



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Análise de Género em Cargos de Direção Superior de 1º e 2º graus na Administração Pública Portuguesa: uma análise por grau de escolaridade e género no período de 2016 a 2020

Luisa Ribeiro de Campos

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Ana Margarida Martins Barroso, Investigadora Integrada
CIES - ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Análise de Género em Cargos de Direção Superior de 1º e 2º graus na Administração Pública Portuguesa: uma análise por grau de escolaridade e género no período de 2016 a 2020

Luisa Ribeiro de Campos

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Ana Margarida Martins Barroso, Investigadora Integrada
CIES - ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2022

Agradecimentos

Em primeiro lugar quero agradecer a minha família, em especial a minha irmã, Paula Campos, pelo apoio emocional e incondicional, e meus pais, Nelson e Gorete, pelo suporte, apoio financeiro, além de esforço para que eu aqui chegasse.

Agradecer as minhas amigas Isabella Neves e Carla Fracetti, que me deram apoio durante a pesquisa e escrita da dissertação. Também, agradecer minha amiga Fabiana da Silva, que mesmo em outro continente, me deu todo o suporte emocional para que eu pudesse fazer a pesquisa.

Ademais, agradecer a Sofia Pontifex, que além de minha chefe, se tornou uma amiga durante este processo, me apoiou e foi compreensiva sobre a necessidade de me dedicar para esta dissertação, especialmente durante a reta final.

Por fim, agradecer a minha orientadora, Professora Ana Margarida, que foi sempre prestativa e esteve disposta para sanar dúvidas e me auxiliar durante todo o processo de pesquisa.

RESUMO

A entrada da mulher em um mercado de trabalho predominantemente masculino acarretou em condições desiguais de trabalho em decorrência da falta de qualificação feminina. Contudo, com a democratização do ensino, o género feminino teve a possibilidade de se qualificar para disputar posições de trabalho em condições de igualdade com o género masculino. Entretanto, mesmo com qualificação semelhante, a desigualdade de género continua presente na sociedade contemporânea. Por esta razão e considerando a dimensão da Administração Pública enquanto entidade empregadora em Portugal, pretendeu-se saber acerca da distribuição de géneros em cargos de direção superior de 1º e 2º graus na Administração Central Portuguesa, no interregno compreendido entre 2016 e 2020, frente ao nível de escolaridade. Para tanto, realizou-se uma análise de dados consolidados pela DGAEP, em que foi possível constatar que, embora tenha havido um crescente aumento da participação feminina, ainda existe desigualdade de género nos cargos de direção superior. Entretanto, a análise da variável qualificação revelou que a qualificação masculina a nível de mestrado e doutoramento somados é superior a qualificação feminina.

Palavras-chave: desigualdade de género; Administração Pública Central Portuguesa; cargo de direção superior; qualificação educacional.

ABSTRACT

The entry of women into a predominantly male labour market resulted in unequal working conditions due to the lack of female qualification. However, with the female entry into universities, the woman had the possibility of qualifying and compete for work positions on equal conditions with the male gender. Nevertheless, even with similar qualification, gender inequality is still present in contemporary society. For this reason and considering the dimension of Public Administration as an employer in Portugal, this research intended to understand the distribution of genders in leadership positions of 1st and 2nd degrees in the Portuguese Central Administration, in the period between 2016 and 2020, and also the education degree of each gender in those positions. Therefore, it was performed an analysis of data consolidated by the DGAEP. That analysis enables the verification that, although there has been a growing increase in female participation, there is still gender inequality in top management positions. On the other hand, the analysis of the degree qualification revealed that male qualification at master's and doctoral level combined is superior to female qualification degree.

Key-words: gender inequality; portuguese public administration; leadership positions; education degree.

Índice

Introdução	1
Contextualização e definição do problema de pesquisa	1
Objeto e pertinência do estudo	6
Questões de investigação e estrutura da pesquisa	8
Capítulo 1	
1. Revisão de literatura	11
1.1. Escolaridade e qualificação na sociedade contemporânea	11
1.2. Impactos da vida doméstica na carreira profissional feminina na sociedade contemporânea	16
Capítulo 2	
2. Metodologia de pesquisa: análise secundária de dados	19
Capítulo 3	
3. Análise de dados	23
3.1. Emprego no sector das administrações públicas por subsector, segundo o cargo/ carreira/ grupo, nível de escolaridade e sexo	23
3.2. Análise de qualificação dos géneros feminino e masculino	26
Capítulo 4	
4. Conclusões	31
Bibliografia	37

Índice de tabelas

Tabela 1: Número (em milhares) de homens e mulher residentes em Portugal.....	13
Tabela 2: Número (em milhares) de homens e mulher acima de 15 anos com ensino secundário, pós-secundário e superior	13
Tabela 3: Número (em milhares) de homens e mulher empregados em Portugal.....	14
Tabela 4: Número de homens e mulher empregados pela Administração Pública Portuguesa.....	15
Tabela 5: Número Total e Percentual de Homens e Mulheres em cargo de Direção na Administração Pública Central	23
Tabela 6: Número de Homens e Mulheres em cargo de Direção Superior de 1º Grau na Administração Pública Central	24
Tabela 7: Número de Homens e Mulheres em cargo de Direção Superior de 2º Grau na Administração Pública Central	25
Tabela 8: Número de Homens e Mulheres e o Respectivo Grau de Ensino em cargos de direção superior de 1º Grau	26
Tabela 9: Número de Homens e Mulheres e o Respectivo Grau de Ensino em cargos de direção superior de 2º Grau	27
Tabela 10: Soma de qualificação mestrado e doutoramento em cargo de direção superior frente ao total de cargos.....	29
Tabela 11: Número de Homens e Mulheres com Mestrado e Doutoramento somados na Administração Pública Central frente ao total.....	30
4.1.	

Introdução

Contextualização e definição do problema de pesquisa

Com o estopim das Guerras Mundiais, no cenário global, os homens que anteriormente sustentavam seus lares tiveram que ir para o combate e acabaram por deixar as respectivas famílias desamparadas, de modo que restou às mulheres travar uma luta social e política para conseguirem se inserir no mercado de trabalho (Wünsch, 2004).

Isto porque, como ocorreu uma diminuição da população masculina mundial - pois parte dela morreu durante as guerras e aqueles que sobreviveram possuíam sequelas que os incapacitavam parcial ou completamente para o trabalho - as famílias e, especialmente as esposas/viúvas, se encontravam desamparadas e sem o sustento familiar (Wünsch, 2004).

Diante disto, o mercado de trabalho não tinha mão-de-obra suficiente e qualificada para exercer as atividades necessárias, uma vez que as mulheres não estavam habituadas a trabalhar em tais atividades, e os homens que haviam sobrevivido apresentavam sequelas e alguns poucos estavam aptos ao trabalho.

Da perspectiva do mercado, esta situação gerou uma instabilidade na produção da época, seja ela industrial ou pecuária (Wünsch, 2004); por outro lado, no âmbito doméstico, as mulheres estavam sem a figura do responsável pelo sustento familiar e em situação de dificuldade, pelo que não restou alternativa, senão a aceitação do trabalho mercantil feminino (Miles, 1989).

Desde o início, o trabalho das mulheres nalguns setores de atividade não foi bem aceito na sociedade, considerando que, socialmente, a função de trabalhar no espaço público era exclusivamente masculina, pelo que causou estranheza e represálias quanto a mão-de-obra feminina, assim como a respectiva desvalorização (Miles, 1989).

Isto porque, a mulher que antes era vista como responsável apenas por cuidar do lar e da família, passou a se inserir no mercado de trabalho remunerado que era predominantemente masculino, o que acarretou na rivalidade entre homens e mulheres, pois havia uma percepção de que a mulher estava se inserindo em um local que não lhe pertencia.

Diante disto, em que pese a falta de mão-de-obra causada pela ausência masculina no mercado de trabalho, com o início da participação feminina, a competição por postos de trabalho existente em função da lógica mercantil-capitalista se tornou maior em razão do aumento da oferta de mão-de-obra, especialmente de mulheres que lutavam para obter um meio de sustento (França, Schimanski, 2009).

Além da rivalidade decorrente da competição por espaço no mercado de trabalho, a mulher que, até então era exclusivamente responsável pelos afazeres domésticos, não tinha qualificação semelhante à dos homens para o trabalho, pelo que passou a exercer trabalhos considerados periféricos e que independiam de muita educação (Bruschini, 1995).

Especificamente em Portugal, em 25 de abril de 1974 ocorreu a Revolução dos Cravos, a qual pôs fim ao governo ditatorial e estabeleceu liberdades democráticas, posteriormente consolidadas na Carta Magna de 1976 (Secco, 2004), dentre as quais cita-se a criação de um ordenado mínimo nacional, possibilidade de existência de mais de um partido político com eleições livres, além da garantia das liberdades e igualdade (Portugal, 1976).

Neste sentido, importante destacar o artigo 52º da Constituição, que previa como incumbência do Estado a criação de políticas públicas que garantissem o direito ao trabalho e assegurassem a igualdade de oportunidades, para que não fosse vedado ou limitado o acesso ao trabalho em decorrência do sexo da pessoa (Portugal, artigo 52º, 1976).

Diante das alterações políticas havidas em Portugal com a supracitada revolução, assim como em razão da tendência ocidental de qualificação da população, a sociedade passou por transformações que acarretaram no movimento de democratização do ensino (Benavente, 2001), o que possibilitou que mulheres se qualificassem a nível de graduação e permitisse uma participação no mercado de trabalho.

Concomitante ao período de democratização do ensino, a sociedade passou pelo advento da globalização, a qual, de acordo com Ulrich Beck, pode ser definida como processos de interferência de atores internacionais na soberania, na identidade, nas redes de comunicação, orientações e chance de poder de Estados nacionais; isto é, o advento que forma uma sociedade mundial, mas sem a existência de um Estado ou governo mundiais (Beck, 1994).

Enquanto na vigência do sistema capitalista de produção - em que se procura a maior fonte de lucro com o menor investimento -, a globalização impulsiona o desenvolvimento de novas tecnologias que substituem parte da mão-de-obra operária e que aquela que remanesce passa a ser substituída por trabalhadores polivalentes e com maior especialização (Beck, 1994).

Neste sentido, a entrada da mulher no mercado de trabalho em um período de democratização do ensino com início do desenvolvimento da globalização, criou vínculo entre o trabalho feminino e funções que se assemelhavam ou tinham relação com aquelas exercidas dentro do núcleo familiar, tais como área da saúde e da educação, uma vez que havia maior eficiência decorrente do hábito (Oliveira, Amâncio, 2002).

De um lado, o género feminino passou a ter direito de se qualificar educacionalmente - qualificação esta que, em teoria, possibilitaria iguais condições no mercado de trabalho, pois a competição seria em suposta “igualdade de condições” -, além de conquistar o poder participar ativamente nas sociedades ocidentais, direito que se verifica através da conquista do poder de voto em sociedades democráticas (Bruschini, 1995).

De outro lado, o hiato entre os papéis de géneros que se formou em decorrência da história e da influência da sociedade patriarcal pode ser nomeado como divisão sexual do trabalho. Essa divisão impacta o papel de cada género até os dias atuais, considerando que, determinadas funções são consideradas predominantemente femininas e outras masculinas (Amaral, 2012).

Isto acontece, porque a divisão sexual do trabalho influencia os géneros no momento de escolha da área de qualificação, o que reforça a relação entre determinadas áreas e um género específico (Amaral, 2012).

Imperioso ressaltar que, mesmo com a inserção da mulher no mercado de trabalho, a responsabilidade pelo núcleo familiar permaneceu sendo atribuída ao género feminino, sendo que tal discussão ganhou espaço tão somente na sociedade contemporânea, em decorrência do aumento de (i) discussões e análises sobre os papéis de género e (ii) aumento da participação feminina no mercado de trabalho (Amaral, 2012).

Logo, o género feminino, além de travar lutas sociais para conseguir um espaço no mercado de trabalho – e direitos –, sempre teve consigo um maior número de responsabilidades, atualmente conceituado como dupla jornada de trabalho, isto é, trabalho “fora e dentro” do ambiente familiar – um para produção de riqueza dentro da sociedade capitalista e outro decorrente dos cuidados ao núcleo familiar (França, Schimanski, 2009).

Entretanto, mesmo com igual (ou melhor) qualificação, o acesso do género feminino ao mercado de trabalho jamais foi igual. Isto porque, a mulher ainda tem dificuldade de se inserir em áreas que são predominantemente masculinas, além de, muitas vezes, experimentar uma diferença salarial para trabalhos de igual valor (Bruschini, 1995).

Para além desta dificuldade de inserção em áreas predominantemente masculinas, também é importante mencionar que os papéis tradicionais de género influenciam nas escolhas de qualificação (Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues, Oliveira, 2007)), o que impacta o mercado de trabalho com áreas predominantemente femininas, as quais são mais desvalorizadas e mais mal pagas em comparação com as que são predominantemente masculinas (Oliveira, Amâncio, 2002).

Neste sentido, importante mencionar a existência de segregação horizontal do trabalho, também conhecida como *glass wall*, em que existe a percepção de trabalhos masculinos e femininos, sendo considerados femininos àqueles que tem relação com a prestação de cuidado (área da saúde) e educação (Rato, et al, 2007).

Não obstante, é inegável a existência de barreiras invisíveis que dificultam o acesso da mulher para cargos de alta gestão e de referência dentro do mundo corporativo, também chamado de *glass ceiling* (teto de vidro) (Rato, et al, 2007).

Neste sentido, *glass ceiling* é uma metáfora criada para definir a situação de mulheres que conseguem ver a continuidade da carreira profissional em cargos de alto escalão, mas se deparam com uma barreira invisível que as impede de alcançar tais cargos (Botelho, Macedo, Fialho, 2010).

Para além das barreiras acima citadas, na sociedade contemporânea ainda persiste a visão de que a mulher é responsável pelos cuidados familiares sendo que o género feminino se depara com receios de seus empregadores que decorrem da maternidade, tais como (i) maior absentismo em razão da necessidade de cuidar dos filhos; e (ii) afastamentos do trabalho decorrentes de licença maternidade.

Logo, a penalização da maternidade na carreira profissional feminina pode ser entendida como reprodução de um processo discriminatório, sendo certo que tal desigualdade na admissão/promoção feminina decorre de características biológicas.

Com a análise concreta das desigualdades enfrentadas pelo género feminino no mercado de trabalho, a preocupação para sanar tal problema no plano material se concretizou como meta da Organização das Nações Unidas (“ONU”).

Em 2015, a ONU adotou a “Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável”, a qual preconiza a igualdade de género através de metas concentradas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 5 e transversalizadas em outros 12 objetivos globais, isto é, um plano de ação para abolir da sociedade a desigualdade de género (ONU, 2015).

A Comissão Europeia também esteve atenta à questão, sendo que recentemente elaborou novo documento para estampar estratégias atuais que visam alcançar a igualdade de género entre os anos 2020 e 2025 dentro do continente europeu, através de medidas que tem como objetivo, por exemplo, (i) encerrar a violência de género e (ii) as desigualdades salariais entre homens e mulheres, além de (iii) alcançar equilíbrio de poder dos géneros nos processos de tomada de decisão (Comissão Europeia, 2020).

As análises e estudos feitos pela ONU e Comissão Europeia para a elaboração dos referidos documentos que visam combater a desigualdade de género trouxeram debates que percorrem toda a forma de estrutura e consolidação da sociedade, uma vez que a desigualdade salarial e de condições de trabalho, acarreta um ciclo vicioso dentro do mercado de trabalho e do âmbito familiar.

No tocante ao âmbito familiar, a mulher ainda é vista e tratada como principal responsável pela criação dos filhos, sendo que há necessidade de dividir o tempo para tais cuidados e a carreira profissional, sobrando-lhe menos tempo livre, enquanto ao homem se possibilita o investimento exclusivo na carreira profissional (França, Schimanski, 2009) (Guerreiro, Costa, Gomes, Ávila, 2000).

Tal situação aumenta a possibilidade de, no contexto familiar, o homem ter um emprego melhor remunerado frente ao da mulher, possibilitando-o de fornecer a principal renda do sustento familiar.

Por esta razão, o emprego e a carreira masculina passam a ser socialmente mais valorizados do que as da mulher, sendo que esse ciclo vicioso cria uma situação de dependência, considerando que o homem poderá estar mais dedicado à carreira profissional, enquanto a mulher remanesce um papel secundário e de relativa dependência financeira (Madalozzo, Martins, Shiratori, 2010).

É necessário esclarecer que o ciclo vicioso anteriormente referido leva em consideração a análise conjunta das situações do mercado de trabalho, educativo e do âmbito familiar, sendo que ambas colaboram de forma direta para a desigualdade de género no mercado de trabalho e de forma indireta para a desigualdade salarial (Madalozzo, Martins, Shiratori, 2010).

Neste sentido, a desigualdade de género, para além de parâmetros objetivos anteriormente mencionados, também envolve questões que não são mensuráveis e que decorrem da análise cultural da perpetuação dos costumes da sociedade patriarcal, isto é, da perpetuação da discriminação de género.

Por esta razão e em decorrência da relevância atual do tema, o presente estudo tem como enfoque principal a análise da Administração Pública Portuguesa, enquanto empregadora de postos de trabalho da administração central.

Portanto, o objetivo principal é o confronto da análise dos cargos de direção de primeiro e segundo graus, frente ao grau de escolaridade de cada género, sendo ambos os dados medidos pela síntese estatística do emprego público (SIEP) nos anos compreendidos entre 2016 e 2020.

Objeto e Pertinência do estudo

A Administração Pública Portuguesa é a maior entidade empregadora de Portugal, sendo que, conforme Síntese Estatística do Emprego Público (“SIEP”), relatório emitido pela DGAEP em 30 de junho de 2022, a Administração Pública contava com 741.698 postos de trabalho (DGAEP, 2022).

Por esta razão, o emprego público tem função essencial na sociedade portuguesa, uma vez que é responsável pelo sustento de grande parte da população, o que acaba por ter impacto direto na economia nacional e no desenvolvimento do país.

Para além disto, considerando que a Administração Pública integra o corpo do Estado, tem o dever de ser um empregador exemplar especialmente no que diz respeito ao cumprimento da legislação vigente, uma vez que as leis são criadas também pelo Estado. Logo, enquanto empregador, é necessário que o Estado faça a implementação da lei dentro do ambiente laboral para que seja um exemplo para a sociedade e para os demais empregadores.

Além disto, a igualdade de géneros tem dimensão central na responsabilidade social das organizações, de modo que o combate à discriminação é fator determinante para a imagem e reputação da empresa (Pernas, Fernandes, Guerreiro, 2008).

Ademais, por se tratar de um empregador de grande dimensão, a análise da distribuição de empregos entre géneros e respectivas qualificações, revela os impactos da forma de empregabilidade na estrutura da sociedade portuguesa, especialmente no que diz respeito às relações sociais, que por sua vez, influenciam e reforçam os papéis de género já existentes (Pernas, Fernandes, Guerreiro, 2008).

Conforme mencionado anteriormente, a desigualdade entre géneros dentro do mercado de trabalho é uma questão que ganhou relevância em cenário mundial na sociedade contemporânea.

Desde 1951, a Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) está atenta às questões de desigualdade de género no mercado de trabalho, pelo que criou as Convenções sobre a Igualdade de Remuneração e sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (OIT, 1951, Convenção nº 100; OIT, 1958, Convenção nº 111).

Com o passar dos anos, o assunto não deixou de ser estudado pela referida entidade, uma vez que em 1998, a OIT reafirmou o compromisso em eliminar a discriminação de género no mercado de trabalho, compromisso que foi novamente reforçado, em 2008, como princípio da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (OIT, 1998; OIT, 2008).

Logo, verifica-se que tais assuntos foram acompanhados e têm a visibilidade de uma instituição internacional, considerando as desigualdades experimentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, seja no que diz respeito a remuneração ou às condições de trabalho e até no que diz respeito a influência da maternidade na carreira (OIT, 2000. Convenção nº 183).

A igualdade que se pretende alcançar é constatada quando ambos os géneros partilham de forma igualitária da distribuição de poder e detêm a mesma influência no âmbito social, com oportunidades iguais em termos de independência económica, no acesso à educação e partilha equilibrada na responsabilidade pelos afazeres domésticos, bem como pela inexistência de violência ou discriminação em decorrência do género (Rato, et al, 2007).

Logo, em atenção ao panorama de igualdade de géneros e considerando a dimensão da administração pública enquanto empregadora em Portugal, o presente estudo tem como objetivo realizar uma análise sobre a qualificação dos géneros feminino e masculino frente aos cargos de alto escalão existentes dentro da Administração Pública Central.

Tal análise tem como enfoque os cargos de direção superior de primeiro e segundo graus, isto é, cargos de diretor-geral, secretário-geral, inspetor-geral e presidente (1º grau) e subdiretor-geral, secretário-geral-adjunto, subinspetor-geral e vice-presidente (2º grau).

Os cargos acima mencionados são recrutados e selecionados por concurso público, através da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (“CReSAP”), a qual foi criada como uma entidade independente pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro visando diminuir a nomeação política para cargos de alto escalão (Portugal, 2011).

Em 2015, a legislação estampou o princípio da equidade de género dentre membros da CReSAP, considerando que o texto do nº 4 do artigo 6º dos Estatutos da referida comissão determinam que a presidência deve ser alternada por um homem e uma mulher (Portugal, 2015, artigo 6º).

Para além disto, a Lei nº 128/2015, estabelece critérios formais para que seja possível a apresentação da candidatura no referido concurso para promoção ao cargo de alto escalão.

Dentre os critérios, é necessária a conclusão da licenciatura, além de competência técnica, aptidão, experiência profissional e formação adequada ao exercício da função, sendo de incumbência da Comissão a definição da metodologia e dos critérios de seleção dos candidatos a serem admitidos ao concurso (Portugal, 2015, artigo 2º).

Diante disto, serão analisados os dados recolhidos pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) para os cargos de direção superior de 1º e 2º graus, no período compreendido entre 2016 e 2020, especificamente explicitados em “Emprego no sector das administrações públicas por subsector, segundo o cargo/ carreira/ grupo, nível de escolaridade e sexo”, cujas informações são consolidadas ao final de cada um dos anos da amostra (DGAEP, 2021).

Os quadros analisados são aqueles datados de 31 de dezembro de 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, respectivamente às abas do quadro do Boletim Estatístico do Emprego Público – BOEP nº 21 – Junho 2021, nomeadas “Q.1.4.11”, “Q.1.4.13”, “Q.1.4.15”, “Q.1.4.17” e “Q.1.4.19”.

Além disto, a análise terá suporte em revisão de literatura sobre o tema, especialmente sobre géneros e a existência de discriminação do género feminino no mercado de trabalho, possibilitando a realização do cotejo analítico de resultados obtidos pela análise face ao contexto de inserção da mulher no mercado de trabalho e qualificação académica/profissional, para proceder com a realização de uma interpretação integrativa.

Portanto, através da análise secundária de dados, o presente estudo tem como objetivo verificar a distribuição de cada género na administração pública central portuguesa e qual a relação entre o cargo ocupado e a qualificação geral de homens e mulheres, especialmente no que diz respeito ao ensino superior, o qual abrange a licenciatura, bacharelato, mestrado e doutoramento.

Neste sentido, inicialmente serão analisados os dados de licenciatura, bacharelato, mestrado e doutoramento somados e que representam a categoria de “grau superior”, sendo que a verificação se seguirá com a análise do ensino superior qualificado, isto é, da soma apenas de pessoas com mestrado e doutoramento.

Isto implica dizer que o objetivo da análise é fazer um cruzamento entre a variável qualificação (escolaridade) e o género para o exercício dos cargos de direção superior de 1º e 2º graus na Administração Pública Central portuguesa.

Questões de investigação e estrutura da pesquisa

A estrutura da presente dissertação está dividida em quatro capítulos, sendo eles o (i) capítulo introdutório com a revisão de literatura, (ii) a exposição do método de pesquisa, (iii) a apresentação de resultados decorrentes da análise secundária de dados e (iv) a discussão final.

Neste sentido, o capítulo introdutório será utilizado para a exposição da estrutura da pesquisa e questões de investigação, bem como revisão de literatura sobre questões que serão pertinentes ao tema de pesquisa, quais sejam a inserção da mulher no mercado de trabalho na sociedade globalizada e os impactos do nível de escolaridade e qualificação de cada género.

Já o segundo capítulo contará com o detalhamento do método de pesquisa utilizado na presente dissertação, qual seja, a análise secundária de dados, seguido do terceiro capítulo, no qual consta a exposição detalhada dos resultados decorrentes da análise da distribuição de géneros no exercício de cargos de direção superior de 1º e 2º graus na administração pública central portuguesa, além de verificar o nível de ensino (qualificação) correspondente a cada género.

Ao final, no quarto e último capítulo, consta a exposição da discussão final sobre a pesquisa realizada, os dados obtidos, além da resposta ao seguinte questionamento:

Há igualdade de género nos cargos de direção superior de 1º e 2º graus dentro da Administração Pública Central portuguesa nos anos compreendidos entre 2016 e 2020?

Tal pergunta se desdobra nos seguintes questionamentos secundários:

a) Existe uma tendência de escolha de um género em detrimento de outro para o exercício dos cargos de direção superior?

b) Qual a relação entre o grau de ensino de cada género na sociedade portuguesa e o número de profissionais em posição de direção de 1º e 2º graus?

c) Dentro do grau de ensino superior, o número de qualificações em nível de mestrado somado ao doutoramento é compatível com o resultado acerca da distribuição de género?

d) Que fatores podem ter impactado nos resultados obtidos da análise de distribuição de géneros em cargo de direção superior de 1º e 2º graus?

Capítulo 1

1. Revisão Literária

1.1. Escolaridade e qualificação na sociedade contemporânea

Assim como ocorreu no período de consolidação da sociedade capitalista e da industrialização dos meios de produção, o fenómeno da globalização foi um marco para o mundo do trabalho e para as relações sociais e econômicas (Bauman, 1999).

A globalização impactou diretamente no mercado de trabalho do mundo todo, uma vez que acarretou na precarização do trabalho, considerando que os mercados passaram a ter maior fluidez em decorrência da inexistência de barreiras para expansão, sejam elas físicas ou geográficas, o que conseqüentemente gerou um aumento de lucro, uma vez que Estados passaram a poder buscar mão-de-obra mais barata em países menos desenvolvidos (Bauman, 1999).

Neste sentido, a busca por mão-de-obra mais barata não se resumiu exclusivamente na procura em países menos desenvolvidos, mas também pode ser encontrada em pessoas que estejam dispostas a vender sua mão-de-obra por preços abaixo daqueles praticados no mercado.

Em uma sociedade capitalista, o aumento do lucro é o objeto de busca constante no mercado (Beck, 1994), razão pela qual, mesmo que disso decorra a precarização do trabalho e possivelmente das relações sociais, tende a ser uma estrutura que se solidifica.

Neste sentido, a precarização do trabalho divide o mercado de trabalho e coloca em posição de fragilidade os grupos que têm piores condições financeiras e menores qualificações, uma vez que se submetem a condições de trabalho, salários e empregos inferiores se comparados àqueles que tem qualificações (Beck, 1994).

As mulheres, enquanto grupo que até o final do século XX se encontrava em posição de fragilidade, também foram impactadas pela globalização, considerando que a busca por mão-de-obra acessível deu espaço para a entrada efetiva da mulher no mercado de trabalho, mesmo com empregos inferiores ou condições de trabalho menos favoráveis, como trabalho através de *outsourcing* e a trabalhos informais (Guerreiro, Lourenço, Pereira, 2006) (Beck, 1994).

Diante disto, a globalização impactou diretamente as relações de trabalho, especialmente o papel de cada género no mercado de trabalho, porque são as relações sociais que fundamentam a divisão do trabalho de homens e mulheres na sociedade contemporânea (Oliveira, Amâncio, 2002).

Por esta razão, o fator “qualificação profissional” passou a ter papel significativo na participação feminina no mercado de trabalho, uma vez que o estudo, enquanto critério formal, deixa a mulher em pé de igualdade com o género masculino para concorrer por contratação ou promoção em carreiras profissionais.

Neste sentido, conforme referido anteriormente, as relações sociais impactam diretamente a consolidação do mercado de trabalho, tal como a qualificação profissional. Isto porque, ainda que tenha havido o crescimento da participação feminina em escolas e universidades, se mantém a segregação do trabalho no exercício de funções - que são muitas vezes desdobramentos ou relacionadas ao papel da mulher dentro do ambiente doméstico/familiar (Guerreiro, et al, 2000).

Assim, as chamadas representações de género influenciaram a entrada de homens e mulheres no mercado de trabalho de acordo com funções e atividades previamente definidas e que são replicadas como em um ciclo vicioso, pois reproduz a existência de funções de trabalho predominantemente femininas e outras predominantemente masculinas (Oliveira, Amâncio, 2002).

Por esta razão, verifica-se que a divisão sexual do trabalho e a entrada no mercado também decorrem das relações sociais baseadas em diferenças que foram socialmente construídas entre homens e mulheres e solidificadas no sistema capitalista vigente na sociedade contemporânea.

Neste sentido, a divisão sexual do trabalho, para além do emprego e da participação de homens e mulheres no mercado, afeta também o modo com que tais relações se difundem na sociedade e perpetuam a desigualdade de tratamento entre os géneros (Bruschini, 1995).

As relações sociais referem-se a todas as relações estabelecidas dentro de uma sociedade, de modo que, a qualificação/estudo feminino e a entrada das mulheres neste ambiente, também representa uma “quebra” de um paradigma consolidado até então, uma vez que a sociedade previamente constituída reflete a herança do patriarcalismo (Bruschini, 1995).

Logo, a entrada feminina na universidade e o direito de exercer profissões consideradas como preponderantemente masculinas - como engenheiro, advogado, médico e executivo -, fomentou a participação das mulheres no mercado de trabalho.

À título de exemplo, verificou-se os levantamentos realizados pelo INE/PORDATA, os quais retratam: (i) o número de indivíduos (em milhares) de homens e mulheres residentes em Portugal, (ii) qualificação da população residente em Portugal com 16 e mais anos de idade por nível de escolaridade, levando em conta o género e o grau de ensino (divididos em ensino secundário/pós-secundário e ensino superior) e (iii) número de indivíduos (em milhares) empregados em Portugal.

Abaixo, apresenta-se a consolidação de tais dados relativos aos anos 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020.

Tabela 1. Número de homens e mulher residentes em Portugal (milhares, %)

Ano	Homem		Mulher		Total de residentes
	Nº	%	Nº	%	Nº
2016	4.892,0	47,37	5.433,5	52,63	10.325,5
2017	4.875,1	47,32	5.425,2	52,68	10.300,3
2018	4.860,0	47,24	5.423,8	52,76	10.286,3
2019	4.856,2	46,99	5.430,1	53,01	10.333,8
2020	4.897,2	47,26	4.436,5	52,74	10.361,8

(Consolidação de números a partir INE, PORDATA | dados atualizados em 22/08/2022)

Tabela 2. Número (em milhares) de homens e mulheres acima de 16 anos com ensino secundário, pós-secundário e superior

Ano	Ensino Secundário e Pós-Secundário					Superior				
	Homem		Mulher		Total	Homem		Mulher		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
2016	893,7	49,5	910,0	50,5	1.803,7	614,8	39	958,3	61	1.573,1
2017	915,6	49,1	948,4	50,9	1.864,0	612,9	38,3	987,9	61,7	1.600,8
2018	944,5	48,9	988,2	51,1	1.932,6	631,0	38,2	1.020,7	61,8	1.651,7
2019	984,6	49	1.025,4	51	2.009,9	682,1	39,4	1.050,5	60,6	1.732,6
2020	1.076,9	50,8	1.043,8	49,2	2.120,7	727,2	38,7	1.153,8	61,3	1.881,0

(Consolidação de números a partir INE, PORDATA | dados atualizados em 01/08/2022)

Em atenção ao consolidado nas duas tabelas acima, é possível realizar um cotejo analítico sobre a população portuguesa, no que diz respeito ao género e grau de ensino.

Inicialmente, verifica-se que a população portuguesa é maioritariamente feminina durante o período observado, ainda que os percentuais estejam próximos da metade (50%) em todos os anos.

Já em relação a qualificação, no que diz respeito ao ensino secundário e pós-secundário, verifica-se que, embora próximos, o número de mulheres com tal nível de estudo é superior ao número de homens em quatro dos anos analisados. A exceção encontra-se no ano de 2020, em que o percentual masculino passou a ser 50,8 sobre o total de pessoas com a referida qualificação.

Entretanto, no que diz respeito ao ensino superior, a distinção entre homens e mulheres qualificados é relevante, considerando que, em todo o período de observação, o género feminino está acima dos 60% sobre o total de pessoas com referida qualificação.

Portanto, o que se verifica a partir da consolidação de dados feita pelo INE é que as mulheres têm maior qualificação educacional se comparadas aos homens, considerando que são maior número em ambos os grupos (ensino secundário/pós secundário e ensino superior).

Contudo, em que pese a maior população portuguesa ser feminina e esta ser dotada de maior qualificação (ensino secundário/pós secundário e superior), não se verifica o género feminino como a maior parte da população portuguesa empregada, conforme dados abaixo consolidados através pelo INE/PORDATA.

Tabela 3. Número (em milhares) de homens e mulher empregados em Portugal

Ano	Homem (nº e %)		Mulher (nº e %)		Total
2016	2.249,3	50,77	2.180,6	49,23	4.429,9
2017	2.336,9	50,91	2.254,0	49,09	4.590,9
2018	2.392,7	50,70	2326,0	49,30	4.718,7
2019	2.417,7	50,61	2.358,5	49,39	4.776,2
2020	2.353,6	50,25	2.330,1	49,75	4.683,7

(Consolidação de números a partir INE, PORDATA | dados atualizados em 10/08/2022)

O quadro acima reflete o número, em milhares, de homens e mulheres empregados em Portugal no período compreendido entre 2016 e 2020, sendo que, ainda que com pouca diferença em pontos percentuais, a maior parte da população empregada é masculina em todos os anos analisados.

Este recorte da sociedade portuguesa nos últimos anos reflete a tendência que indica que o grau de qualificação feminino não é o fator preponderante para criar barreira na fluência da carreira profissional feminina.

Isto significa dizer que, de forma objetiva, o nível de estudo feminino não reflete diretamente o número de mulheres qualificadas empregadas e seus papéis dentro do mercado de trabalho, uma vez que, embora sejam a maioria da população e em maior número qualificadas, estão em minoria no mercado de trabalho português.

Já no que diz respeito a Administração Pública Portuguesa, verifica-se que as mulheres estão em maior número durante o interregno 2016-2020, sendo que houve uma diminuição gradativa do percentual masculina ao passar dos anos em análise.

Tabela 4. Número de homens e mulher empregados pela Administração Pública Portuguesa

Ano	Homem		Mulher		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
2016	610.549	41,38	964.900	58,62	1.475.499
2017	612.163	41,14	875.822	58,86	1.487.985
2018	623.528	40,94	899.315	59,06	1.522.846
2019	630.579	40,96	927.718	59,04	1.558.297
2020	638.804	39,92	961.309	60,08	1.600.113

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

Neste sentido, estudo realizado por Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues, Oliveira, verificou que, no que diz respeito a Administração Pública, ocorre segregação vertical dentro das estruturas do mercado de trabalho, uma vez que embora o género feminino seja maioria no sector, as mulheres estão mais presentes na área de recursos humanos e menos representadas em cargos de liderança (Rato, et al, 2007).

Diante disto e considerando a qualificação feminina na sociedade portuguesa, pode-se considerar que os modelos económicos não explicam as diferenças de remuneração entre homens e mulheres, tampouco a dificuldade de promoção de mulheres em comparação aos homens, pelo que faz uso de hipóteses fundamentadas em preferências individuais e os objetivos da família, isto é, a influência da vida privada (doméstica) na carreira profissional feminina (Bruschini, 1995).

1.2. Impactos da vida doméstica na carreira profissional feminina na sociedade contemporânea

Em que pese a evolução da sociedade contemporânea em busca de condições equalitárias aos cidadãos, especialmente no que diz respeito à luta feminista pelo direito ao voto, inserção no mercado de trabalho, possibilidade de qualificação estudantil, dentre outras conquistas, é necessário ressaltar a necessidade de uma alteração substancial da divisão do trabalho doméstico.

Elisabeth de Souza Lobo menciona que “no caso da divisão sexual de funções e de tarefas incidem tanto estratégias de utilização (apropriação) do corpo através de suas qualidades naturais ou sociais, como representações de qualidades” (Souza, 1991).

Ou seja, Souza Lobo (1991) destaca a importância da articulação do espaço doméstico e espaço produtivo na definição da divisão sexual do trabalho. Neste sentido, do mesmo modo em que a mulher preencheu o mercado de trabalho, passou-se a esperar do homem a assunção de mais responsabilidades no núcleo familiar (Guerreiro, et al, 2000).

Tal articulação se mostra imprescindível para a existência de um equilíbrio, em que mulheres consigam se dedicar para os estudos e para sua carreira profissional e possam conquistar espaço equalitário dentro do mercado de trabalho (Guerreiro, et al, 2000).

Isto porque, o trabalho reprodutivo é de responsabilidade exclusiva do sexo feminino, considerando tratar-se de uma habilidade imposta pela natureza. Para Cristina Bruschini (1995), “o maior desafio do feminismo e dos estudos de gênero parece ser o de retomar a luta em duas frentes: o da igualdade entre os sexos no mercado de trabalho e a da proteção à trabalhadora na reprodução” (p. 29).

Neste sentido, a articulação entre a vida privada (doméstica) e a carreira profissional seguem sendo mal conjugadas na sociedade contemporânea, uma vez que não houve a construção de um novo modelo de relação social que vise difundir a corresponsabilidade entre homens e mulheres nas atividades domésticas e no que diz respeito a equivalência social e do mercado de trabalho acerca da gestão familiar.

É neste contexto que se verifica que a maternidade ainda é vista como penalização da carreira feminina, considerando as questões pessoais e familiares que tal incumbência pressupõem, o que deixa evidente a existência de mecanismos discriminatórios que penalizam a mulher por características biológicas.

Bruschini (1995) defende a existência de uma relação inversamente proporcional entre a escolaridade feminina e o tempo dispendido com afazeres domésticos, considerando que a qualificação permite maiores rendimentos, os quais, por sua vez, possibilitam a aquisição de eletrodomésticos que auxiliam a realização de tarefas domésticas, bem como contratação de profissionais com competências direcionadas aos cuidados do lar.

Para conciliar o trabalho com a vida doméstica, estratégias e práticas podem ser implementadas visando a promoção da igualdade, tal como a flexibilização das condições e dos horários de trabalho para que atendam às necessidades pessoais do trabalhador, seja homem ou mulher, sem prejuízo da carreira profissional (Guerreiro, Lourenço, Pereira, 2006).

Neste sentido, importante mencionar que o Covid-19, doença declarada pela Organização Mundial da Saúde como pandemia em 11 de março de 2020, influenciou sobremaneira na alteração das condições de trabalho, uma vez que, na impossibilidade do exercício presencial, o teletrabalho passou a ser a forma de trabalho preponderante, com a flexibilização nos horários de trabalho (OIT, 2020).

Isto porque, diante do cenário pandêmico, a população ficou reclusa em suas residências, com o encerramento de atividades não essenciais e limitações de deslocamentos, de modo que, a única forma de trabalho se deu através de meios informáticos.

Diante disto, a sociedade se viu na necessidade de adequação do trabalho, uma vez que muitas empresas não estavam preparadas para a transição do trabalho presencial para o online. E além disto, as famílias não estavam preparadas para terem consigo seus filhos durante todo o tempo, uma vez que as escolas também se encontravam fechadas.

Portanto, foi necessário o ajuste dos meios de trabalho e também do horário de trabalho, para que fosse possível conciliar as atividades do emprego com os afazeres domésticos e gestão familiar.

Capítulo 2

2. Metodologia de pesquisa: análise secundária de dados

A presente pesquisa foi feita através de revisão de literatura e utilizou a metodologia de pesquisa análise secundária de dados, sendo que os dados utilizados como fonte de análise no presente estudo foram obtidos pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, instituição regulamentada pelo Decreto Regulamentar n.º 27/2012, de 29 de fevereiro de 2021, a qual é um organismo da Administração Pública focada na gestão de recursos humanos (DGAEP, 2022).

Isto implica dizer que é um organismo dotado de autonomia, que decorre da Administração Direta do Estado, cuja função é de apoio técnico ao governo no que concerne as definições de políticas da Administração Pública, além de estudo, conceção e coordenação (DGAEP, 2022).

Neste sentido, dentre outras atividades, a DGAEP exerce sua atividade sobre regimes de emprego, condições de trabalho e de proteção social, além de fazer o controle e criação de políticas ativas de emprego público; ademais, é responsável pelo estudo e difusão de informação sobre o emprego público em Portugal (DGAEP, 2022).

Os dados e indicadores foram obtidos de acordo com a aplicação do novo referencial metodológico introduzido pelo Sistema Europeu de Contas Nacionais e Regionais 2010 (SEC 2010), o qual é - de acordo com o Regulamento (UE) n.º 549/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 21 de maio de 2013 -, de utilização obrigatória em todos os Estados Membros da União Europeia desde setembro de 2014.

Enquanto incumbência da DGAEP, o Boletim Estatístico do Emprego Público recolhe semestralmente, desde 2011, os dados do emprego público em Portugal através do Sistema de Informação da Organização do Estado (“SIOE”), sendo que os dados e indicadores da administração central são apresentados no referido boletim de acordo com a orgânica do XXII Governo Constitucional, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 169-B/2009, de 3 de dezembro.

Logo, para fins da presente análise, serão observados os quadros “Emprego no sector das administrações públicas por subsector e ministérios/secretarias regionais, segundo nível de escolaridade e sexo”, respectivamente ao mês de dezembro dos anos 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020, intitulados “Q.1.4.11”, “Q.1.4.13”, “Q.1.4.15”, “Q.1.4.17” e “Q.1.4.19”.

O quadro, que utiliza como unidade de contagem os postos de trabalho, separa por grupos, os cargos dentro das Administrações Públicas, sendo eles Administração Central, Administração Regional e Local, Administração Regional e Local – Administração Regional dos Açores, Administração Regional e Local – Administração Regional da Madeira, Administração Regional e Local – Administração Local e, por fim, Fundos de Segurança Social.

Dentro do número total de postos de trabalho, estão separados por género (feminino e masculino), por grau de ensino e por cargo. Dentro do ensino básico, estão considerados aqueles que estudaram até o 2º ciclo e aqueles que completaram o 3º ciclo. Dentro do ensino secundário, estão divididos entre 11º ano e 12º ano ou equivalente.

Por fim, o Ensino Superior está dividido entre Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento, sendo que, ao lado, são compilados os números totais de empregados com tal qualificação, bem como, ao final, a estrutura em porcentagem de Ensino Básico, Ensino Secundário e Ensino Superior.

Para fins da análise de dados secundários, o foco será a Administração Pública Central, cujos dados foram compilados ao final dos anos que são objeto de estudo (2016-2020).

A compilação de dados realizada pela DGAEP, dentro da Administração Pública Central Portuguesa, leva em consideração os seguintes 29 cargos: (i) representantes do poder legislativo; (ii) dirigente superior de 1º e 2º graus; (iii) dirigente intermédio de 1º, 2º e 3º graus; (iv) técnico superior; (v) assistente técnico/administrativo; (vi) assistente operacional/operário/auxiliar; (vii) informático; (viii) magistrado; (ix) diplomata; (x) pessoal de investigação científica; (xi) docente ensino universitário; (xii) docente ensino superior politécnico; (xiii) educação infância e docente ensino básico/secundário; (xiv) pessoal de inspeção; (xv) médico; (xvi) enfermeiro; (xvii) técnico diagnóstico e terapêutica; (xviii) técnico superior de saúde; (xix) administração tributária e aduaneira; (xx) conservador e notário; (xxi) oficial dos registos e do notariado; (xxii) oficial de justiça; (xxiii) forças armadas; (xxiv) polícia judiciária; (xxv) polícia de segurança pública; (xxvi) guarda nacional republicana; (xxvii) serviços estrangeiros fronteiras; (xxviii) guarda prisional e (xxix) outro pessoal de segurança.

Contudo, em que pese a análise levar em conta as atividades acima relacionadas, o presente estudo tem como objeto específico os cargos de direção superior de 1º e 2º graus, entre os anos 2016 e 2020, na Administração Pública Central.

A análise de dados leva em consideração (i) número total de homens e mulheres em cargos de direção superior de 1º e 2º graus; (ii) o número de homens e mulheres com os graus de ensino básico, secundário e superior; (iii) o número de homens e mulheres em cargo de direção superior de 1º e 2º graus com mestrado e doutoramento somados.

A partir de tais números, as relações de análise serão estabelecidas através da utilização do cálculo de percentuais, sempre em consideração do número total *versus* o número de cada género em cada categoria para, então, proceder com a comparação dos pontos percentuais resultantes de cada categoria.

Ademais, visando responder os questionamentos secundários que são objeto do presente estudo, a comparação observará as proporcionalidades de homens e mulheres investidos nos cargos de direção superior em comparação aos números totais de homens e mulheres no sector.

Ou seja, dentro do total de cada género, proporcionalmente foi calculada a representação do número de postos de trabalho (unidade da tabela) que estão dentro das categorias selecionadas e acima mencionadas, sendo que as conclusões que serão objeto da discussão final resultam das comparações dos pontos percentuais obtidos nos cálculos acima referidos.

Capítulo 3

3. Análise de dados

3.1. Emprego no sector das administrações públicas por subsector, segundo o cargo/ carreira/ grupo, nível de escolaridade e sexo

Mediante consolidação dos dados publicados no Boletim do Emprego Público em junho de 2021, verifica-se o seguinte cenário no que diz respeito ao número total de homens e mulheres que ocupam cargo de direção superior de 1º e 2º graus:

Tabela 5. Número Total e Percentual de Homens e Mulheres em cargo de Direção na Administração Pública Central

Ano	Homem		Mulher		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
2016	808	67,10	396	32,90	1204
2017	756	63,69	431	36,31	1187
2018	785	62,10	479	37,90	1264
2019	759	58,47	539	41,53	1298
2020	751	57,07	565	42,93	1316

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

Em uma análise inicial, verificou-se que das 1204 pessoas que ocupavam o cargo de direção superior de 1º e 2º graus, apenas 32,90% correspondia ao género feminino no ano de 2016, sendo que houve um aumento gradativo da participação feminina no sector, uma vez que ao final do último ano analisado, isto é, em 2020, 42,93% dos/as diretores/as eram mulheres.

Neste sentido, em números totais, o número de homens em 2016 era aproximadamente o dobro em comparação ao número de mulheres, o que já não se verifica no ano seguinte, 2017, em que houve uma diminuição no número total de cargos disponíveis (17 cargos a menos), mas um aumento na participação do género feminino, com a progressão ou entrada na carreira de 35 mulheres, o que significa dizer que ocorreu a saída de 52 homens.

De todo modo, se comparado o primeiro ano de análise frente ao último ano, em números totais, houve um aumento de 112 cargos disponíveis, isto é, passou de 1204 para 1316, sendo que o aumento de mulheres foi de 169, uma vez que em 2016 eram 396 mulheres investidas nos cargos de direção e ao final do período analisado o total perfazia 565.

Contudo, apesar de inicialmente se notar um crescimento da participação do género feminino dentro de cargos de direção superior da administração central portuguesa, se faz necessário analisar a distribuição dos géneros entre os cargos de 1º e 2º graus, conforme tabelas abaixo que consolidam tais números também extraídos do Boletim Estatístico do Emprego Público nº 21.

Tabela 6. Número de Homens e Mulheres em cargo de Direção Superior de 1º Grau na Administração Pública Central

Ano	Homem (nº)	Mulher (nº)	Total	Homem (%)	Mulher (%)
2016	264	87	351	75,21%	24,79%
2017	261	92	353	73,93%	26,07%
2018	273	103	376	72,61%	27,39%
2019	266	117	383	69,45%	30,55%
2020	265	129	394	67,25%	32,75%

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

Em linhas iniciais, verifica-se que, nos cargos de direção superior de 1º Grau, isto é, o nível mais alto a ser atingido na carreira profissional dentro da administração pública central portuguesa, do início do período de análise até o ano de 2018, o número de mulheres era de aproximadamente 1/3 se comparado ao número de homens.

Isto implica dizer que, de forma aproximada, até o ano de 2018, para cada mulher ocupante de um cargo de direção superior de 1º Grau, a correspondência era de 3 homens.

No ano de 2016, dos 351 cargos de direção superior de 1º grau, as mulheres tinham participação equivalente a 24,79%, sendo que este número aumentou gradativamente durante o período analisados.

No ano de 2019, 30,55% dos cargos de direção passaram a ser ocupados por mulheres, alcançando o maior percentual do período analisado, isto é, 32,75% no ano de 2020.

Logo, através da comparação, verifica-se que nos últimos 2 anos da análise, o número de homens passou a equivaler a aproximadamente ao dobro de mulheres, uma vez que para cada mulher no cargo de direção superior de 1º grau, a correspondência passou a ser de 2 homens.

A tendência de aumento da participação feminina também foi observada nos cargos de direção superior de 2º grau, conforme números abaixo consolidados.

Tabela 7. Número de Homens e Mulheres em cargo de Direção Superior de 2º Grau na Administração Pública Central

Ano	Homem (nº)	Mulher (nº)	Total	Homem (%)	Mulher (%)
2016	544	309	853	63,77%	36,23%
2017	495	339	834	59,35%	40,65%
2018	512	376	888	57,65%	42,35%
2019	493	422	915	53,87%	46,13%
2020	486	436	922	52,71%	47,29%

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

Conforme verifica-se do quadro acima, o número de mulheres também aumentou de forma gradativa anualmente, a ponto de, em 2020, chegar próximo da equivalência ao número de homens.

Em 2016, dos 853 cargos, as mulheres ocupavam o correspondente a 36,23%, de modo que havia próximo do dobro de homens em relação ao número de mulheres, sendo que, no último ano analisado, a diferença passou a ser apenas 50 homens a mais que o número total de mulheres.

Em pontos percentuais, no último ano de análise (2020), 47,29% dos 922 cargos de direção superior de 2º Grau passaram a ser ocupados pelo género feminino.

Neste sentido, verifica-se que, entre o primeiro e o último ano analisados, houve um aumento de 69 cargos de direção superior de 2º grau, enquanto o número de mulheres que ascenderam ao cargo foi de 127. Logo, fica evidente a redução da participação do género masculino.

Ante o exposto até o presente momento, pode-se verificar que, embora para o cargo de direção superior de 2º Grau o número de homens e mulheres está a se aproximar da equivalência, no cargo mais alto de direção dentro da administração pública central portuguesa, isto é, direção superior de 1º Grau, ainda há o dobro de homens em comparação com o número de mulheres.

3.2. Análise de qualificação dos géneros feminino e masculino

Superadas as análises (i) de distribuição do número de homens e mulheres em números totais nos cargos (somados) de direção superior de 1º e 2º graus na administração pública central portuguesa, bem como (ii) da distribuição de género especificamente no 1º grau e (iii) distribuição de género no 2º grau, a análise se seguirá para verificar a variável “nível de qualificação” de cada género através da consolidação dos dados publicados no Boletim do Emprego Público em junho de 2021.

Para fins de análise, o grupo “Ensino Básico” retrata a soma de pessoas que estudaram até o 2º ciclo e aqueles que completaram o 3º ciclo. Já o “Ensino Secundário” retrata a soma daqueles que se qualificaram até o 11º ano e aqueles que completaram o 12º ano ou equivalente.

Para além disto, o nível de qualificação foi realizado de acordo com o género, sendo que a tabela “8” retrata a distribuição do grau de ensino de homens e mulheres ocupantes do cargo de direção superior de 1º grau, enquanto a tabela “9” tem a mesma formatação para retratar a distribuição referente ao cargo de direção superior de 2º grau.

Tabela 8. Número de Homens e Mulheres e o Respectivo Grau de Ensino em cargos de direção superior de 1º Grau

Ano	Homem							Mulher				
	Ensino Básico		Ensino Secundário		Ensino Superior		Total	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	Nº	%	Nº	
2016	1	0,4	2	0,7	261	98,9	264	0	0	87	100	87
2017	1	0,4	4	1,5	256	98,1	261	0	0	92	100	92
2018	1	0,4	1	0,4	271	99,2	273	0	0	103	100	103
2019	1	0,4	-	-	265	99,6	266	0	0	117	100	117
2020	1	0,4	-	-	264	99,6	265	0	0	129	100	129

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

Tabela 9. Número de Homens e Mulheres e o Respectivo Grau de Ensino em cargos de direção superior de 2º Grau

Ano	Homem							Mulher						
	Ensino Básico		Ensino Secundário		Ensino Superior		Total	Ensino Básico		Ensino Secundário		Ensino Superior		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	
2016	2	0,4	15	2,7	527	96,9	544	-	1	0,3	308	99,7	309	
2017	2	0,4	13	2,6	480	97	495	-	1	0,3	338	99,7	339	
2018	1	0,2	10	1,9	501	97,9	512	-	-	-	376	100	376	
2019	1	0,2	7	1,4	485	98,4	493	-	1	0,2	441	99,8	442	
2020	1	0,2	7	1,4	478	98,4	486	-	2	0,5	434	99,5	436	

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

Com base nos números de homens e mulheres em cada grau de ensino frente ao número total de ocupantes dos cargos de direção superior de 1º e 2º graus, é necessário ponderar que para fins da análise apresentada nas linhas abaixo, o “Ensino Superior” corresponde a soma total do número de empregados com licenciatura, bacharelato, mestrado e doutoramento.

Tal esclarecimento é de extrema relevância, uma vez que na subseção seguinte, será feita a análise específica no que diz respeito aos dirigentes de 1º e 2º grau que possuem mestrado e/ou doutoramento.

Ou seja, neste primeiro momento, o ensino superior é considerado como categoria geral e que inclui a graduação e a pós-graduação, sendo que posteriormente será analisada tão somente a pós-graduação dos géneros, considerando tratar-se de um grau de ensino mais elevado, isto é, qualificação mais específica e que demanda de mais anos de estudo.

Diante do esclarecimento inicial sobre a categoria ensino superior, tem-se que: 100% das mulheres em todos os anos (2016-2020) que estão em cargo de direção superior de 1º grau possuem o ensino superior completo.

Por outro lado, dentro desta categoria geral, homens incumbidos neste cargo e com grau de ensino superior eram 98,86% em 2016, 98,08% em 2017, 99,26% em 2018, e, por fim, 99,62% nos anos 2019 e 2020.

Já no que diz respeito ao cargo de direção superior de 2º grau, o número de mulheres com grau superior de ensino correspondia a 99% em 2016, 99,7% em 2017, 100% em 2018, 99,77% em 2019 e 99,54% em 2020.

Por outro lado, no tocante ao género masculino, o número corresponde a 96,87% em 2016, 96,96% em 2017, 97,85% em 2018, 98,37% em 2019 e 98,35% em 2020.

Logo, é possível constatar que em níveis de qualificação, o género feminino tem maior qualificação que o género masculino, considerando que dos totais de homens e mulheres ocupantes dos cargos de direção de 1º e 2º graus, o género feminino em praticamente sua totalidade, possui grau superior de ensino.

Além disto, verifica-se que, quando não há totalidade do género feminino em nível superior de ensino, o pequeno remanescente tem o ensino secundário, sendo que, este remanescente é de 2 mulheres tão somente no ano de 2020, enquanto nos demais, é de apenas 1 mulher.

A mesma situação não se verifica na distribuição de qualificação do género masculino. De pronto, imperioso ressaltar que há homens com ensino básico em todos os anos (2016-2020) tanto no cargo de direção superior de 1º quanto no de 2º grau, situação que não ocorre com o género feminino em nenhum dos anos analisados.

No tocante ao ensino secundário, nos anos 2016, 2017 e 2018, tanto nos cargos de direção superior de 1º grau, quanto nos de 2º grau, verifica-se a presença do género masculino com qualificação em participação maior que a do género feminino.

Apenas a título de exemplo, no ano de 2016 e nos cargos de direção superior de 1º grau, enquanto 100% da qualificação feminina é de nível superior, a masculina tem 0,76% de qualificação de nível secundário.

Isto porque, conforme exposto anteriormente, as regras de promoção na carreira para se tornar dirigente de 1º e 2º graus foram alteradas pela Lei nº 128/2015 para trazer a obrigatoriedade da licenciatura como condição para candidatura (Portugal, 2015), sendo que os homens que já estavam empossados do cargo quando do início da vigência de tal alteração, assim permaneceram, o que justifica a existência de um residual com ensino básico e secundário.

Portanto, o que se verifica da análise dos cargos de direção superior na Administração Central Portuguesa, é a existência de desigualdade de género tanto em 1º, quanto em 2º grau, sendo que, em ambas se nota uma diminuição gradativa da desigualdade no decorrer dos anos 2016 a 2020.

Além disto, embora nos cargos de direção de 2º grau o número de homens e mulheres esteja se aproximando, nos cargos de direção de 1º grau a diferença existente ainda é muito relevante e perceptível.

Contudo, uma análise específica acerca do número de homens e mulheres com mestrado e doutoramento revelam uma realidade diversa daquela observada sobre o ensino básico.

Tabela 10. Soma de qualificação mestrado e doutoramento em cargo de direção superior frente ao total de cargos

Ano	Direção Superior de 1º grau						Direção Superior de 2º grau					
	Homem		Total	Mulher		Total	Homem		Total	Mulher		Total
	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº
2016	96	36,3	264	31	35,6	87	192	35,2	544	90	29,1	309
2017	99	37,9	261	32	34,7	92	181	36,5	495	109	32,1	339
2018	109	39,9	273	38	36,8	103	187	36,5	512	113	30	376
2019	119	44,7	266	38	32,4	117	179	36,3	493	127	30	422
2020	112	42,2	265	43	33,3	129	175	36	486	129	29,5	436

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

No ano de 2016, a soma de homens com mestrado e doutoramento em cargo de direção superior de 1º grau perfazia 36,3% do total de homens empregados, enquanto o percentual de mulheres perfazia 35,6%.

Já no ano de 2017, o número obtido através da soma de homens que tem qualificação em mestrado e doutoramento em cargo de direção superior de 1º grau perfazia 37,9%, enquanto o número de mulheres perfazia 34,7% do total (32).

Nos anos seguintes, 2018, 2019 e 2020, a diferença de percentual foi agravada, sendo que em 2018, o percentual masculino era de 39,9%, enquanto o feminino era 36,8% em cargo de direção superior de 1º grau. Tal diferença passou a ser de aproximadamente 12 pontos percentuais no ano de 2019 e 10 pontos percentuais no ano de 2020.

Logo, revela-se que, dentre os ocupantes do cargo de direção superior de 1º grau, o género masculino possui qualificação superior (considerando a soma de mestrado e doutoramento) em comparação ao género feminino.

Já no que diz respeito ao cargo de direção superior de 2º grau, a qualificação masculina também é superior do que a feminina, embora com menor diferença de pontos percentuais

À título de exemplo, o percentual feminino é de 30% e o masculino é de 36,3% no ano de 2019, enquanto no ano de 2020 é de 29,5% e 36%, respectivamente.

Portanto, embora tenha uma diferença menor de pontos percentuais se comparado aos dirigentes de 1º grau, verifica-se que também nos cargos de direção superior de 2º grau, o género masculino tem maior qualificação frente ao feminino.

Neste sentido e para verificar se o mesmo ocorre dentro da Administração Pública Central como um todo, isto é, enquanto categoria que abrange os 29 cargos listados no tópico 1 do Capítulo 2, procedeu-se a seguinte consolidação de dados:

Tabela 11. Número de Homens e Mulheres com Mestrado e Doutorado na Administração Pública Central frente ao total

Ano	Homem					Mulher				
	Mestrado		Doutoramento		Total	Mestrado		Doutoramento		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
2016	12.651	6,6	9.640	5	191.458	21.591	6,8	8.050	2,5	315.395
2017	14.139	7,4	10.020	5,2	190.563	24.554	7,6	8.615	2,7	319.312
2018	15.516	8,1	10.330	5,4	191.049	27.620	8,5	9.179	2,8	325.059
2019	17.134	8,9	11.123	5,7	192.212	30.447	9,1	10.467	3,1	335.446
2020	18.540	9,4	11.215	5,7	195.464	34.043	9,7	10.795	3,1	349.944

(Consolidação de números a partir DGAEP – SIOE | dados disponíveis em 30/04/2021)

Diante de tais dados, é possível verificar que, dentro da Administração Pública Central, os homens também têm maior qualificação em pontos percentuais, considerando que, no ano de 2016, a soma da qualificação masculina de mestrado e doutoramento representou 11,6% do total de homens empregados, enquanto o percentual feminino corresponde a 9,3% sobre o total de mulheres empregadas.

Isto também se verifica até o ano de 2020, o que permite concluir que, não apenas especificamente nos cargos de direção superior de 1º e 2º graus, mas também na categoria Administração Pública Central, a qualificação masculina é superior que a feminina.

Logo, diante de toda a análise dos dados consolidados pela DGAEP é possível afirmar que (i) ainda há desigualdade de gênero em cargos de direção superior de 1º e 2º grau; (ii) a desigualdade é maior em cargo de direção superior de 1º grau se comparado ao de 2º grau; (iii) em nível de licenciatura e bacharelato, o percentual de qualificação feminino é superior ao masculino, enquanto (iv) o percentual masculino é superior ao feminino se considerar a qualificação apenas a nível de mestrado e doutoramento.

Diante de tais conclusões, segue-se para a discussão final dos resultados frente ao exposto nos capítulos anteriores.

Capítulo 4

4. Conclusões

Diante dos estudos e pesquisas realizados através da revisão literária e da análise secundária de dados, foi possível verificar e concluir que o acesso feminino ao mercado de trabalho, se deu de forma custosa em razão do sistema político vigente em Portugal até 1974, bem como em razão das relações sociais que haviam sido consolidadas e do papel que fora atribuído para cada género.

Considerando a herança da sociedade patriarcal enquanto principal influência das relações sociais e de trabalho, restou ao género feminino a luta para se inserir no mercado de trabalho, sendo que tal batalha nem sempre se deu em igualdade de condições se comparada ao género masculino, considerando a diferença no que diz respeito aos direitos adquiridos.

Além disto, apenas após a democratização do ensino é que foi possibilitado ao género feminino um ensino que possibilitasse a entrada no mercado de trabalho com mão-de-obra igualmente qualificada em comparação com a masculina.

Para além da qualificação, sempre foi imputada à mulher a responsabilidade social acerca da realização das tarefas da vida doméstica e do cuidado familiar, pelo que, por muitas décadas, restou impossibilitada de desenvolver a plena carreira profissional e de ter qualificação equivalente, diante das interferências da vida privada, sendo que ao homem tal responsabilidade não lhe era antes imputada.

Neste sentido, especialmente no que diz respeito a divisão de géneros, as relações sociais herdadas historicamente e que influenciaram no desenvolver das sociedades, ainda são, na sociedade contemporânea, fator que impacta na desigualdade de géneros constatada na presente pesquisa, tanto na esfera da vida profissional, quanto na esfera da vida doméstica.

Conforme mencionado anteriormente, não houve uma alteração significativa das responsabilidades no contexto da vida doméstica, de modo que a mulher permanece sendo reconhecida como a principal encarregada da criação dos filhos e, conseqüentemente, responsável pela gestão da vida familiar.

Para além disto, a maternidade também é um fator que influencia na carreira profissional feminina e na criação de uma cultura corporativa que privilegia o género masculino quando da contratação e promoção, considerando que, especialmente no período da gestação e nascimento do bebé, ocorrem períodos de afastamento da mulher ao trabalho.

Diante disto, é inegável que o maior número de atribuições imputado ao género feminino afeta o tempo e dedicação ao ensino, o que, por consequência, afeta o desempenho da carreira profissional.

Neste sentido, com a inexistência de condições igualitárias que considerem as diferenças dos géneros, não é possível alcançar a equidade no mundo do trabalho.

Entretanto, com o passar dos anos e preocupação crescente da sociedade com o fim da discriminação de géneros, é possível verificar que a qualificação feminina a nível de graduação, tem sido superior a qualificação masculina, conforme dados obtidos a partir da consolidação realizada pelo INE, PORDATA e expostos anteriormente.

Contudo, a qualificação do género feminino não pode mais ser utilizada como justificativa da existência de desigualdade de género no mercado de trabalho, mas em outros níveis isto ainda pode ser um fator de influência, senão vejamos.

Primeiramente, no que diz respeito a equidade de género dentro dos cargos de direção superior da Administração Pública Central, é possível afirmar que não houve equivalência nos anos compreendidos entre 2016 e 2020, pelo que fica constatada que ainda há desigualdade de género, embora tenha se observado uma tendência de seleção/promoção do género feminino, considerando o aumento crescente da participação feminina, especialmente nos cargos de direção superior de 2º grau.

Isto porque, com a criação de critérios objetivos a serem observados e a diminuição da influência política do regime anterior de seleção, foi possível equilibrar as promoções visando diminuir a desigualdade de género verificada nos cargos de alto escalão.

Neste sentido, verificou-se que o percentual total de mulheres qualificadas com licenciatura e bacharelato que exercem cargos de direção superior de 1º e 2º grau dentro da Administração Pública Central portuguesa é superior ao percentual de homens.

Isto pode ser explicado pelo fato de a referida alteração da legislação determinar que para o exercício dos referidos cargos, o nível mínimo de estudo seja a licenciatura, sendo que as promoções ocorridas no período da presente pesquisa estão de acordo com valores do Estado que visam a equidade de género, de modo que privilegiam a contratação do género feminino.

É certo que o aumento da promoção do género feminino foi ocasionado por diversos fatores, por exemplo (i) mudança nas relações e valores sociais no que diz respeito ao combate à discriminação; e (ii) o Estado, a Comissão Europeia e da Organização das Nações Unidas enquanto entidades comprometidas com a criação de uma sociedade mais equalitária no que diz respeito ao acesso ao mercado de trabalho e quanto aos papéis de género.

Contudo, ainda que exista a tendência de promoção do género feminino na busca de uma paridade de géneros dentro da Administração Central Pública portuguesa, é certo que a maior desigualdade de género está presente nos cargos de direção superior de 1º grau, isto é, os mais altos cargos na carreira profissional deste setor.

Em que pese a crescente participação feminina em cargos de direção superior de 2º grau, não se verifica uma crescente assim tão acentuada nos cargos de direção superior de 1º grau, o que revela que o sexo feminino ainda encontra maior dificuldade em chegar ao cargo máximo da carreira profissional, o que corrobora a metáfora do teto de vidro (“*glass ceiling*”) anteriormente citada.

Neste sentido, pode-se mencionar que para o exercício de cargos de alto escalão, pressupõe-se a dedicação integral por parte do trabalhador, o que implica em priorizar a carreira em detrimento da vida familiar.

Superada a análise da distribuição de gêneros dentro dos cargos e sobre a qualificação, se faz necessário ponderar sobre a pós-graduação.

Isto porque, embora em números totais o grau de ensino do sexo feminino tenha sido quase integralmente a qualificação superior, o percentual obtido através da soma de homens com mestrado e doutoramento é superior ao percentual feminino, seja nos cargos de direção superior de 1º e 2º grau (Tabela 10), seja na Administração Pública Central como um todo (Tabela 11).

Portanto, através de tal verificação é possível obter algumas conclusões.

A primeira é de que, de fato, dentro da Administração Pública Central, o gênero masculino teve qualificação mais alta que o feminino, o que pode se desdobrar em dois pontos.

O primeiro deles diz respeito ao impacto que a vida doméstica tem na carreira feminina, seja ela profissional, seja ela acadêmica, considerando que, embora não tenha sido verificado na presente pesquisa, ainda remanescem estruturas discriminatórias em face do gênero feminino, o que pode implicar na maior dificuldade feminina para ter a qualificação equivalente a masculina em níveis de mestrado e doutoramento.

Por outro lado, a diferença de qualificação a nível de mestrado e doutoramento também pode ser entendido como um dos fatores que influenciam na existência de mais homens na função, considerando que tal nível de ensino possibilita ao trabalhador maior e mais específica qualificação, tal como é desejado para o exercício das atividades de alto escalão, assim considerados os cargos de diretor-geral, secretário-geral, inspetor-geral, presidente, subdiretor-geral, secretário-geral-adjunto, subinspetor-geral e vice-presidente.

Tais discussões acarretam em uma reflexão sobre o porquê da existência de mais homens com qualificação a nível de mestrado e doutoramento.

Logo, os dois pontos acima expostos nos direcionam para o ciclo vicioso antes mencionado acerca da falta de possibilidade de ascensão na carreira profissional em decorrência de diversos fatores, tais como o *glass ceiling* e *wall ceiling*, a existência de segregação horizontal e vertical, a influência da vida doméstica, a maternidade (Ramos, Pita, Ferreira, 2022).

Ademais, a reprodução de padrões consolidados e que decorrem das relações sociais pode ser entendido também como um fator de relevância, uma vez que a presença maioritariamente masculina dentro nos cargos de alto escalão nas organizações, sejam elas do Estado ou privadas, reforça a estrutura já consolidada sobre os papéis de cada género, considerando que as mulheres não são vistas como líderes.

Desta premissa decorre a diferença de condições financeiras dentro do âmbito familiar, uma vez que, ainda que em um casal heteronormativo ambos trabalhem e sejam responsáveis pelo sustento, as áreas predominantemente femininas são menos valorizadas – e com menores remunerações –, além de que os cargos de alto escalão são respectivamente os mais bem remunerados, independentemente da área.

Logo, a discriminação do género feminino ainda atinge a carreira profissional da mulher pelas razões anteriormente expostas e, por ser uma questão enraizada dentro da sociedade, é uma situação que tende a se repetir de forma constante e que encontra resistência para ser quebrada, sejam elas barreiras visíveis e notáveis, ou invisíveis como é o caso do *glass ceiling*.

Neste sentido, menciona-se novamente para o fato de a falta de qualificação não poder mais ser utilizado como justificativa para a existência de desigualdade na sociedade contemporânea, remanescendo, portanto, justificativas que são desdobramentos de fatores decorrentes da reprodução de um padrão social com estruturas que favorecem o género masculino no mercado de trabalho, o que facilita, dentre outras coisas, a promoção masculina e avanço da carreira profissional sem barreiras.

Isto porque, em teoria e de modo objetivo, em uma sociedade em que há mais mulheres qualificadas do que homens, o mercado de trabalho e os cargos de liderança deveriam ser preponderantemente femininos, o que não se verificou na Administração Pública Central portuguesa nos anos compreendidos entre 2016 e 2020.

E para além disso, em uma sociedade com qualificação equivalente a nível de graduação, as oportunidades de emprego, em teoria, seriam iguais.

Portanto, é possível afirmar que são as relações sociais as responsáveis por sustentar a divisão sexual do trabalho e a desigualdade de género na sociedade contemporânea, uma vez que são elas que reproduzem este ciclo vicioso.

Se por um lado as relações sociais que se alteram na realidade fática de uma sociedade impactam na importância que o Estado dá para tais questões, de outro lado, a preocupação do Estado e de entidades com influência potencializam a preocupação social com a questão, o que por sua vez, também faz com que ocorra a mudança das relações sociais.

Diante disto, em atenção às mudanças sociais que ocorreram na sociedade, especialmente no que diz respeito aos papéis de gênero e na importância que os governos passaram a dar ao tema, foi possível concluir que a sociedade portuguesa contemporânea está em avanço para a inclusão da participação feminina.

Isto porque, o aumento de uma sociedade com qualificação feminina já é um indicador positivo sobre a democratização do ensino e participação igualitária de mulheres dentro das universidades; ademais, a tendência de aumento de ocupação feminina nos cargos de alto escalão da Administração Pública Central Portuguesa também revelam uma evolução na atividade do Estado enquanto empregador exemplar para alcançar maior equidade e diminuir a discriminação de gêneros existente.

Contudo, considerando que o ciclo vicioso de reprodução de comportamentos sociais que favorecem o patriarcalismo ainda não foi completamente quebrado, é necessário que a existência de um esforço conjunto da sociedade e do Estado – seja enquanto empregador, ente legislativo ou político - se mantenha de forma constante para que seja possível acabar com a discriminação e alcançar a igualdade de gêneros na sociedade contemporânea.

Neste sentido, é de extrema importância da implementação de práticas que visem reforçar a igualdade de condições para homens e mulheres, tais como flexibilização da organização do trabalho, serviços de acolhimento de crianças e licenças para genitores trabalhadores (Guerreiro, Lourenço, Pereira, 2006).

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”.

Aristóteles, Ética a Nicômaco.

Referências Bibliográficas

Amaral, Grazielle Alves (2012). “Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho Reflectionis”. Jataí, v. 2, n. 13. Disponível em: <<https://www.revistas.ufg.br/rir/article/view/22336/19243>>.

Bauman, Zygmunt (1999). “Globalização: As Consequências Humanas”. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar. Tradução de Marcus Penchel.

Beck, Ulrich (1994). “O que é Globalização? Equívocos do globalismo: respostas à globalização”. Editora São Paulo: Editora Paz e Terra. Tradução de André Carone.

Benavente, Ana (2001) “Portugal, 1995/2001: reflexões sobre democratização e qualidade na educação básica”. Revista Ibero-americana de Educação, nº 27.

Bruschini, Cristina. (1995). “Desigualdades de gênero e deslocamentos da força de trabalho”. São Paulo: Editora LTr.

Botelho, Louise de Lira Roedel; Macedo, Marcelo; Fialho, Francisco Antônio Pereira (2010). ““Glass Ceiling” em empresas intensivas em conhecimento: desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais”. XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção, São Carlos, São Paulo.

Comissão Europeia (2020). “Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025”.

Constituição da República Portuguesa, 02 de abril de 1976. Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10.

Despacho n.º 14678/2015, de 23 de novembro de 2015. Diário da República, 2.ª série - N.º 242.

DGAEP, (2022). “Síntese Estatística do Emprego Público (“SIEP”) – 2º trimestre 2022”. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/SIEP2T/SIEP_2022T2_20220816.pdf>.

DGAEP (2021). Quadros CAP1 – Administrações Públicas BOEP21 – 2021 junho – “Boletim Estatístico do Emprego Público”.

França, A. L. de, & Schimanski, Édina. (2009). “Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar”. DOI: <http://dx.doi.org/10.5212/Emancipacao.v.9i1.065078>. Emancipação, 9(1). Recuperado de <<https://revistas.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/687>> Acesso em 27/07/2022.

Guerreiro, Maria das Dores; Costa, António Firmino da; Gomes, Maria do Carmo; Ávila, Patrícia (2000). “Partilha das Tarefas Familiares entre Homens e Mulheres: avaliação da campanha mediática”. GICEA e Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 175 p.

Guerreiro, Maria das Dores; Lourenço, Vanda; Pereira, Inês (2006). “Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Familiar”. Lisboa, CITE, coleção Estudos, nº 5.

Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro de 2011. Diário da República, 1.ª série - N.º 244.

Lei n.º 128/2015, de 3 de setembro de 2015. Diário da República, 1.ª série - N.º 172.

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto de 2017. Diário da República, 1.ª série - N.º 147.

Lobo, Elisabeth Souza (1991). “A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência”. São Paulo: Editora Brasiliense.

Madalozzo, R., Martins, S. R, Shiratori, Ludmila (2010). “Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?”. Estudos Feministas, Florianópolis, 18(2): 352, p. 547-566. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/ref/a/jshjDy5bBjYS9WxgQMgQT7N/?lang=pt>>. Acesso em 14/07/2022

Miles, Rosalind (1989). “A história do mundo pela mulher”. Rio de Janeiro: Casa / LTC Livros Técnicos e Científicos.

Oliveira, João Manuel; Amâncio, Lígia (2002). “Liberdades condicionais: o conceito de papel sexual revisitado”. Sociologia – Problemas e Práticas, 40, pp. 45-61

Organização das Nações Unidas (2015). “Agenda 2030 - 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”.

Organização Internacional do Trabalho (1951). “Convenção nº 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor”.

Organização Internacional do Trabalho (1958). “Convenção nº 111 - Discriminação (Emprego e Profissão)”.

Organização Internacional do Trabalho (1998). “Constituição da Organização do Trabalho”.

Organização Internacional do Trabalho (2000). “Convenção nº 183 – Proteção da Maternidade”.

Organização Internacional do Trabalho (2008). “Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa”.

Organização Internacional do Trabalho (2020). “Teletrabalho Durante e Após a Pandemia da COVID-19”.

Pernas, Gonçalo; Fernandes, Manuel Viriato; Guerreiro, Maria das Dores (2008). “Guião para implementação de planos de Igualdade na Administração Pública Local”. CIG - Commission for Citizenship and Gender Equality.

PORDATA (2021). Quadro “População residente com idade entre 16 e 89 anos por nível de escolaridade completo mais elevado: total e por sexo?”- Atualização em 1 de agosto de 2022.

PORDATA (2022). Quadro “População empregada: total e por sexo” – Atualização em 10 de agosto de 2022.

PORDATA (2022). Quadro “População residente, média anual: total e por sexo” – Atualização em 22 de agosto de 2022.

Ramos, Rosária Maria Pereira; Pita, Vanessa Tatiana Silvino; Ferreira, Ana Paula Ventura (2022). “Entre a percepção e a realidade: Glass ceiling na elite administrativa em Portugal”. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 30, n. 2, e76663.

Rato, Helena; Madureira, César; Alexandre, Helena; Rodrigues, Miguel; Oliveira, Teresa (2007). “A igualdade de gênero na administração pública central portuguesa”. Lisboa. INA.

Secco, Lincoln (2004). “A Revolução dos Cravos e a crise do império colonial português: economias, espaços e tomadas de consciência”. São Paulo: Editora Alameda.

Wünsch Filho, Victor (2004). “Perfil epidemiológico dos trabalhadores”. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*. Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p-103-117.