

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.”

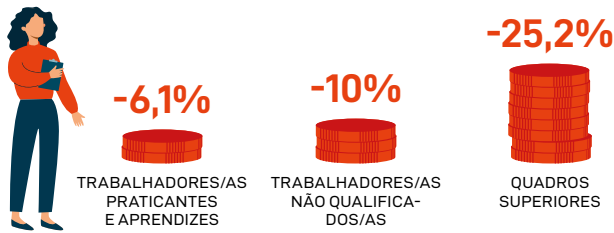
Excerto de entrevista a dirigente sindical

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)

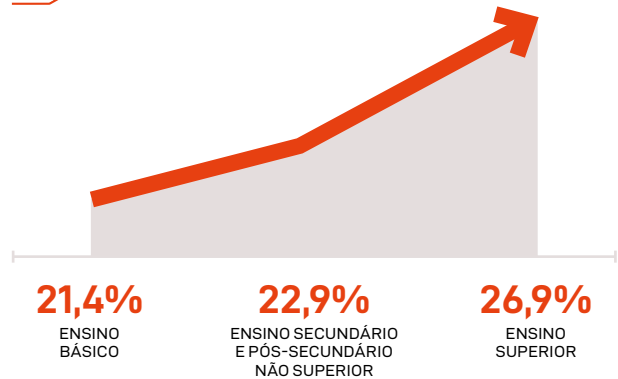
enquanto...

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.

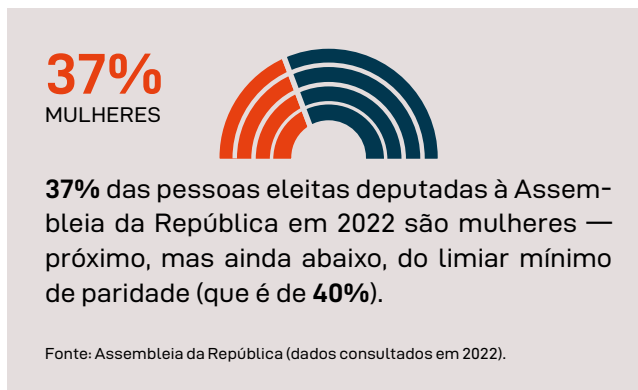


Fonte: CIG (2021), Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2021.

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



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



... e nas empresas

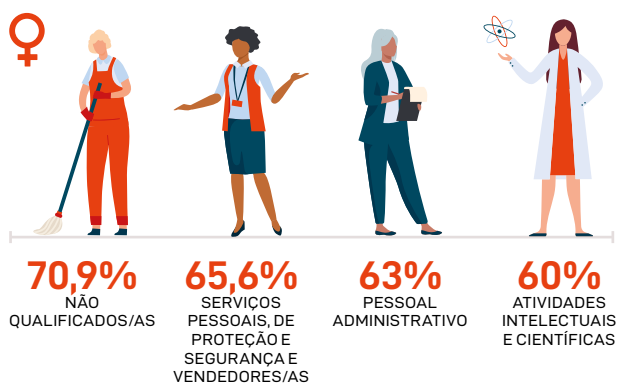


4. Acesso a profissões e setores

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."

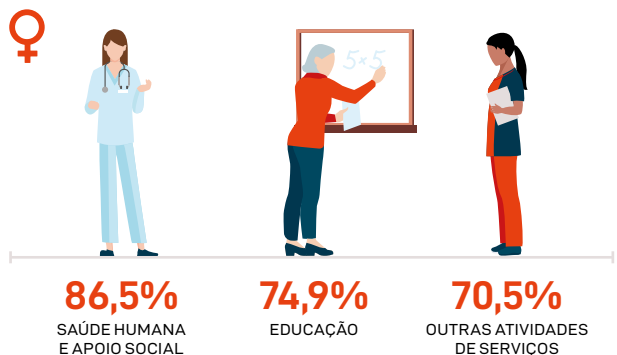
"Continua a haver muitos mais homens em cargos de topo e chefias nas empresas. São só homens. É muito raro ver mulheres em tão altos níveis."

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.

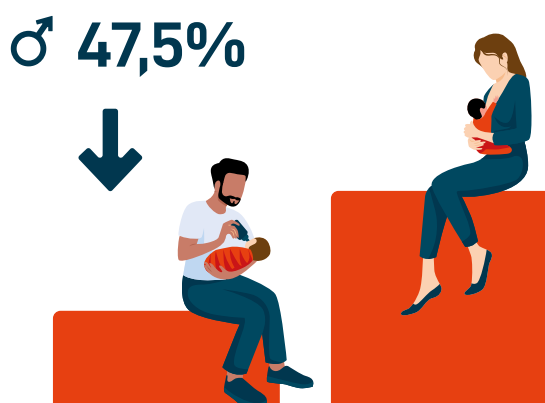
E os impactos da Covid-19?

"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, cabeleireiras que foram para casa, esteticistas, etc. — 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

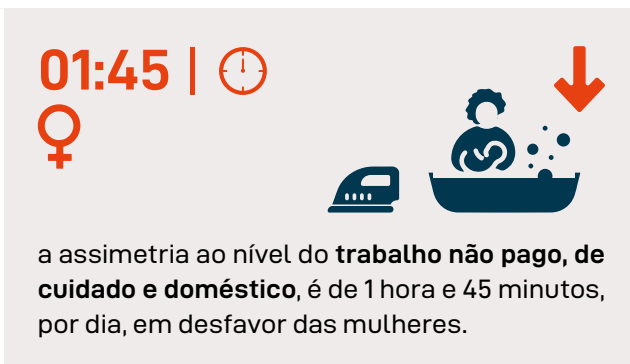
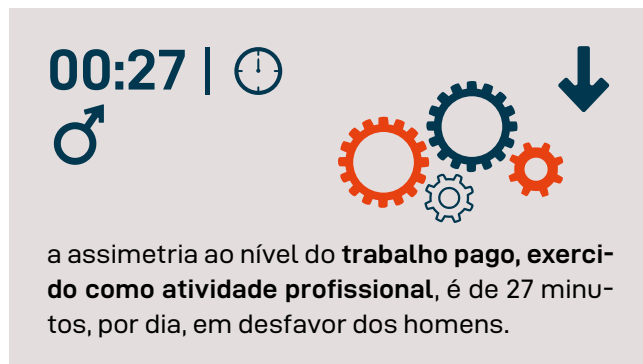
5. Parentalidade, usos do tempo e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

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

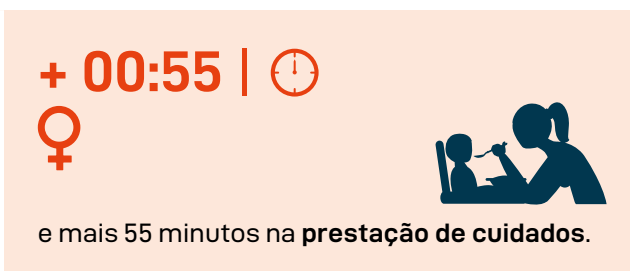
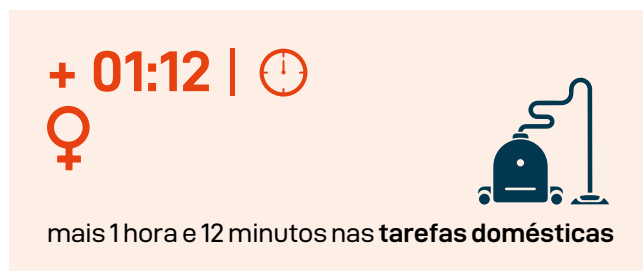


Fontes: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas (2021), Cálculos GEP.

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.



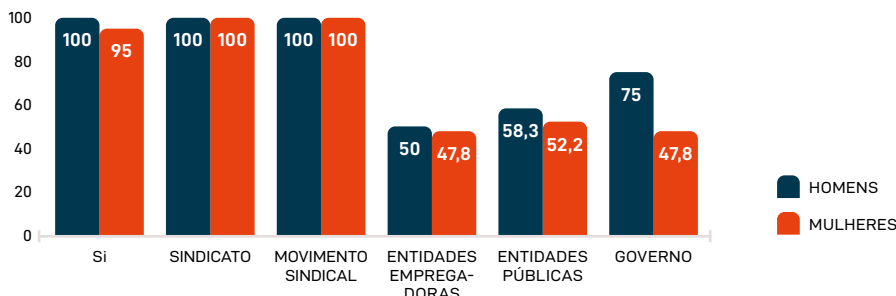
II. O que dizem as dirigentes e os dirigentes sindicais?



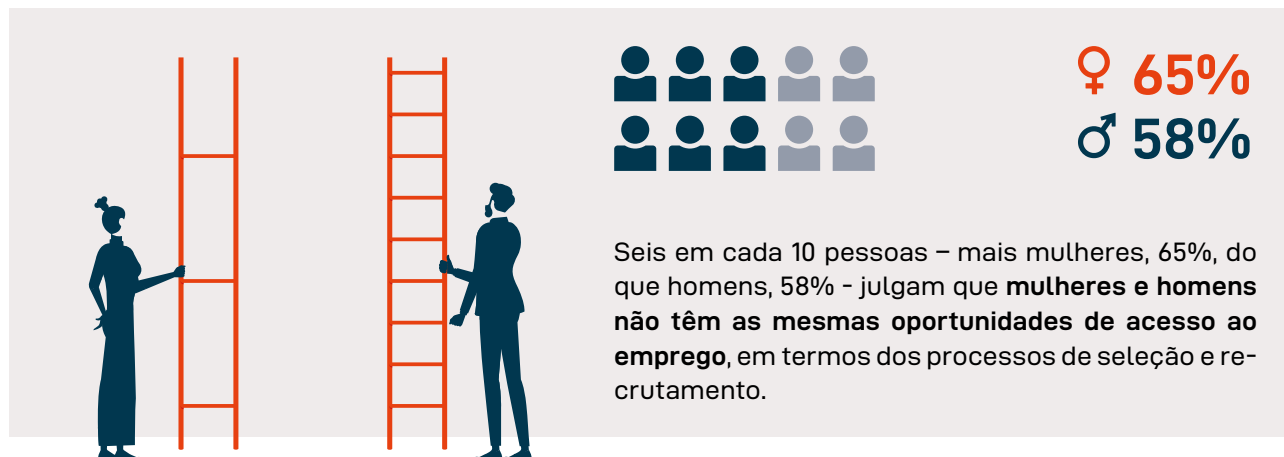
1. Sobre a igualdade/desigualdade entre mulheres e homens no trabalho

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.



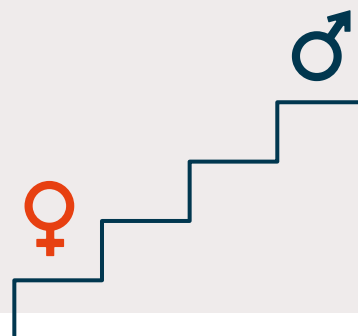
Mulheres e homens têm as mesmas oportunidades de acesso ao emprego?



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).

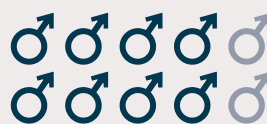


As entidades empregadoras adotam práticas e medidas que promovem a igualdade entre homens e mulheres?

♀ 67%
♂ 86%



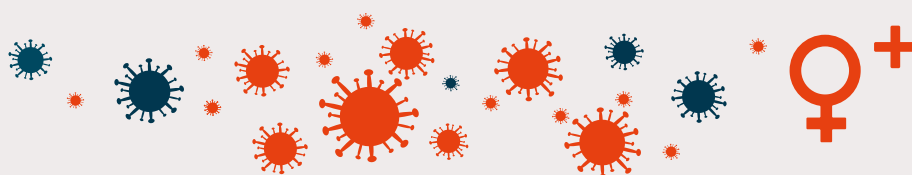
A grande maioria dos homens (86% face a 67% das mulheres) reconhece que as entidades empregadoras não adotam práticas e medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens.



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.

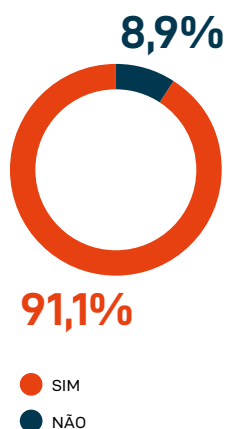
2. Sobre a igualdade remuneratória

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).

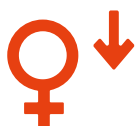


♀ 90,5%
♂ 91,7%



3. Sobre a participação em cargos de decisão

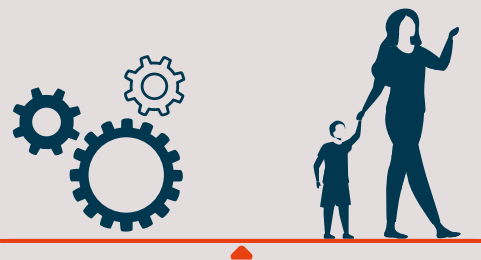
As mulheres têm a mesma possibilidade de acesso a cargos de decisão nas empresas do que os homens?



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

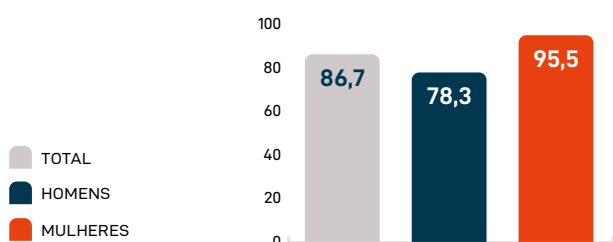
83% de mulheres e de homens consideram que não são garantidas as mesmas oportunidades no acesso a diferentes profissões e setores de atividade às mulheres e aos homens.

👤 **83%**

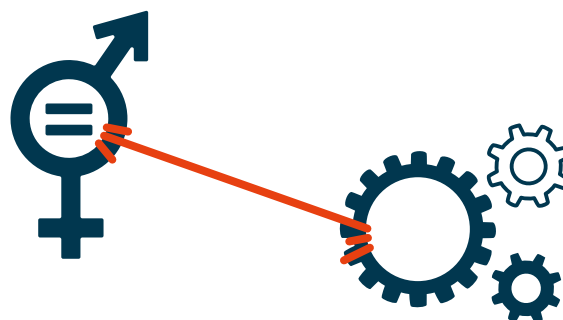


Muito mais mulheres do que homens (96% e 78%, respetivamente) concordam que os **estereótipos de género** estão na origem da maior presença de mulheres e de homens em determinadas profissões e setores.

♀ **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

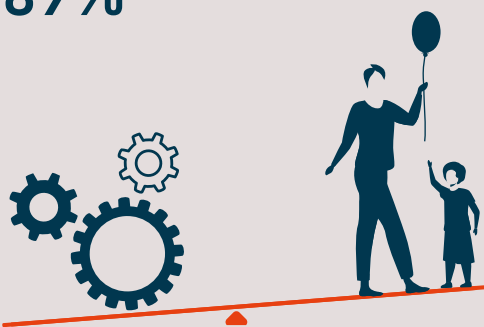
Para 91% dos homens e 78% das mulheres, os horários de trabalho nem sempre se adequam às responsabilidades familiares e/ou pessoais.

♀ 78%

♂ 91%

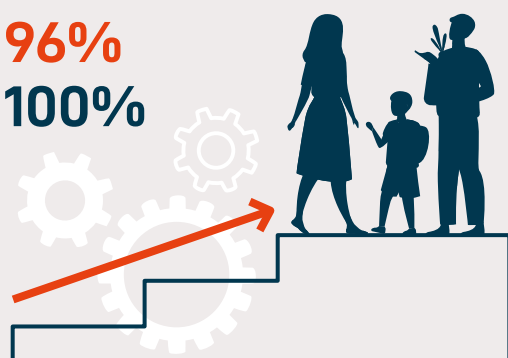


89%



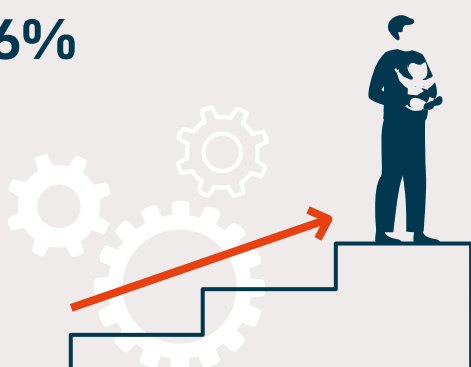
89% consideram que as entidades empregadoras **não promovem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** das pessoas trabalhadoras.

♀ 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%

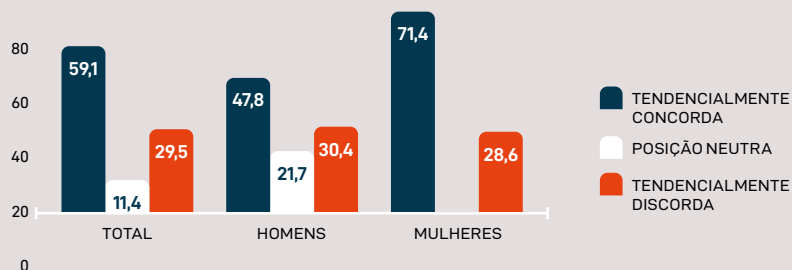


A **implementação de legislação é considerada importante ou muito importante** pela grande maioria das pessoas (96%) enquanto instrumento de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

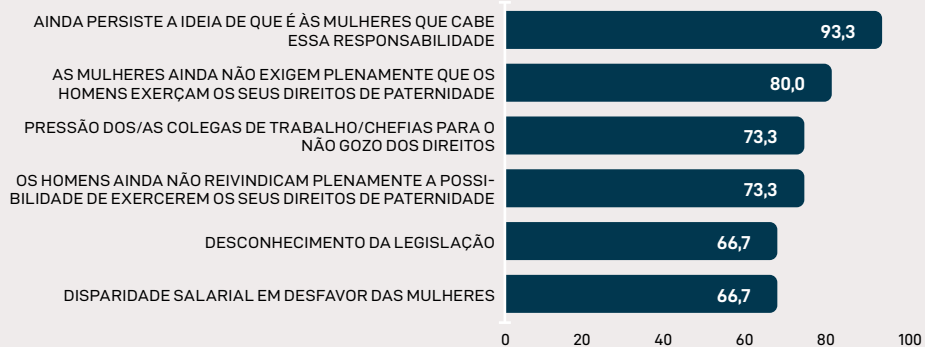
Mulheres e homens exercem, de igual modo, os seus direitos de parentalidade?

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

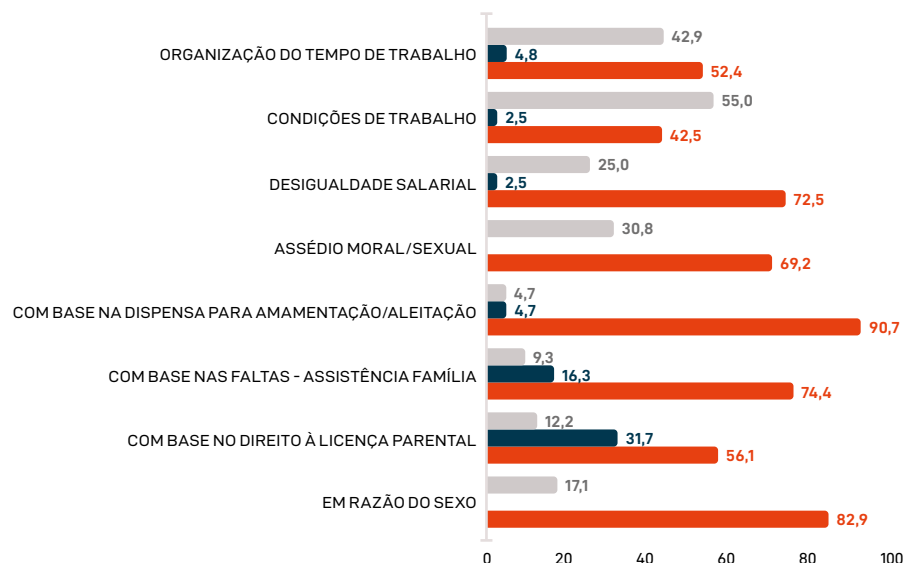
⊕ ♂

CONDIÇÕES DE TRABALHO

■ MULHERES E HOMENS DE IGUAL FORMA

■ MAIS HOMENS DO QUE MULHERES

■ MAIS MULHERES DO QUE HOMENS

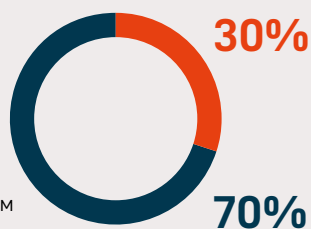


80%

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.

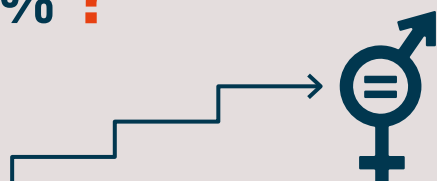
8. Sobre mulheres e homens nas organizações sindicais

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%

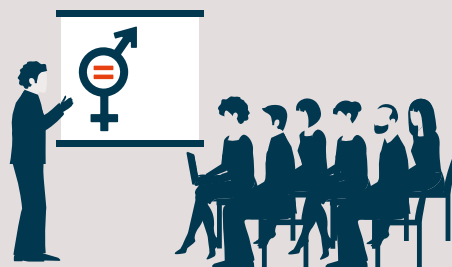


♀ 57%



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:



