciário	3. Técnicos e profissões de nível intermédio
Feminino	25	Licenciatura	Música	Solteira	Terciário	0. Profissões das forças armadas
Feminino	27	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Apoio à Infância	União de facto	Secundário	7. Trabalhadores qualificados da indústria construção e artífices
Feminino	27	Mestrado	Vulcanologia	Solteira	Terciário	2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas
Feminino	29	Licenciatura	Sociologia	União de facto	Terciário	4. Pessoal administrativo
Feminino	29	Mestrado	Ciências Económica e Empresariais	União de facto	Terciário	4. Pessoal administrativo
Feminino	30	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Animação Sociocultural	Casada	Terciário	5. Trabalhadores pessoais, proteção, vendedores
Feminino	31	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Turismo	Solteira	Terciário	4. Pessoal administrativo
Feminino	31	Mestrado	Mestrado em Políticas Sociais e Dinâmicas Regionais	União de facto	Terciário	2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas
Feminino	32	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Turismo	Casada	Terciário	4. Pessoal administrativo
Feminino	33	Mestrado	Engenharia Agronómica	Solteira	Primário	2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas
Feminino	34	Licenciatura	Gestão e Conservação da Natureza	Casada	Secundário	2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas

Feminino	27	Ensino secundário	Línguas e Humanidades	Casada	Terciário	4. Pessoal administrativo
Masculino	23	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Apoio à Gestão	União de facto	Terciário	4. Pessoal administrativo
Masculino	25	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Instalação e Manutenção de Equipamentos Informáticos	Solteiro	Terciário	3. Técnicos e profissões de nível intermédio
Masculino	25	Licenciatura	Sociologia	Solteiro	Secundário	3. Técnicos e profissões de nível intermédio
Masculino	25	Licenciatura	Sociologia	União de Facto	Secundário	4. Pessoal administrativo
Masculino	26	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Produção Agrária	Casado	Terciário	5. Trabalhadores pessoais, proteção, vendedores
Masculino	27	Ensino secundário - Nível IV	Técnico de Frio e Climatização	Solteiro	Terciário	0. Profissões das forças armadas
Masculino	28	Licenciatura	Relações Públicas e Comunicação	União de Facto	Terciário	3. Técnicos e profissões de nível intermédio
Masculino	28	Licenciatura	Gestão	Solteiro	Terciário	3. Técnicos e profissões de nível intermédio
Masculino	28	Mestrado	Ciências Económica e Empresariais	União de Facto	Terciário	5. Trabalhadores pessoais, proteção, vendedores
Masculino	29	Ensino Básico - Nível III	Mesa Bar	União de Facto	Terciário	5. Trabalhadores pessoais, proteção, vendedores
Masculino	31	Mestrado	Engenharia Informática	Solteiro	Terciário	2. Especialistas das atividades intelectuais e científicas

## **Anexo 5 – Sistema de categorias**

### **Sistema de categorias de análise**

#### **Categoria 1 - Segregação horizontal**

Nesta categoria foram integradas as seguintes subcategorias: 1.1. Área profissional e 1.2. Percepção sobre a segregação horizontal

##### **Subcategoria 1.1. Área profissional**

Nesta subcategoria estão incorporadas as profissões dos entrevistados.

##### **Subcategoria 1.2. Percepção sobre a segregação horizontal**

A presente subcategoria abarca a percepção dos entrevistados sobre a segregação horizontal na organização onde estão empregados.

#### **Categoria 2 - Segregação vertical**

Esta categoria abrange cinco subcategorias, sendo estas: 2.1. Posição na hierarquia, 2.2. Percepção sobre as oportunidades, 2.3. Percepção sobre a segregação vertical, 2.4. Diferenciação na obtenção de um emprego/promoção e, por fim, 2.5. Alvo de tratamento diferenciado entre homens e mulheres.

##### **Subcategoria 2.1. Posição na hierarquia**

Esta subcategoria visa averiguar se os indivíduos ocupam posições de chefia na organização onde estão empregados.

##### **Subcategoria 2.2. Percepção sobre as oportunidades entre homens e mulheres**

A presente subcategoria incorpora a percepção dos indivíduos sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na organização onde estão inseridos.

##### **Subcategoria 2.3. Percepção sobre a segregação vertical**

Esta subcategoria reúne a percepção dos entrevistados sobre a segregação vertical, ou seja, se as chefias que existem na empresa onde estão inseridos são compostas por homens ou mulheres.

##### **Subcategoria 2.4. Diferenciação no recrutamento ou na obtenção de uma promoção**

A presente subcategoria compreende os excertos em que estão mencionadas situações de diferenciação entre homens e mulheres na obtenção de um determinado emprego/promoção, podendo essas situações ser vividas ou conhecidas, isto é, sendo o alvo da diferenciação o entrevistado ou outra pessoa.

### **Subcategoria 2.5. Alvo de tratamento diferenciado entre homens e mulheres**

Nesta subcategoria incluem-se os relatos dos entrevistados sobre serem alvos de tratamento diferenciado em comparação com algum indivíduo do sexo oposto ao longo da sua atividade profissional por parte das chefias das organizações onde estão ou estiveram inseridos, relativamente às tarefas desenvolvidas.

### **Categoria 3 - Desigualdades salariais entre homens e mulheres**

Na categoria 3 estão incluídas as seguintes subcategorias: 3.1. Rendimento auferido e 3.2. Percepção sobre as desigualdades salariais.

#### **Subcategoria 3.1. Rendimento auferido**

Esta subcategoria abrange a posição remuneratória dos entrevistados.

#### **Subcategoria 3.2. Percepção sobre as desigualdades salariais**

Nesta subcategoria estão presentes as percepções dos entrevistados sobre as desigualdades salariais, nomeadamente, se sofreram deste tipo de desigualdade ou se têm conhecimento desta situação em comparação com o sexo oposto.

### **Categoria 4 - Articulação emprego-família**

Esta categoria agrega dez subcategorias, sendo estas: 4.1. Divisão de tarefas domésticas, 4.2. Percepção de justiça em relação à divisão das tarefas, 4.3. Tempo de trabalho não pago diariamente, 4.4. Tempo de trabalho não pago ao fim de semana, 4.5. Tempo de trabalho pago, 4.6. Colaboração da organização, 4.7. Percepção sobre a conciliação emprego-família, 4.8. Prestação de cuidados à família, 4.9. Prestação de cuidados à família por parte do companheiro e, por fim, 4.10. Idealização da partilha de tarefas domésticas.

#### **Subcategoria 4.1. Divisão de tarefas domésticas**

Nesta subcategoria estão incluídos excertos dos entrevistados sobre a divisão das tarefas domésticas no seio do seu agregado familiar.

#### **Subcategoria 4.2. Percepção de justiça em relação à divisão das tarefas**

Esta subcategoria incorpora a percepção de justiça em relação à divisão de tarefas domésticas no seio do agregado familiar, ou seja, se os entrevistados consideram que a divisão é justa ou não.

#### **Subcategoria 4.3. Tempo de trabalho não pago diariamente**

A presente subcategoria abarca o tempo de trabalho não pago despendido diariamente pelos entrevistados.

#### **Subcategoria 4.4. Tempo de trabalho não pago ao fim de semana**

Esta subcategoria agrega o tempo de trabalho não pago despendido ao fim de semana pelos entrevistados.

#### **Subcategoria 4.5. Tempo de trabalho pago**

Nesta subcategoria apresentam-se os dados do tempo de trabalho pago dos entrevistados.

#### **Subcategoria 4.6. Colaboração da organização**

A presente subcategoria visa agregar os dados sobre a facilidade ou não da saída da organização para resolver determinados problemas pessoais ou familiares por parte dos entrevistados.

#### **Subcategoria 4.7. Percepção sobre a conciliação emprego-família**

Nesta subcategoria está integrada a percepção dos entrevistados sobre a conciliação emprego-família, ou seja, a sua avaliação desta conciliação.

#### **Subcategoria 4.8. Prestação de cuidados à família**

Esta subcategoria compreende os discursos que dão conta de situações de prestação de cuidados à família por parte dos entrevistados para cuidar de algum familiar ou filho.

#### **Subcategoria 4.9. Prestação de cuidados à família por parte do companheiro/a**

A presente subcategoria inclui os excertos dos inquiridos que referem a prestação de cuidados à família por parte do companheiro/a do entrevistado para cuidar de algum familiar ou filho.

#### **Subcategoria 4.10. Idealização da partilha de tarefas domésticas**

Nesta subcategoria estão agregadas as idealizações dos entrevistados solteiros sobre como seria realizada a partilha de tarefas domésticas.

## Anexo 6 – Grelha de apresentação de unidades de registo para codificação

Nº da unidade de registo	Unidade de registo	Codificador 1	Codificador 2	Acordo (S/N)
1	“(…) mas as mulheres faziam coisas que os homens não faziam. Vou lhe dar um exemplo, tive num trabalho que as mulheres eram obrigadas a fazer limpeza, mas os homens não faziam, tipo lavar as casas de banho, esfregar não sei quê... os homens não faziam isso” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).	2.5.	2.5.	S
2	“Técnica de turismo” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário)	1.1.	1.1.	S
3	“Sim, sim, sim, é mais neste sentido. Ela limpa muito mais que eu, sinto-me a abusar dela” (Indivíduo do sexo masculino, 23 anos, ensino secundário).	4.2.	4.2.	S
4	“É boa, é boa. Levo mais tempo ocupado, mas é boa, dá para conciliar bem” (Indivíduo do sexo masculino, 23 anos, ensino secundário).	4.7.	4.7.	S
5	“Sim, sim, sim normalmente para comunicar nós falamos com o contabilista, por exemplo no caso das horas a mais, se tivermos horas a mais não há problema nenhum. Se não tivermos, ela mete no banco de horas e depois compensamos, não há problema” (Indivíduo do sexo masculino, 23 anos, ensino secundário).	4.6.	4.6.	S
6	“Mais ou menos, o meu pai foi ao Porto para ser operado e eu tive que ir com ele uns dias” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, ensino secundário).	4.8.	4.8.	S
7	“Portanto... só fazendo as contas porque eu entro às 8h30 e saio às 17h30, isso dá mais ou menos quarenta horas. Mais coisa menos coisa, assim de cabeça” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).	4.5.	4.5.	S
8	“Sim, na minha empresa sim. Porque existem, por exemplo quadros superiores tanto femininos como masculinos, chefias tanto masculinas como femininas, diretores igual e até administradores. Também existem administradores masculinos e femininos” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).	2.3.	2.3.	S
9	“Sinto-me porque trabalhar e depois trabalhar fora das 9h às 18h, ter um menino e depois ter as coisas de casa, não é fácil. Ter a vida doméstica também não é fácil. Claro que há sempre quem esteja pior, mas o que nos dói é o que nos toca na pele” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).	4.7.	4.8.	S

10	<p>“Nós temos, como eu disse, um efetivo masculino muito superior ao feminino porque trata-se de uma empresa de (...), portanto... as nossas direções com maior número de efetivos são as direções de produção e distribuição, portanto trabalha a nível de centrais e nas centrais nós verificamos, bem à vontade 95% do pessoal que lá trabalha são homens. Começam a existir algumas mulheres, algumas engenheiras e até mesmo algumas operadoras de central, mas é algo recente. Nestas duas direções que são a produção e distribuição, estão concentrados bem à vontade, à volta de 400 pessoas, 500 pessoas, praticamente, ou mais até metade ao pessoal da empresa” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).</p>	1.2.	1.2.	S
11	<p>“No fim de semana são as mesmas duas, três. As restantes são para descansar” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, mestrado).</p>	4.5.	4.5.	S
12	<p>“Depende da companheira, há companheiras que são mais predispostas a um tipo de tarefas e há outras que são mais predispostas a outro tipo de tarefas. No meu caso, como eu me desenrasco bastante bem quer dentro de casa, quer fora de casa teria de ver como é que se resolvia a questão, à exceção de cozinhar, cozinhar não é o meu forte. Mas... eu tenho muito jeito até para limpar a casa, fazer a cama, passar roupa, lavar roupa. Portanto... também para o exterior também tenho, daí que dependeria do tipo de trabalho que a companheira tivesse disposta e tivesse capacidades para fazer” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).</p>	4.10.	4.10.	S
13	<p>“É, eu considero que sim porque o meu pai fica maioritariamente com a parte de fora da casa e a minha mãe fica com o interior. Quando a minha mãe necessita de ajuda, quer eu, quer o meu pai ajudamos. Quando o meu pai necessita de ajuda, como são coisas mais pesadas, a minha não o faz, mas faço eu, daí que a distribuição é igualitária, sim” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).</p>	4.2.	4.2.	S
14	<p>“Ah... Sim, por acaso tenho, também sou gestor de recursos humanos. Sim, por acaso tenho esse conhecimento, não são bem as mesmas funções, mas são funções enquadradas no mesmo setor digamos. Portanto sim, tenho conhecimento desta situação sim” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).</p>	3.2.	3.2.	S
15	<p>“Ui, uii... diariamente... ok... não chega a meia hora, não chega a meia hora, não chega, não chega” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).</p>	4.3.	4.3.	S
16	<p>“Depende dos fins-de-semana, mas pronto... novamente é... nos dias muito bons entre vinte minutos a uma hora, talvez. Mas mais do que isso, não” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).</p>	4.4.	4.4.	S
17	<p>“Já, tenho que recorrer àquela licença de acompanhamento a filho ou então férias ou horas gozadas, trabalhadas digo” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).</p>	4.8.	4.8.	S

18	<p>“Ah... sim, neste aspeto sim. Não tem qualquer... Não coloca entrave. Apenas, como é óbvio, esperam que lhe digam pelo menos com dois ou três dias de antecedência que necessita de ir resolver assuntos. Mas à partida, não há qualquer entrave por parte da minha entidade patronal para tal” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).</p>	4.6.	4.6.	S
19	<p>“Já, já. Mas não foi muito tempo foi um dia, dois dias (...)” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).</p>	4.8.	4.8.	S
20	<p>“Sim, existe, existe, existe. É assim... o que eu faço, sou o único por isso não existe, mas aquilo é... pronto, tens vendedores masculinos e femininos. Tem... coisas assim do género. Tem dos dois lados, só que por exemplo, naturalmente existe mais homens porque aquilo é uma empresa que tem mecânicos, mecânicos só há homens. Ah... Epah, eu diria que se calhar é 70% masculino e 30% feminino. Só na parte dos vendedores é que... na secretaria comercial é só mulheres, está a perceber? Acho que ainda há aquela coisa dos papéis trata a mulher, da mão de obra trata o homem, coisas assim. Pelo menos é o que eu acho, assim de fora, está a perceber?” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, licenciatura).</p>	1.2.	1.2.	S
21	<p>“De chefia se calhar não, porque... vendo assim de pancada, as chefias que eu conheço são tudo homens. Por exemplo, nos cargos superiores, nos donos existe mulheres e homens que aquilo é uma empresa de família e existe mulheres e homens. Mas de resto, para baixo, cargos de chefias só vejo homens, por isso se calhar neste sentido, se calhar até poderá haver alguma discriminação, digamos assim, não sei...” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, licenciatura).</p>	2.3.	2.3.	S
22	<p>“Discriminado não, mas recebi uma informação de um sítio que eu estava a pensar concorrer e que... me disseram que não valia a pena porque só iam contratar mulheres e no caso onde estou a trabalhar agora isso não estava exposto na publicação que fizeram, mas depois durante as entrevistas, eles disseram que abriram as vagas só para homens que era para equilibrar as quotas. Tinha muita gente mulheres e era preciso um homem para essas funções. Não fui discriminado na altura da oferta, mas disseram-me isso na altura de entrevista” (Indivíduo do sexo masculino, 28 anos, mestrado).</p>	2.4.	2.4.	S

23	“(…) Pois, se considerar a carreira de todo o meu desempenho até agora, posso dizer que progredi muito porque ao fim de dois anos já estava numa posição de dirigente. Se considerar só a minha carreira de origem, de especialista informático, acabei de ter um pouco de sorte porque com os descongelamentos previstos no orçamento de Estado de 2019 talvez ou de 2020, 2019 julgo eu... Houve o descongelamento dessa questão das carreiras, portanto eu já apanhei esse momento de progressão e, portanto, já não estou na base de carreira informática, apesar de não estar a desempenhar carreira informática, mas como continuo a contar o contrato por trás, a minha carreira é informática. Neste momento já progredi para uma opção superior, apesar de neste momento não ser remunerado por ela, ser remunerado pelo sim pelo cargo que dirigente que desempenho” (Indivíduo do sexo masculino, 31 anos, mestrado).	2.1.	2.1.	S
24	“Supostamente quarenta, mas às vezes fazemos uma hora extra, duas” (Indivíduo do sexo feminino, 23 anos, ensino secundário).	4.5.	4.5.	S
25	“Como ele costuma chegar mais cedo, a parte do jantar é com ele. Eu faço a parte das limpezas, roupa, arrumar a casa, mas ele também me ajuda nesta parte” (Indivíduo do sexo feminino, 23 anos, ensino secundário).	4.1.	4.1.	S
26	“É equilibrado, o meu trabalho às vezes exige uma hora extra ou outra, se calhar tenho mais tempo no trabalho do que em casa, mas tudo é equilibrado. Se estou mais uma hora, depois também estou em casa outra hora. É assim, é equilibrado” (Indivíduo do sexo feminino, 23 anos, ensino secundário).	4.7.	4.7.	S
27	“Sim, eu fui promovida duas vezes. A primeira vez eu fui promovida, tive que fazer um curso em que é quase uma recruta, é a nível físico outra vez durante três semanas para poder ser promovida a 2.º cabo. Depois a promoção a 1.º cabo que é onde estou agora, é automática ao fim de 1 ano, somos automaticamente promovidos a 1.º cabo” (Indivíduo do sexo feminino, 25 anos, licenciatura).	2.1.	2.1.	S
28	“Isso aqui é consoante os gostos, ele fica com a parte do quintal, eu fico com a parte de dentro” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).	4.1.	4.1.	S
29	"Sim. Também às vezes vai depender muito do humor um do outro, às vezes não apetece arrumar a roupa e ele arruma. Outras vezes não me apetece cozinhar e ele cozinha e eu faço outras coisas" (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário).	4.2.	4.2.	S
30	“Que eu tenha conhecimento, não. Toda a gente é paga pelo seu grau académico, o escalão está como mestre ou como doutorado e é pago consoante isso, não acho que... não sei se há alguma desigualdade neste sentido” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, mestrado).	3.2.	3.2.	S

31	“(…) o meu patrão há pouco tempo estava a contratar alguém, queria especificamente que fosse homem e quase que insinuou que havia a possibilidade de ele vir a ser chefe. Ele agora... Acho que mudou de ideias, mas era o plano inicial dele. Portanto, existe maior possibilidade de um homem vir a ser chefe do call center do que uma mulher” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).	2.4.	2.2.	N
32	“Não, por exemplo na produção parece que é impensável haver uma chefe mulher, apesar que a única mulher que tinha lá dentro, tinha todas as capacidades para ser subchefe, mas nem sequer é posto na mesa, porque não... Nem sequer está a ser considerado, o que é pena e é uma coisa que eu gostava que mudasse no futuro, ela tinha todas as capacidades de ser subchefe daquele setor” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).	2.3.	2.3.	S
33	“Ahh, isso sim... isso normalmente perguntam. É uma pergunta que fazem e, por exemplo, eu recorde-me que há uns anos quando eu estava num processo de recrutamento para (...), essa pergunta às vezes era eliminatória, a pessoa que dizia que tinha filhos, eles já começavam a torcer o nariz. Porque a gente primeiro tinha, como é que eu sei, porque a gente primeiro... aquilo era um processo com várias fases, como a (...) e a primeira fase era o grupo, a entrevista de grupo. Portanto, a gente ouvia as perguntas e as respostas uns dos outros e a rapariga que estava ao meu lado, eu lembro-me bem que eles quando perguntaram ao primeiro candidato “tem filhos?”, ela começou logo a dizer baixinho “pronto, estou tramada, quando ele me perguntar se tenho filhos vou dizer que sim e ele vai torcer o nariz” e realmente, eu depois prestei atenção e quando diziam que sim que tinham, eles faziam assim uma torcedela no nariz” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, mestrado).	2.4.	2.4.	S
34	“Pronto, isso é a coisa que gera mais discussões. Pronto, limpezas mais a fundo sou eu, loiça a gente divide, roupa a gente divide, comida a maior parte das vezes é ele que faz” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).	4.1.	4.1.	S
35	“Sim, na (...), quando chegou ao final dos três meses do primeiro contrato, eles nem quiseram considerar renovar comigo porque disseram especificamente que estavam à procura de um homem para a equipa porque já tinham muitas mulheres na equipa. Portanto, ficou um colega meu que eu considero que não era assim tão bom trabalhador, mas como era o único homem que concorreu naquela altura, foi ele que ficou” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).	2.4.	2.4.	S
36	“Eu ia-te dizer que é vinte e quatro sobre vinte e quatro, mas é complicado, tem aquelas horas de trabalho, por isso há uma pausa. Sei lá... para aí... desde a hora que eu chego até à hora que vou dormir. Eu tenho sempre coisas para fazer com dois pequeninos” (Indivíduo do sexo feminino, 30 anos, ensino secundário).	4.3.	4.3.	S

37	“Claro que para as mulheres é mais cansativo, os filhos são mais ligados às mães. A nível que ser mãe para tudo, o pai fica ali mais um bocadinho no <i>relax</i> . É mais cansativo, é” (Indivíduo do sexo feminino, 30 anos, ensino secundário).	4.7.	4.7.	S
38	“É assim, atualmente não sinto que fui tratada de forma diferente. No entanto, ao longo da minha carreira profissional, senti discriminação quando fui mãe porque na altura estava empregada, entretanto fiquei grávida, tive que colocar uma baixa de alto risco e quando foi para regressar a este mesmo trabalho, não renovaram contrato porque tinha sido mãe há pouco tempo, portanto, neste sentido, senti discriminação de género” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, mestrado).	2.5.	2.6.	N
39	“A nível do trabalho, pela posição remuneratória foi uma vez há muito tempo na primeira empresa foi... fazíamos a mesmas funções, tínhamos o mesmo grau de escolaridade, mas o colega ganhava mais, não sei se era por ser homem ou não, coincidia que era rapaz, mas...” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).	3.2.	3.2.	S
40	“Sinto-me penalizada às vezes porque há coisas que acabam sempre por cair para mim, enquanto mulher. Sinto-me um pouco mais sobrecarregada neste aspeto. Há coisas, por exemplo, não tem de ser, não é? Mas nós mulher é que temos que pensar, o que é que o filho vai vestir amanhã, o que é que o filho... qual é a roupa que o filho está a necessitar neste momento, o que é que nós vamos jantar amanhã. Portanto, o facto de certas e determinadas coisas que acabam por cair para mim, enquanto mulher. Por vezes, sinto-me um bocado sobrecarregada e esgotada. Mas não por ele não me ajudar, é mesmo por uma questão de serem incumbidas estas responsabilidades quase de uma forma automática” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, mestrado).	4.7.	4.7.	S
41	“(…) só na primeira empresa onde tive é que nunca me colocaram entraves, de resto houve sempre um comentário, sempre. Houve uma que dizia que ia pôr pilulas na cadeira. Um que a gente casou ao mesmo tempo e a patroa disse: “agora vocês que não se lembrem de ter filhos ao mesmo tempo”. Este patrão contratou uma funcionária basicamente porque pronto as crianças adoecem e eu cheguei a ficar com o meu filho em casa e ele chegou a mandar a boca que eu faltava, de vez enquanto faltava e disse ele que contratou mais uma pessoa para fazer as minhas faltas. Portanto, é... e trata-me de maneira diferente desde que fui mãe, sim” (Indivíduo do sexo feminino, 32 anos, ensino secundário).	2.5.	2.5.	S
42	“Eu gostava e penso que será igual, cinquenta/cinquenta” (Indivíduo do sexo feminino, 33 anos, mestrado).	4.10.	4.10.	S
43	"Eu sou empregado de mesa" (Indivíduo do sexo masculino, 29 anos, ensino básico).	1.1.	1.1.	S

44	“Ah... num modo geral, normal. Assim, neste momento, estou a falar neste momento que eu estou com obras em casa é um bocadinho mais cansativo, porque eu mudei-me para a casa da minha mãe e eu já não tava habituada, é um bocadinho mais cansativo. Assim, de uma forma geral também é porque eu tenho gémeos e foi a primeira vez que fui mãe e é bocadinho cansativo é, sair do trabalho e depois ir para casa porque eles fazem muito mal e depois são os dois. É um é outro, é um bocadinho cansativo, mas sou feliz assim” (Indivíduo do sexo feminino, 27 anos, ensino secundário)	4.4.	4.8.	N
45	“Não, a nossa base remuneratória é sempre igual, quer seja o sexo” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura).	3.2.	3.2.	S
46	“Deixa-me pensar... não, por acaso temos diferenciação de sexo e de trabalhos na empresa (...). Temos uma parte que é produção, só nessa parte só trabalham senhoras, temos a parte da estamperia onde trabalham um rapaz, mas parte de produção propriamente dita são só mulheres. A parte de armazém e de administrativo e comercial são, maioritariamente, homens. Só tem uma senhora a desempenhar, parte da função desta. Portanto, tirando estas duas pessoas que são exceção à regra, temos a empresa dividida em dois setores e também por sexos” (Indivíduo do sexo masculino, 25 anos, licenciatura)	1.2.	1.2.	S
47	“Ele já, por acaso para assistir à mãe” (Indivíduo do sexo feminino, 34, licenciatura).	4.9.	4.9.	S
48	"Nota-se alguma discriminação, até porque da última vez que o meu patrão teve a contratar, eu não penso que seja uma discriminação, no sentido de ser de propósito e de ser por maldade ou por achar que somos menos competentes. Mas por ter certos estereótipos, da última vez que estava a recrutar, estava a recrutar especialmente homens porque ele acreditava que muitas mulheres juntas geram conflito e nós, ouvindo isso, pensando cá para nós: ‘não, não é por ser mulheres é porque aquela criatura é uma besta, não é por ela ser mulher’” (Indivíduo do sexo feminino, 29 anos, licenciatura).	2.4.	2.4.	S
49	“Sim, muitas vezes esta é uma das questões que fazem e não só. Como também perguntas do tipo se é casada, se tem namorado, são tudo questões colocadas nas entrevistas de emprego, sim” (Indivíduo do sexo feminino, 31 anos, mestrado).	2.4.	2.4.	S
50	“Não, é assim, nunca faço horas extraordinárias, tenho o meu horário fixo. Se for em época de férias, o máximo que posso fazer é mais meia hora diária, portanto não é assim por aí além. Por isso consigo gerir bastante bem o tempo” (Indivíduo do sexo masculino, 26 anos, ensino secundário).	4.7.	4.7.	S

### Anexo 7 - Cálculo do k de cohen

Symmetric Measures					
		Value	Asymptotic Standard Error <sup>a</sup>	Approximate T <sup>b</sup>	Approximate Significance
Measure of Agreement	Kappa	0,914	0,041	24,655	0,000
N of Valid Cases		50			
a. Not assuming the null hypothesis.					
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.					

### Anexo 8 – Análise de fidelidade

Índice de Fidelidade =  $T_a / (T_a + T_d)$

Onde:

- $T_a$  – total de acordos
- $T_d$  – total de desacordos

$$\frac{47}{(47 + 3)} = 0,94 = 94\%$$

### Anexo 9 – Tabelas e gráficos

Tabela 9.1 – Taxa de emprego por nível de escolaridade em Portugal em 1998 e 2019 (%).

Descrição	Sem nível de escolaridade	Básico – 1.º Ciclo	Básico – 2.º Ciclo	Básico – 3.º Ciclo	Secundário e pós-secundário	Superior	Total
1998	29,6%	61,9%	71,7%	54,6%	59,4%	83,2%	57,4%
2019	10,2%	28,7%	62,3%	55,4%	69,9%	79,2%	55,4%

Fonte: PORDATA (2020b)

Tabela 9.2 – Taxa de emprego por grupos etários, na Região Autónoma dos Açores – terceiro trimestre de 2020 (%).

Descrição	Dos 15 aos 24 anos	Dos 25 aos 34 anos	Dos 35 aos 44 anos	Dos 45 aos 64 anos	Com 65 ou mais anos	Total
Homens	27,0%	75,4%	89,9%	80,4%		63,1%
Mulheres	22,4%	75,6%	77,1%	63,3%		49,8%
Homens e mulheres	24,7%	75,5%	83,4%	71,5%	8,6%	56,1%

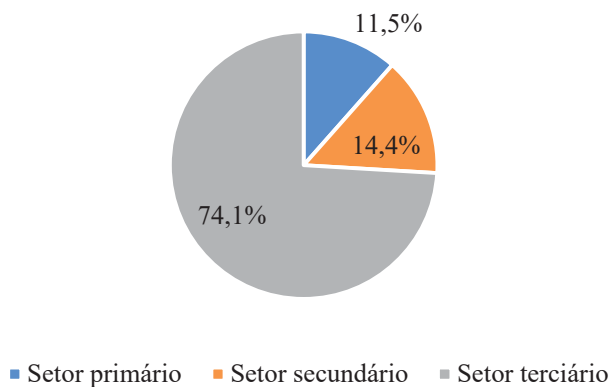
Fonte: SREA (2020).

Tabela 9.3 – Taxa de desemprego por sexo nos Açores – terceiro trimestre de 2020 (%).

Descrição	Taxa de desemprego
Homens	6,5%
Mulheres	7,0%
Homens e Mulheres	6,7%

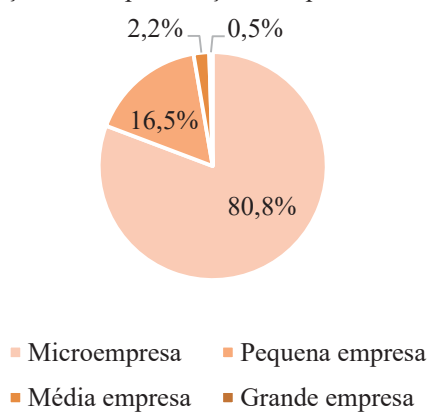
Fonte: SREA (2020).

Gráfico 9.1 – Distribuição das empresas açorianas pelos setores de atividade económica, em 2019 (%).



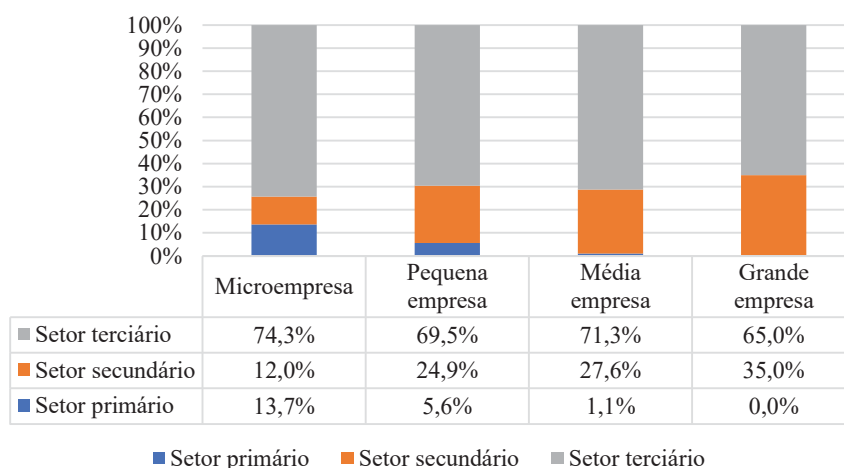
Fonte: Dados Gerais, Relatório Único 2021 (OEF).

Gráfico 9.2 – Distribuição das empresas açorianas pela sua dimensão, em 2019 (%).



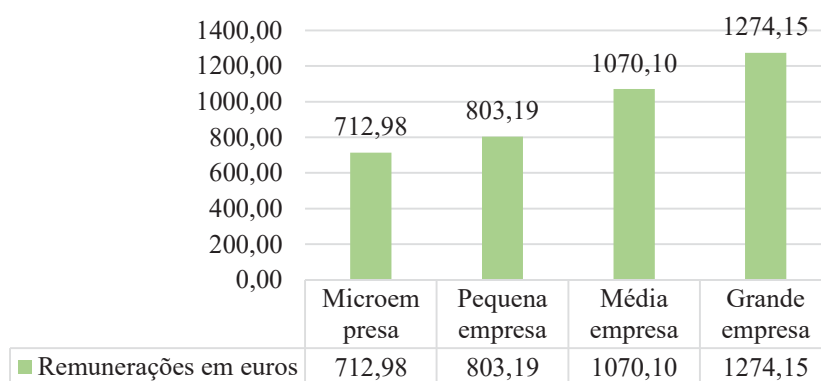
Fonte: Dados Gerais, Relatório Único 2021 (OEF).

Gráfico 9.3 – Distribuição das empresas açorianas pela sua dimensão e por setores da atividade económica, em 2019 (%).



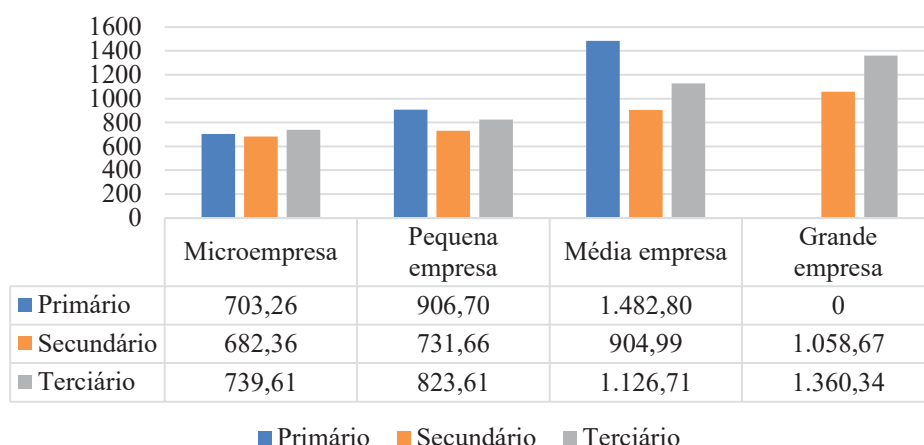
Fonte: Dados Gerais, Relatório Único 2021 (OEFP).

Gráfico 9.4 - Remuneração média base dos trabalhadores açorianos por dimensão da empresa, em 2019 (euros).



Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEFP, 2021).

Gráfico 9.5 - Remuneração média base dos trabalhadores açorianos por dimensão da empresa e por setor da atividade económica, em 2019 (euros).



Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.4 – Taxa de emprego por níveis de escolaridade do terceiro trimestre de 2020 nos Açores (%).

Descrição	Básico	Secundário	Superior
Homens	58,2%	72,1%	79,1%
Mulheres	33,4%	68,0%	81,7%
Homens e mulheres	46,2%	70,0%	80,9%

Fonte: SREA (2020).

Tabela 9.5 – Taxa de atividade feminina de Portugal e dos Açores (%).

Descrição	2001	2010	2013	2019
Portugal	53,6%	55,9%	54,1%	54,7%
Açores	37,8%	46,8%	49,6%	52,5%

Fonte: PORDATA (2020)

Tabela 9.6 - Remunerações médias pagas por níveis de qualificação e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros).

Descrição		Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Homens	Primário	1 766,15 €	1 155,97 €	1 067,12 €	887,24 €	976,98 €	689,81 €	669,18 €	630,00 €
	Secundário	1 828,70 €	1 254,63 €	1 191,98 €	865,05 €	840,32 €	695,20 €	656,35 €	628,52 €
	Terciário	2 270,65 €	1 330,11 €	1 142,04 €	1 142,72 €	843,98 €	763,56 €	707,49 €	653,38 €
Mulheres	Primário	1 619,04 €	972,11 €	995,71 €	963,84 €	768,96 €	690,08 €	665,39 €	682,00 €
	Secundário	1 418,96 €	1 213,09 €	941,76 €	937,93 €	792,85 €	694,78 €	649,03 €	710,54 €
	Terciário	1 666,38 €	1 329,54 €	1 110,23 €	906,89 €	798,95 €	692,44 €	665,76 €	614,76 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.7 - Diferenças salariais, entre homens e mulheres, por níveis de qualificação e setor da atividade económica, em 2019 (euros).

	Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Primário	147,11 €	183,85 €	71,40 €	- 76,60 €	208,02 €	- 0,27 €	3,78 €	- 52,00 €
Secundário	409,74 €	41,54 €	250,22 €	- 72,88 €	47,46 €	0,42 €	7,33 €	- 82,02 €
Terciário	604,27 €	0,56 €	31,81 €	235,82 €	45,03 €	71,13 €	41,73 €	38,62 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.8 - Ganhos médios mensais e diferenças dos ganhos, entre homens e mulheres, por níveis de qualificação e setor da atividade económica, em 2019 (euros).

Descrição		Quadro superior	Quadro médio	Encarregado	Prof. altam. qualif.	Prof. qualificado	Prof. semi-qualif.	Prof. não qualif.	Pratic., Aprendiz
Homens	Primário	2 311,84 €	1 527,10 €	1 373,53 €	1 140,78 €	1 217,05 €	942,49 €	848,25 €	630,00 €
	Secundário	2 250,98 €	1 628,52 €	1 627,37 €	1 169,57 €	1 144,99 €	927,69 €	922,95 €	820,80 €
	Terciário	2 831,73 €	2 100,92 €	1 546,40 €	1 530,13 €	1 191,36 €	1 087,54 €	935,69 €	807,85 €
	Total	2 573,36 €	1 896,71 €	1 557,73 €	1 370,01 €	1 174,44 €	1 010,71 €	922,52 €	803,23 €
Mulheres	Primário	1 990,22 €	1 453,66 €	1 211,86 €	1 168,59 €	1 096,99 €	826,89 €	823,11 €	1 003,50 €
	Secundário	1 798,12 €	1 561,19 €	1 309,55 €	1 196,05 €	1 052,22 €	877,35 €	784,62 €	793,10 €
	Terciário	2 074,20 €	2 028,65 €	1 460,65 €	1 226,95 €	1 077,84 €	954,26 €	872,24 €	803,56 €
	Total	1 978,17 €	1 857,88 €	1 392,24 €	1 213,22 €	1 068,92 €	914,60 €	842,13 €	811,88 €
Diferença entre homens e mulheres	Primário	321,63 €	73,44 €	161,67 €	- 27,81 €	120,06 €	115,59 €	25,13 €	- 373,50 €
	Secundário	452,86 €	67,33 €	317,81 €	- 26,48 €	92,78 €	50,34 €	138,33 €	27,70 €
	Terciário	757,53 €	72,27 €	85,75 €	303,17 €	113,52 €	133,28 €	63,45 €	4,28 €
	Total	595,18 €	38,83 €	165,49 €	156,79 €	105,52 €	96,10 €	80,39 €	- 8,64 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.9 - Remunerações médias pagas e diferenças salariais, entre homens e mulheres, por anos de antiguidade na empresa, em 2019 (euros).

Descrição	Inferior a 1 ano	De 1 a 4 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 e mais
Homens	740,43 €	833,66 €	890,99 €	969,04 €	998,39 €	1 101,79 €
Mulheres	725,23 €	789,72 €	900,42 €	936,20 €	1 006,55 €	1 034,31 €
Diferença	15,21 €	43,94 €	- 9,43 €	32,84 €	- 8,16 €	67,48 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.10 - Remunerações médias pagas por anos de antiguidade e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros).

Descrição		Inferior a 1 ano	De 1 a 4 anos	de 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 e mais
Homens	Primário	709,26 €	773,85 €	1 036,23 €	969,78 €	797,23 €	855,84 €
	Secundário	684,68 €	780,02 €	814,34 €	848,32 €	920,12 €	971,75 €
	Terciário	784,64 €	893,04 €	934,25 €	1 068,64 €	1 094,62 €	1 212,41 €
Mulheres	Primário	739,81 €	814,63 €	1 066,78 €	846,32 €	1 485,54 €	970,08 €
	Secundário	732,62 €	784,32 €	867,70 €	983,63 €	908,91 €	996,02 €
	Terciário	718,51 €	789,62 €	901,52 €	914,94 €	982,68 €	1 061,00 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.11 - Diferenças salariais, entre homens e mulheres, por anos de antiguidade na empresa e setor da atividade económica, em 2019 (euros).

Descrição	Inferior a 1 ano	De 1 a 4 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 e mais
Primário	- 30,55 €	- 40,78 €	- 30,55 €	123,46 €	- 688,31 €	- 114,24 €
Secundário	- 47,94 €	- 4,30 €	- 53,35 €	- 135,30 €	11,21 €	- 24,27 €
Terciário	66,13 €	103,42 €	32,73 €	153,70 €	11,95 €	151,41 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.12 - Ganhos médios mensais e diferenças dos ganhos, entre homens e mulheres, por anos de antiguidade e setor da atividade económica, em 2019 (euros).

Descrição		Inferior a 1 ano	De 1 a 4 anos	De 5 a 9 anos	De 10 a 14 anos	De 15 a 19 anos	De 20 e mais
Homens	Primário	918,32 €	1 007,99 €	1 209,57 €	1 185,24 €	1 126,80 €	1 160,55 €
	Secundário	921,49 €	998,44 €	1 074,68 €	1 145,23 €	1 234,29 €	1 354,17 €
	Terciário	1 151,74 €	1 207,61 €	1 351,70 €	1 461,98 €	1 571,13 €	1 748,01 €
	Total	1 044,35 €	1 099,46 €	1 218,90 €	1 307,08 €	1 396,90 €	1 566,58 €
Mulheres	Primário	833,18 €	1 180,35 €	1 380,76 €	1 086,11 €	1 798,70 €	1 301,83 €
	Secundário	975,56 €	953,91 €	1 065,86 €	1 232,76 €	1 315,85 €	1 260,99 €
	Terciário	1 087,40 €	1 083,23 €	1 204,63 €	1 211,06 €	1 368,18 €	1 471,71 €
	Total	1 025,63 €	1 040,14 €	1 163,36 €	1 210,40 €	1 392,31 €	1 395,29 €
Diferença entre homens e mulheres	Primário	85,14 €	- 172,36 €	- 171,20 €	99,13 €	- 671,90 €	- 141,27 €
	Secundário	- 54,07 €	44,53 €	8,82 €	- 87,54 €	- 81,56 €	93,18 €
	Terciário	64,33 €	124,38 €	147,08 €	250,93 €	202,95 €	276,31 €
	Total	18,72 €	59,33 €	55,54 €	96,68 €	4,58 €	171,29 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Tabela 9. 13 - Remunerações médias pagas e diferenças salariais, entre homens e mulheres, por habilitações literárias, em 2019 (euros).

Descrição	Homens	Mulheres	Diferença
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	691,94 €	641,57 €	50,36 €
1º Ciclo do Ensino Básico	808,91 €	711,70 €	97,22 €
2º Ciclo do Ensino Básico	856,37 €	724,20 €	132,17 €
3º Ciclo do Ensino Básico	804,99 €	828,83 €	- 23,85 €
Ensino Secundário	900,26 €	825,06 €	75,20 €
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	829,39 €	782,26 €	47,13 €
Curso Técnico Superior Profissional	837,37 €	814,14 €	23,23 €
Bacharelato	1 704,58 €	1 128,73 €	575,85 €
Licenciatura	1 523,39 €	1 203,73 €	319,66 €
Mestrado	1 631,64 €	1 282,93 €	348,70 €
Doutoramento	1 514,99 €	1 442,83 €	72,16 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Tabela 9.14 - Remunerações médias pagas por habilitações literárias e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros).

Descrição	Homens			Mulheres		
	Primário	Secundário	Terciário	Primário	Secundário	Terciário
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	764,35 €	690,52 €	672,36 €	- €	665,86 €	631,86 €
1º Ciclo do Ensino Básico	720,92 €	787,81 €	839,81 €	633,50 €	654,30 €	750,11 €
2º Ciclo do Ensino Básico	708,66 €	772,81 €	954,72 €	643,16 €	707,75 €	750,91 €
3º Ciclo do Ensino Básico	838,77 €	748,72 €	848,04 €	744,33 €	855,59 €	824,92 €
Ensino Secundário	776,30 €	842,62 €	964,42 €	811,86 €	810,04 €	839,12 €
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	630,00 €	905,60 €	815,71 €	800,00 €	778,60 €	781,95 €
Curso Técnico Superior Profissional	1 076,00 €	707,25 €	847,00 €	1 200,00 €	726,31 €	771,79 €
Bacharelato	2 525,07 €	1 944,53 €	1 529,81 €	1 200,00 €	1 073,95 €	1 138,03 €
Licenciatura	1 506,01 €	1 586,77 €	1 479,55 €	1 517,59 €	1 173,00 €	1 181,49 €
Mestrado	1 300,29 €	1 710,64 €	1 640,91 €	1 432,26 €	1 310,60 €	1 244,47 €
Doutoramento	1 250,00 €	2 057,28 €	1 393,11 €	- €	2 552,39 €	1 165,45 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Tabela 9.15 - Diferenças salariais, entre homens e mulheres, por habilitações literárias e setor da atividade económica, em 2019 (euros).

Descrição	Primário	Secundário	Terciário
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	-	24,66 €	40,50 €
1º Ciclo do Ensino Básico	87,42 €	133,51 €	89,70 €
2º Ciclo do Ensino Básico	65,50 €	65,06 €	203,81 €
3º Ciclo do Ensino Básico	94,44 €	- 106,86 €	23,12 €
Ensino Secundário	- 35,56 €	32,59 €	125,30 €
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	- 170,00 €	127,00 €	33,76 €
Curso Técnico Superior Profissional	- 124,00 €	- 19,06 €	75,21 €
Bacharelato	1 325,07 €	870,57 €	391,78 €
Licenciatura	- 11,58 €	413,78 €	298,06 €
Mestrado	- 131,97 €	400,05 €	396,44 €
Doutoramento	-	- 495,12 €	227,67 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Tabela 9.16 - Ganho mensal médio por habilitações, entre homens e mulheres, em 2019 (euros).

Descrição	Homens	Mulheres	Diferença
Inferior a 1º Ciclo do Ensino Básico	889,88 €	816,17 €	73,71 €
1º Ciclo do Ensino Básico	1 111,57 €	968,36 €	143,20 €
2º Ciclo do Ensino Básico	1 140,67 €	975,83 €	164,84 €
3º Ciclo do Ensino Básico	1 120,09 €	1 077,60 €	42,50 €
Ensino Secundário	1 257,94 €	1 098,70 €	159,24 €
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	1 109,30 €	1 007,65 €	101,65 €
Curso Técnico Superior Profissional	1 037,61 €	1 024,43 €	13,18 €
Bacharelato	2 230,87 €	1 782,94 €	447,93 €
Licenciatura	2 055,98 €	1 611,40 €	444,59 €
Mestrado	2 140,47 €	1 634,45 €	506,01 €
Doutoramento	1 881,12 €	1 599,49 €	281,63 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.17 - Ganho mensal médio por habilitações literárias e setor de atividade económica, comparando homens e mulheres, em 2019 (euros).

Descrição	Homens			Mulheres		
	Primário	Secundário	Terciário	Primário	Secundário	Terciário
Inferior a 1º Ciclo do Ensino Básico	952,28 €	976,83 €	803,74 €	- €	915,44 €	776,47 €
1º Ciclo do Ensino Básico	948,48 €	1 056,80 €	1 180,41 €	713,99 €	901,61 €	1 027,90 €
2º Ciclo do Ensino Básico	920,27 €	1 026,58 €	1 278,22 €	974,91 €	921,62 €	1 015,42 €
3º Ciclo do Ensino Básico	1 085,63 €	1 025,30 €	1 208,52 €	905,15 €	1 066,31 €	1 115,44 €
Ensino Secundário	1 056,49 €	1 136,71 €	1 382,59 €	1 106,77 €	1 028,21 €	1 152,46 €
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	734,94 €	1 246,60 €	1 086,11 €	909,71 €	1 077,20 €	993,10 €
Curso Técnico Superior Profissional	1 270,22 €	907,79 €	1 047,82 €	1 309,71 €	907,36 €	1 006,15 €
Bacharelato	3 120,86 €	2 408,46 €	2 071,76 €	1 309,71 €	1 491,20 €	1 917,78 €
Licenciatura	1 849,10 €	2 042,72 €	2 101,77 €	1 974,78 €	1 483,36 €	1 641,93 €
Mestrado	1 502,98 €	2 170,67 €	2 213,67 €	1 621,23 €	1 689,60 €	1 614,30 €
Doutoramento	1 624,00 €	2 302,51 €	1 797,79 €	- €	2 698,72 €	1 324,68 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OEF, 2021).

Tabela 9.18- Diferenças de ganhos mensais médios, entre homens e mulheres, por habilitações literárias e setor da atividade económica, em 2019 (euros).

Descrição	Primário	Secundário	Terciário
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	-	61,39 €	27,27 €
1º Ciclo do Ensino Básico	234,49 €	155,19 €	152,51 €
2º Ciclo do Ensino Básico	-54,64 €	104,96 €	262,79 €
3º Ciclo do Ensino Básico	180,47 €	-41,00 €	93,08 €
Ensino Secundário	-50,28 €	108,49 €	230,13 €
Ensino Pós Secundário não Superior de nível IV	-174,77 €	169,40 €	93,02 €
Curso Técnico Superior Profissional	-39,49 €	0,43 €	41,68 €
Bacharelato	1 811,15 €	917,26 €	153,98 €
Licenciatura	-125,68 €	559,35 €	459,84 €
Mestrado	-118,25 €	481,07 €	599,37 €
Doutoramento	-	-396,21 €	473,11 €

Fonte: Quadros de Pessoal, Relatório Único (OIEFP, 2021).

Tabela 9.19 - Tabela síntese sobre a colaboração da organização onde os entrevistados estão inseridos.

Género	Colaboração da organização	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Sim	6	3
	Mais ou menos	0	2
M	Sim	6	5
	Mais ou menos	1	1

Tabela 9.20 - Tabela síntese sobre a prioridade em caso de conflito.

Género	Prioridade em caso de conflito com a conciliação	Diplomados/as	Não diplomados/as
H	Família	6	4
	Trabalho	0	1
M	Família	6	6
	Trabalho	1	0

Tabela 9.21 – Tabela síntese da partilha de tarefas domésticas dos casais entrevistados por habilitações literárias.

Habilitações literárias mais elevadas	Partilha igualitária de tarefas domésticas	Partilha não igualitária de tarefas domésticas
Mulher	2	3
Homem	1	1
Igual	5	3

**UNIVERSIDADE DOS AÇORES**  
**Faculdade de Ciências Sociais e**  
**Humanas**

Rua da Mãe de Deus  
9500-321 Ponta Delgada  
Açores, Portugal



DM

# Desigualdades de género no mercado laboral açoriano

Rita Alexandra Carreiro Ponces