



## Recomendações

28-05-2023

### **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**



## RECOMENDAÇÕES

### **Projeto Fronteiras de Vidro - Custos e fatores da segregação profissional e educativa para homens e mulheres**

As recomendações resultantes da reflexão feita com base nos resultados do **Projeto Fronteiras de Vidro** focam-se nas vias profissionalizantes do Ensino Secundário, dada a constatação de que os níveis de segregação em razão do sexo neste tipo de ensino são extremamente elevados, mais elevados do que os que se verificam nos outros tipos de ensino ou mesmo no mercado de trabalho (veja-se, a este propósito, a informação disponível no sítio WEB do projeto, em particular a síntese informativa nº 4).

Nestas recomendações não se incluem, pois, as medidas de combate à segregação sexual do emprego e às disparidades remuneratórias entre mulheres e homens já antes identificadas e disponibilizadas, por exemplo, pelo Instituto Europeu da Igualdade de Género, com base na recolha e análise de práticas referenciais no espaço da União Europeia. No que respeita à realidade nacional, muitas medidas foram também já propostas em diversos projetos, incluindo os que têm sido financiados pelas EEA Grants. Temos em mente, por exemplo, os seguintes Projetos: "Os Benefícios Sociais Económicos da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens"; "O Valor do Trabalho Não-Pago de Mulheres e Homens – Trabalho de cuidado e de tarefas domésticas"; "Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações"; "Serviço Doméstico Digno"; "MERIT – A desigualdade de rendimentos das Mães"; entre outros. No âmbito destes projetos foram formulados contributos e recomendações para intervenção sobre



alguns dos fatores identificados como determinantes da segregação do trabalho e do emprego em Portugal. Referimo-nos, nomeadamente a:

- Preponderância dos estereótipos, normas e expectativas de género;
- Desigual participação nos processos de tomada de decisão política e económica;
- Elevados diferenciais remuneratórios entre homens e mulheres;
- Desvalorização do trabalho de cuidado, predominantemente desempenhado pelas mulheres;
- Desigual assunção de responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens;
- Discriminação das mulheres que são mães, no mercado de trabalho.

Estes são problemas identificados como tendo uma vigência longa e persistente na nossa sociedade, aos quais se acrescenta o fenómeno da violência de género, sexual e doméstica contra as mulheres, acerca do qual foram produzidas recomendações em vários projetos também financiados pelas EEA Grants, em particular o Projeto “A Teu Lado - Quebrar o ciclo intergeracional da violência doméstica”. Neste âmbito, referir-nos-emos aqui apenas às questões suscitadas pelas diferentes formas de assédio sexual e moral nas escolas e nos locais de trabalho, que entendemos contribuir também para os elevados níveis de segregação registados nas vias profissionalizantes do Ensino Secundário.

Ao contrário do que acontece com as temáticas já referidas, poucos são os projetos que se têm debruçado sobre a segregação sexual no ensino profissional. Embora alguns estudos identifiquem a polarização da atração das estudantes para certas áreas de estudo e dos estudantes para outras, a leitura que é feita desta repartição desequilibrada é



meramente descritiva, não a interpelando como um problema. A única exceção que identificámos foi a do “Projeto IGUALPRO – As profissões não têm género”, também financiado pelas EEA Grants, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e com participação de uma equipa do CES. Trata-se de um projeto centrado nos Cursos Profissionais do IEFP e nos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP. Por entendermos que há alguma sobreposição nas medidas indicadas para diminuir os níveis de segregação sexual no ensino profissional, esteja ele sob a tutela do Ministério da Educação ou do Ministério do Trabalho, retomamos algumas das suas propostas de intervenção.

As medidas que aqui se propõem dividem-se em duas categorias principais – umas são de natureza transversal e devem ser da responsabilidade estatal, na sua conceção e implementação, enquanto outras são de natureza específica e destinam-se a ser implementadas pelas escolas com ensino profissional e pelas organizações setoriais de atividade, com incentivo e apoio do estado central e local. Em termos do que podemos designar de estratégia de transversalização das políticas de igualdade de género, imputável ao Estado e, em certa medida, também às organizações setoriais, de entidades empregadoras e sindicais, há diversos fatores relevantes a ter em conta: 1) a vontade política e a liderança de processos; 2) as medidas concretas de políticas setoriais; 3) as estruturas e os mecanismos; 4) os recursos; 5) a informação estatística desagregada por sexo; 5) as infraestruturas; 6) as competências em questões de género e a formação de todos os agentes intervenientes nos processos educativos. As medidas definidas como específicas têm diversos grupos-alvo e visam criar condições para que as medidas transversais possam ter efetividade.



Pensamos que as medidas aqui sugeridas se enquadram na filosofia e nos princípios da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC), de 2018.

## **O papel do Estado / Políticas públicas**

- 1.** Garantir a efetividade do princípio organizativo explicitado na Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86, Art.º 3.º): Assegurar a igualdade de oportunidade para ambos os sexos, nomeadamente através das práticas de coeducação e de orientação escolar e profissional, e sensibilizar, para o efeito, o conjunto dos intervenientes no processo educativo (DL n.º 237/1986, Série I de 1986-10-14);
- 2.** Legislar no sentido de clarificar a definição de crime de assédio sexual nos locais de trabalho e na educação e impor esforços no sentido da sua prevenção e combate nas organizações;
- 3.** Introduzir, na formação do Ensino Superior (em especial na formação inicial e contínua de docentes), a obrigatoriedade de os Planos de Estudo incluírem expressamente a aquisição, em todas as áreas científicas, de conhecimentos sobre normas e estereótipos de género;
- 4.** Introduzir no sistema educativo, a todos os níveis, espaços pedagógicos de aprendizagem sobre apoio às atividades do dia-a-dia e prestação de cuidados às pessoas;
- 5.** Tornar obrigatória, na formação de psicólogos/os de orientação vocacional, a aquisição de conhecimentos sobre normas e



estereótipos de género, de modo a evitar que a sua prática de orientação reitere e reforce, inadvertidamente, as normas restritivas de género;

- 6.** Garantir, na Lei de Bases do Sistema Educativo, que as escolhas educativas: - sejam feitas sobre verdadeiras opções e não sobre as alternativas possíveis; - incidam sobre um grupo de profissões, e não apenas numa; - não sejam realizadas demasiado cedo, em termos da idade em que as/os estudantes têm que optar por um dos caminhos possíveis; - sejam enquadradas num processo que garanta suficiente flexibilidade, em caso de vontade de alterar a opção feita inicialmente;
  
- 7.** Diversificar internamente os planos de estudos do Ensino Secundário, em termos das áreas disciplinares abrangidas – promovendo a fertilização cruzada entre as disciplinas mais técnicas e as artes e as humanidades (cf. recomendação do Parlamento Europeu, 2015, reconhecendo que essa articulação encerra um enorme potencial económico, social e cultural);
  
- 8.** Implantar uma estratégia de ensino/aprendizagem baseada em projetos e problemas (reais) que: - estimule a motivação dos e das estudantes; - contextualize os conteúdos das disciplinas, de modo interdisciplinar; - facilite a familiarização com a realidade social e do trabalho; - ofereça oportunidades para o desenvolvimento de competências sociais, cívicas, de empreendedorismo e de capacidades de liderança (as menos reconhecidas como sendo adquiridas no ensino profissional, conforme estudo EDULOG a estudantes do Ensino Profissional. Esta medida pretende responder ao apelo "abertura da escola para fora de portas", como proposto no



relatório da UNESCO, de 2021, que consagra o novo contrato social da educação.

## **O papel dos organismos públicos**

- 9.** Monitorizar a efetividade da aplicação do Decreto-lei n.º 54/ 2018, de 6 de julho, que estabelece o regime jurídico relativo à Educação Inclusiva, e visa a criação de condições para as escolas reconhecerem a diversidade de estudantes e dar resposta ao seu potencial e às suas necessidades individuais;
- 10.** Reformular os programas e currículos no sentido de um maior desenvolvimento de competências de pensamento crítico e sensibilidade ao género, de modo a fornecer a estudantes, em especial das vias profissionalizantes do Ensino Secundário, ferramentas para identificar e contrariar normas e atitudes de exclusão nos seus futuros papéis profissionais;
- 11.** Lançar campanhas no sentido de reforçar positivamente a imagem das vias profissionalizantes do Ensino Secundário, ainda muito marcadas negativamente, apesar de por elas passarem cada vez mais as escolhas das e dos estudantes (46,7%, em 2021);
- 12.** Apoiar e acompanhar eficazmente a implementação dos requisitos regulamentares, através da disponibilização de ferramentas que permitam facilitar o trabalho nas escolas a todos os agentes intervenientes, em especial as/os responsáveis pela docência e pela orientação vocacional e profissional, de modo a que possa haver



equilíbrio nas intervenções entre o combate às normas limitadoras e o reforço da empregabilidade das e dos estudantes;

- 13.** Integrar a exigência de obtenção de competências em igualdade de género no perfil de docentes com envolvimento nos cursos de formação inicial de docentes, sujeita a ponderação pela A3Es nos processos de avaliação e acreditação de cursos de formação inicial de docentes (veja-se o estudo EDULOG ao perfil de docentes do Ensino Profissional);
- 14.** Conceber materiais inclusivos, promotores de igualdade de género, que deem visibilidade à sub-representatividade de género em determinadas profissões, atendendo quer ao discurso escrito, quer ao discurso imagético;
- 15.** Certificar as entidades para a aprendizagem em contextos de trabalho nas quais as/os tutoras/es tenham preparação em questões de género, não apenas no que se refere a acolhimento e integração, mas também à transmissão e valorização de competências.

### **O papel da concertação social e dos parceiros sociais**

- 16.** Aprofundar, em sede de concertação social, o debate acerca dos riscos da segregação horizontal para a (in)disponibilidade de força de trabalho em certos setores e profissões, através da criação de grupos de trabalho setoriais que reúnam competências em igualdade entre mulheres e homens, em particular em metodologias e instrumentos de intervenção para o combate e a redução da segregação sexual nas escolhas educativas;



- 17.** Promover intervenções por setor com uma tónica mais acentuada no questionamento das tradições e culturas profissionais de género, indo para além do habitual foco na alteração do número de pessoas do sexo menos representado nas profissões principais em cada setor;
- 18.** Promover intervenções que tenham em vista a alteração das normas setoriais de exclusão e a melhoria das perspetivas e condições de integração de grupos sub-representados, através de redes de interconhecimento e apoio em cada setor.

### **O papel das entidades empregadoras**

- 19.** Diagnosticar fragilidades na cultura e práticas organizacionais, de modo a erradicar normas de exclusão (discriminação sexista, racista, idadista, capacitista, etc.);
- 20.** Elaboração voluntária e implementação de Planos para a Igualdade, com identificação das melhorias a realizar e respetivas metas, mobilizando os recursos necessários;
- 21.** Participar em iniciativas de formação/reforço de competências no domínio da igualdade, assim como de partilha de boas práticas organizacionais, incluindo no domínio da igualdade de género e da diversidade;
- 22.** Utilizar linguagem inclusiva na comunicação interna e externa, escrita, oral e visual;



- 23.** Aprovar protocolos de atuação face a situações de assédio sexual, com o objetivo de criar um ambiente de trabalho respeitador da diversidade das pessoas trabalhadoras e que favoreça a construção de relações laborais adequadas;
- 24.** Capacitar, através de ações de sensibilização, diferentes agentes estratégicos, como sejam: dirigentes, profissionais da empresa responsáveis pela supervisão de estágios, delegadas e delegados sindicais, pessoal técnico da área da prevenção dos riscos laborais – segurança e saúde no trabalho – e do departamento de gestão de pessoas, reforçando competências para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no seu seio;
- 25.** Contribuir para o reforço da cultura da responsabilidade de trabalhadores e trabalhadoras no acompanhamento da vida escolar dos seus filhos e suas filhas, para o que, para além das ações de capacitação, devem empreender no sentido de criar condições reais para que trabalhadores e trabalhadoras possam estar presentes e participar na vida escolar, criando sinergias e parcerias com as escolas;
- 26.** Integrar como critério para atribuição do selo “Igualdade é Qualidade”, atribuído pela CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), o contributo da entidade para a dessegregação do ensino profissional, na sua articulação com as escolas e, nomeadamente, na sua política de acolhimento de estágios.



## O papel das escolas

- 27.** Criar um período específico para o trabalho de orientação vocacional com estudantes ao longo do 3.º ciclo, iniciando, a partir do 7º ano de escolaridade, o contacto com o tecido socioeconómico local, através de visitas de estudo, entrevistas a profissionais e valorização das áreas CTEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática), e desconstruindo o estereótipo de que se trata de profissões associadas ao género masculino;
- 28.** Envolver a comunidade nos seus projetos educativos, nomeadamente entidades parceiras e famílias, criando espaços comuns (físicos, emocionais e temporais) para elaboração do projeto educativo e sua subsequente monitorização e avaliação;
- 29.** Capacitar, através de ações de sensibilização, diferentes agentes estratégicos - dirigentes, docentes e psicólogas/os de orientação vocacional -, reforçando as suas competências para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual, no seu seio e nas entidades de acolhimento de estágios;
- 30.** Capacitar, através de ações de sensibilização, toda a comunidade educativa - especialmente docentes, estudantes de ambos os sexos e encarregadas/os de educação -, para o reforço de competências que permitam "identificar e corrigir preconceitos culturais relativos ao género nos materiais pedagógicos, no ambiente escolar e nas próprias práticas educativas" (Cf. *Para uma Educação Inclusiva: Manual de Apoio à Prática*, Min Educ., 218: 73) com o objetivo último de promover escolhas educativas e profissionais não subordinadas aos estereótipos de género;



- 31.** Criar programas de mentoria e de *job shadowing* para estudantes com escolhas menos estereotipadas;
- 32.** Utilizar linguagem inclusiva na comunicação institucional interna e externa, escrita, oral e visual, e nos materiais didáticos;
- 33.** Promover uma rede de ofertas educativas impulsionadora de igualdade de género e de oportunidades não subordinadas aos estereótipos de género;
- 34.** Criar ações, de curta duração, em contextos reais de trabalho, para docentes e profissionais de orientação, que proporcionem um melhor conhecimento do mundo de trabalho atual.

### **O papel da orientação vocacional nas escolas**

- 35.** Sensibilizar os vários elementos da comunidade educativa, mediante a aplicação prática, universal e efetiva, com tempo dedicado para o efeito, de um programa de Orientação Vocacional na ótica do desenvolvimento de carreira e de educação para a tomada de decisão, tendo em consideração a igualdade de género e os atuais contextos sociais e de trabalho;
- 36.** Assegurar acompanhamento individual de orientação vocacional, como ponto de partida para promover um alinhamento entre as expectativas e os percursos pós-ensino secundário profissional, tendo em conta o ambiente familiar, social e económico a que cada estudante está exposto/a (veja-se estudo EDULOG de 2022);



- 37.** Aprofundar conhecimentos sobre a evolução das profissões e dos contextos de trabalho, através da participação em visitas de estudo e entrevistas de pesquisa com entidades empregadoras, sobre mudanças em curso nos conteúdos de trabalho e nos perfis exigidos;
- 38.** Participar em iniciativas de formação/reforço de competências no domínio da igualdade, assim como de partilha de boas práticas organizacionais, incluindo no domínio da igualdade de género e da diversidade;
- 39.** Assegurar acompanhamento de queixas e pronta denúncia de comportamentos ofensivos e excludentes, seja de pares, de docentes ou de supervisores/as de aprendizagens/estágios em contexto laboral.

# Iceland Liechtenstein Norway grants

Working together for an **inclusive** Europe  
[eeagrants.gov.pt](http://eeagrants.gov.pt) | [eeagrants.org](http://eeagrants.org)

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**

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



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

Tel. [+351 239 855 570](tel:+351239855570)

Fax [+351 239 855 589](tel:+351239855589)

