

INFOGRAFIA

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



Financiado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO

PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

COORDENAÇÃO | Comissão de Mulheres da UGT

AUTORIA | Heloísa Perista (coord.),
Paula Carrilho e Mafalda Araújo

DESIGN E PAGINAÇÃO | Sofia Mota

TIRAGEM | 1000 exemplares

IMPRESSÃO | Serisexpresso, Lda

CONTACTOS | Rua Vitorino Nemésio, n.º 5, 1750-306 Lisboa
e-mail: comissao.mulheres@ugt.pt

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA | junho 2022

INFOGRAFIA

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



Nota metodológica

Este documento apresenta uma síntese dos principais resultados do **Estudo académico sobre igualdade e não discriminação em razão do sexo no mercado de trabalho**, desenvolvido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social e promovido pela UGT - União Geral de Trabalhadores, no âmbito do Projeto POISE - 01-3726-FSE-000019 da tipologia de operação 1.16 – Reforço da Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Numa primeira parte, apresenta-se um conjunto de indicadores obtidos através da análise de estatísticas oficiais, bem como de estudos científicos, que revelam padrões dominantes de integração de mulheres e de homens no mercado de trabalho. Esta análise é ilustrada por excertos das entrevistas conduzidas junto de dirigentes sindicais da UGT.

De seguida, divulga-se as conclusões mais relevantes do inquérito *online* a dirigentes sindicais de seis sindicatos filiados na UGT: SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços; SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia; SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços; SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte; Mais - Sindicato do Setor Financeiro; e STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora.



I. A situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho – indicadores de enquadramento



1. A igualdade entre mulheres e homens na Lei

A Constituição da República Portuguesa estabelece como tarefa fundamental do Estado **promover a igualdade entre homens e mulheres** (art.º 9.º, alínea h)).

Determina também que:

“Todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar” (art.º 59.º, n.º 1, alínea b)).

2. Remunerações

Uma grande diferença separa a remuneração ganho* de homens e de mulheres: em 2020, as mulheres ganhavam menos 16,2% do que os homens.



*O ganho inclui, além da remuneração base, os prémios e subsídios regulares e a remuneração por trabalho suplementar.

Fonte: GEP/MTSSS (2022), Quadros de Pessoal 2020.

“Não existe essa diferenciação tabelada, porque negociamos para níveis e para grupos salariais e, portanto, não há diferenças de ser homem ou mulher. Mas depois há estas questões, bónus ou prémios, em tudo o que seja para além do que está contratualmente garantido é que há essa discriminação.”

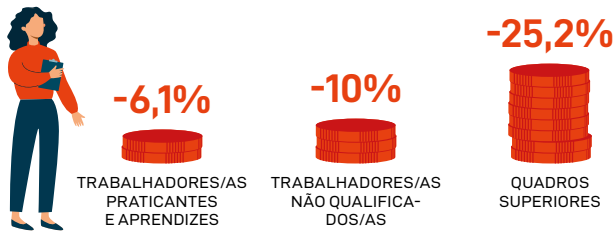
Excerto de entrevista a dirigente sindical

Quanto mais elevado é o nível de qualificação e de escolaridade, maior é o diferencial remuneratório entre homens e mulheres:

entre trabalhadores/as praticantes e aprendizes e trabalhadores/as não qualificados/as, as mulheres recebem **menos 6,1% e menos 10%** do ganho médio mensal dos homens (respetivamente)

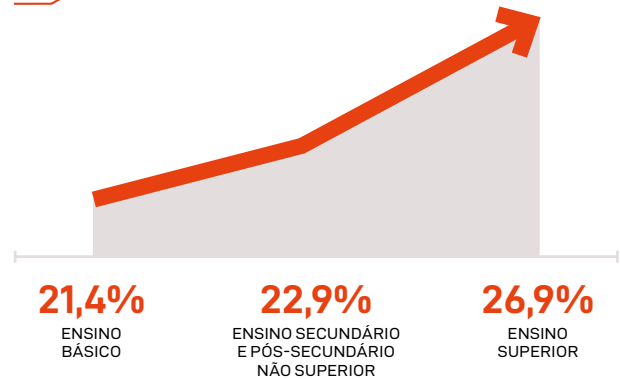
enquanto...

entre os quadros superiores, as mulheres recebem **menos 25,2%** do que os homens.



Fonte: GEP/MTSSS (2022), Quadros de Pessoal 2020.

Entre os/as trabalhadores/as que têm o ensino superior, as mulheres auferem menos 26,9% do que os homens.



Fonte: CIG (2021), Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2021.

O diferencial remuneratório em desfavor das mulheres é, em geral, mais acentuado nos setores onde mais se concentra a participação das mulheres.

3. Acesso a cargos de decisão e poder

no panorama político nacional

37%
MULHERES



37% das pessoas eleitas deputadas à Assembleia da República em 2022 são mulheres — próximo, mas ainda abaixo, do limiar mínimo de paridade (que é de 40%).

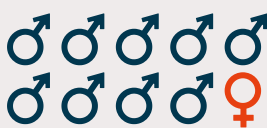
Fonte: Assembleia da República (dados consultados em 2022).

Em 2022, pela primeira vez na história da Democracia portuguesa, foi constituído um Governo cuja liderança ministerial tem uma composição maioritariamente feminina (9 mulheres e 8 homens).



... contudo, no poder local

Em 2021, entre cada 10 Presidentes de Câmara, 9 são homens e apenas 1 é mulher.



Fonte: SGMAI - Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna (dados consultados em 2021).

... e nas empresas

As mulheres representam 26,3% dos membros do conselho de administração das empresas pertencentes ao Portuguese Stock Index - PSI20.



26,3%
MULHERES

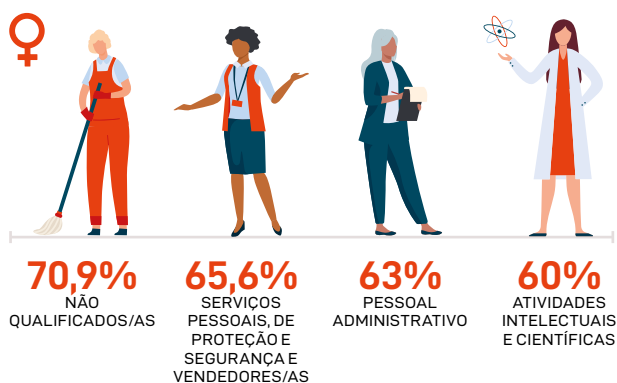
Fonte: INE (2020), Sistema de contas integradas das empresas.

4. Acesso a profissões e setores

Continua a haver profissões predominantemente femininas e outras predominantemente masculinas.

Por exemplo:

As mulheres são a maioria dos/as trabalhadores/as não qualificados/as (70,9%); dos/as trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (65,6%); e do pessoal administrativo (63%). As mulheres são também a maioria (60%) dos/as especialistas das atividades intelectuais e científicas.



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



Fonte: CIG (2021), Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2021.

"As próprias entidades empregadoras acham que há atividades que são efetivamente para os homens e não para as mulheres."

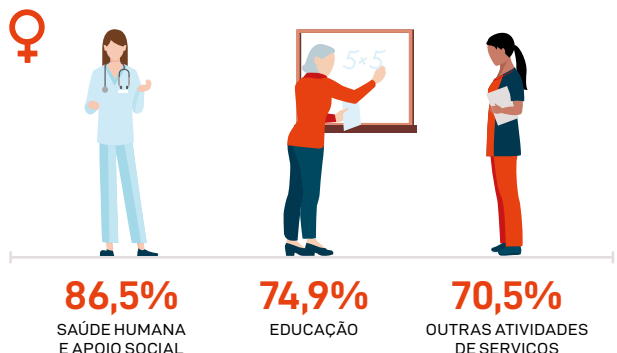
"Continua a haver muitos mais homens em cargos de topo e chefias nas empresas. São só homens. É muito raro ver mulheres em tão altos níveis."

Excertos de entrevistas a dirigentes sindicais

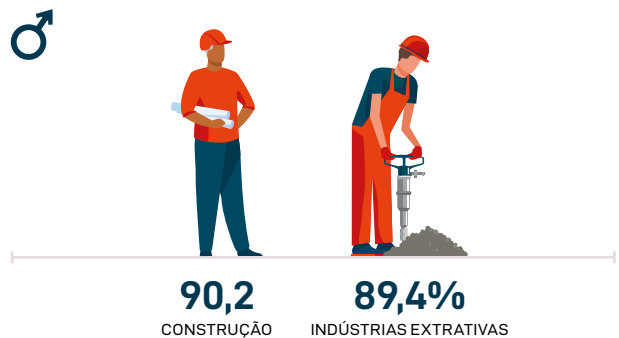
Também ao nível dos setores, se assiste a uma segregação sexual do emprego.

Por exemplo:

As mulheres constituem a maioria das pessoas envolvidas em profissões relacionadas com as atividades da saúde humana e apoio social (86,5%), da educação (74,9%) e outras atividades de serviços (70,5%).



Em contrapartida, profissões em atividades relacionadas com a construção (90,2%) e com as indústrias extrativas (89,4%) são aquelas onde com maior predominância se inserem os homens.



Fonte: GEP/MTSSS (2022), Quadros de Pessoal 2020.

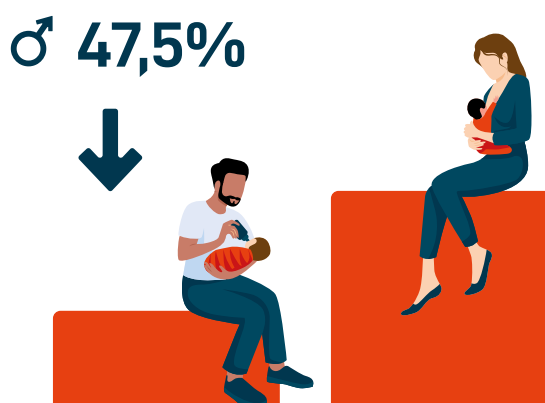
E os impactos da Covid-19?

"Estes anos de pandemia foram muito violentos e afetaram precisamente as mulheres. Porque foram as mulheres as primeiras a estar na linha da frente — professoras, médicas, auxiliares (...) — todos os trabalhos que implicavam o cuidado foram todos para casa. Percebeu-se que era tudo menos um vírus democrático, e afetou efetivamente as mulheres."

Excerto de entrevista a dirigente sindical

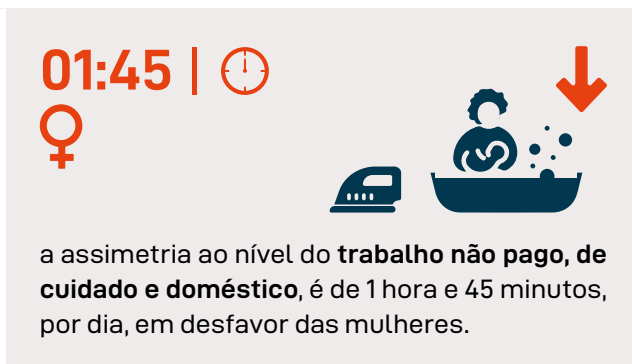
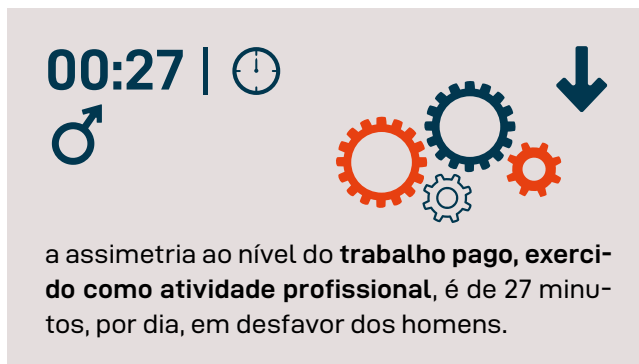
5. Parentalidade, usos do tempo e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Menos de metade (47,5%) dos homens partilharam a licença parental inicial de 120/150 dias (em % do total de licenças das mulheres).

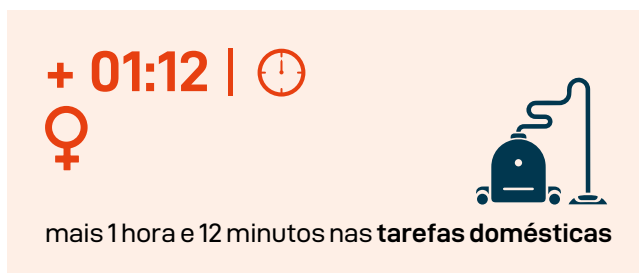


Fontes: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas (2021), Cálculos GEP.

Comparando o tempo dedicado por mulheres e por homens às diferentes formas de trabalho, as maiores assimetrias persistem ao nível do trabalho não pago:



Por comparação aos homens, as mulheres investem, diariamente:



Fonte: Perista, Heloísa; Cardoso, Ana; Brázia, Ana; Abrantes, Manuel; Perista, Pedro (2016), *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Cuidados informais

Estima-se que entre 70 e 81% dos/as **cuidadores/as informais** sejam mulheres.

Estima-se também que entre 8 e 10% da população nacional seja cuidador/a informal, tendo esse número aumentado significativamente no primeiro ano da pandemia, com o fecho das respostas sociais.

70-81%
MULHERES

8-10%
POPULAÇÃO
NACIONAL



Fontes: OCDE (2019), Health at a Glance 2019, OECD Indicators. Paris, OECD Publishing. | Carvalho, Maria Irene (coord.); Teles, Helena; Correia, Pedro; Pinto, Carla; Ribeirinho, Carla (2021), Estudo sobre o Perfil do Cuidador Familiar/Informal da Pessoa Sénior em Portugal. Lisboa: Fundação Aga Khan Portugal e Johnson & Johnson Foundation.

6. Assédio no trabalho

14,4% das mulheres já sofreram **assédio sexual** enquanto 8,6% dos homens passaram pela mesma experiência no local de trabalho.

♀ **14,4%**
♂ **8,6%**



16,7% das mulheres, face a 15,9% dos homens, já viveram uma situação de **assédio moral** no local de trabalho.

♀ **16,7%**
♂ **15,9%**



Fonte: Torres, Anália (coord.); Costa, Dália; Sant'ana, Helena; Coelho, Bernardo; Sousa, Isabel (2016), Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho. Lisboa: CITE e CIEG.

"Já existem códigos de obrigatoriedade de condutas nas empresas onde o assédio sexual e moral está lá bem discriminado, existe cada vez mais legislação na área do assédio moral, mas para isso também tem que existir mais informação e as pessoas têm que se sentir protegidas."

Excerto de entrevista a dirigente sindical

7. Discriminação no trabalho em função do sexo

♀ **5,8%**
♂ **2,2%**



Mais mulheres do que homens declaram ter estado sujeitas a **discriminação no desempenho das suas funções** (5,8%, face a 2,2% dos homens).

♀ **6,1%**
♂ **3,4%**



São as mulheres trabalhadoras quem mais frequentemente declara terem sido sujeitas a **atos de violência física, assédio moral/sexual e intimidação/perseguição** (6,1%, face a 3,4% de homens).

Fonte: Perista, Heloísa; Cardoso, Ana; Nunes, Janina; Carrilho, Paula; Quintal, Eudalina (2016), Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental: Trabalhadores/as: Relatório Final, CESIS/ACT.



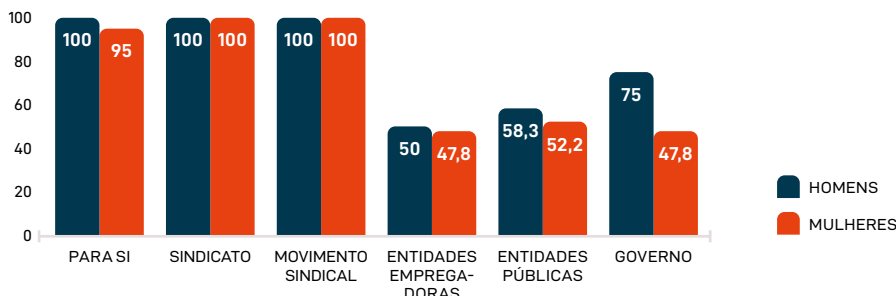
II. O que dizem as dirigentes e os dirigentes sindicais?



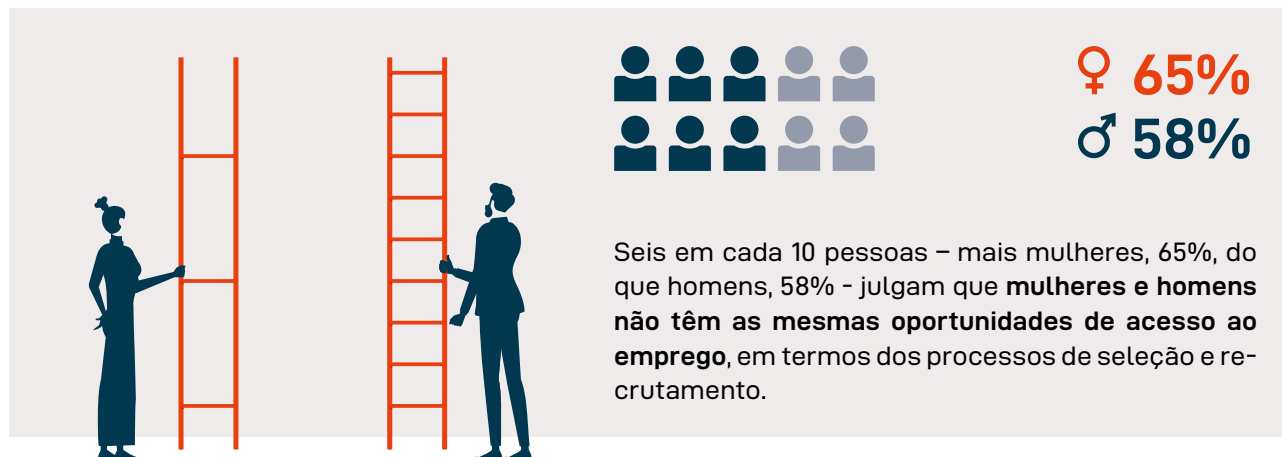
1. Sobre a igualdade/desigualdade entre mulheres e homens no trabalho

A igualdade entre mulheres e homens é importante?

A (quase) totalidade de homens e de mulheres considera que a igualdade entre mulheres e homens é uma matéria mais importante para si, para o sindicato que representa e para o movimento sindical do que para as entidades empregadoras, as entidades públicas e o Governo.



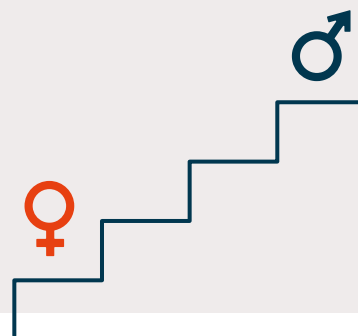
Mulheres e homens têm as mesmas oportunidades de acesso ao emprego?



Mulheres e homens têm as mesmas oportunidades de promoção/progressão na carreira?

♀ 57%
♂ 67%

67% dos homens e 57% das mulheres reconhecem que mulheres e homens **não têm as mesmas oportunidades de promoção/progressão na carreira.**



Mulheres e homens partilham, de forma equilibrada, as tarefas domésticas?



♀ 62%
♂ 50%

Muito mais mulheres do que homens consideram que a **partilha de tarefas domésticas não é feita de forma equilibrada** (62% das mulheres face a 50% dos homens).

E no trabalho de cuidado a crianças ou pessoas adultas dependentes, há uma partilha equilibrada entre mulheres e homens?

♀ 62%
♂ 48%

62% das mulheres julgam que o **trabalho de cuidado a crianças ou pessoas dependentes não é partilhado de forma equilibrada** (face a 48% dos homens).

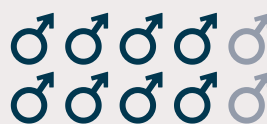


As entidades empregadoras adotam práticas e medidas que promovem a igualdade entre homens e mulheres?

♀ 67%
♂ 86%



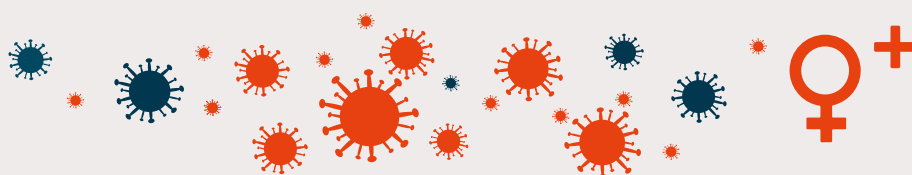
A grande maioria dos homens (86% face a 67% das mulheres) reconhece que as entidades empregadoras não adotam práticas e medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens.



Oito em cada 10 homens afirmam que continuam a persistir práticas discriminatórias nas entidades empregadoras em desfavor das mulheres (esta perceção é menos frequente entre as mulheres, 57%).

Que impactos sociais e económicos teve a pandemia de COVID-19 na situação de mulheres e de homens no mercado de trabalho?

♀ 81%
♂ 48%



Muito mais mulheres do que homens (81% e 48%, respetivamente) consideram que a pandemia teve um impacto maior nas mulheres do que nos homens. O maior impacto na vida das mulheres terá sido sentido em termos da dificuldade em articular a vida profissional e a vida familiar.

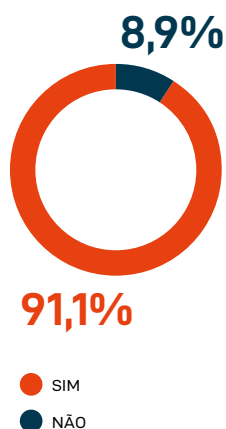
2. Sobre a igualdade remuneratória

As mulheres ganham menos que os homens?

9 em cada 10 pessoas afirmam que, em média, as mulheres ganham menos do que os homens (91.7% de homens e 90.5% de mulheres).



♀ 90,5%
♂ 91,7%



3. Sobre a participação em cargos de decisão

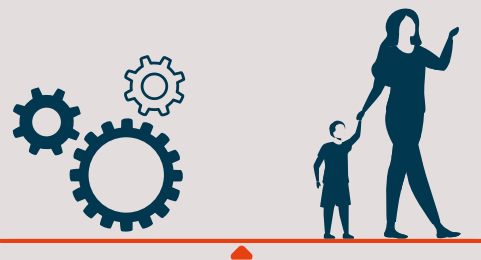
As mulheres têm a mesma possibilidade de acesso a cargos de decisão nas empresas do que os homens?



73% das pessoas reconhecem que as mulheres não têm a mesma possibilidade de acesso a cargos de decisão nas empresas. Esta posição é largamente defendida pelas mulheres (82% face a 65% dos homens).

73%

♀ 82%
♂ 65%



A **dificuldade de conciliar trabalho e família** é a principal razão apontada para que as mulheres não consigam aceder a cargos de decisão nas empresas.

♀ **96%**
♂ **92%**



Afigura-se **importante ou muito importante** para 96% das mulheres e 92% dos homens que as entidades empregadoras implementem **medidas que ajudem a promover a participação das mulheres em cargos de decisão**.

4. Sobre o acesso a diferentes profissões e setores

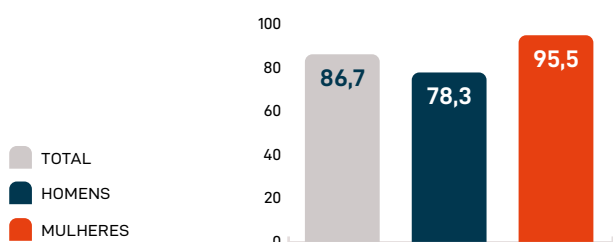
83% de mulheres e de homens consideram que não são garantidas as mesmas oportunidades no acesso a diferentes profissões e setores de atividade às mulheres e aos homens.

👤 **83%**

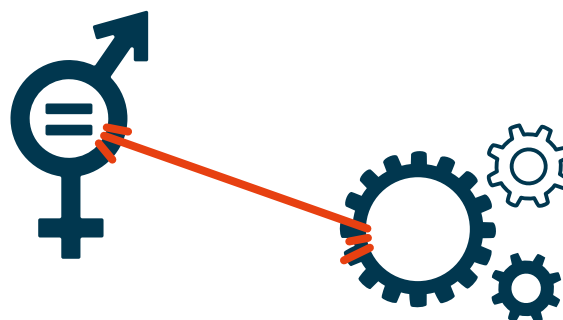


Muito mais mulheres do que homens (96% e 78%, respetivamente) concordam que os **estereótipos de género** estão na origem da maior presença de mulheres e de homens em determinadas profissões e setores.

♀ **96%**
♂ **78%**



A **persistência de uma cultura conservadora e resistente à mudança** e de **práticas enviesadas em função do sexo nos processos de seleção e recrutamento** são reconhecidas como as razões com maior influência na existência de profissões predominantemente ocupadas por mulheres ou por homens.



5. Sobre a parentalidade e a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

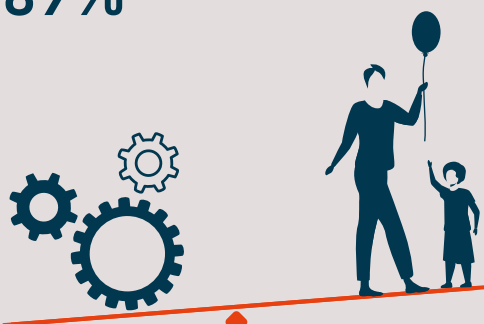
Para 91% dos homens e 78% das mulheres, os horários de trabalho nem sempre se adequam às responsabilidades familiares e/ou pessoais.

♀ 78%

♂ 91%

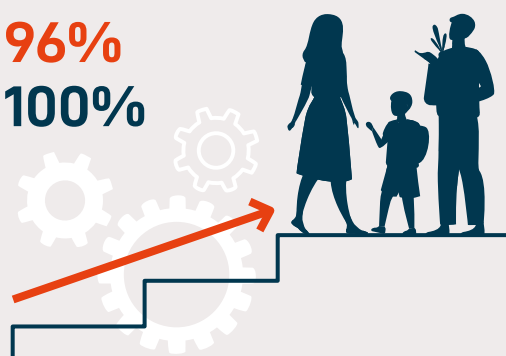


89%



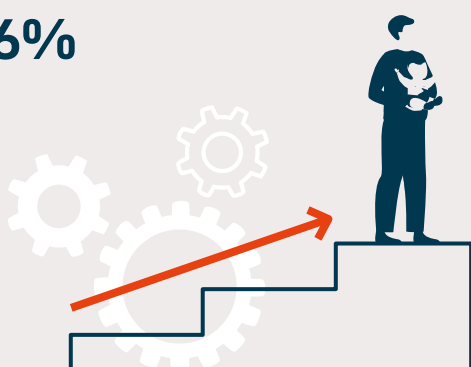
89% consideram que as entidades empregadoras **não promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** das pessoas trabalhadoras.

♀ 96%
♂ 100%



Para a quase totalidade das pessoas (100% de homens e 96% de mulheres), a **adoção de medidas para promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é importante ou mesmo muito importante.**

96%



Medidas de ação positiva no sentido de incentivar os homens a exercerem os seus direitos de parentalidade seriam bem acolhidas por 96% de homens e de mulheres.

96%

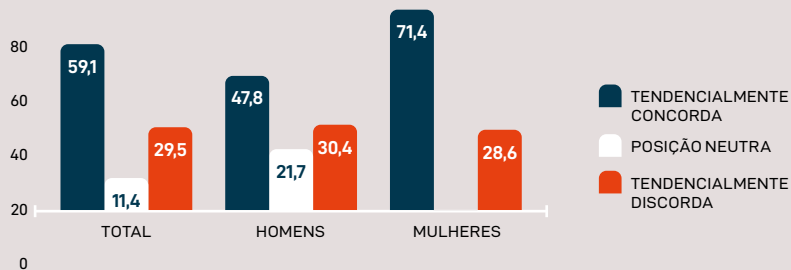


A **implementação de legislação é considerada importante ou muito importante** pela grande maioria das pessoas (96%) enquanto instrumento de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

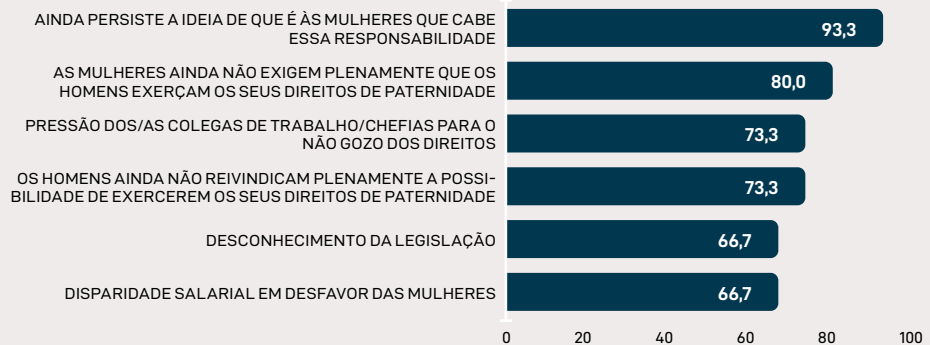
Mulheres e homens exercem, de igual modo, os seus direitos de parentalidade?

Muito mais **mulheres** do que homens **tendem a concordar** que os direitos de parentalidade são exercidos de igual modo entre mulheres e homens (71% face a 48% de homens).

♀ 71%
♂ 48%



A ideia de que **ainda é às mulheres que cabe a responsabilidade de assegurar os cuidados às crianças** é identificada por nove em cada 10 pessoas como a principal razão para que ainda persistam assimetrias no gozo dos direitos de parentalidade por parte de homens e de mulheres.



6. Sobre o assédio no trabalho

Grande parte das mulheres e dos homens identificam uma **maior prevalência das situações de assédio sexual e moral no trabalho entre as mulheres**.



40%



A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, vem obrigar as entidades empregadoras a adotarem códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instaurarem procedimentos disciplinares sempre que se conhecer indícios suficientes de situações de assédio moral e/ou sexual.

40% das pessoas (52% das mulheres e 38% dos homens) desconhecem se o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho está a ser devidamente adotado pelas entidades empregadoras.

♀ 39%
♂ 54%



54% dos homens e 39% das mulheres creem que as entidades empregadoras não adotam devidamente este código.

7. Sobre a discriminação no trabalho em função do sexo

Mais mulheres do que homens estarão sujeitas a diferentes **práticas discriminatórias no trabalho**: a discriminação com base no sexo (83%) e, sobretudo, a discriminação com base na dispensa para amamentação/aleitação (91%) são as situações mais identificadas.

Apenas no que respeita às condições de trabalho, mais homens do que mulheres estarão sujeitos a práticas discriminatórias.

⊕ ♀ 83%

EM RAZÃO DO SEXO

⊕ ♀ 91%

COM BASE NA DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO/ALEITAÇÃO

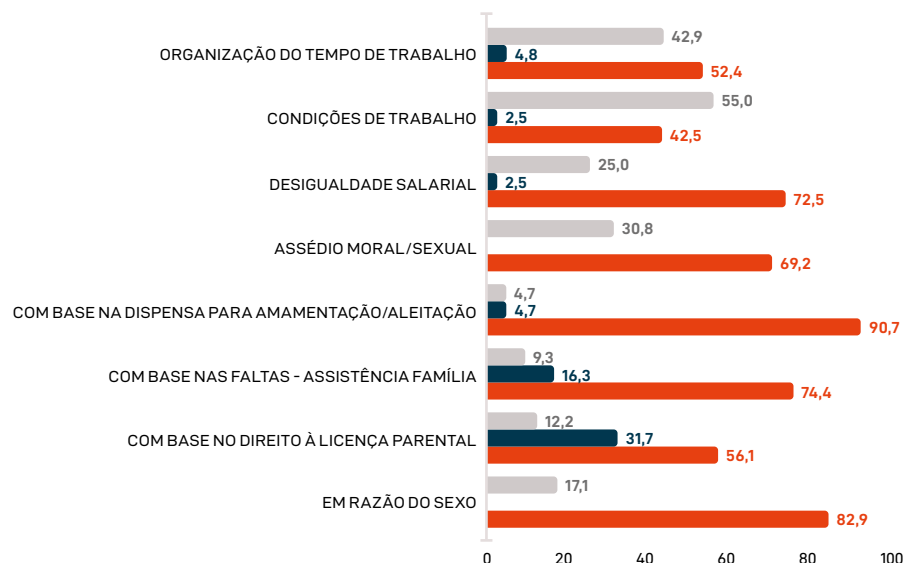
⊕ ♂

CONDIÇÕES DE TRABALHO

■ MULHERES E HOMENS DE IGUAL FORMA

■ MAIS HOMENS DO QUE MULHERES

■ MAIS MULHERES DO QUE HOMENS

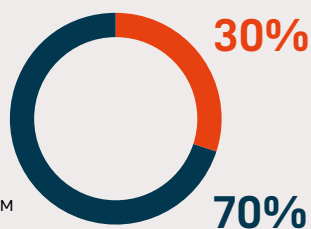


80%

PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS



● SIM
● NÃO



Três em cada 10 dirigentes sindicais já se depararam com alguma **situação de discriminação em função do sexo no trabalho**.

A maior parte dessas práticas discriminatórias (80%) contou com o acompanhamento do sindicato. As situações identificadas foram, em grande parte, reportadas às entidades competentes.

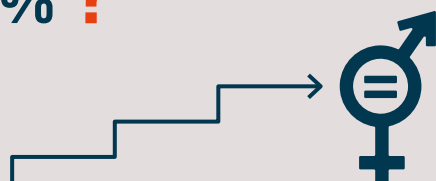
8. Sobre mulheres e homens nas organizações sindicais

Mulheres e homens (91% e 96%, respectivamente) compartilham da ideia de que os sindicatos devem ter um papel ativo na promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

♀ 91%
♂ 96%



👤 23% ✖
👤 19% ?



23% afirmam que a sua organização sindical não adotou medidas no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres que estejam a ser aplicadas dentro da própria. 19% demonstram desconhecimento sobre esta matéria.

♀ 50%



♀ 57%



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

♀ 35%
♂ 33%



33% dos homens e 35% das mulheres já participaram em alguma ação de formação sobre igualdade entre mulheres e homens no contexto da sua atividade sindical.



Financiado por:



