



## Mestrado em Economia

### Economia Financeira

# **A Segregação de Género no Mercado de Trabalho em Portugal**

**Caracterização da sua evolução no período 2001 a 2011**

Filipe José de Oliveira Marques Cortesão

*Trabalho de Projeto orientado por,*

Professora Doutora Lina Paula David Coelho

Julho 2013



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Filipe José de Oliveira Marques Cortesão

# **A Segregação de Género no Mercado de Trabalho em Portugal**

## **Caracterização da sua evolução no período 2001 a 2011**

Trabalho de Projeto no âmbito do Mestrado em Economia, na  
especialidade de Economia Financeira, apresentada à  
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para  
obtenção do grau de Mestre

Orientadora: Professora Doutora Lina Paula David Coelho

Coimbra, 2013

# Agradecimentos

Chegou o momento... É a hora de cravar um marco de uma história, um percurso e o momento de lançar a primeira pedra para um novo caminho. Finda-se com este trabalho de projeto uma etapa de aprendizagem, de conhecimento, de experiências, mas não acaba aqui a aprendizagem, o lugar ao conhecimento e tão pouco as experiências. Foi longo o tempo e a caminhada, com muito gosto, realizada pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, em direção à meta que aqui se figura. Com alegria orgulho e grande satisfação concluo o 2º Ciclo, do curso (que muito engrandeço) de Economia, decisivo no meu percurso académico, bem como na construção da minha formação pessoal e humana. Ficam na memória bons momentos vividos, importantes lições, professores únicos e todas aquelas pessoas que contribuíram e continuam a contribuir para que a FEUC seja um local distinto na formação, no crescimento e desenvolvimento pessoal e intelectual dos seus alunos, tanto pelos valores que cultiva, pelos exemplos que cria, bem como pelos homens e mulheres excelentemente formados que alimenta a sociedade. A toda esta atmosfera e envolvimento a dirijo os meus mais profundos agradecimentos. Ao corpo docente da Faculdade de Economia também um obrigado pelos testemunhos e ensinamentos que prestou, sem ele jamais seria possível chegar até este momento académico único.

Um especial agradecimento é sem dúvida para a minha incansável, muito prestável e claramente um importante pilar na construção desta dissertação, orientadora Professora Doutora Lina Paula David Coelho, a quem estou muito grato.

À Flor que iluminou e perfumou os meus dias de menor alento e de maiores dúvidas quanto ao caminho a percorrer, incitando-me sempre a seguir, a acreditar e a batalhar pela conclusão deste último trabalho, este último fôlego de estudante.

Sem eles, não haveria faculdade, sem eles não haveria curso de Economia, sem eles não haveria trabalho projeto, únicos no seu apoio, insubstituíveis, não saberei como agradecer, um obrigado não basta para quantificar a minha gratidão aos meus pais e ao meu avô, por todo o apoio e ajuda que lhe foi possível proporcionar-me ao longo deste percurso.

Por fim, um obrigado amigos e colegas, pelo vosso apoio e confiança, pelas alegrias, vivências, trabalhos de grupo pouco convencionais e momentos para sempre recordáveis.

Tão simplesmente... Obrigado.

# Resumo

A dissertação aqui apresentada foca-se na realidade portuguesa, abordando a segregação de género no mercado de trabalho e avaliando a sua evolução no período 2001 a 2011, tendo por base os Censos de 2001 e 2011, respetivamente. Recorreu-se ao cálculo de índices como medidores de segregação, sugeridos pela literatura, o índice de dissimilaridade (ID), o indicador de segregação de Moir e Shelby-Smith (MSS) e o índice estandardizado ou de Karmel e MacLachlan (IP).

Os resultados alcançados indicam um modo geral, uma redução da segregação. Caminha-se também ao encontro da literatura, ao constatar que a segregação aumenta quanto menor for o grau de agregação das categorias profissionais consideradas. Equacionam-se também algumas políticas a ser discutidas e promovidas no sentido de gerar um maior equilíbrio entre as populações de ambos os sexos no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Segregação de género em Portugal, Mercado de trabalho, Índices de segregação

**Classificação JEL:** J30, J70; J71; J78; J82; J88

# Abstract

This paper focuses on the Portuguese reality, addressing gender segregation in the Portuguese labor market and assessing its evolution in the period 2001-2011, using data from the Census 2001 and 2011, respectively. The measures of segregation used are suggested by the literature of the field, such as the index of dissimilarity (ID), the Moir and Shelby-Smith index (MSS) and the standardised or Karmel and MacLachlan index (IP).

The results show a general reduction of segregation. We also confirmed results from the literature showing that segregation numbers increase for lower degrees of aggregation in professions. We conclude discussing policy measures which may promote a better balance between genders in the labor market.

**Keywords:** Gender Segregation in Portugal, Labour Market, Segregation Indices

**JEL Classification:** J30, J70, J71; J78; J82; J88

# Índice

Agradecimentos .....	iii
Índice de tabelas .....	vi
1. Introdução .....	1
2. Revisão da literatura .....	2
3. Metodologia .....	6
3.1. Índices de Segregação.....	6
3.2. Dados estatísticos sujeitos a análise .....	8
3.3. Limitações .....	8
4. Estudo empírico.....	10
4.1. Dados .....	10
4.2. Apresentação e interpretação dos resultados .....	11
5. Conclusões e implicações de política .....	16
6. Bibliografia .....	19
Anexos .....	21

# Índice de tabelas

## **Tabelas no corpo do texto:**

Tabela 1: Valores dos índices para o ano de 2001 em Portugal.....11

Tabela 2: Valores dos índices para o ano de 2011 em Portugal.....12

Tabela 3: (□)□Variação dos índices de segregação no período 2001 – 2011.....13

# 1. Introdução

Todas as sociedades evidenciam segregação no mercado de trabalho em função do sexo, com algumas atividades e profissões predominantemente masculinas e outras predominantemente femininas. São exemplo das primeiras, a indústria ou os transportes e comunicações e, das segundas, a educação, a saúde ou o comércio. As explicações para a segregação podem ser de diversa ordem, desde a educação, formação e experiência, preferências e necessidades ou discriminação, devido a estereótipos e preconceitos.

O presente trabalho vocaciona-se na análise e mensuração da segregação de género no mercado de trabalho português e na reflexão sobre as suas causas e consequências.

Recorrendo aos Censos de 2011 e 2001, estuda-se a população residente empregada, segundo a situação na profissão e sexo, por profissões, no sentido de medir e comparar os diferentes níveis de segregação de género em cada um dos anos. Para tal, a análise empírica faz recurso de medidas de desigualdade (índices), tais como o ID (índice de dissimilaridade), o indicador de segregação MSS (de Moir Selby-Smith) e o índice IP (de Karmel e MacLachlan).

O corpo desta dissertação faz-se apresentar com a seguinte estrutura: na secção dois é realizada uma revisão da literatura sobre a problemática *per se* da segregação de género, dando especial atenção às suas causas e efeitos decorrentes, procurando aqui o mote à interpretação e compreensão dos indicadores a calcular. Na secção três incide-se nas considerações metodológicas que norteiam esta pesquisa e na secção quatro procede-se à apresentação e análise dos resultados da aplicação dos índices aos dados nos Censos de 2011 e 2001, permitindo estabelecer as devidas comparações. Na secção cinco são apresentadas conclusões e discutidas algumas implicações de política.

## 2. Revisão da literatura

A alocação desigual de homens e mulheres, ao exercício das diversas ocupações no mercado de trabalho, tem sido objeto de estudos vários e alvo para diversas políticas de promoção de igualdade entre os homens e mulheres. Tal problemática é, cada vez mais, digna de um lugar de debate nas agendas políticas internacionais e nacionais sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres<sup>1</sup>, procurando-se caminhar progressivamente para uma *igualdade real (de facto)* (Cerdeira, 2009:81).

Nas civilizações antigas era já possível observar a diferenciação das tarefas entre ambos os sexos, os homens caçavam animais, enquanto as mulheres colhiam plantas, ganhando outros moldes nas sociedades contemporâneas onde homens e mulheres são segregados nas diferentes ocupações (Preston, 1999:611). Apesar das ocupações vistas como predominantemente femininas, bem como as ocupações predominantemente masculinas, terem registado uma diluição da sua concentração em mulheres e homens ao longo dos tempos, a segregação de género<sup>2</sup> no mercado de trabalho continua a ser frequentemente apresentada como uma das características predominantes dos mercados laborais europeus (Emerek *et al.*, 2003:2).

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, a sua maior autonomia económica, a escassez de mão-de-obra masculina sobretudo nos períodos de guerra, a necessidade de reforçar o rendimento familiar, os apelos ao consumo decorrentes da sociedade fordista, o aumento da escolaridade das mulheres, a disseminação de métodos contraceptivos mais eficazes e o desenvolvimento do sector terciário contribuíram decididamente para adequar as políticas e sensibilizar as sociedades para o reconhecimento das mulheres como seres de iguais direitos e em igual patamar de oportunidades com os homens. Em Portugal, foram dados passos a nível legal<sup>3</sup> e constitucional, com a Constituição de 1976 onde foi

---

<sup>1</sup> De acordo com o Conselho da Europa, igualdade significa igual visibilidade, autonomia, responsabilização e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada (Conseil de l'Europe, 2004: 8);

<sup>2</sup> Género refere-se a papéis sociais construídos, comportamentos, atividades e atributos que uma dada sociedade considera apropriados para homens e mulheres. Definição obtida em <http://www.who.int/gender/whatisgender/en/> (Organização Mundial de Saúde);

<sup>3</sup> Pelo Decreto-lei N.º 392/79 de 20 de Setembro, promulgado pelo então Presidente da República, Ramalho Eanes;

reconhecida como inconstitucional a *normatividade social e os seus papeis de desigualdade para homens e mulheres* embora se possa dizer que essa normatividade social ainda que *atenuada ou menos óbvia, resiste e persiste* (Rêgo, 2010:59). Resulta no entanto desta menos óbvia normatividade social que *a crescente feminização do mercado de trabalho tem sido acompanhada da tendência para o aumento das formas flexíveis e precárias de emprego* (Casaca, 2010:261,264).

Para uma boa compreensão do presente estudo importa começar por esclarecer alguns conceitos fundamentais. Um é o de segregação, que resulta de um processo multidimensional<sup>4</sup>. A segregação de género significa que homens e mulheres num certo período trabalham em diferentes ocupações ou agregados ocupacionais diferentes ou em diferentes termos e condições contratuais (Emerek *et al.*, 2003:2). Segundo a Organização Mundial do Trabalho (ILO, 2012:v), a redução das diferenças de género no mercado de trabalho pode aumentar significativamente o crescimento económico e o produto interno bruto de determinado país ou zona económica. O relevo económico da segregação é, vastamente justificado na literatura. Hutchens (2012) refere que em 1991, o Congresso dos E.U.A. focou-se na análise das ocupações executivas, bem-pagas, não só pelo facto das mulheres e as minorias estarem sub-representadas nessas ocupações mas também porque esta sub-representação foi percebida e acompanhada por uma desvantagem económica. O mesmo autor argumenta também que o pequeno número de mulheres e minorias em profissões de alto prestígio (ex: cientista, astronauta, primeiro-ministro), afeta as aspirações dos jovens e assim, o investimento em capital humano. Deste modo, a segregação, é particularmente grave pois afeta a aquisição de competências e consequentemente a produtividade de toda a economia.

Importa também distinguir segregação setorial e segregação ocupacional, a fim de perceber o desenvolvimento realizado neste estudo.

A segregação sectorial diz respeito à desigual distribuição de homens e mulheres por sectores de atividade. Por outro lado a segregação ocupacional vai mais longe, procurando observar a um nível mais desagregado, isto é, ao nível das profissões, a desigual distribuição de homens e mulheres numa mesma profissão (Preston, 1999:612; Salas e Leite, 2007:242).

---

<sup>4</sup> Manifesta-se na diferença de padrões de género de representação dentro de ocupações e dentro de diferentes estatutos no emprego e contrato de grupos de trabalho (Emerek *et al.*, 2003:13);

O presente estudo irá focar-se na segregação ocupacional. Segundo Preston (1999:621) e EGGE (2009:37) a segregação ocupacional permite uma imagem mais claramente definida da segregação do que a segregação sectorial.

A segregação ocupacional é passível de ser dividida enquanto segregação vertical e horizontal, centrando-se o presente estudo nesta última. A segregação vertical refere-se aos homens e mulheres que trabalham numa mesma área profissional, mas em que aqueles ocupam predominantemente os lugares com maior responsabilidade, remuneração ou estatuto, devido a razões não imputáveis às suas competências ou experiência. Já a segregação horizontal verifica-se quando há sobre representação das mulheres ou homens numa determinada profissão (EGGE, 2009:30; GEI, 2013:21).

De acordo com o relatório do Índice da Igualdade de Género (GEI, 2013:21), a segregação refere-se diretamente aos padrões de segregação no mercado de trabalho, tanto horizontal como verticalmente. A segregação no mercado de trabalho tem sido uma questão generalizada que permanece ao longo do tempo.

Neste âmbito tem-se verificado um desenvolvimento mais limitado a nível da segregação vertical. É possível fazer uma análise da dimensão da representação feminina nas ocupações de topo, isto é, profissões de maior responsabilidade, remuneração e estatuto. Segundo a CPP, tal avaliação incide sobre o grupo 1, sendo ele os “Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Directores e Gestores Executivos”, correspondendo precisamente a “ocupações de topo”. Em 2011 estas profissões representavam o emprego de 5,2%<sup>5</sup> das mulheres e 9,3%<sup>6</sup> dos homens, confirmando a existência de segregação vertical. A relação aqui observada, verifica-se na mesma proporção para o ano de 2001.

Esclarecidos os conceitos básicos mais relevantes, faz também sentido fazer referência sucinta às várias explicações que se podem encontrar na literatura económica e sociológica para a segmentação de género no mercado de trabalho. A síntese que se segue baseia-se em Preston (1999).

Inicialmente, algumas das justificações para a ausência de mulheres em algumas ocupações tradicionalmente masculinas estavam ligadas às próprias preferências das

---

<sup>5</sup> Calcula-se pela divisão de total de população feminina empregada no grupo 1 pelo total da população feminina empregada;

<sup>6</sup> Calcula-se pela divisão de total de população masculina empregada no grupo 1 pelo total da população masculina empregada;

mulheres. Um exemplo base deste tipo de argumentação era Polachek (1979) que, embora não tendo suporte empírico, afirmava que as mulheres escolheriam as ocupações onde as suas competências fossem menos depreciadas ao se ausentarem por períodos de tempo devido a obrigações familiares. São apontados também, outros fatores do designado “lado da oferta”, como presumíveis limitadores das escolhas de emprego das mulheres, tais como a socialização e discriminação no acesso à formação profissional (Marini e Brinton, 1984).

Afirma Folbre (2006) que muitas das vezes os sectores mais feminizados são aqueles que fornecem substitutos no mercado para serviços historicamente prestados, em casa, pelas mulheres, como a assistência à infância, assistência aos mais velhos, enfermagem ou ensino.

Foram desenvolvidos alguns modelos teóricos, que se centram nos fatores do “lado da procura”. Como referência, neste âmbito, Becker (1971) veio apresentar uma explicação na qual assumia que os empregadores teriam um certo gosto pela discriminação, assumindo uma postura segundo a qual a contratação de mulheres representaria um custo adicional. Os empregadores apenas iriam contratar mulheres se estas estivessem dispostas a trabalhar por salários mais baixos.

Por outro lado, Phelps (1972) e Arrow (1972) propõem uma explicação que não assume os empregadores como tendo tais preferências, mas que excluem as mulheres como resultado de uma informação imperfeita. Porque os empregadores nunca podem ter a informação adequada sobre os indivíduos, eles confiam no que pensam saber, ou muitas vezes apenas naquilo em que eles acreditam sobre diferentes grupos sociais, e discriminam as mulheres e outros com base nisso, embora sejam motivados apenas pelo desejo de maximizar os lucros. Arrow aponta ainda que por este motivo se reduzem os incentivos das mulheres para investir no seu capital humano e se encoraja a alta rotatividade, se reforça a perceção negativa das mulheres trabalhadoras e a tendência dos empregadores para discriminar.

Reafirma-se aqui o efeito negativo da segregação no mercado de trabalho, contribuindo pois para as disparidades salariais e impactos na progressão na carreira e acesso à formação (Magnusson e Neramo, 2009).

O objetivo deste trabalho, no entanto, é apenas caracterizar e medir o fenómeno da segregação ocupacional de género em Portugal no período 2001 a 2011. O estudo da segregação de género no mercado de trabalho torna-se possível através da aplicação de medidas de índice.

## 3. Metodologia

### 3.1. Índices de Segregação

Os índices mais frequentemente utilizados para medir a segregação são o índice de dissimilaridade (ID), o indicador de segregação Moir e Shelby-Smith (MSS) e o índice estandardizado ou de Karmel e MacLachlan (IP).

O índice de dissimilaridade é dado por,

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|,$$

onde M representa o número total de homens empregados,  $M_i$  o número de homens na ocupação  $i$ ; F representa o total de mulheres empregadas,  $F_i$  o número de mulheres na ocupação  $i$ .

Este índice é baseado na compreensão de que segregação significa uma diferente distribuição de mulheres e homens pelas categorias ocupacionais, quanto mais igual a distribuição for, menor será a segregação.

O índice ID assume valor 0 em caso de igualdade completa (mulheres e homens igualmente distribuídos pelas ocupações) e assume o valor 1 em caso de divergência completa (onde a distribuição de mulheres e homens pelas ocupações, é totalmente desigual). Pode ser interpretado como a proporção das pessoas empregadas que precisa mudar de emprego, a fim de remover a segregação. Este índice será alvo de alterações, apenas devidas a mudanças na dissimilaridade<sup>7</sup>.

O índice de Moir e Shelby-Smith (MSS) constrói-se do seguinte modo,

$$MSS = \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{N_i}{N} \right|<sup>8</sup>,$$

onde N representa o número total de empregados e  $N_i$  o número total de empregados na ocupação  $i$ . Neste caso a segregação é medida através da agregação das diferenças entre a proporção de mulheres em cada categoria ocupacional e a proporção que essa categoria representa no emprego total.

---

<sup>7</sup> Uma mudança na dissimilaridade pode ser resultado de alterações na estrutura ocupacional, não indicando necessariamente uma maior ou menor igualdade na distribuição de género para a mesma estrutura ocupacional (Emerek *et al.*, 2003:5);

<sup>8</sup> Moir H. and Selby Smith J. (1979);

No caso do medidor de segregação MSS, este iguala-se a 0 quando existe uma distribuição equitativa de mulheres e homens e assume duas vezes a participação do emprego masculino  $\left(2 \times \frac{M}{N}\right)$ , no caso de completa divergência de afetação de mulheres e homens. Uma diminuição da proporção masculina empregada, será refletida numa diminuição da segregação.

O índice IP obtém-se do seguinte modo,  $IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{N}\right) \cdot Mi - \frac{M}{N} \cdot Fi \right|^9$ , também este se baseia no entendimento de que segregação significa uma diferente distribuição de mulheres e homens ao longo das categorias ocupacionais e quanto mais igualitária a distribuição das ocupações for, menor será a segregação. Contudo este índice leva em conta as diferenças no peso relativo das mulheres e dos homens no emprego total (Emerek *et al.*, 2003:8).

Assim, o índice IP em caso de igual distribuição de mulheres e homens nas ocupações assume o valor 0, e duas vezes a proporção masculina multiplicada pela proporção feminina empregada  $\left(2 \times \frac{M}{N} \times \frac{F}{N}\right)$ , em situação de completa dissimilaridade. À semelhança dos índices já apresentados, também este último pode ser interpretado como a proporção da força de trabalho que necessitaria mudar de ocupação de modo a remover a segregação. Ainda relativamente a este índice, a segregação verificará um aumento aquando de um aumento da proporção de mulheres empregadas.

Observando os índices apercebemo-nos da seguinte relação entre os mesmos,  $MSS > ID > IP$ . Esta relação é, sobretudo explicada tendo em conta que o índice MSS é a multiplicação por dois do índice ID pela proporção de homens empregados, decorrendo daqui  $MSS > ID$ , verificando-se esta relação sempre que a proporção de homens for superior à proporção de mulheres. O índice IP varia com ligeira diferença do MSS e ID, podendo apresentar-se com uma variação em sentido contrário à destes últimos pelo facto de, segundo aquele, a segregação aumentar aquando de um aumento da proporção de mulheres empregadas.

---

<sup>9</sup> Watts, M. (1995);

### **3.2. Dados estatísticos sujeitos a análise**

A análise da segregação aqui proposta incide sobretudo na observação da segregação ocupacional e tem em conta dois níveis de agregação diferentes, pelo facto de esta aumentar com a diminuição do nível de agregação das profissões (Preston, 1999:613). Ao nível da base de dados, houve necessidade de proceder a ajustes, onde se procurou converter as 130 categorias presentes nos Censos de 2011, conforme a Classificação Portuguesa de Profissões 2010, para 85 e as 112 dos dados de 2001, conforme a Classificação Nacional de Profissões 1994, também para 85 de modo a evitar que a diferente classificação usada na estrutura ocupacional induzisse a comparações erróneas. O período considerado, dez anos (2001 a 2011), vai de encontro às recomendações de interpretação dos índices, enquanto indicadores de mudanças relativas a um longo período de tempo, não devendo recorrer-se a estes como indicadores de tendências de curto-prazo da igualdade de género. Tendo também em conta as mudanças de ano para ano nos índices de segregação, estes não devem ser usados para monitorar o progresso na igualdade de género, pelo menos em parte, porque as causas das mudanças nos índices incluem mudanças na estrutura ocupacional e alterações na proporção global de mulheres na força de trabalho, e não apenas a movimentação das quotas de género dentro das ocupações (Emerek *et al.*, 2003:11; Preston, 1999:620).

### **3.3. Limitações**

Os índices são as medidas sumárias de segregação mais comumente utilizadas. Em boa verdade, nenhum índice é totalmente satisfatório dado que diferentes índices têm diferentes características e limitações. Todos os índices e indicadores são dependentes da escala de mulheres empregadas (Emerek *et al.*, 2003:12) bem como da classificação das ocupações e dos sectores (Rubery *et al.*, 1999, Blackburn *et al.*, 1993).

Os referidos índices dependem também da estrutura ocupacional da economia. Os seus resultados podem apontar em diferentes direções ainda que se verifique a mesma evolução da participação das mulheres no mercado de trabalho. Existe uma outra limitação, no recurso aos medidores de segregação aqui considerados, relativa ao facto de nenhum

deles permitir corresponder a um método inteiramente satisfatório de medição da segregação ao longo do tempo. Advém aqui a justificação de que as mudanças na distribuição de mulheres e homens pelas ocupações são indesejáveis de acontecer num contexto em que a estrutura ocupacional permanece estável ou onde a proporção de mulheres na força de trabalho se verifica constante (Emerek *et, al.* 2003:12). Pelos motivos expostos a avaliação da segregação no mercado de trabalho deve ser feita sempre recorrendo a diversos índices em simultâneo.

A utilização dos índices aqui abordados, para cálculo da segregação de género no mercado de trabalho, aquando da comparação com diferentes realidades, pode evidenciar problemas de exatidão nos resultados obtidos. Uma das certezas eleva-se desde logo pela diferente escala de emprego das mulheres, bem como da estrutura do mercado de trabalho entre países. Na verdade não sabemos se diminuindo a segregação significa que as oportunidades de trabalho se estão abrindo para todas as mulheres ou homens, ou se as mudanças podem ser atribuídas à mutação geracional. Nos últimos anos, há evidências de que a redução da segregação vertical, como as mulheres com mais formação se mudam para empregos de nível superior, coincidiu com o aumento da segregação horizontal, estas tendências puxam os índices em direções diferentes, resultando em baixas estimativas globais líquidas de mudanças na segregação, mesmo que a situação para ambas as categorias de mulheres com mais e menos qualificações possa estar a mudar acentuadamente.

Dada a influência das variações na estrutura ocupacional, derivada da classificação das profissões, nos efeitos da segregação retratados pelos resultados obtidos no cálculo dos índices, releva-se aqui a barreira ao desenvolvimento de métodos de cálculo mais eficientes da não existência de um sistema de classificação de ocupações universal, no nosso caso, à realidade/diversidade europeia. A inclusão de profissões iguais ou idênticas entre diferentes países, em categorias ocupacionais distintas entre eles, vem desvirtuar a possibilidade de efetuar uma comparação efetiva e fiel à realidade. Esta problemática tem interferência direta no índice ID, dada a sua dependência da distribuição das ocupações. Por outro lado, os índices MSS e IP resultam de modificações do índice ID, resultando daqui uma interferência indireta nos resultados obtidos a partir destes.

## **4. Estudo empírico**

Esta secção encontra-se dividida em duas subsecções. Na primeira subsecção são apresentados os dados utilizados e todo o tratamento a que foram submetidos, de modo a poderem ser calculados os índices, a fim de medir a segregação ocupacional a um nível mais desagregado onde é possível observar a distribuição de homens e mulheres pelas profissões, bem como a um nível mais agregado no qual foram agregadas as profissões consideradas. Na secção seguinte realiza-se a apresentação dos resultados e uma reflexão crítica sobre esses resultados.

### **4.1. Dados**

Os resultados dos Censos de 2001 e de 2011, elaborados pelo INE, são a fonte das bases de dados utilizadas para a elaboração deste estudo. Os Censos registam os dados relativos à população residente empregada, segundo a situação na profissão e sexo, por profissões. A escolha destes dados é natural, justificando-se exatamente pelo facto de a análise incidir no cálculo da distribuição de homens e mulheres pelas ocupações consideradas.

As profissões consideradas para efeitos do trabalho aqui apresentado, correspondem a 85 categorias construídas por agregação das 130 apresentadas nos Censos de 2011, segundo a Classificação Portuguesa de Profissões de 2010, sendo também apresentada análise para uma agregação em 10 grandes grupos. Relativamente aos Censos de 2001, foi usada a Classificação Nacional de Profissões de 1994 tendo sido também agregadas as 112 categorias apresentadas, num total de 85 categorias, bem como assim a agregação em 10 grandes grupos. A agregação em apenas 85 categorias foi necessária para fazer corresponder aproximadamente o conteúdo das categorias profissionais apresentadas nas bases de dados usadas que, como já dissemos, se baseiam na CNP 1994 nos Censos 2001 e na CPP 2010 nos Censos 2011. A correspondência entre ambos não é exata, a não ser no maior nível de desagregação da CNP, cujos dados não estão disponíveis.

A população empregada considera o total de homens e mulheres afetos a cada ocupação e surge desagregada nos Censos em: total de homens e mulheres em situação de empregador, total de homens e mulheres trabalhadores por conta própria, em situação de

trabalhador familiar não remunerado, enquanto trabalhadores por conta de outrem, como membros ativos de cooperativas e ainda o total de homens e mulheres que se encontram noutra situação laboral não especificada anteriormente. Para efeitos de análise na presente dissertação foram apenas considerados o total de homens e mulheres trabalhadores em cada profissão, bem como a quantidade de homens e mulheres trabalhadores por conta de outrem, além da totalidade de população empregada, de ambos os sexos. Os motivos que regem a escolha de apenas estas categorias, prendem-se com a realidade portuguesa, onde a fatia de homens e mulheres trabalhadores por conta de outrem abarca grande parte do total de população empregada, traduzindo-se deste modo numa maior visibilidade e representatividade dos resultados obtidos, pela via do cálculo das medidas de segregação. Ainda segundo Emerek *et al.*, (2003:24), os países da Europa do sul registam valores mais elevados de segregação para empregados por conta de outrem que o verificado para o total de população empregada. Portugal, Itália e Espanha apresentam as maiores diferenças a este nível, justificadas em parte pela menor diferença entre os números de homens e mulheres trabalhadores por conta-própria e a importância do setor agrícola na economia e o seu papel enquanto negócio de família onde não se distingue exatamente o empregado do empregador.

## 4.2. Apresentação e interpretação dos resultados

Calcularam-se os índices ID, MSS e IP, obtendo-se os seguintes resultados:

**Tabela 1: Valores dos índices para o ano de 2001 em Portugal**

Valores dos índices para o ano de 2001				
	População empregada (85 categorias)	População Trabalhadora por conta de outrem (85 categorias)	População empregada (10 categorias)	População Trabalhadora por conta de outrem (10 categorias)
<b>ID</b>	<b>53,174</b>	<b>56,350</b>	<b>35,817</b>	<b>35,569</b>
<b>MSS</b>	<b>59,430</b>	<b>61,185</b>	<b>40,031</b>	<b>38,621</b>
<b>IP</b>	<b>26,219</b>	<b>27,967</b>	<b>17,661</b>	<b>17,654</b>

**Fonte:** INE, Recenseamento Geral da População 2001; Elaboração própria.

**Tabela 2: Valores dos índices para o ano de 2011 em Portugal**

Valores dos índices para o ano de 2011				
	População empregada (85 categorias)	População Trabalhadora por conta de outrem (85 categorias)	População empregada (10 categorias)	População Trabalhadora por conta de outrem (10 categorias)
ID	51,398	52,927	35,293	33,955
MSS	53,646	53,195	36,837	34,128
IP	25,650	26,463	17,613	16,977

**Fonte:** INE, Recenseamento Geral da População 2011; Elaboração própria.

Analisando a evolução dos índices do ano de 2001 para o ano de 2011, verificamos que no seu conjunto indicam uma diminuição da segregação para as diferentes categorias associadas a diferentes níveis de agregação. Segundo as tabelas de resultados apresentadas observa-se que todos os índices apontam no sentido da diminuição da segregação num contexto global para o caso da “População empregada (85 categorias)” e “População Trabalhadora por conta de outrem (10 categorias)” de 2001 para 2011. Verificamos numa análise individual do índice ID e do índice IP que em 2011 para a “População empregada (85 categorias)” e “População Trabalhadora por conta de outrem (85 categorias)” não se regista conforme prescrito pela bibliografia uma maior segregação no total da população empregada face ao total da população trabalhadora por conta de outrem para o mesmo nível de agregação com ID: 51,398% < 52,927% e IP: 25,650% < 26,463% respetivamente.

A variação observada nos índices para o período de referência, permite conhecer qual a evolução da evolução da segregação respeitante a cada medidor, sendo resumida na seguinte tabela:

**Tabela 3: (□) □ Variação dos índices de segregação no período 2001 - 2011**

<b>(Δ) Variação dos Índices de Segregação no período 2001 - 2011</b>				
	<b>População empregada (85 categorias)</b>	<b>População Trabalhadora por conta de outrem (85 categorias)</b>	<b>População empregada (10 categorias)</b>	<b>População Trabalhadora por conta de outrem (10 categorias)</b>
<b>Δ ID</b>	<b>-1,776</b>	<b>-3,423</b>	<b>-0,524</b>	<b>-1,614</b>
<b>Δ MSS</b>	<b>-5,784</b>	<b>-7,989</b>	<b>-3,195</b>	<b>-4,494</b>
<b>Δ IP</b>	<b>-0,569</b>	<b>-1,505</b>	<b>-0,048</b>	<b>-0,677</b>

**Fonte:** INE, Recenseamento Geral da População 2011; Elaboração própria.

A tabela 3 permite-nos analisar a variação individual de cada índice, para cada categoria estudada, assim como a variação acumulada. As variações mais acentuadas, transversais a todos os índices, observam-se para a categoria “População Trabalhadora por conta de outrem (85 categorias)” as quais refletem de forma muito clara a evolução da segregação de 2001 para o ano 2011, verificando-se para o ID, MSS e IP valores de -1,776 p.p., -5,784p.p. e -0,569p.p. respetivamente, explicados estes valores pela alteração do total de homens e mulheres empregados por conta de outrem nos quais se observou uma diminuição da população masculina considerada, traduzida nos valores do ID e MSS, e por outro lado um aumento da população feminina empregada por conta de outrem justificada pelos valores do índice IP.

Dado estes índices sofrerem variações derivadas de alterações na estrutura ocupacional e sobretudo da evolução do total de população masculina empregada face ao total de população feminina empregada e esta ter sofrido uma diminuição, os medidores de segregação em causa observam por esse mesmo motivo, uma diminuição da segregação. Com uma queda menos acentuada, diminuiu o índice IP, resultado do aumento do total da população feminina empregada face ao da população masculina para o período de referência, cujo impacto é refletido pelo medidor em análise.

Avançando com a análise entre “População empregada (85 categorias)” e “População empregada (10 categorias)” podemos concluir que todos os índices, individualmente e em conjunto, observam valores de segregação superiores quando o nível de agregação são as 85 categorias do que o observado para uma agregação com 10

categorias o mesmo se verificando para “População Trabalhadora por conta de outrem (85 categorias)” face à “População Trabalhadora por conta de outrem (10 categorias)”.

A evolução verificada na segregação entre um nível de agregação (85 categorias) e outro (10 categorias), é justificado pela literatura já exposta referindo que aquela tende a aumentar à medida que é reduzido o nível de agregação.

Observando os valores que traduzem a evolução da segregação, verificamos que os medidores indicam, de um modo geral, uma maior segregação para a população trabalhadora por conta de outrem relativamente ao total da população empregada. A diferença entre estas duas categorias prende-se pela exclusão dos trabalhadores por conta própria, quando do total da população empregada para a população trabalhadora por conta de outrem. Sobretudo nos países latinos da Europa, aqui em particular Portugal, é observável o aumento da segregação aqui discutido pela exclusão dos trabalhadores por conta própria, devido à ainda importância da atividade agrícola nestes países e cujo impacto na redução da segregação é significativo.

Estabelecendo uma análise comparativa do ano 2001 para o ano 2011, no respeitante ao índice ID, observamos uma diminuição deste, relativa à segregação ocupacional tanto para o total da população empregada como para a população trabalhadora por conta de outrem com 85 categorias profissionais e um aumento para os mesmos dados, agora, numa perspectiva de maior agregação das ocupações (10 categorias). Estas diferenças podem ser explicadas, no caso da segregação ocupacional, sendo devidas à alteração quer da denominação quer da composição das ocupações classificadas, isto é, uma variação na estrutura ocupacional, no ano de 2011 face ao ano de 2001 entrando deste modo, para o cálculo, profissões anteriormente não reconhecidas onde a presença feminina é superior à presença masculina. Olhando à segregação para um nível de agregação superior, na qual analisamos apenas 10 categorias profissionais, o aumento verificado dever-se-á à inclusão em algumas ocupações, não consideradas em 2001, onde a proporção de mulheres empregadas é superior à dos homens aumentando na sua globalidade o índice de segregação. O índice MSS, como já referido é superior ao ID para todos os indicadores avaliados, pelo facto da quota de emprego masculino ser superior à de emprego feminino, através deste índice, uma diminuição da segregação pode dever-se a um declínio do emprego masculino, bem como alterações na estrutura ocupacional. A redução do índice MSS, no período de 2001 para 2011, pode ser justificada quer com a alteração na estrutura ocupacional, quer com o ligeiro aumento de mulheres empregadas associada a uma maior

redução do total de homens empregados, explicando assim uma menor medida de segregação. Pelo índice IP, a segregação aumenta em função duma proporção crescente de emprego feminino, correspondendo por seu lado, a uma diminuição na proporção masculina. Respetivamente ao total da população empregada, a nível das ocupações verifica-se uma redução da segregação, para o mesmo período, devida quer às alterações da estrutura ocupacional que decerto diluiu o efeito no índice, do aumento da proporção de mulheres empregadas face à proporção de homens, sendo de sublinhar, no entanto, que para os restantes indicadores avaliados o índice aumentou em 2011 face a 2001, traduzindo o efeito na segregação, característico deste medidor, da crescente proporção de mulheres empregadas, em detrimento da decrescente proporção de homens em situação de emprego. Revela-se possível observar o impacto de cada variável através do efeito produzido em cada índice, sendo clara a diferença de resultados, consequentes da representatividade de cada uma daquelas nos medidores de segregação.

## 5. Conclusões e implicações de política

O mercado de trabalho exhibe diferenças entre homens e mulheres, com repercussões diversas, desde a limitação das escolhas e preferências das mulheres, à capacidade de resposta, da economia, a choques. A segregação vem colocar vários pontos de interrogação na condição social de muitos homens e mulheres. A diferença salarial entre ambos os sexos, por exemplo, tem um contributo significativo com origem na segregação ocupacional. Também referido por Emerek *et al.*, (2009:23), deve ser reconhecida a probabilidade de uma relação positiva entre o nível de emprego feminino e o nível de segregação.

Segundo a Organização Mundial de Trabalho (ILO, 2003: 27), a segregação de género produz um importante efeito no modo como os homens veem as mulheres e também no modo como as mulheres se veem a si mesmas, perpetuando e reforçando assim os estereótipos de género que afetam negativamente o estatuto e rendimento das mulheres.

A segregação pode opor-se a realocação eficiente de fontes de trabalho, masculino e feminino. Várias das profissões predominantemente femininas enfrentam escassez de empregos no comércio a retalho e o setor dos cuidados é pobre nas competências formalmente reconhecidas. Em contrapartida, várias ocupações dominadas pela presença masculina em risco de escassez são encontradas em áreas altamente qualificadas de emprego, como a informática. Uma abordagem da de-segregação dirigida à escassez de trabalho poderia, assim, facilitar a redistribuição dos fluxos onde o trabalho é mais necessário e, ao mesmo tempo redistribuir as oportunidades de desenvolvimento de competências. Para que isso aconteça, no entanto, a de-segregação deve ser perseguida em ambos os sentidos, atraindo os homens para áreas feminizadas, como o trabalho na área dos cuidados e facilitar ainda mais o acesso das mulheres às profissões de gestão ou a ocupações técnicas crescentes.

A igualdade de género na UE pode ser formulada não só em termos de igualdade de participação e igual sucesso sem um viés de género, mas também através da eliminação de segregação em relação aos percursos educativos, bem como as disciplinas e profissões - como referido no Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2011-2020) (7349/11) - dado que os caminhos de educação e formação são ainda fortemente segregados por género (GEI, 2013:24).

No presente estudo, é já possível observar uma evolução no sentido da diminuição da segregação. Verificou-se pois que no período em análise, 2001 a 2011, todos os índices quer individualmente quer numa análise global vão de encontro à literatura, verificando uma redução da segregação em todas as categorias de dados em análise, também de acordo com os autores estudados verifica-se uma maior segregação nos níveis de agregação menores, isto é, quando a análise recai nos dados referentes às 85 categorias profissionais por comparação com a agregação de 10 categorias.

Quando observamos a comparação para o mesmo nível de agregação do total de população empregada com o total de população trabalhadora por conta de outrem, concluimos a existência de alguma divergência com a literatura apresentada relativamente à agregação de 85 categorias profissionais. Aqui, segundo a explicação já prestada seria de observar uma maior segregação do total de população empregada relativamente ao total da população trabalhadora por conta de outrem, não se verificando essa leitura para o índice IP e ID, em certo modo podendo dever-se aos ajustes realizados na estrutura ocupacional captados pelo índice de dissimilaridade e por outro lado, a diminuição do total de população masculina empregada face ao ligeiro aumento de população feminina em situação de emprego captada pelo índice padronizado que a um nível mais desagregado traduzem um efeito mais visível da segregação no mercado de trabalho, acabando por diluir-se este mesmo efeito num nível de maior agregação, como podemos concluir olhando aos resultados obtidos para a agregação de dez categorias.

Em Portugal a política de de-segregação utiliza principalmente a alavancagem orçamental (EGGE, 2009:101). É concedido apoio orçamental para equilibrar a composição sexual das ocupações, e é monitorado numa base anual, sendo atribuído um prémio para a Igualdade de Oportunidades no valor de 10% do custo de criação de uma empresa e é dado a empresas onde pelo menos 60% das ocupações não revertem para o mesmo sexo. Os incentivos também são utilizados para promover o próprio-emprego e o empreendedorismo feminino. Políticas de conciliação também são relevantes, havendo um importante investimento público em serviços de cuidados (creches, lares de idosos, entre outros). Na verdade tem sido apontada a falta de uma perspetiva holística sobre a igualdade de gênero. Além disso, as políticas de segregação sofrem descontinuidades. Por exemplo, os esforços para equilibrar a composição sexual das ocupações foram interrompidos desde 2002 em Portugal. Além disso, os incentivos para que as mulheres se tornem trabalhadoras por conta própria podem ser problemáticos num contexto generalizado de trabalho

informal e precário. O investimento em serviços de cuidados pode reforçar a segregação sexual no sector dos cuidados, mas também pode criar as condições para que as mulheres ocupem o mercado de trabalho com mais frequência. Por fim, têm sido realizados esforços para enfrentar o hiato salarial de género e a segregação de género no mercado de trabalho, especialmente no setor privado. Isto deve ser feito pelo Estado e seus parceiros sociais. Devem ser criados incentivos novos e eficazes para as empresas que aplicam os planos de ação para a igualdade, estes planos devem ser obrigatórios para empresas que entram em concursos para contratos públicos. Importa também estender os direitos aos pais e não simplesmente incentivar os homens a cuidar das crianças. Neste sentido têm sido apresentadas algumas medidas de estímulo e apoio à diminuição da segregação de género que vão desde, incentivar escolhas atípicas no início da vida através de campanhas públicas que desafiam os estereótipos de género e bolsas de estudo e programas de tutoria que promovam escolhas de género atípicas (por exemplo, em termos de escolha das áreas de estudo). É também importante procurar reduzir as barreiras estruturais ao sexo sub-representado em ocupações e locais de trabalho de predominância masculina e domínio feminino, o que poderia incluir serviços de atendimento que oferecessem horários flexíveis ou teletrabalho. Outro domínio de intervenção é a redução dos impactos negativos da segregação por meio de auditorias de género e políticas de trabalho comparáveis, bem como o encorajamento também das mulheres em posições de topo, proporcionando-lhes fortes redes (por exemplo, através da diversificação de programas de rede, iniciadas por gestores de recursos humanos, empregadores ou empregados, que variam de reuniões regulares informais a conferências nacionais e tem como objetivo partilhar informação e aconselhamento de carreira) e claramente estabelecendo responsabilidades partilhadas pela promoção da diversidade (EGGE 2009, ILO 2012).

## 6. Bibliografia

- Arrow, K. A. (1972). Models of discrimination. In A. H. Pascal (Ed.), *Racial Discrimination in Economic Life* (pp. 83–102). Lexington, MA: D. C. Heath.
- Blackburn M., Jarman J. And Siltanen S. (1993) The analysis of occupational gender segregation over time and place: considerations of measurement and some new evidence. *Work, Employment and Society*. Vol. 3, pp. 335-362.
- Cerdeira, Maria da Conceição (2009), “A Perspetiva de Género nas Relações Laborais Portuguesas”. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n.º 60, 81-103.
- Conseil de l’Europe (2004), *L’Approche Intégrée de l’Égalité entre les Femmes et les Hommes: Rapport Final d’Activités du Groupe de Spécialistes pour une Approche Intégrée de* , Estrasburgo, Direction Générale des Droits de l’Homme.
- Emerek, Ruth; Figueiredo, Hugo; González, Pilar; Gonäs, Lena; Rubery, Jill (2003), *Indicators on Gender Segregation*. Página consulta a 3 de Março de 2013, disponível em <http://www.fep.up.pt/investigacao/cete/papers/dp0302.pdf>.
- European Commission’s Expert Group on Gender an Employment (EGGE), (2009), *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission.
- Rêgo, Maria (2010) in Ferreira, Virgínia (orgs.) (2010), *A Igualdade Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego.
- Casaca, Sara (2005a) in Ferreira, Virgínia (orgs.) (2010), *A Igualdade Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego.
- Casaca, Sara (2008) in Ferreira, Virgínia (orgs.) (2010), *A Igualdade Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: Comissão Para a Igualdade no Trabalho e Emprego.
- Folbre, N. (2006), ‘Measuring Care: Gender, Empowerment, and the Care Economy’, *Journal of Human Development*, 7(2)pp. 183–200.
- Hutchens, Robert M. (2012). Measuring Segregation when hierarchy matters. *IZA Discussion Paper 6667*.
- International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends for Women*. Geneva. Página consultada a 2 de Fevereiro de 2013, disponível em

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_195447.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf).

- Marini, M. M., & Brinton, M. C. (1984). Sex stereotyping in occupational socialization. In B. Reskin (Ed.), *Sex Segregation in the Work Place: Trends, Explanations, and Remedies* (pp. 192–232). Washington, DC: National Academy Press.
- Ministério do Trabalho, Decreto-Lei n.º 392/79 de 20 de Setembro. Página Consulta a 10 de Maio de 2013, disponível em [http://www.cite.gov.pt/Legis\\_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/DL\\_392\\_79.htm](http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/DL_392_79.htm).
- Moir H. and Selby Smith J. (1979) Industrial segregation in the *Australian labour market*. *Journal of Industrial Relations*, Vol 21, pp. 281-362.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review* 62 (4), 659–661.
- Preston, Jo Anne (1999), “Occupational gender segregation trends and explanations”, *The Quarterly Review of Economics and Finance*, Vol. 39, 611-624.
- Rubery J., Smith M. and Fagan C. (1999) *Women.s Employment in Europe*. London: Routledge.
- Salas, Carlos e Leite, Marcia (2007) “Segregación Sectorial por Género: Una Comparación Brasil-México”, *Cadernos PROLAM/USP*, vol.2, 241-259.
- Watts, M. (1995). Divergent trends in gender segregation by occupation in the United States: 1970–92. *Journal of Post Keynesian Economics* 17(3), 357–379.

## Anexos

**Tabela A1** – População residente empregada, segundo a situação na profissão e sexo, por profissões (2011)

Profissões	Total		Trabalhador por conta de outrem	
	HM	H	HM	H
Portugal	4 361 187	2 275 974	3 540 336	1 779 158
Oficiais das Forças Armadas	5 821	5 222	5 821	5 222
Sargentos das Forças Armadas	5 414	4 961	5 414	4 961
Outro pessoal das Forças Armadas	21 255	18 057	21 255	18 057
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, chefes superiores da Administração Pública e de organizações realizadas	2 723	1 961	2 686	1 932
Diretor geral e gestor executivo, de empresas	70 831	50 412	18 026	12 437
Diretores de serviços de negócios e de administração	21 305	10 667	18 771	9 332
Diretores de vendas, marketing e de desenvolvimento de negócios	19 702	12 515	17 419	11 075
Diretores de produção na agricultura, produção animal, floresta e pesca	15 034	11 351	477	349
Diretores das indústrias transformadoras, extrativas, da construção, transportes e distribuição	56 238	42 722	16 172	12 197
Diretores dos serviços das tecnologias da informação e comunicação (TIC)	2 877	2 315	2 544	2 073
Diretores de serviços especializados	17 173	8 778	14 047	7 524
Diretores e gerentes, de hotelaria e restauração	32 879	20 578	6 258	3 630
Diretores e gerentes, do comércio a retalho e por grosso	65 473	40 457	16 045	8 629
Diretores e gerentes de outros serviços	16 652	10 241	6 755	4 270
Físicos, químicos e especialistas relacionados	1 583	921	1 457	845
Matemáticos, atuários, estatísticos e demógrafos	724	212	712	205
Especialistas em ciências da vida	8 423	3 855	7 082	3 188
Especialistas em engenharia (exceto eletrotecnologia)	42 469	30 296	35 879	24 911
Engenheiros de eletrotecnologia	13 277	12 154	11 739	10 708
Arquitetos, urbanistas, agrimensores e designers	28 817	16 882	18 368	10 171
Médicos	36 832	16 193	29 863	11 901
Profissionais de enfermagem	47 619	8 765	44 778	8 223
Especialista em medicina tradicional e alternativa	519	265	98	48
Profissional paramédico	88	38	56	19
Veterinário	3 255	1 349	2 120	847
Outros profissionais de saúde	28 006	7 222	17 296	3 433
Professor dos ensinos universitário e superior	29 194	14 687	24 580	12 806
Professor dos ensinos, tecnológico, artístico e profissional	732	372	658	328
Professor dos ensinos básico (2º e 3º ciclos) e secundário	126 743	36 406	121 455	34 863
Professores dos ensinos básico (1º ciclo) e educadores de infância	69 557	8 151	66 641	7 803
Outros especialistas do ensino	26 733	8 399	19 914	5 890
Especialistas em finanças e contabilidade	14 283	7 307	11 534	5 514
Especialistas em organização administrativa	10 980	4 783	9 761	3 982
Especialistas em vendas, marketing e relações públicas	21 753	9 447	19 261	8 126

Analistas e programadores, de software, Web e de aplicações	26 265	20 761	22 807	17 764
Especialistas em base de dados e redes	7 328	6 530	6 560	5 817
Especialistas em assuntos jurídicos	37 988	15 811	16 322	5 617
Bibliotecários, arquivistas e curadores de museus e similares	3 417	697	3 195	653
Especialistas em ciências sociais e religiosas	40 107	12 154	34 464	10 218
Autores, jornalistas e linguistas	10 171	4 422	6 630	2 829
Artistas criativos e das artes do espectáculo	12 233	8 480	5 126	3 374
Técnicos das ciências físicas e de engenharia	38 609	31 692	33 670	27 340
Encarregados das indústrias extrativa, transformadora e construção	24 486	22 041	20 599	19 093
Técnicos de operação e controlo de processos industriais	25 311	15 120	25 061	14 980
Técnicos e profissões afins das ciências da vida, de nível médio	1 195	869	1 051	751
Técnicos operacionais e controladores, dos transportes marítimo e aéreo	4 051	3 298	3 982	3 236
Técnicos da medicina e farmácia	21 962	7 383	19 414	6 106
Auxiliares de enfermagem e parteiras	1 126	168	1 088	160
Profissionais de nível intermédio da medicina tradicional e complementar	75	32	20	11
Técnico e assistente de veterinários	1 059	491	938	429
Outros profissionais de nível intermédio da saúde	23 707	6 029	20 727	4 811
Técnicos de nível intermédio da área financeira e bancária	113 184	51 390	97 629	42 465
Agentes de compras, de vendas e corretores comerciais	43 366	29 291	33 399	22 307
Agentes de negócios	23 589	11 550	14 137	5 595
Administrativos e secretários especializados	64 448	22 087	62 014	20 764
Agentes de nível intermédio da Administração Pública, para aplicação da lei e similares	12 962	8 627	12 729	8 409
Técnicos de nível intermédio dos serviços jurídicos, sociais e culturais	13 111	4 176	12 633	4 026
Técnicos de actividade física e de desporto	10 125	7 647	6 468	5 098
Técnicos de nível intermédio das actividades culturais, recreativas e culinárias	13 869	7 377	9 423	4 611
Técnicos operadores das tecnologias de informação e comunicação e de apoio aos utilizadores	27 689	23 228	23 786	19 684
Técnicos das telecomunicações e da radiodifusão	15 808	13 769	13 030	11 274
Empregado de escritório em geral	254 306	64 389	245 544	62 580
Técnico de secretariado	370	8	363	8
Operadores de processamento de texto e dados	2 732	1 221	2 518	1 123
Caixas, penhoristas e similares	3 109	1 960	2 911	1 838
Pessoal de recepção e de informação a clientes	67 788	21 029	66 082	20 311
Operadores de dados, de contabilidade, estatística e serviços financeiros	3 530	1 278	3 465	1 252
Empregados de aprovisionamento, armazém, de serviços de produção e transportes	49 500	38 709	49 238	38 518
Outro pessoal de apoio de tipo administrativo	13 165	8 111	12 981	8 037
Assistentes de viagem, cobradores e guias intérpretes	10 225	3 407	9 253	3 147
Cozinheiro	81 991	16 348	71 831	13 777
Empregados de mesa e bar	64 009	35 624	45 014	25 313
Cabeleireiros, esteticistas e similares	46 464	4 500	20 415	1 415
Governante doméstico e encarregados de limpeza e de serviços domésticos	6 432	2 052	6 015	1 924
Outros trabalhadores dos serviços pessoais	6 269	4 221	3 414	2 452
Vendedores ambulantes e em mercados	2 138	889	828	277
Vendedores em lojas	335 714	128 561	250 023	87 631
Operadores de caixa e venda de bilhetes	30 744	6 374	29 415	6 100

Outros trabalhadores relacionados com vendas	32 355	13 789	25 806	10 199
Auxiliares de educadores de infância e de professores	46 916	3 290	42 909	3 067
Trabalhadores de cuidados pessoais nos serviços de saúde	86 632	7 747	82 250	7 412
Pessoal dos serviços de proteção e segurança	108 086	95 707	106 349	94 359
Agricultores e trabalhadores qualificados de culturas de mercado	27 769	20 082	20 447	14 527
Produtores e trabalhadores qualificados na criação animal	11 332	7 753	7 508	4 897
Agricultor e trabalhador qualificado da agricultura e produção combinadas, orientados para o mercado	27 858	18 758	15 889	10 807
Trabalhadores qualificados da floresta e similares	6 429	5 967	4 534	4 182
Trabalhadores qualificados da aquicultura e das pescas; (inclui com armadilha)	8 251	8 066	7 647	7 505
Agricultor de subsistência	16 659	13 002	67	20
Criador de animais de subsistência	370	332	0	0
Agricultor e criador de animais de produção combinada, de subsistência	1 728	128	676	20
Pescador, caçador e coletor, de subsistência	1 648	1 558	148	138
Trabalhadores qualificados da construção das estruturas e similares	171 671	170 764	135 298	134 590
Trabalhadores qualificados em acabamentos da construção e similares	39 404	39 045	28 563	28 276
Pintores, limpadores de fachadas e similares	31 204	30 572	21 651	21 090
Trabalhadores de chapas metálicas, preparadores e montadores de estruturas metálicas, moldadores de metal, soldadores e outros trabalhadores similares	69 500	67 874	57 395	55 874
Forjadores, serralheiros mecânicos e similares	34 807	31 939	31 768	29 012
Mecânicos e reparadores, de máquinas e de veículos	62 634	60 685	50 144	48 293
Trabalhadores qualificados do fabrico de instrumentos de música, joalheiros, artesãos e similares	14 047	8 669	10 627	6 435
Trabalhadores da impressão	15 637	11 246	14 062	10 023
Instaladores e reparadores de equipamento elétrico	41 448	40 697	32 002	31 308
Instaladores e reparadores, de equipamentos eletrónicos e telecomunicações	25 233	24 391	21 184	20 391
Trabalhadores qualificados da transformação de alimentos	55 409	33 461	46 654	27 478
Trabalhadores do tratamento da madeira e cortiça, marceneiros e similares	32 852	29 292	27 347	24 042
Trabalhadores da confecção de vestuário, curtidores de peles e sapateiros e similares	90 936	17 150	81 774	14 057
Trabalhadores de outros ofícios	1 026	735	800	525
Operadores de instalações, da extração mineira e de beneficiamento de minerais	9 021	8 789	8 258	8 065
Operadores de instalações de transformação e acabamento, metalúrgicos	4 002	3 473	3 837	3 333
Operadores de instalações e máquinas, do fabrico de produtos químicos e fotográficos	2 607	2 123	2 532	2 068
Operadores de máquinas para o fabrico de produtos de plástico, de papel e de cartão	7 399	5 483	7 115	5 271
Operadores de máquinas para o fabrico de produtos têxteis, de couro e de pele	45 284	16 545	43 260	15 917
Operadores de máquinas do fabrico de produtos alimentares e bebidas	2 150	1 081	2 035	999
Operadores de instalações para o fabrico de papel, para o fabrico da madeira e cortiça	7 066	5 575	6 649	5 216
Outros operadores de instalações fixas e máquinas	6 035	4 303	5 725	4 123
Trabalhadores da montagem	8 848	3 943	8 478	3 779
Maquinistas de locomotivas e similares	2 525	2 480	2 521	2 476
Motoristas de automóveis ligeiros, de carrinhas e condutores de autocarros	17 384	16 359	10 309	9 780
Motoristas de veículos pesados e de autocarros	116 475	113 663	107 898	105 374
Operadores de equipamentos móveis	35 375	34 705	32 256	31 623

Tripulação de convés de navios e similares	1 422	1 400	1 338	1 316
Trabalhadores de limpeza em casas particulares, hotéis e bairros	220 147	9 044	180 353	8 207
Trabalhadores de limpeza de veículos, janelas, roupa e de limpeza manual	16 000	6 313	14 535	5 791
Trabalhadores não qualificados da agricultura, produção florestal, pesca e floresta	22 422	14 222	18 918	11 714
Trabalhadores não qualificados da indústria extrativa e construção	41 675	41 244	37 065	36 703
Trabalhadores não qualificados da indústria transformadora	117 136	53 654	113 574	51 603
Trabalhadores não qualificados de apoio, aos transportes e armazenagem	25 172	16 812	24 420	16 329
Assistentes na preparação de refeições	7 379	909	7 055	869
Prestador de serviços na rua	23	18	5	3
Vendedor ambulante (exceto de alimentos)	8 784	5 222	891	558
Trabalhadores da recuperação de resíduos	18 051	14 206	17 922	14 099
Outras profissões elementares	96 273	29 967	88 734	26 791

**Tabela A2** – População residente empregada, segundo a situação na profissão e sexo, por profissões (2001)

Profissões	Total		Trabalhador por Conta de Outrem	
	HM	H	HM	H
Portugal	4 650 947	2 599 088	3 793 992	2 059 768
Quadros superiores da administração pública	5 390	3 356	4 922	2 988
Dirigentes e quadros superiores de organizações especializadas	186	134	150	109
Directores gerais	71 721	54 219	57 437	44 177
Directores de produção, exploração e similares	22 873	15 392	21 870	14 699
Outros directores de empresas	19 801	13 467	19 699	13 409
Directores e gerentes de pequenas empresas	205 297	137 583	16 113	10 006
Físicos, químicos e especialistas similares	1 307	763	1 082	637
Matemáticos, estatísticos e especialistas similares	410	148	390	137
Especialistas da informática	9 469	7 322	8 698	6 631
Arquitectos, engenheiros e especialistas similares	52 436	40 916	44 366	34 259
Especialistas das ciências da vida	11 738	5 938	10 135	4 990
Médicos e profissões similares - à excepção dos enfermeiros	36 258	17 419	28 966	13 684
Enfermeiros	36 561	6 559	35 329	6 284
Docentes do ensino universitário e de estabelecimentos de ensino superior	19 140	10 433	18 481	10 082
Docentes do ensino básico (2º e 3º ciclos) e secundário	118 935	33 492	113 570	32 141
Docentes do ensino superior, básico, secundário e similares não classificados em outra parte	3 414	1 273	2 746	993
Especialistas de profissões administrativas e comerciais	22 709	8 198	19 389	6 454
Advogados, magistrados e outros juristas	23 582	11 838	13 191	6 174
Arquivistas, bibliotecários, documentalistas e profissões similares	2 039	354	1 944	333
Especialistas das ciências sociais e humanas	31 325	11 187	27 576	9 614
Escritores, artistas e executantes	14 765	8 989	10 797	6 208
Ministros de culto e membros de ordens religiosas	3 882	3 142	1 584	1 235

Técnicos da administração pública não classificados em outra parte	7 507	2 351	7 369	2 311
Técnicos de investigação física e química, do fabrico industrial e trabalhadores similares	84 454	70 073	74 358	61 275
Programadores, operadores de informática e trabalhadores similares	34 716	26 653	31 264	23 683
Operadores de equipamentos ópticos e electrónicos	12 137	7 773	9 143	5 407
Oficiais da marinha, pilotos de aviões e técnicos dos transportes marítimos e aéreos	3 915	2 965	3 815	2 887
Inspectores de obras, de segurança e do trabalho, da saúde e do controlo de qualidade	15 710	11 019	15 338	10 775
Técnicos das ciências da vida e da saúde	7 383	2 769	6 918	2 527
Profissionais técnicos da medicina - à excepção dos enfermeiros	16 592	7 615	13 385	5 633
Parteiras	34	0	33	0
Especialistas da medicina tradicional	161	94	27	12
Docentes do ensino básico, primário e pré-primário	45 880	5 980	43 341	5 672
Educadores de infância	20 354	161	19 213	151
Docentes de educação especial	1 837	294	1 715	276
Profissionais do ensino não classificados em outra parte	12 814	7 818	10 741	6 502
Profissionais de nível intermédio de finanças e serviços comerciais	53 991	38 389	43 282	30 571
Agentes comerciais e corretores	11 448	7 173	8 556	4 925
Profissionais de nível intermédio de gestão e administração	98 151	31 870	86 210	25 996
Profissionais de nível intermédio da administração pública, das alfândegas, dos impostos e trabalhadores similares	7 679	4 185	7 553	4 111
Inspectores da polícia judiciária e detectives	1 066	907	1 006	854
Profissionais da criação artística, do espectáculo e do desporto	14 475	8 567	11 000	6 656
Secretários e operadores de equipamentos de tratamento de informação	5 547	1 235	5 183	1 161
Empregados dos serviços de contabilidade e dos serviços financeiros	364 366	124 470	350 405	120 554
Empregados de aprovisionamento, de planeamento e dos transportes	58 707	45 861	57 102	44 734
Empregados de biblioteca, carteiros e trabalhadores similares	12 912	9 013	12 539	8 805
Empregados de escritório não classificados em outra parte	4	2	2	1
Caixas, bilheteiros e similares	27 069	7 888	25 870	7 635
Empregados de recepção, de informação e telefonistas	42 984	10 146	40 841	9 723
Assistentes, cobradores, guias e trabalhadores similares	7 852	4 580	7 263	4 318
Ecónomos e pessoal do serviço de restauração	192 636	66 743	155 583	50 777
Vigilantes, assistentes médicos e trabalhadores similares	44 908	5 899	41 346	5 592
Outro pessoal dos serviços directos e particulares	46 647	7 340	25 582	3 526
Astrólogos e trabalhadores similares	198	127	26	15
Pessoal dos serviços de protecção e segurança	57 938	55 236	52 134	49 682
Manequins e outros modelos	162	55	120	43
Vendedores e demonstradores	305 926	134 917	216 118	92 459
Vendedores de quiosque e de mercados	1 954	378	877	141
Agricultores e trabalhadores qualificados de culturas agrícolas	26 756	17 546	20 643	13 994
Criadores e trabalhadores qualificados do tratamento de animais	18 013	12 602	10 010	6 826
Agricultores e trabalhadores qualificados da policultura, criação e tratamento de animais	43 774	25 220	25 866	16 862
Trabalhadores florestais e similares	9 165	7 993	7 197	6 178
Trabalhadores da aquacultura e pescas	10 865	10 523	9 442	9 231
Agricultores e pescadores - agricultura e pesca de subsistência	79 481	55 564	387	229
Mineiros, canteiros, carregadores de fogo e trabalhadores de pedra	18 938	18 297	16 679	16 109

Trabalhadores da construção civil e obras públicas	286 290	284 877	230 641	229 477
Trabalhadores da construção civil e similares - acabamentos	67 327	66 611	47 070	46 447
Pintores, limpadores de fachadas e trabalhadores similares	49 105	47 702	36 657	35 453
Moldadores, soldadores, bate-chapas, caldeireiros, montadores de estruturas metálicas e trabalhadores similares	82 731	80 634	68 850	66 934
Forjadores, serralheiros mecânicos e trabalhadores similares	25 340	24 320	22 766	21 808
Mecânicos e ajustadores de máquinas	66 342	65 427	59 059	58 217
Mecânicos e ajustadores de equipamentos eléctricos e electrónicos	66 976	64 366	60 081	57 573
Mecânicos de precisão em metal e materiais similares	6 428	5 327	4 957	4 049
Oleiros, vidreiros e trabalhadores similares	17 147	9 051	15 850	8 221
Artesãos de madeira, tecido, couro e materiais similares	3 115	1 639	1 710	893
Compositores tipográficos e trabalhadores similares	13 588	9 751	12 064	8 550
Trabalhadores da preparação e confecção de alimentos e bebidas e trabalhadores similares	57 807	34 789	51 252	30 673
Trabalhadores das madeiras e similares	61 847	52 980	51 973	43 682
Trabalhadores dos têxteis e confecções e trabalhadores similares	132 495	14 512	120 062	12 044
Trabalhadores de peles, couro e calçado	45 672	16 228	42 574	14 313
Trabalhadores de artigos de pirotecnia	420	337	305	237
Operadores e condutores de máquinas e instalações mineiras de extracção e tratamento de minerais	1 382	1 349	1 290	1 261
Operadores de instalações de transformação de metais	1 436	1 359	1 362	1 285
Operadores de instalações de fabricação de vidro, cerâmica e trabalhadores similares	8 110	4 294	7 693	4 105
Operadores de instalações para trabalhar madeira e cortiça e de fabricação de papel	11 457	8 647	10 975	8 246
Operadores de instalações de tratamentos químicos	1 059	914	1 026	888
Operadores de instalações de produção de energia e trabalhadores similares	4 800	4 713	4 714	4 630
Operadores de cadeias de montagem automatizadas e de "robots" industriais	16	6	15	5
Operadores de máquinas para trabalhar metais e produtos minerais	27 665	23 022	25 908	21 404
Operadores de máquinas do fabrico de produtos químicos	7 314	5 706	7 100	5 528
Operadores de máquinas para fabricar produtos de borracha e matéria plástica	7 149	5 132	6 908	4 940
Operadores de máquinas para fabricar produtos de madeira	520	392	427	301
Operadores de máquinas de impressão, encadernação e fabricação de produtos de papel	12 731	9 348	11 712	8 564
Operadores de máquinas para fabricar produtos têxteis e artigos em pele e couro	85 902	28 617	82 969	27 741
Operadores de máquinas para fabricar alimentos e produtos similares	3 803	2 099	3 562	1 934
Trabalhadores da montagem	23 680	8 626	22 899	8 233
Outros operadores de máquinas e trabalhadores da montagem	9 553	6 639	9 302	6 461
Maquinistas de locomotivas e trabalhadores similares	3 739	3 717	3 678	3 656
Condutores de veículos a motor	147 861	145 810	134 350	132 654
Operadores de maquinaria agrícola móvel e de outras máquinas móveis	37 423	36 557	34 596	33 764
Mestres, marinheiros e trabalhadores similares	2 448	2 413	2 358	2 324
Vendedores ambulantes e trabalhadores similares	13 292	7 946	2 425	1 489
Engraxadores e trabalhadores similares	26	26	2	2
Pessoal de limpeza, lavadeiras, engomadores de roupa e trabalhadores similares	266 101	9 606	252 221	8 707

Porteiros de prédios urbanos, lavadores de vidros e veículos e trabalhadores similares	5 592	4 948	5 220	4 619
Estafetas, bagageiros, porteiros, guardas e trabalhadores similares	148 284	60 257	141 390	57 187
Cantoneiros de limpeza e trabalhadores similares	21 256	16 859	20 966	16 641
Trabalhadores não qualificados da agricultura e pescas	36 897	19 929	30 450	16 425
Trabalhadores não qualificados das minas e da construção civil e obras públicas	95 187	73 199	69 111	67 814
Trabalhadores não qualificados da indústria transformadora	92 949	32 249	89 870	31 099
Trabalhadores não qualificados dos transportes	17 930	15 540	17 294	15 022
Forças armadas	32 411	30 205	32 411	30 205