

Síntese Informativa / Factsheet

10-03-2022 | 2

Fronteiras de Vidro. Custos e fatores da segregação profissional e educativa para homens e mulheres

Glass Boundaries. Gendering the labour market - costs of occupational and vocational segregation

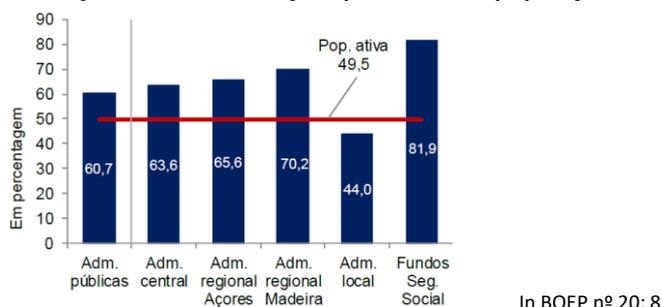
Perfil ocupacional de mulheres e homens no emprego nas administrações públicas em Portugal

A análise que se segue caracteriza o perfil ocupacional de homens e mulheres no emprego nas Administrações Públicas em Portugal, e sua evolução, no período entre 2011 e 2019. São considerados na análise os seguintes níveis de administração: Administração central, administração regional (Açores e Madeira), administração local e fundos da segurança social.

Os dados utilizados têm origem no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE),¹ tendo sido obtidos através da Síntese Estatística do Emprego Público - SIEP² (periodicidade trimestral) e do Boletim Estatístico do Emprego Público - BOEP³ (periodicidade semestral), publicados pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). Trata-se de dados recolhidos através de recenseamento trimestral a todas as pessoas empregadas no setor das Administrações Públicas, independentemente da carreira, vínculo laboral⁴ e tipo de contrato. Incluem também, portanto, quer as pessoas contratadas ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas,⁵ quer as contratadas ao abrigo do Código do Trabalho. Assim, parte do emprego aqui considerado está também abrangido pelas estatísticas dos “Quadros de Pessoal” (GEP-MTSS),⁶ que abrangem todas as pessoas com contrato de trabalho no âmbito do Código do Trabalho.

O setor público caracteriza-se, à escala global, por uma taxa de feminização superior à média verificada para o conjunto da economia.⁷ Portugal não constitui exceção: em 2017, a taxa de feminização no conjunto do setor público (administrações públicas e sociedades públicas) era 58,3%, ou seja, até ligeiramente inferior à verificada nos países da OCDE (60,1%)⁸ (BOEP n.º 20: 8).

Gráfico 1 - Taxa de feminização nas administrações públicas e na população ativa, 2019 (4.º trimestre)



Já no que respeita especificamente às administrações públicas, a taxa de feminização em Portugal era 60,7%, em 2019, claramente acima do valor geral para a população ativa (49,5%) (gráfico 1). Nas administrações regionais dos Açores e da Madeira a feminização era particularmente elevada sendo, respetivamente, de 65,6% e 70,2%. O único nível de administração que constituía exceção a este padrão era a administração local,

¹ Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE 2013).

² https://www.dgaep.gov.pt/upload//DIOEP/2019/SIEP4T/DGAEP-DIOEP_SIEP_2019_T4_14022020.pdf

³ <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=COF56E62-5381-4271-B010-37ECE5B31017>

⁴ Vínculos possíveis: Comissão de Serviço, cargo político, mandato, nomeação, contrato por tempo indeterminado, contrato a termo.

⁵ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, publicada no Diário da República n.º 117/2014, Série I de 2014-06-20.

⁶ Já sujeitas a análise na Síntese Informativa n.º 1.

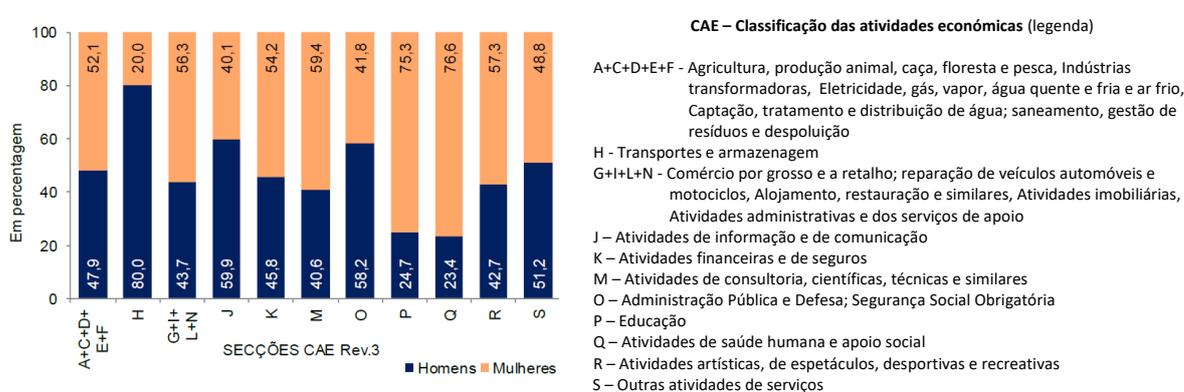
⁷ Worldwide Bureaucracy Indicators (WWBI) database, em Turkan Mukhtarova, Faisal A. Baig E Zahid Hasnain, September 27, 2021, *Five facts on gender equity in the public sector* (<https://blogs.worldbank.org/governance/five-facts-gender-equity-public-sector>)

⁸ OECD (2019), “Gender equality in public sector employment”, in *Government at a Glance 2019*, OECD Publishing, Paris.

cuja taxa de feminização se situava apenas em 44,1%. Em sentido oposto, os Fundos da Segurança Social apresentavam o valor mais elevado (81,9%).

Mas a elevada feminização no setor público não obsta a que o fenómeno da segregação sexual do emprego se manifeste. Dados compilados pelo Banco Mundial indicam que, à escala global, as mulheres representam mais de 64% do emprego público em educação e de 70% do emprego em saúde, mas apenas menos de 38% na administração pública.⁹ Portugal também evidencia padrões claros de segregação setorial (gráfico 2), com predomínio masculino no emprego público nos transportes e armazenagem (80%), nas atividades de informação e comunicação (59,9%) e na administração pública, defesa e segurança social obrigatória (58,2%)¹⁰ e, por outro lado, elevada feminização na educação (75,3%), na saúde (76,6%) ou, com menor intensidade, nas atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (57,3%).

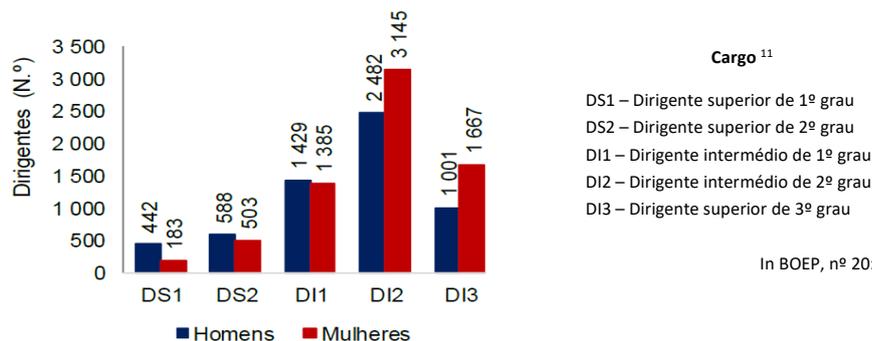
Gráfico 2 - Estrutura do emprego nas administrações públicas, por sexo, segundo a CAE, Dez. 2019



In BOEP, nº 20: 20

A segregação vertical é também evidente nas Administrações Públicas portuguesas. Apesar da prevalência geral de mulheres e, em particular, mulheres com maiores níveis de escolaridade, os cargos dirigentes superiores continuam a ser fortemente dominados por homens, com quase 2,5 vezes mais homens do que mulheres na categoria de topo (DS1). Na verdade, a participação feminina varia inversamente com a posição na hierarquia dirigente, atingindo dominância apenas na direção intermédia de 2º e 3º graus (gráfico 3).

Gráfico 3 - Dirigentes nas Administrações Públicas, segundo o cargo e o sexo, 2019



In BOEP, nº 20: 14

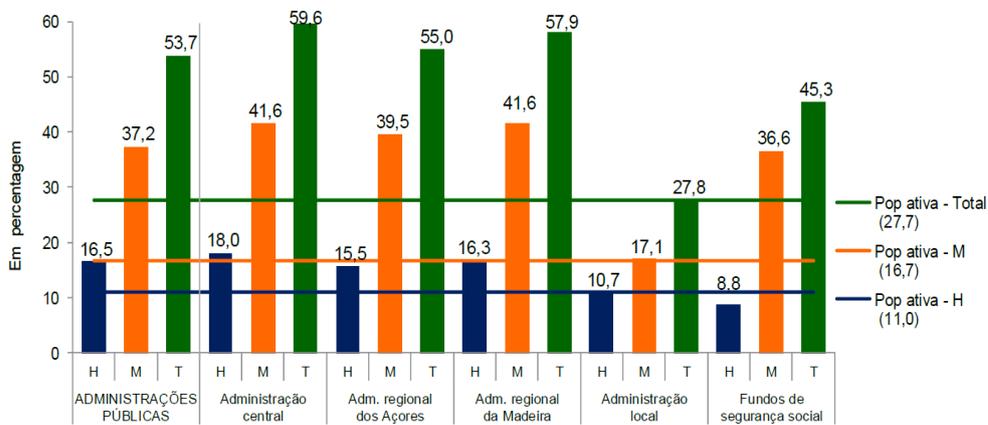
⁹ Worldwide Bureaucracy Indicators (WWBI) database, in Turkan Mukhtarova, Faisal A. Baig E Zahid Hasnain, September 27, 2021, *Five facts on gender equity in the public sector* (<https://blogs.worldbank.org/governance/five-facts-gender-equity-public-sector>)

¹⁰ Assinale-se que, apesar da esmagadora presença de mulheres na componente Segurança Social (81%), tal não impede que o valor conjunto de Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória apresente clara maioria de emprego masculino.

¹¹ Para maior detalhe consultar o Glossário de Termos Estatísticos das estatísticas do emprego público (https://www.dgaep.gov.pt/upload/DEEP/DGAEP-DEEP_Glossario%20de%20Termos%20Estatisticos_dezembro2014.pdf)

O desequilíbrio de género nos lugares de decisão das administrações públicas ganha especial acuidade quando contrastado com o nível de tecnicidade do emprego, medido pelo peso de trabalhadores/as com ensino superior, porquanto o nível de tecnicidade das mulheres é mais do que duplo do verificado para os homens (37,2% e 16,5% respetivamente) (Gráfico 4).

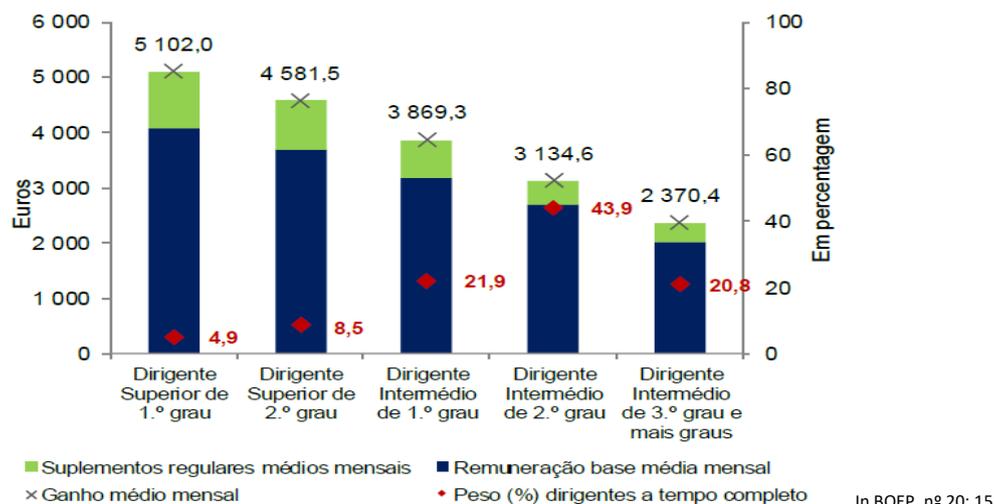
Gráfico 4 - Peso dos trabalhadores com nível de escolaridade de ensino superior nas administrações públicas e na população ativa, por sexo, dezembro 2019



In BOEP, nº 20: 13

A forte prevalência de diplomadas com ensino superior nas Administrações Públicas resulta da conjugação de vários fatores. Por um lado, as mulheres predominam, ainda que com muito menor intensidade, na população ativa total com ensino superior (16,7%, por comparação com 11% nos homens, em 2019). Por outro lado, alguns dos setores com maior volume de emprego público são setores tradicionalmente feminizados, porque prestadores de cuidado às pessoas ou com ele relacionados, que requerem diploma de ensino superior (ex. docência, medicina, enfermagem, técnicas de saúde, serviço social, etc.). Acresce que o setor público é especialmente atrativo para as mulheres, ao proporcionar-lhes um prémio remuneratório muito superior ao que também proporciona aos homens: de acordo com os dados do Banco Mundial acima referidos, à escala global as trabalhadoras do setor público usufruem de um prémio salarial de quase 30% em relação às trabalhadoras do setor privado. Ao mesmo tempo, o salário médio feminino corresponde a 86% do salário médio masculino no setor público quando, no setor privado formal, o valor correspondente é de apenas a 76%. Ou seja, o setor público proporciona condições remuneratórias mais favoráveis, quer aos homens quer às mulheres, mas de modo mais pronunciado para estas. Ainda assim, o chamado *gap* salarial de género também se verifica no setor público, atingindo valores médios de 14% no setor da educação, 20% no setor da saúde e 21% na administração pública, à escala global. No caso português, embora os dados estatísticos publicados pela DGAEP incluam informação sobre remunerações, não é disponibilizada a desagregação das remunerações por sexo, pelo que não é possível calcular a desigualdade salarial bruta entre homens e mulheres. Mas os padrões de segregação sexual do emprego sugerem a sua existência, desde logo devido à segregação vertical (o célebre ‘teto de vidro’) e suas implicações nas remunerações, não só em termos de remuneração base, mas, sobretudo, em termos de ganhos (gráfico 5).

Gráfico 5 - Remunerações dos dirigentes nas administrações públicas, por cargo, outubro 2019



Face ao exposto, conclui-se, pois, sem surpresa, que apesar de uma clara tendência geral para a feminização, o setor público verifica padrões de segregação sexual do emprego amplamente coincidentes com os verificados no setor privado. Ou seja, o setor público também manifesta a “fronteira de vidro”, erigida a partir dos papéis sociais de género social e culturalmente determinados, que atribuem às mulheres as tarefas e atividades ligadas ao cuidado às pessoas e/ou com forte conteúdo relacional, deixando para os homens as tarefas e atividades com maior conteúdo técnico e uso de ferramentas tecnológicas, bem assim como as posições de direção e liderança. O setor público contribui assim, também, para a posição subalternizada das mulheres, enquanto grupo, ao mantê-las arredadas dos lugares de decisão política e administrativa e fortemente concentradas em atividades e profissões com menores oportunidades de progressão na carreira e, em média, mais mal remuneradas.

Na próxima secção aprofundamos a análise à segregação sexual do emprego nas administrações públicas, no período entre 2011 e 2019, com recurso aos dados relativos à distribuição do emprego por cargo/carreira/grupo, conforme definidos no glossário de termos estatísticos do emprego público.¹²

1. Pessoas trabalhadoras nas administrações públicas, segundo o sexo, por cargo/carreira/grupo

No período entre 2011 e 2019 registou-se um reforço da feminização do emprego nas Administrações Públicas (+1,8 p.p.), daí resultando um valor de 60,7% de taxa de feminização em 2019 (tabela 1). O único subsetor que constituiu exceção a este movimento foi a Administração Regional dos Açores, onde ocorreu uma redução da participação das mulheres no emprego (-0,6 p.p.). Já o maior aumento verificado (+2,3 p.p.) ocorreu no único subsetor em que as mulheres não constituem a maioria do emprego respetivo, ou seja, na Administração Local, na qual se atingiu 43,9% de feminização, em 2019. A Administração Central, que constitui de longe o subsetor mais significativo, ao concentrar 75,5% do emprego conjunto, registou o segundo maior reforço da participação das mulheres (+2 p.p.).

¹² Ver nota 10 atrás.

Tabela 1 - Taxas de feminização nos diferentes níveis das Administrações Públicas

Subsectores	Taxa de feminização 2019 (%)	Taxa de feminização 2011 (%)	Var. 2011-19 (p.p.)	Peso no emprego total adm. públicas 2019
Administração Central	63,6	61,6	2,0	75,5
Administração Local	43,9	41,6	2,3	17,5
Administração Regional dos Açores	65,6	66,2	-0,6	2,7
Administração Regional da Madeira	70,3	70,2	0,1	2,8
Fundos de segurança social	81,9	80,8	1,1	1,6
Total das Administrações Públicas	60,7	58,9	1,8	100

Detalhando agora a análise, apresenta-se, nas tabelas 2 a 4, a evolução das taxas de feminização por cargo/carreira/grupo, organizadas em 3 diferentes categorias. Assim, na tabela 2 apresenta-se o conjunto de categorias profissionais onde a participação das mulheres é inferior a 40% do emprego respetivo. A tabela 3 abrange as categorias com participação feminina superior a 60%. Finalmente, a tabela 4 apresenta o conjunto de categorias profissionais com equilíbrio aproximado entre homens e mulheres, definido por uma participação de cada sexo entre 40% e 60%, inclusive.

Tabela 2 – Categorias profissionais masculinizadas (taxa de feminização < 40%)

Cargo/ Carreira/ Grupo	Taxa de feminização 2019 (%)	Taxa de feminização 2011 (%)	Var. 2011-19 (p.p)	Peso no emprego total das admin. públicas, 2019 (%)
Representantes do poder legislativo	26,3	22,8	3,5	0,3
Diplomata	29,4	31,2	-1,8	0,1
Dirigente superior de 1.º grau	29,3	22,4	6,9	0,1
Informático	28,3	31,3	-3,0	0,7
Forças Armadas	12,2	13,3	-1,1	3,7
Polícia Judiciária	36,1	32,4	3,7	0,3
Serviço de Estrangeiros Fronteiras	22,6	20,4	2,2	0,1
Polícia de Segurança Pública	8,3	7,5	0,8	2,9
Guarda Nacional Republicana	7,2	5,0	2,2	3,2
Polícia municipal	17,9	21,3	-3,4	0,2
Guarda prisional	13,8	12,4	1,4	0,6
Outro pessoal de segurança	4,0	2,1	1,9	0,2
Bombeiro	3,6	3,1	0,5	0,3
Total do emprego público				12,7%

Os dados da tabela 2 evidenciam a forte masculinização dos cargos e carreiras associados à decisão política e administrativa, com 73,7% de homens entre os representantes do poder legislativo e 60,7% nos dirigentes superiores de 1º grau. Assinale-se, no entanto, que ambas as categorias verificaram aumento de feminização durante o período (+3,5 p.p. e +6,9 p.p., respetivamente).

Quase todas as funções associadas à soberania do estado – defesa, segurança interna, negócios estrangeiros e justiça – manifestam intensa predominância masculina, com exceção da justiça. O predomínio masculino é especialmente intenso nos bombeiros (96,7%), nas polícias e forças de segurança (em particular na GNR, com 92,8%, e na PSP, com 91,7%) e nas forças armadas (87,8%), neste caso até com ligeiro aumento no período. Destaca-se ainda o facto de uma das polícias menos masculinizada – a polícia municipal – ter assistido a um reforço significativo da masculinização (+3,4 p.p.), ao invés da tendência geral. Também a diplomacia registou um reforço da masculinização (+1,8 p.p.).

Para além destas, a informática regista marcado predomínio masculino (71,7%) e um dos maiores reforços de masculinização (+3 p.p.).

Em suma, pode concluir-se que o exercício do poder do estado continua a exercer-se marcadamente no masculino em Portugal. De facto, no seu conjunto, os cargos e carreiras que compõem a tabela 2 representam uma pequena parcela do emprego nas administrações públicas do país (12,7%) mas constituem o núcleo central do exercício do poder soberano. E, com exceção da polícia judiciária (onde a taxa de feminização aumentou 3,7 p.p.), os progressos mais pronunciados no sentido de maior equilíbrio de género parecem decorrer da criação de ‘quotas’ ou seja, limiares mínimos de representação de pessoas de cada sexo, por via legislativa, a saber: a lei n.º 26/2019 de 28 de março, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública¹³ e a Lei Orgânica n.º 3/2006, a qual estabeleceu paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político e foi modificada pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, nomeadamente para elevar o limiar mínimo de 33% para 40%, seguindo recomendação do Conselho da Europa.

Tabela 3 – Categorias profissionais feminizadas (taxa de feminização >60%)

Cargo/ Carreira/ Grupo	Taxa de feminização 2019 (%)	Taxa de feminização 2011 (%)	Var. 2011-19 (p.p.)	Peso no emprego total das admin. públicas, 2019 (%)
Magistrado	62,0	57,0	5,0	0,5
Conservador e Notário	82,1	82,5	-0,3	0,1
Técnico superior	67,3	66,0	1,3	9,7
Educadores de infância e docentes do ensino básico/secundário	77,6	76,7	1,0	19,5
Médico	63,3	58,1	5,0	4,4
Enfermeiro	83,3	82,4	0,9	7,0
Técnico superior de saúde	86,5	86,1	0,2	0,3
Técnico diagnóstico e terapêutica	79,2	79,1	0,2	1,4
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	62,2	62,5	-0,3	0,4
Oficial dos registos e do notariado	82,5	83,2	-0,7	0,5
Assistente técnico/administrativo	73,4	73,0	0,5	12,5
Oficial de justiça	64,7	61,8	2,8	1,1
Total do emprego público				57,4%

As carreiras e grupos feminizados constituem mais de metade do emprego em funções públicas (57,4%) e correspondem, em grande medida, aos padrões gerais verificados no sistema de emprego, com forte predomínio feminino nas profissões e carreiras ligadas ao cuidado (educação e saúde, nomeadamente), sobretudo nas carreiras menos dinâmicas e com menor estatuto social. No setor da saúde, por exemplo, as carreiras médicas são as menos feminizadas (63,3%) por comparação com a enfermagem (83,3%), técnica superior de saúde (86,5%) ou técnica de diagnóstico e terapêutica (79,2%). Todas estas carreiras viram reforçada a feminização no período considerado. Ainda assim, foi nas carreiras médicas que o processo de feminização foi mais pronunciado (+5 p.p.).

Entre as restantes carreiras associadas a formação de nível superior, destaca-se a de conservador e notário, apresentando uma das mais elevadas taxas de feminização (82,1%), apesar de ligeira tendência de redução (-0,3 p.p.). As profissões jurídicas de âmbito público estão também feminizadas, em geral, como manifesto nas carreiras de oficiais de registos e notariado (82,5%) e oficiais de justiça (64,7%). A própria magistratura tornou-se claramente feminizada no período, ultrapassando os 60% de participação feminina (62% em 2019), em consequência de um reforço de 5 p.p. (o mais elevado, a par com as carreiras médicas). Embora estes dados não permitam analisar a segregação vertical na magistratura é, contudo, de sublinhar que os lugares de

¹³ O primeiro relatório de avaliação desta lei pode encontrar-se em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/04/Relatorio-Lei-26-2019-Versao-Final.pdf>

topo permanecem fortemente masculinizados: apesar dos progressos ocorridos na última década, a participação feminina nos tribunais superiores, em 2019, era apenas de 27,4% em Portugal (contra 42,1% na UE-27).¹⁴

Incluem-se ainda nas carreiras feminizadas a carreira técnica superior, com feminização de 67,3% e reforço no período analisado (1,3 p.p.), e a direção intermédia de 3º grau ou inferior, com 62,2% e ligeiro recuo (-0,3 p.p.). A carreira de assistente técnico/administrativo merece também referência, até pela sua representatividade no emprego total (12,5%) e pelo facto de não requerer escolaridade de nível superior. Nesta carreira regista-se 73,4% de feminização, valor que sofreu ligeiro reforço (+0,4 p.p.).

**Tabela 4 – Categorias profissionais com distribuição equilibrada entre sexos
(taxa de feminização >=40% e <=60%)**

Cargo/ Carreira/ Grupo	Taxa de feminização 2019 (%)	Taxa de feminização 2011 (%)	Var. 2011-19 (p.p)	Peso no emprego total das admin. públicas 2019 (%)
Dirigente superior de 2.º grau	46,2	37,6	8,6	0,2
Dirigente intermédio de 1.º grau	49,3	44,4	4,9	0,4
Dirigente intermédio de 2.º grau	55,9	52,9	3,0	0,8
Administração tributária e aduaneira	56,9	54,4	2,5	1,3
Pessoal de investigação científica	57,3	49,9	7,4	0,5
Docente do ensino universitário	43,6	41,1	2,5	2,2
Docente do ensino superior politécnico	47,8	47,5	0,3	1,5
Pessoal de inspeção	54,0	50,3	3,7	0,3
Assistente operacional/operário/auxiliar	57,2	55,9	1,3	22,7
Total do emprego público				29,9%

As carreiras/cargos com distribuição equilibrada entre sexos incluem a direção superior de 2º grau e a direção intermédia de 2º e 3º graus, com intensidades de feminização na razão inversa do nível hierárquico, como acima notado. Contudo, o reforço da feminização foi mais intenso para os níveis mais elevados (+8,6 p.p., +4,9 p.p. e +3 p.p., respetivamente).

Mas este grupo abrange também as profissões altamente qualificadas do setor da educação de nível superior e, em especial, da investigação científica, na qual o reforço da feminização foi especialmente pronunciado (+7,4 p.p.). Portugal destaca-se aliás, neste domínio, sendo o segundo país da OCDE com maior participação feminina nas profissões científicas do setor público e o quarto país com maior participação feminina nas profissões docentes do ensino superior.¹⁵

2. Níveis de concentração do emprego feminino e masculino nas administrações públicas

Analizamos agora a parcela de pessoas de cada sexo que se concentram nas profissões/carreiras/cargos mais empregadoras nas Administrações Públicas. Nas tabelas seguintes figuram o conjunto ordenado das que mais empregam homens (tabela 5) e mulheres (tabela 6).

Tal como já antes constatámos para o sistema de emprego, em geral, também nas Administrações Públicas o emprego feminino surge muito mais concentrado num pequeno número de categorias profissionais do que o

¹⁴ https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_jud_natcrt_wmid_natcrt_supcrt

¹⁵ OECD (2018), OECD Science, Technology and Innovation Outlook 2018: Adapting to Technological and Societal Disruption, OECD Publishing, Paris, pag. 174.

emprego masculino. Em 2019, mais de 60% do emprego feminino concentrava-se em apenas 3 profissões/carreiras e as 10 profissões/carreiras mais empregadoras representavam 92,2% do emprego. Os valores correspondentes para o emprego masculino eram apenas de 44,3% e 85%, respetivamente.

Comparando a situação em 2019 com a verificada em 2011, constata-se que a intensidade da concentração se reduziu significativamente para ambos os sexos quando consideramos apenas as 3 profissões/carreiras mais empregadoras (-3,1 p.p. para os homens e -5 p.p. para as mulheres). Esta quebra deve-se quase exclusivamente a uma redução no emprego docente das mulheres (-2,1 p.p.), superior à redução total nestas profissões (-1,3 p.p.). Quando consideramos as 10 profissões/carreiras mais empregadoras a quebra de concentração verificada foi diminuta (-0,6 p.p. para homens e -0,2 para mulheres).

Tabela 5 – As 15 categorias profissionais mais empregadoras de homens nas Administrações Públicas em 2019

Profissão/carreira	Peso no emprego masculino 2019 (%)	Peso no emprego masculino 2011 (%)	Var. 2011-19 (p.p.)	Taxa de feminização 2019 (%)
Assistente operacional/operário/auxiliar	24,7	25,6	-0,9	57,2
Educ.infância e doc. ensino básico/secund.	11,1	11,8	-0,7	77,6
Assistente técnico/administrativo	8,4	10,0	-1,6	73,4
Forças Armadas	8,2	8,8	-0,6	12,2
Técnico superior	8,1	7,3	+0,8	67,3
Guarda Nacional Republicana	7,5	6,8	+0,7	7,2
Polícia de Segurança Pública	6,8	6,6	+0,2	8,3
Médico	4,1	3,5	,0,6	63,3
Docente ensino universitário	3,1	2,8	+0,3	43,6
Enfermeiro	3,0	2,5	+0,5	83,3
Docente ensino superior politécnico	2,0	1,7	+0,3	47,8
Administração tributária e aduaneira	1,5	1,5	0	56,9
Informático	1,4	1,3	+0,1	28,3
Guarda prisional	1,3	1,2	+0,1	13,8
Oficial de justiça	1,0	1,0	0	64,6
<i>% nas 3 profissões/carreiras mais</i>	<i>44,3</i>	<i>47,4</i>	<i>-3,1</i>	
<i>% nas 10 profissões/carreiras mais</i>	<i>85,0</i>	<i>85,6</i>	<i>-0,6</i>	
<i>% nas 15 profissões/carreiras mais</i>	<i>92,1</i>	<i>92,3</i>	<i>-0,2</i>	

Tabela 6 – As 15 categorias profissionais mais empregadoras de mulheres nas Administrações Públicas em 2019

Profissão/carreira	Peso no emprego feminino 2019 (%)	Peso no emprego feminino 2011 (%)	Var. 2011-19 (p.p.)	Taxa de feminização 2019 (%)
Educ.infância e doc. ensino básico/secund.	24,9	27,0	-2,1	77,6
Assistente operacional/operário/auxiliar	21,4	22,6	-0,8	57,2
Assistente técnico/administrativo	15,1	16,7	-1,6	73,4
Técnico superior	10,8	9,0	+1,8	67,3
Enfermeiro	9,6	8,2	+1,4	93,3
Médico	4,6	3,4	+1,2	63,3
Técnico diagnóstico e terapêutica	1,8	1,6	+0,2	79,2
Docente ensino universitário	1,6	1,6	0	43,6
Administração tributária e aduaneira	1,2	1,3	-0,1	56,9
Oficial de justiça	1,2	1,2	0	64,6
Docente ensino superior politécnico	1,2	1,1	+0,1	47,8
Dirigente intermédio de 2.º grau	0,7	0,6	+0,1	55,9
Oficial dos registos e do notariado	0,7	0,9	-0,2	82,6
Forças Armadas	0,7	1,1	-0,4	12,2
Magistrado	0,6	0,5	+0,1	62,0
<i>% nas 3 profissões/carreiras mais</i>	<i>61,4</i>	<i>66,4</i>	<i>-5,0</i>	
<i>% nas 10 profissões/carreiras mais</i>	<i>92,2</i>	<i>92,4</i>	<i>-0,2</i>	
<i>% nas 15 profissões/carreiras mais</i>	<i>96,1</i>	<i>96,6</i>	<i>-0,5</i>	

3. A segregação sexual do emprego nas Administrações Públicas em síntese: o índice de segregação

A intensidade das diferenças na distribuição dos homens e das mulheres pelo conjunto das profissões/cargos/carreiras nas administrações públicas pode ser sintetizada através de um 'índice de segregação'. O índice aqui usado, inicialmente proposto por Duncan e Duncan (1955),¹⁶ indica a percentagem de mulheres (ou homens) que teriam de mudar de emprego para que a distribuição ocupacional de homens e mulheres passasse a ser idêntica (ou seja, 50% de homens e mulheres em todas as profissões/cargos/carreiras).

O índice admite também uma decomposição que permite analisar a evolução da intensidade da segregação ao longo do tempo, ao decompor as variações do valor do índice em dois efeitos diferenciados: o efeito que resulta das alterações da participação de homens e mulheres nas diferentes profissões/cargos/carreiras (efeito de composição sexual) e o efeito que resulta de as diferentes profissões/cargos/carreiras verem alterado o seu peso no volume total do emprego (efeito de estrutura ocupacional).

A caixa seguinte apresenta o índice e a decomposição referida.

O índice de segregação define-se como

$$S_t = (0.5) \sum_i |h_{it} - m_{it}|$$

Onde h_{it} (m_{it}) é a proporção de todos os trabalhadores homens (mulheres) empregados na profissão i no momento t . O valor do índice costuma ser expresso em percentagem. Um valor de zero indica uma distribuição exatamente idêntica e um valor de 100 expressa total segregação.

O índice permite aprofundar a análise da evolução da segregação ao longo do tempo, decompondo o valor obtido em 2 efeitos distintos (Fuchs, 1975)¹⁷: o efeito de composição sexual (que se deve a alterações na composição sexual nas profissões consideradas) e o efeito de estrutura ocupacional (devido a alterações no peso relativo das profissões no emprego total).

O índice de segregação no momento t pode escrever-se como

$$S_t = (0.5) \sum_i |(q_{it} T_{it} / \sum_i q_{it} T_{it}) - (p_{it} T_{it} / \sum_i p_{it} T_{it})|$$

onde p_{it} (q_{it}) é a percentagem de mulheres (homens) na profissão i no momento t . T_{it} é o emprego total na profissão i no momento t . Para decompor a segregação entre 2 momentos, 1 and 2, pode efetuar-se a seguinte decomposição:

$$\text{efeito de composição sexual} = [(0.5) \sum_i |(q_{i2} T_{i1} / \sum_i q_{i2} T_{i1}) - (p_{i2} T_{i1} / \sum_i p_{i2} T_{i1})|] - S_1$$

$$\text{efeito de estrutura ocupacional} = S_2 - [(0.5) \sum_i |(q_{i2} T_{i1} / \sum_i q_{i2} T_{i1}) - (p_{i2} T_{i1} / \sum_i p_{i2} T_{i1})|].$$

Aplicando o cálculo do índice de segregação aos dados que estamos a considerar e procedendo à decomposição dos efeitos referidos obtém-se os resultados que constam das tabelas 7 e 8.

No que respeita ao conjunto das Administrações Públicas (tabela 7) pode concluir-se que, em 2019, seria necessário que 32,5% das pessoas mudassem de emprego para que se atingisse uma distribuição idêntica de homens e mulheres pelas diferentes ocupações consideradas. A intensidade da segregação reduziu-se ligeiramente entre 2011 e 2019, uma vez que o valor do índice decresceu 0,9 pontos percentuais, situando-se em 33,4% em 2011.

¹⁶ Duncan, Otis Dudley e Beverly Duncan. 1955. "A methodological analysis of segregation indexes." *American Sociological Review*. Vol. 20, no. 2. p. 210-217.

¹⁷ Fuchs, Victor R. 1975. "A note on sex segregation in professional occupations." *Explorations in Economic Research*. Vol. 2, no. 1. p. 105-111.

A decomposição da variação verificada permitiu perceber que a contribuição do efeito da estrutura ocupacional foi responsável pela totalidade da redução verificada, uma vez que as opções profissionais dos homens e das mulheres contribuiu até ligeiramente para reforçar a segregação (+0,1 p.p.).

Quanto à Administração Central, as conclusões que se retiram da evolução do índice e do exercício de decomposição são coincidentes com as do conjunto das Administrações Públicas, apenas diferindo quanto à intensidade. Assim, o índice atingiu o valor de 39,7% em 2019, após uma redução de 1,6 p.p. desde 2011. Por outro lado, a evolução da estrutura do emprego foi responsável pela totalidade desta quebra de segregação, já que não se verificou recomposição sexual no período.

Tabela 7 – Índice de segregação sexual do emprego nas Administrações Públicas e respetiva decomposição, 2011-2019

Índice de Segregação *			
Ano	Administrações Públicas	Administração Central	Administração Local
2011	33,4%	41,3%	38,7%
2019	32,5%	39,7%	40,3%
Variação	-0,9 p.p.	-1,6 p.p.	1,6 p.p.
Decomposição			
Efeito de composição sexual	0,1 p.p.	0,2 p.p.	1,0 p.p.
Efeito da estrutura ocupacional	-1,0 p.p.	-1,9 p.p.	0,6 p.p.

• O valor do índice não é estritamente comparável para estes 3 níveis de administração, uma vez que nem todas as categorias profissionais da administração central existem na administração local.

A Administração Local destaca-se pelo reforço da segregação sexual das ocupações neste período: o índice aumentou 1,6 p.p., atingindo 40,3% em 2019. Para tal, contribuiu sobretudo a composição sexual do emprego (62,5%), sendo que o contributo da estrutura do emprego foi responsável pelos restantes 37,5% (0,6 p.p.).

As Regiões Autónomas apresentam situações algo diversas entre si. O nível de segregação nos Açores é superior ao verificado na Madeira (26% e 15,7%, respetivamente, em 2019), com quase invariância na Madeira, mas um decréscimo nos Açores (-1,2 p.p.).

Tabela 8 – Índice de segregação sexual do emprego nas Administrações Públicas Regionais, e respetiva decomposição, 2011-2019

Índice de Segregação *		
Ano	Região Autónoma Açores	Região Autónoma Madeira
2011	27,2%	15,6%
2019	26,0%	15,7%
Variação	-1,2 p.p.	0,1 p.p.
Decomposição		
Efeito de composição sexual	-1,0 p.p.	-0,7 p.p.
Efeito da estrutura ocupacional	-0,1 p.p.	0,8 p.p.

• O valor do índice não é estritamente comparável para estes 3 níveis de administração, uma vez que nem todas as categorias profissionais da administração central existem na administração local.

Contudo, em ambas as Regiões se verificou um contributo das escolhas de homens e mulheres para a dessegregação das ocupações (-1 p.p. nos Açores e -0,7 p.p. na Madeira). A diferente evolução do índice resultou, portanto, do efeito da estrutura ocupacional, que se manteve aproximadamente estável nos Açores mas contribuiu para o reforço da segregação na Madeira (+0,8 p.p.), anulando deste modo o contributo advindo da ligeira recomposição sexual do emprego ali verificada.

Projeto

Fronteiras de Vidro. Custos e fatores da segregação profissional e educativa para homens e mulheres

Glass Boundaries. Gendering the labour market - costs of occupational and vocational segregation



Colégio de S. Jerónimo
Apartado 3087
3000-995 Coimbra, Portugal

Tel. +351 239 855 570
Fax +351 239 855 589

fronteirasdevidro@ces.uc.pt

<https://www.ces.uc.pt/pt/investigacao/projetos-de-investigacao/fronteiras-de-vidro>