



# GÉNERO NA *RUSH HOUR* *OF LIFE*

Trabalho, família e condições de vida  
em Portugal e na Europa

Coordenadora  
Anália Torres



**TORRES, Anália**, Prof.<sup>a</sup> catedrática de Sociologia, coordenadora da Unidade de Sociologia no ISCSP, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. É fundadora e coordenadora do CIEG, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, centro classificado com Excelente pela FCT- Fundação para a Ciência e Tecnologia. Doutorada em Sociologia, foi entre outros cargos nacionais e internacionais, Presidente da ESA, European Sociological Association (2009-2011). Investiga e publica, a nível nacional e internacional na área do género. [www.analiatorres.com](http://www.analiatorres.com)

**PINTO, Paula Campos**, Prof.<sup>a</sup> Associada do ISCSP-ULisboa, investigadora e co-coordenadora do CIEG. Doutorada em Sociologia pela York University, ensina e investiga na área das políticas públicas, desigualdades e interseccionalidades, incluindo as relacionadas com questões de género e deficiência. Sobre estes temas tem publicado em revistas internacionais e coordenado pesquisas nacionais e internacionais.

**COSTA, Dália**, Prof.<sup>a</sup> Auxiliar do ISCSP-ULisboa, onde leciona desde 1996. Doutorada em Sociologia da Família; Mestre em Sociologia; tem Pós-graduação em Ciências Criminais e é licenciada em Política Social pelo ISCSP. É co-coordenadora e cofundadora do CIEG. Coordena e tem participado em vários projetos de investigação com financiamento nacional e internacional.

**COELHO, Bernardo**, Prof. Auxiliar Convidado no ISCSP-ULisboa, investigador e membro fundador do CIEG. Os seus principais interesses são sociologia da família, género, relações íntimas e sexualidade, planeamento e avaliação de políticas no domínio ou com impacto de género. Participa em pesquisas nacionais e internacionais nestes domínios e é autor e coautor de artigos e capítulos em livros.

**MACIEL, Diana**, Prof.<sup>a</sup> Auxiliar Convidada do ISCSP-ULisboa e investigadora e membro fundador do CIEG, Centro Interdisciplinar de Estudos do Género. Doutoranda em Sociologia pelo ISCTE-IUL. Investiga na área da igualdade de género, juventude, toxicodependências e estudos longitudinais. Tem apresentado comunicações em conferências nacionais e internacionais e publicado artigos e livros dentro destas temáticas.

**REIGADINHA, Tânia**, Prof.<sup>a</sup> assistente no Instituto Politécnico de Setúbal e investigadora. Licenciada em Organização e Gestão de Empresas pelo ISCTE-IUL, mestre em Sociologia, pelo ISCTE-IUL, é doutoranda em Gestão - Ciência Aplicada à Decisão na Universidade de Coimbra. Leciona unidades curriculares na área de Marketing e Logística. Colabora com o ISCSP-ULisboa em investigação na área da Sociologia. Faz investigação e publica nas áreas de Marketing, Sociologia e Retalho.

**THEODORO, Ellen**, Licenciada em Psicologia e mestre em Sociologia pelo ISCSP-ULisboa. Atualmente é bolsista de investigação do CIEG, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, ISCSP, ULisboa.

---

# **GÉNERO NA RUSH HOUR OF LIFE**

---

**Trabalho, família  
e condições de vida  
em Portugal  
e na Europa**

---

Anália Torres  
Paula Campos Pinto  
Dália Costa  
Bernardo Coelho  
Diana Maciel  
Tânia Reigadinha  
Ellen Theodoro



Novembro de 2018

Título: Género na *rush hour of life*: trabalho, família e condições de vida em Portugal e na Europa

Design: Inês Sena

Paginação: Guidesign

ISBN: 978-989-8943-35-4

Os autores desta publicação não adoptaram o novo Acordo Ortográfico.

A autorização para reprodução total ou parcial dos conteúdos desta obra deve ser solicitada aos autores e ao editor.



Este trabalho de pré-impressão é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UID/SOC/04304/2013.

---

# **GÉNERO NA RUSH HOUR OF LIFE**

---

**Trabalho, família  
e condições de vida  
em Portugal  
e na Europa**

---

Anália Torres  
Paula Campos Pinto  
Dália Costa  
Bernardo Coelho  
Diana Maciel  
Tânia Reigadinha  
Ellen Theodoro



# ÍNDICE

---

## Género na *rush hour of life*

---

9	Introdução
	Capítulo 1
12	Género e mercado de trabalho
	Capítulo 2
25	Família e Condições de Vida
	Capítulo 3
32	Articulação trabalho-família
	Capítulo 4
44	Violência e crime
	Capítulo 5
52	Valores
	Capítulo 6
57	Perfis e classes sociais dos europeus na <i>rush hour of life</i>
	Capítulo 7
64	Ideias síntese
66	Glossário
70	Quadros síntese
72	Referências



## Introdução

O *booklet Género na rush hour of life* faz parte de um projeto mais amplo intitulado “Igualdade de Género e Idades da Vida”<sup>1</sup>, que pretende caracterizar as relações de género nas diferentes idades da vida – infância, juventude e idade adulta – e em diferentes contextos sociais e geográficos, situando Portugal no contexto europeu. Consideraram-se as seguintes fases da vida: a primeira, que inclui a infância e a juventude (dos 0 aos 29 anos), a segunda, que se designou por *rush hour of life* (dos 30 aos 49 anos), sobre a qual se debruça o presente texto, e a terceira, a chamada fase tardia da vida ativa (dos 50 aos 65 anos). A fase da vida posterior aos 65 anos não foi incluída no estudo por necessidade de fechamento do campo analítico e para não aumentar a já complexa e extensa consulta a fontes estatísticas diversificadas.

Nesta etapa da vida, que decorre *grosso modo* dos 30 aos 49 anos de idade, a maioria dos homens e das mulheres passa por um período de intensa pressão que tem origem num conjunto de exigências concorrentes ou mesmo contraditórias: é para muitas pessoas o tempo de formação de família, mas também é o da afirmação e progressão profissional. É por isso que se designa esta fase como a *rush hour of life*, termo que resulta da analogia com as horas de pressão e congestão de tráfico. Mas esta fase tende a ser vivida de forma diferente por mulheres e homens.

Se entre os 15 e os 29 anos já tínhamos concluído que apesar de serem mais escolarizadas ao entrar no mercado de trabalho as mulheres se encontravam em desvantagem em relação aos homens – mais desempregadas, com salários mais baixos e trabalhos mais precários – e já despendiam, em média, mais tempo do que eles com o trabalho não pago, impõe-se perceber agora se essas desvantagens se acentuam ou se eventualmente se atenuam.

É, contudo, de realçar que não se deve ter uma visão rígida ou excessivamente segmentada das fases da vida. Com efeito, na fase seguinte (dos 50 aos 65 anos) problemas do mesmo tipo de pressão, por razões idênticas ou diferentes, podem também colocar-se. E também é de admitir que o sentimento de pressão se coloque para homens e mulheres em esferas diferentes da vida. A análise desta fase da vida pretende, pois, cumprir quatro objetivos.

Em primeiro lugar, mapear e caracterizar as diferenças e semelhanças entre mulheres e homens, analisando as relações que se estabelecem entre

<sup>1</sup> A definição dos conceitos utilizados na pesquisa consta de um Glossário no final do texto.

<sup>2</sup> O leque de questões e temas envolvidos é muito abrangente, não foi por isso possível considerar um conjunto de outras assimetrias igualmente importantes, com génese em fatores como a orientação sexual e a diversidade das identidades de género, a raça ou etnia, a condição de imigrante ou perante a deficiência.

género, família e condições de vida, mercado de trabalho, articulação trabalho/família e contextos sociais, em Portugal e nos outros países europeus. Este mapeamento e caracterização implicam a análise dos efeitos – diferenciadores ou homogeneizadores – da escolaridade, da posição perante o mercado de trabalho, dos rendimentos, das classes sociais, entre outras variáveis<sup>2</sup>; torna-se também relevante avaliar como as questões da violência se fazem sentir nesta fase da vida e que valores se sustentam perante a divisão do trabalho pago e não pago entre mulheres e homens.

Em segundo lugar, tendo em conta que as temáticas da articulação entre trabalho e família têm sido objeto de políticas públicas ao nível europeu, e que estas têm efeitos na igualdade de género, identificam-se de forma sintética as principais questões que podem surgir numa perspetiva de género na sua implementação no mercado de trabalho, na família e na relação entre as duas esferas.

Em terceiro lugar, identificam-se perfis de países e de mulheres e homens comparando Portugal com a realidade europeia.

Em quarto e último lugar, avançam-se ao longo do texto hipóteses explicativas para as diferenças e semelhanças encontradas, a partir dos contributos das teorias de género e das ciências sociais.

Para compreender como se caracterizam e desenvolvem as relações de género na *rush hour* da vida, convocam-se quatro dimensões analíticas. A dimensão estrutural a partir da qual se avalia como para homens e mulheres os contextos mais ou menos privilegiados, mais ou menos desprovidos de recursos económicos ou culturais têm efeitos diferenciados. A dimensão institucional que se refere aos efeitos que o Estado Social pode ter, através de políticas redistributivas, de articulação trabalho-família, ou de igualdade de género na vida de mulheres e de homens nesta fase. A dimensão conjuntural que integra dinâmicas económicas e sociais, como os efeitos mais recentes da globalização, da desindustrialização, da terciarização da economia e das conjunturas específicas como a crise económica e financeira que têm impacto na forma como se vive a igualdade de género. A dimensão simbólica e cultural, que pretende avaliar valores e atitudes de homens e mulheres face à divisão do trabalho pago e não pago, à forma como se encaram as questões da igualdade de género nesta divisão, ou como se rejeitam ou subscrevem os estereótipos de género.

O texto está organizado a partir de um conjunto de questões, a que se procura dar resposta, e que guiam a análise desenvolvida nas áreas do trabalho, na família e condições de vida, articulação trabalho-família, violência e valores. No arco temporal entre 2000 e 2016, a análise incide sobre Portugal, a União Europeia a 27 países e nalguns casos sobre um grupo de países selecionados que visam representar diferentes modelos de Estado Social. Escolheu-se um conjunto de oito países, para além de Portugal, que se considera representarem

modelos distintos de estados providência: Alemanha e França em representação do modelo continental; Reino Unido como exemplo do modelo liberal e Finlândia e Suécia do modelo nórdico; Espanha (em conjunto com Portugal) como países representativos do modelo do sul da Europa; e República Checa e Polónia representando os países da Europa de leste. Recorre-se a um conjunto diversificado de fontes de dados estatísticos como, entre outros, Eurostat (e a partir dele, a muitas das bases de dados que o alimentam), Organização para Cooperação para o Desenvolvimento Económico (OCDE), Instituto Nacional de Estatística (INE), Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS), Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) e PORDATA. Também se utilizaram bases de dados de inquéritos internacionais como o *European Social Survey* (ESS), *European Working Conditions Survey* (EWCS) e *International Social Survey Programme* (ISSP).

A este *booklet* acrescentam-se três outros – *Género na infância e juventude*, *Género na fase tardia da vida ativa* e *Género e Idades da Vida* – e um livro *Igualdade de género ao longo da vida, Portugal no contexto europeu*, todos contendo dados para Portugal e a Europa e com uma perspetiva diacrónica de forma genérica para os últimos 15 anos. Procurou-se também a partir de resultados de investigação qualitativa e quantitativa aprofundar alguns temas apresentando estudos nacionais e internacionais relevantes. Espera-se agora que a abrangência desta análise, que permitiu a identificação de tendências fortes quanto à questão da igualdade de género, permita o aprofundamento de alguns dos resultados agora apresentados e a verificação das hipóteses explicativas em trabalhos futuros.

# Capítulo 1

---

## Género e mercado de trabalho

---

A análise do grupo etário entre os 15 e os 29 anos (ver *booklet Género na Infância e Juventude*) permitiu concluir que, apesar de mais escolarizadas ao entrar no mercado de trabalho, as mulheres se encontravam logo aí em desvantagem em relação aos homens – mais desempregadas, com salários mais baixos e trabalhos mais precários – e já despendiam, em média, mais tempo do que eles com o trabalho não pago.

*Na fase da vida entre os 30 e os 49 anos, em que medida estas desvantagens se acentuam ou se atenuam?*

Para responder a esta questão analisam-se, numa perspetiva de género, as taxas de atividade, emprego e desemprego, a sua evolução no arco temporal 2000-2015, e as relações do emprego e desemprego com a escolaridade. Examinam-se ainda as desigualdades de género em torno das formas de contratação, das horas de trabalho semanais e das remunerações.

### **Forte participação de homens e mulheres na população ativa, com ligeira predominância masculina**

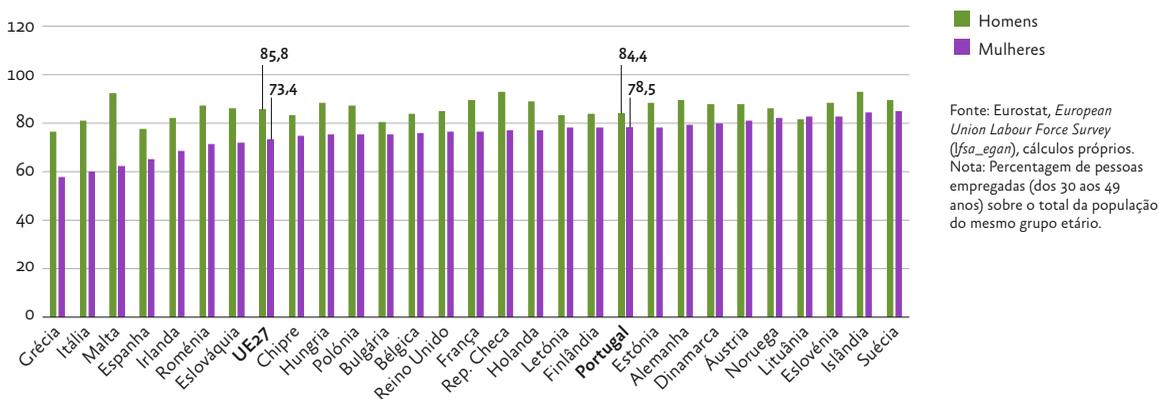
- De acordo com os dados do *European Labour Force* de 2015 na UE 27, incluindo Portugal, a quase totalidade dos indivíduos dos 30 aos 49 anos são ativos, sobretudo os homens. Em Portugal, a taxa de atividade dos homens é de 93,8% e a das mulheres de 88,3%.
- Ao contrário do que acontecia com os jovens, Portugal apresenta uma população ativa acima da média europeia, sobretudo no caso das mulheres. A média da taxa de atividade dos homens na UE 27 é de 93% e a das mulheres de 80,6%.

### **Taxa de emprego feminino em Portugal acima da média europeia**

- Com a exceção da Lituânia, a taxa de emprego dos homens é superior à das mulheres em todos os países europeus analisados (Figura 1.1).

- Nos países nórdicos (Suécia, Noruega, Islândia e Dinamarca), em alguns países de leste (Lituânia, Estónia e Eslovénia), na Alemanha e Áustria regista-se uma taxa de emprego das mulheres superior à portuguesa.
- A taxa de emprego feminino em Portugal (78,5%) supera, ainda assim, em 5,9 p.p. a da média europeia a 27, o que não acontecia nos jovens.
- Portugal distancia-se dos restantes países do sul da Europa, apresentando uma taxa de emprego das mulheres consideravelmente mais elevada do que Espanha, Itália, Malta ou Grécia.

**Figura 1.1** Taxa de emprego, dos 30 aos 49 anos, por país e sexo, 2015 (%)



- Se em Portugal – como aliás em todos em países europeus – a taxa de emprego dos homens permanece superior à das mulheres, também é verdade que os valores do emprego dos homens registados em Portugal (84,4%) são ligeiramente inferiores (1,4 p.p.) à média da UE 27 (85,8%).

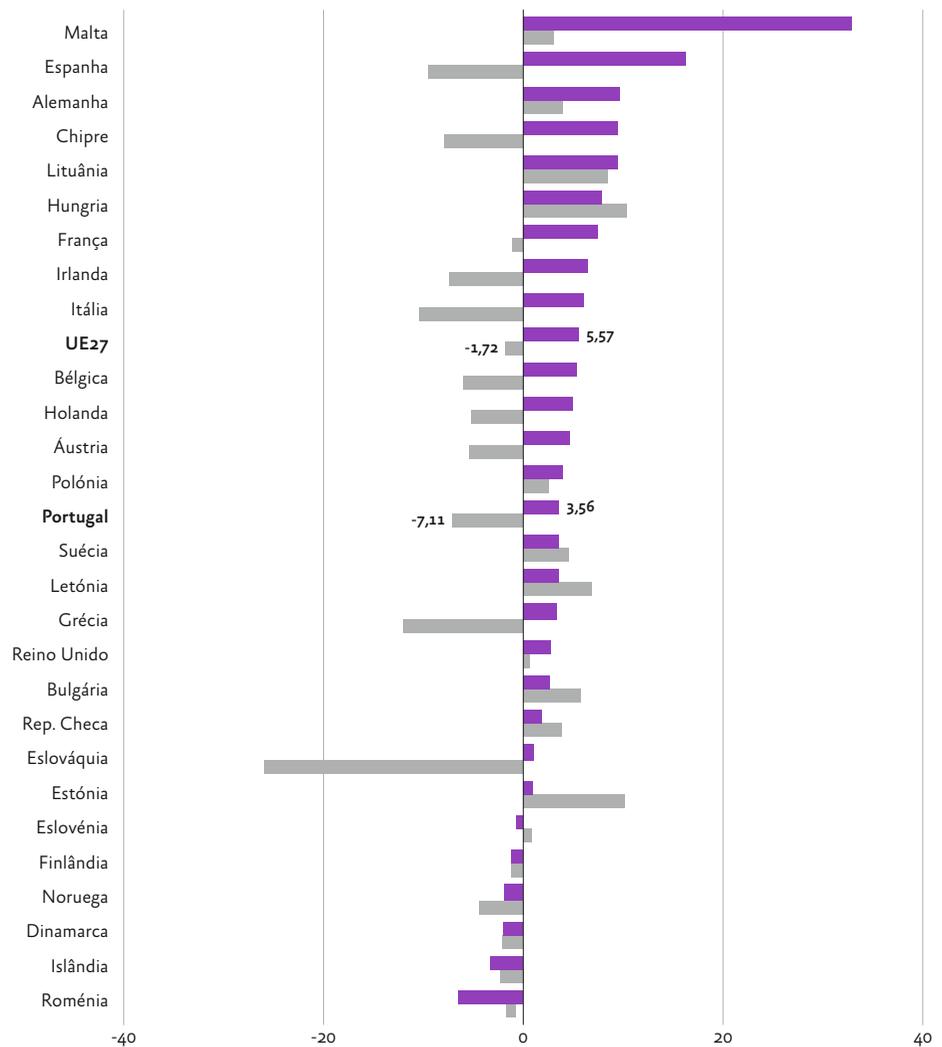
### Aumento do emprego das mulheres

- No arco temporal entre 2000 e 2015 verifica-se que, em muitos países europeus (incluindo Portugal), os homens registam perdas na taxa de emprego (Figura 1.2).
- Em termos médios na UE 27, neste arco temporal, regista-se uma perda de empregos entre os homens de 1,7 p.p. Por seu turno, a taxa de emprego das mulheres subiu no mesmo período 5,6 p.p.
- Portugal segue a mesma tendência. Entre 2000 e 2015, a taxa de emprego masculina caiu 7,1 p.p., em contraponto a taxa de emprego das mulheres cresceu 3,6 p.p.

**Figura 1.2** Mudança da taxa de emprego, dos 30 aos 49 anos, por país e sexo, 2000-2015 (%)

■ Mudança Mulheres  
■ Mudança Homens

Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey* (*lfsa\_ugan@lang=en; lfsa\_agan@lang=en*), cálculos próprios.  
Nota: Percentagem de pessoas empregadas (dos 30 aos 49 anos) sobre o total da população do mesmo grupo etário.

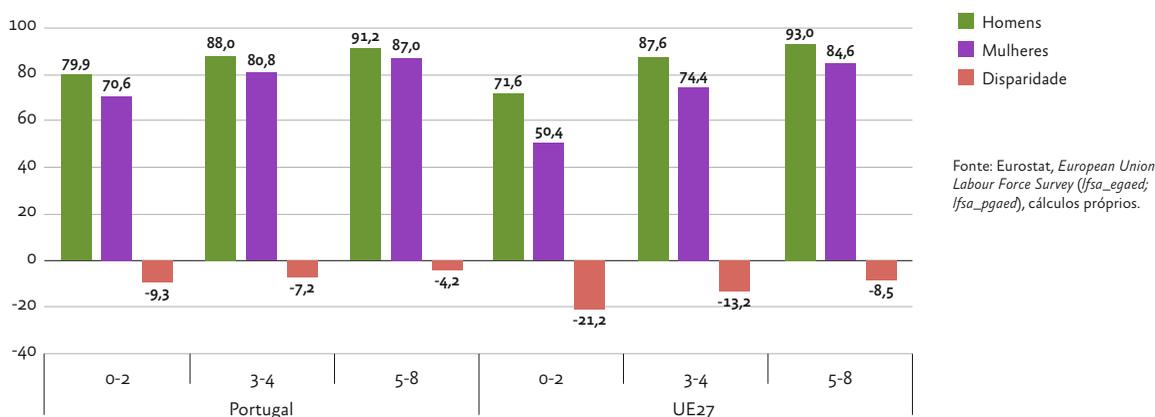


### A empregabilidade aumenta com a escolaridade, sobretudo para as mulheres

- Tal como se verificou entre os mais jovens, também no grupo etário dos 30 aos 49 anos, à medida que o nível de escolaridade aumenta, aumenta a taxa de emprego; este resultado é visível sobretudo na média da UE 27 (passando de 50% para 85%), mas também em Portugal (onde passa de 70% para 84%) (Figura 1.3).
- Se na Europa e em Portugal a taxa de emprego é mais elevada para os homens do que para as mulheres, também se verifica que essa disparidade tende a diminuir com o aumento do nível de escolaridade.

- Ainda assim, ao contrário do verificado entre a população mais jovem e na fase de entrada no mercado de trabalho, a taxa de emprego das mulheres na *rush hour of life* nunca ultrapassa a registada pelos homens, mesmo no caso das mais escolarizadas (ensino superior completo).

**Figura 1.3** Taxa de emprego por nível de escolaridade, dos 30 aos 49 anos, por sexo, em Portugal e na União Europeia a 27, 2015 (%)



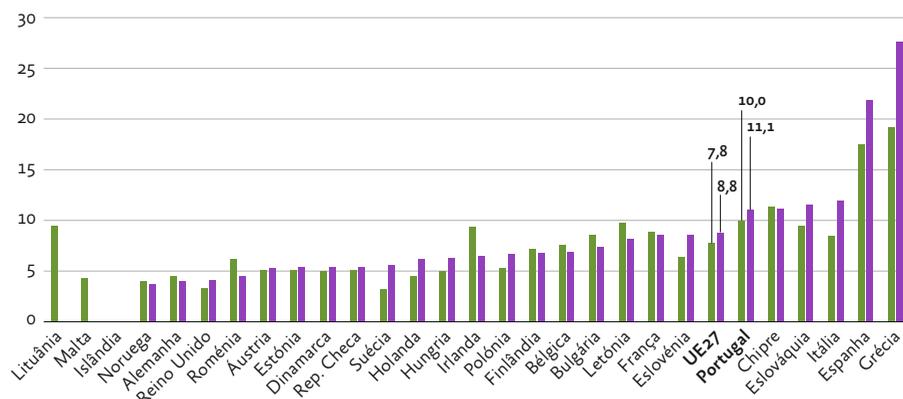
### **Desemprego elevado em Portugal e nos países do sul da Europa, mais penalizador para as mulheres**

- Em 2015, a taxa de desemprego, quer dos homens, quer das mulheres, assume os valores mais elevados nos países do sul da Europa (Grécia, Espanha, Itália, Chipre e Portugal) e na Eslováquia (Figura 1.4).
- Tendo como referência a média da Europa a 27 países, verifica-se que, em Portugal, a taxa de desemprego é superior à média europeia em 2,2 p.p. no caso dos homens e em 2,3 p.p. no caso das mulheres na *rush hour of life*.
- Em Portugal, no ano de 2015, a taxa de desemprego das mulheres na *rush hour of life* é superior à dos homens na mesma fase da vida.
- Em Portugal, observa-se ainda que, embora em menor intensidade do que na juventude, o efeito da crise económica se traduz numa tendência de crescimento do desemprego entre as pessoas na *rush hour of life* ao longo de todo o arco temporal entre 2000 e 2015, intensificando-se de forma particular entre 2008 e 2013 (Figura 1.5), período da emergência e aprofundamento da crise económica e financeira e da entrada em cena das políticas de austeridade (Addabo *et al.*, 2015; Ferreira, 2014; Karamessini, 2014).

**Figura 1.4** Taxa de desemprego, dos 30 aos 49 anos, por país e por sexo, 2015 (%)

■ Homens  
■ Mulheres

Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey (fjsa\_ugan; fjsa\_agan)*, cálculos próprios.  
Nota: A taxa de desemprego representa as pessoas desempregadas como percentagem da população ativa. Dados sobre mulheres indisponíveis para a Lituânia e Malta e dados sobre homens e mulheres indisponíveis para a Islândia.

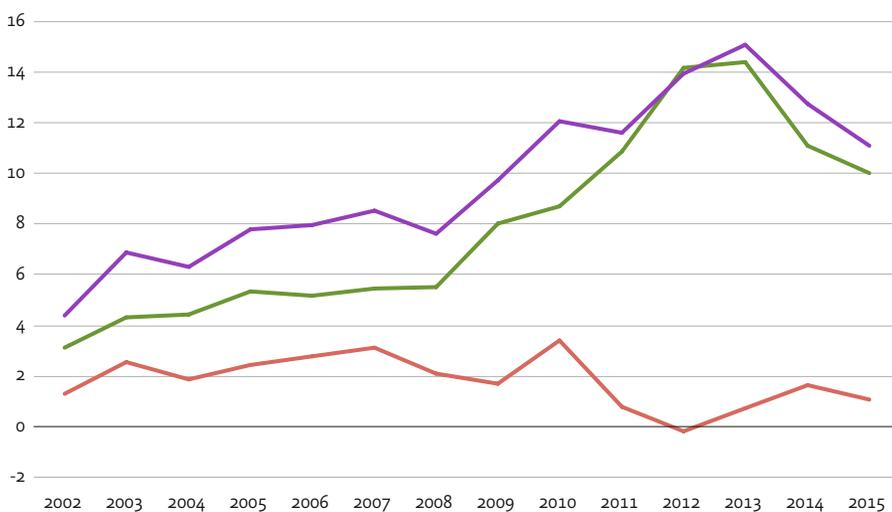


• Tal como já tinha sido identificado entre a população jovem (mulheres e homens) dos 15 aos 29 anos, regista-se nesta fase da vida que a tendência de forte crescimento no desemprego em Portugal foi acompanhada pela diminuição da disparidade do desemprego entre mulheres e homens (Ferreira, 2014; Ferreira e Monteiro, 2015; Casaca, 2012). A partir de 2013, quando se começa a observar uma redução do desemprego, tanto nos homens como nas mulheres, a disparidade entre os dois grupos volta a aumentar.

**Figura 1.5** Evolução da taxa de desemprego, dos 30 aos 49 anos, por sexo, em Portugal, 2002-2015 (%)

— Homens  
— Mulheres  
— Disparidade

Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey (fjsa\_ugan; fjsa\_agan)*, cálculos próprios.



## **A escolaridade como fator protetor do desemprego só nos níveis mais elevados**

- No quadro da UE 27 países é particularmente evidente o efeito protetor da escolaridade: o desemprego diminui substancialmente à medida que mulheres e homens obtêm certificados escolares mais elevados – homens e mulheres com níveis de ISCED 0-2 têm taxas de desemprego muito perto ou acima dos 15%, enquanto aqueles e aquelas com níveis de ISCED 5-8 apresentam taxas de desemprego sempre inferiores a 7%.
- Em Portugal verifica-se que, entre as pessoas na *rush hour of life*, a escolaridade apenas tem capacidade de proteção relativamente ao desemprego entre as mulheres e homens com níveis de escolaridade mais elevados: ensino superior completo para quem as taxas de desemprego descem abaixo dos 10%.
- Este resultado distingue-se do que foi encontrado para o grupo dos 15 aos 29 anos, onde se registou sempre desemprego menos intenso à medida que se progredia na escolaridade, tanto para os rapazes como para as raparigas.

### **Predominância feminina nas formas de precariedade laboral**

- As transformações no mercado de trabalho no sentido da sua flexibilização têm efeitos de maior intensidade entre as mulheres e homens mais jovens – que ingressam no mundo do trabalho pela primeira vez já neste contexto institucional. Contudo, essas consequências também se estendem para esta fase da vida onde o investimento na carreira profissional se revela um dos aspetos fundamentais (Casaca, 2012; Casaca e Bould, 2012; Kovacs e Lopes, 2012; Ferreira, 2014; Ferreira e Monteiro, 2015; OIT, 2016) (Figura 1.6).
- Observa-se que, em todos os países europeus analisados, a integração no mercado de trabalho através de formas de contratação não permanentes é mais comum entre as mulheres do que entre os homens nesta fase da vida. Essa disparidade é particularmente evidente nos casos da Finlândia, Suécia, Polónia e República Checa.
- Tal como já se havia identificado na análise da juventude e da sua integração no mercado de trabalho, volta-se a perceber que Portugal está no grupo de países (com Espanha e Polónia) que regista as mais elevadas proporções (acima de 20%) de mulheres e homens na *rush hour of life* integradas/os no mercado de trabalho através de formas de contratação não permanente.
- No caso de Portugal importa registar, comparando esta fase da vida com a juventude – período de entrada no mercado de trabalho – que se verifica na *rush hour of life* uma menor proporção de mulheres e homens

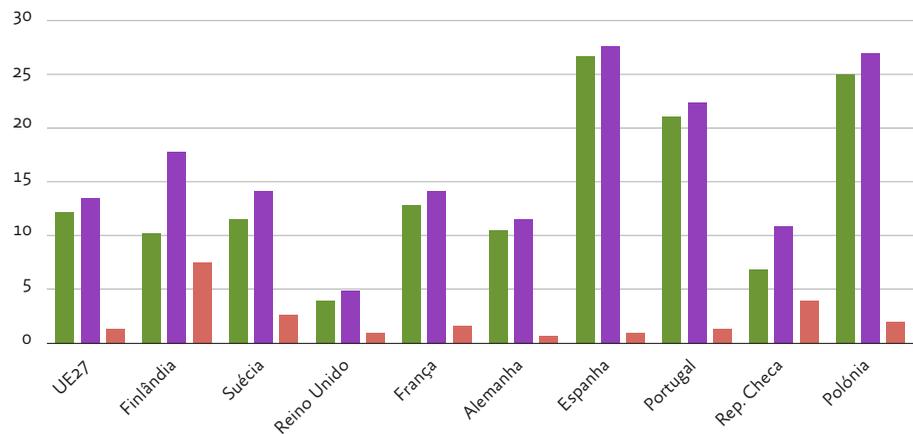
em situação de contratação não permanente: passando de 50% na fase da juventude para um valor que ronda os 20% na *rush hour of life*.

- Ainda assim, em Portugal, o aumento de formas de contratação não permanentes tem vindo a verificar-se, tanto para homens como para mulheres, nos últimos anos.

**Figura 1.6** Contratações não permanentes, dos 25 aos 49 anos, por país e por sexo, 2016 (%)

■ Homens  
■ Mulheres  
■ Disparidade

Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey (lfsa\_etpgane/lang=en)*.  
Nota: 1) O indicador do Eurostat refere-se a pessoas com contratos de trabalho não permanentes/sem termo, isto é, formas de contrato a prazo, com termo certo ou temporários.  
2) Não estando disponíveis na fonte dados para o grupo etário dos 30 aos 49 anos, utilizou-se o mais próximo (25 aos 49 anos).

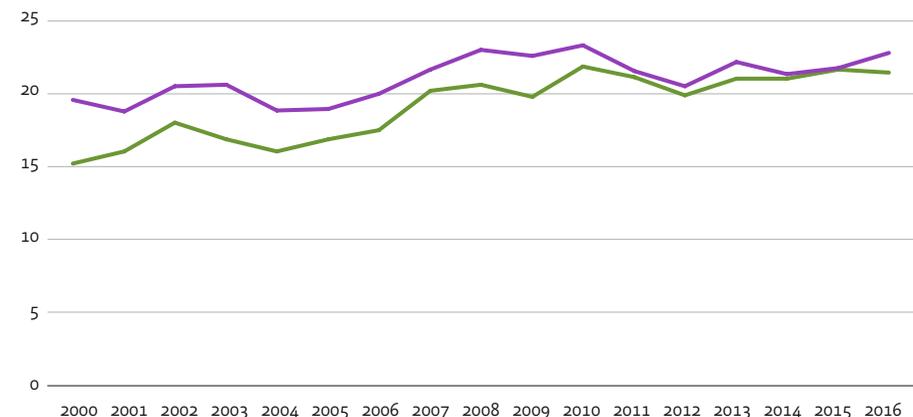


- Em Portugal, a evolução das formas de contratação não permanente, no arco temporal entre 2000 e 2015, regista ainda duas importantes tendências: (i) aumento deste tipo de contratação com o início e agudização da crise económica e financeira; (ii) diminuição da disparidade entre mulheres e homens fortemente motivada pelo crescimento mais expressivo destas formas de contratação entre os homens (Ferreira, 2014; Ferreira e Monteiro, 2015; Addabo *et al.*, 2015) (Figura 1.7).

**Figura 1.7** Evolução na proporção de contratações não permanentes, dos 25 aos 49 anos, por sexo, em Portugal, 2000 a 2016 (%)

— Homens  
— Mulheres

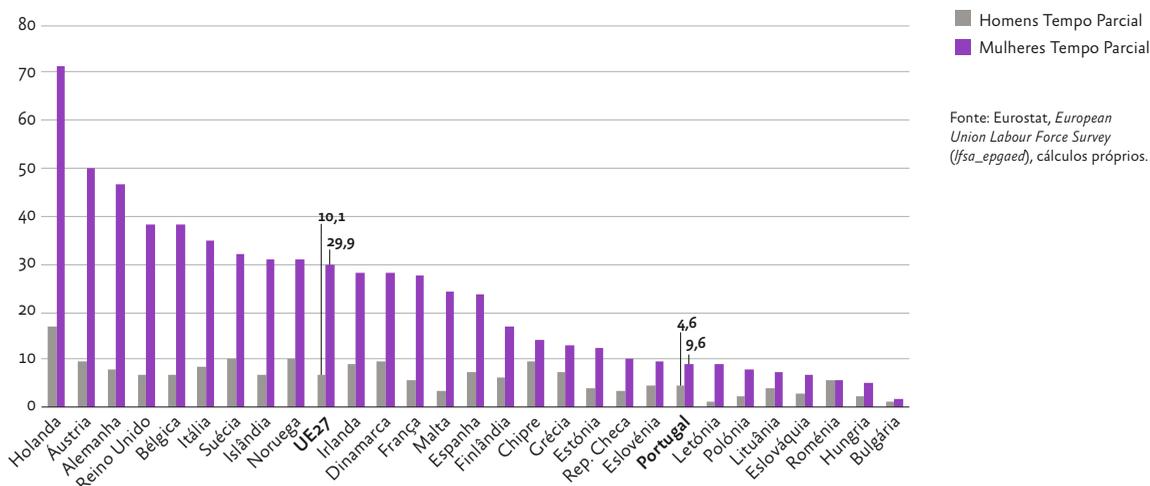
Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey (lfsa\_etpgane/lang=en)*.



## Trabalho a tempo parcial feminizado

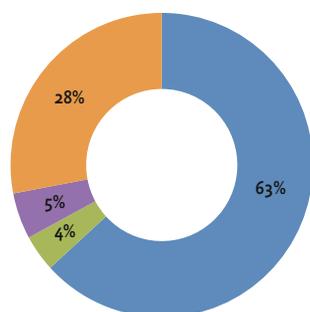
- Na Europa e em Portugal, o trabalho a tempo parcial na *rush hour of life* é fundamentalmente uma realidade das mulheres. A exceção é a Roménia (Figura 1.8).
- Em contraponto, há mais homens do que mulheres a trabalhar a tempo integral. Em Portugal, na *rush hour of life*, a proporção de mulheres a trabalhar a tempo parcial é muito menor do que na média europeia. De modo inverso, a proporção de mulheres portuguesas nesta fase da vida a trabalhar a tempo integral é muito superior à média da UE 27 países.
- No quadro europeu, verifica-se que os países onde é mais comum o trabalho a tempo parcial são também aqueles onde se observa maior disparidade entre homens e mulheres neste regime de integração laboral.

**Figura 1.8** Proporção de trabalhadores/as a tempo parcial, dos 25 aos 49 anos, por país e sexo, 2015 (%)



- Tendo em consideração o período entre 2000 e 2015, e esta fase da vida, o caso de Portugal revela duas tendências de sentidos opostos: por um lado, o trabalho a tempo parcial diminuiu entre as mulheres e aumentou o trabalho a tempo inteiro; por outro, aumentou o trabalho em tempo parcial entre os homens (e diminuiu o trabalho a tempo inteiro).
- Esta tendência de aumento do tempo parcial para os homens poderá dever-se ao facto de estes não encontrarem trabalho a tempo inteiro, em resultado de um aprofundamento da precariedade dos vínculos laborais dos homens, aproximando-os assim das características até aqui mais típicas do trabalho feminino (Ferreira, 2014; Ferreira e Monteiro, 2015) (Figuras 1.9 e 1.10).

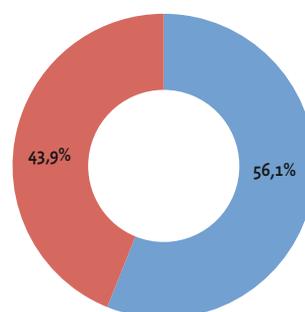
**Figura 1.9** Razões para trabalho a tempo parcial, mulheres (25-49 anos), Portugal, 2015 (%)



Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey* [fjsa\_epgar].

- Não consegue encontrar trabalho a tempo integral
- Doença ou incapacidade (0%)
- Outras responsabilidades familiares ou pessoais
- A cuidar de crianças ou adultos incapacitados
- A estudar ou formação (0%)
- Outras razões

**Figura 1.10** Razões para trabalho a tempo parcial, homens (25-49 anos), Portugal, 2015 (%)



- Não consegue encontrar trabalho a tempo integral
- Outras razões

### **Razões para as mulheres trabalharem a tempo parcial variam de acordo com os contextos institucionais**

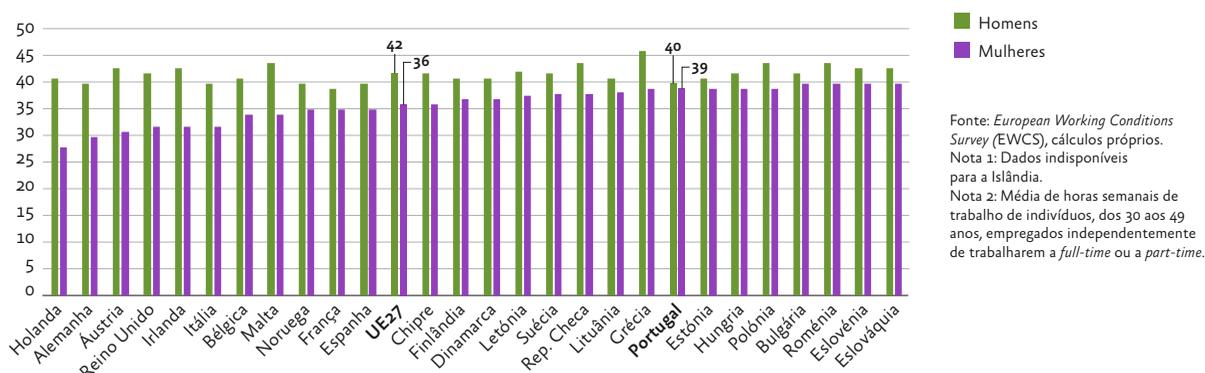
- Países em que se verifica que a principal razão para a integração das mulheres em trabalho a tempo parcial é a necessidade de prestar cuidados às crianças ou a adultos dependentes são também aqueles em que o Estado adota políticas de cuidado restritivas e orientadas por uma perspetiva maternalista e familialista e o cuidado com as crianças ou com adultos dependentes é percebido como um problema individual. Desta forma, o ónus das tarefas cuidadoras recai, sobretudo, sobre as mulheres. Assim, o trabalho a tempo parcial poderá surgir como uma solução para as mulheres articularem vida profissional e responsabilidades cuidadoras (Boje & Almqvist, 2000; Torres *et al.*, 2012). Disto são exemplo países como a Holanda, a Áustria, o Reino Unido e a Alemanha, como se pode verificar na Figura 1.8.
- Já os países com políticas de apoio à articulação trabalho-família diversificadas são aqueles onde se regista igualmente uma diversidade de razões para o trabalho profissional a tempo parcial das mulheres. Como existem políticas orientadas por uma perspetiva da igualdade de género, muito apoiadas num acesso fácil a equipamentos de apoio à primeira e segunda infância, o cuidado com as crianças e outros dependentes surge,

genericamente, como a principal razão para apenas cerca de um terço das mulheres trabalhar a tempo parcial. Exemplos destes países são: a Noruega, a Islândia ou a Suécia.

### Horas de trabalho semelhantes para homens e mulheres em Portugal, mas não em toda a Europa

- Na Europa, a média de horas de trabalho semanal dos homens é superior à das mulheres (42 horas vs. 36 horas). Esta disparidade acentua-se nos países em que o trabalho a tempo parcial se encontra mais feminizado: Holanda, Áustria, Alemanha e Reino Unido (Figura 1.11).
- Portugal apresenta a menor disparidade nas horas de trabalho de homens e mulheres em toda a Europa (40 horas vs. 39 horas).

Figura 1.11 Média de horas de trabalho semanal, por país e sexo, dos 30 aos 49 anos, 2015



### Salários mais baixos entre as mulheres, também em Portugal

- A *rush hour of life* é a fase da vida em que os salários/hora são mais elevados. Esta fase da vida é marcada pelo forte investimento profissional das mulheres e dos homens, observando-se que este investimento resulta, em Portugal, como em outros países europeus, num salário médio/hora que é mais elevado neste grupo etário do que no total da população empregada (independentemente da idade ou fase da vida) (Figura 1.12).
- No caso português, isto significa o estabelecimento de uma desigualdade geracional, na medida em que as mulheres e homens na *rush hour of life* ganham consideravelmente mais em termos médios das trabalhadoras e dos trabalhadores mais jovens (entre os 15 e os 29 anos): os jovens trabalhadores ganham 6,1€/hora, por seu turno os homens na *rush hour* ganham 9,9€/hora (o que representa mais 3,8€/hora); as jovens ganham

5,8€/hora e por contraponto as mulheres nesta fase da vida ganham 8,6€/hora (representando mais 2,8€/hora).

- Por outro lado, importa sublinhar que as mulheres são especialmente atingidas pelos salários baixos: em todos os países analisados (incluindo Portugal) os homens têm um salário médio/hora superior ao das mulheres.

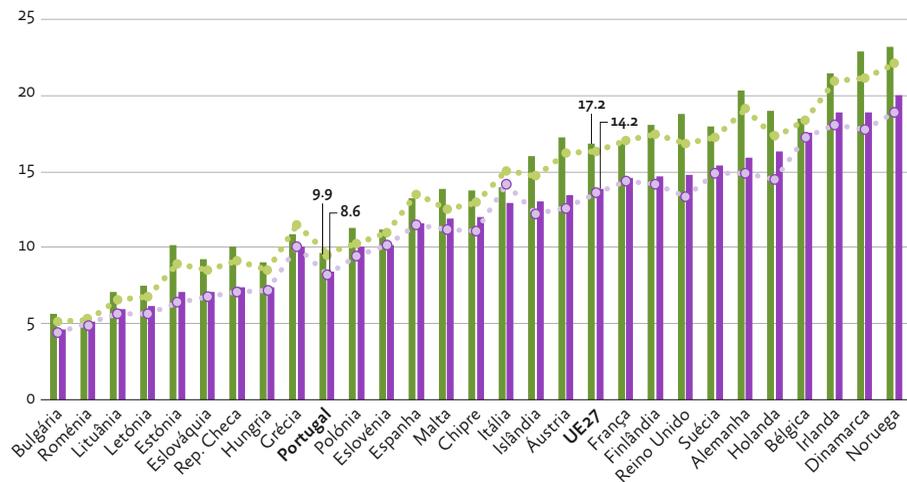
- O salário médio/hora em paridade de poder de compra (PPC) na média da UE 27 é para os homens de 17,2 euros e para as mulheres de 14,2 euros.

- O salário médio/hora (PPC) em Portugal é para os homens 9,9€/hora e para as mulheres 8,6€/hora.

**Figura 1.12** Salário médio/hora, em euros PPC, por país e sexo, 2014

- Homens 30-49 anos
- Mulheres 30-49 anos
- Total Homens
- Total Mulheres

Fonte: Eurostat, *Structure of Earnings Survey (earn\_ses14\_13)*.  
 Nota: O salário médio/hora é definido como os ganhos brutos no mês de referência, dividido pelo número de horas pagas no mesmo período. O salário médio/hora total inclui todos os empregados de empresas com mais de 10 empregados.  
 Nota 2 – PPC, Paridade de Poder de Compra é uma unidade monetária artificial, através da qual se avalia a quantidade de bens e serviços que um salário pode comprar em cada país.



- Na *rush hour of life*, a disparidade salarial em Portugal (12,9%) fica abaixo da disparidade na média da UE 27 (17,4%) (Figura 1.13).

- Comparando agora diferentes fases da vida, observa-se que, apesar do forte investimento profissional de homens e mulheres, em Portugal e nos restantes países europeus, a disparidade é mais elevada nas pessoas na *rush hour of life* do que entre as mulheres e homens na juventude (fase de integração no mundo do trabalho).

- Tendo em conta que as mulheres portuguesas apresentam um número médio de horas de trabalho muito semelhante ao dos homens, a disparidade salarial observada poderá ser sobretudo consequência de uma segregação horizontal de género, com as mulheres a revelar tendência para ocupar posições em sectores tradicionalmente mais mal remunerados, e estando também mais sujeitas a formas precárias de trabalho (Comissão Europeia, 2017).

**Figura 1.13** Disparidade salarial, por país e sexo, jovens com menos de 25 anos e dos 30 aos 49 anos, 2014 (%)

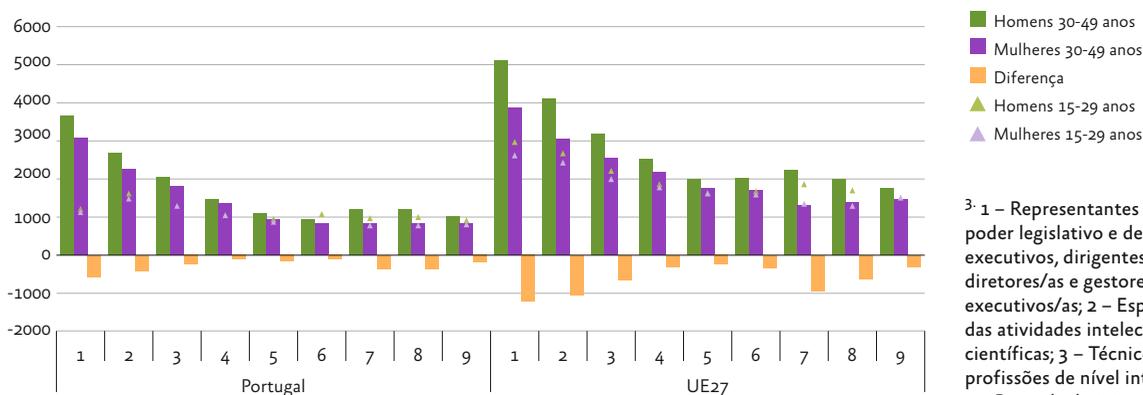


Fonte: Eurostat, *Structure of Earnings Survey (earn\_ses14\_13)*, cálculos próprios.

Nota: Disparidade salarial representa a diferença entre os ganhos brutos/hora dos empregados homens e os ganhos brutos/hora das empregadas mulheres, como percentagem dos ganhos brutos/hora dos empregados homens (empresas com mais de 10 empregados/as).

- Na média da UE 27 países, tal como em Portugal, a remuneração dos homens é sempre superior à das mulheres em todos os tipos de profissão (Figura 1.14).

**Figura 1.14** Remuneração mensal por tipo de profissão, em euros PPC e por sexo, para os indivíduos dos 30 aos 49 anos, em Portugal e UE 27, 2014<sup>3</sup>



<sup>3</sup> 1 – Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as; 2 – Especialistas das atividades intelectuais e científicas; 3 – Técnicos/as e profissões de nível intermédio; 4 – Pessoal administrativo; 5 – Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as; 6 – Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta; 7 – Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices; 8 – Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem; 9 – Trabalhadores/as não qualificados/as.

- A disparidade de forma genérica é maior na União Europeia a 27 países do que em Portugal, sobretudo nas categorias dirigentes, na das/os especialistas das atividades intelectuais e científicas e na das/os trabalhadoras/es qualificadas/os da indústria
- Em Portugal, a disparidade salarial é menor no Pessoal administrativo (onde tipicamente trabalham mais mulheres do que homens) do que, por exemplo, entre os/as Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as (onde tipicamente trabalham mais homens do que mulheres). Já na UE 27 a

Fonte: Eurostat, *Structure of Earnings Survey (2014)*, (earn\_ses14\_21).

Nota: Excluiu-se a categoria 10 – Profissões das Forças Armadas por não existirem dados disponíveis para Portugal.

menor disparidade encontra-se nos/as Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as.

- Ainda no caso de Portugal, analisando a disparidade geracional, verifica-se que os níveis de remuneração são mais próximos entre as mulheres e homens mais jovens e aquelas e aqueles na *rush hour of life* que ocupam profissões menos qualificadas: trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as; agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta; trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices; operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem; trabalhadores/as não qualificados/as.

Em síntese, Portugal apresenta uma taxa de emprego feminino acima da média europeia e que é mais elevada entre as mulheres com maior escolaridade, o que sugere que a opção pelo trabalho remunerado corresponde a aspirações femininas de realização e valorização pessoal que vão para além de motivações económicas. Na UE 27, o aumento da empregabilidade feminina com o aumento da escolaridade é ainda mais significativo. As mulheres portuguesas são também, na Europa, das que trabalham mais horas por semana, registando Portugal a disparidade mais baixa entre homens e mulheres neste indicador, no quadro da UE 27. Apesar desta realidade, elas continuam a ser mais penalizadas do que eles no desemprego, na precariedade e nos baixos salários, configurando assim um quadro de múltipla desvantagem.

## Capítulo 2

---

### Família e Condições de Vida

---

Na análise da fase anterior do ciclo de vida constatou-se que, tanto na Europa como em Portugal, as raparigas tendiam a sair mais cedo de casa dos pais do que os rapazes. Verificou-se ainda que, nos países do sul e do leste europeu, incluindo Portugal, os baixos salários e as precárias condições de integração no mercado de trabalho retardavam os processos de autonomização das e dos jovens, limitando a construção dos seus projetos individuais.

Pergunta-se agora:

*Como evoluem estas tendências? E que efeito tem a entrada na conjugalidade, e, sobretudo, o nascimento das filhas e dos filhos nas condições de vida e na Igualdade de Género, em Portugal e nos países europeus?*

Para caracterizar as condições de vida de homens e mulheres na *rush hour of life*, na UE 27 e em Portugal, a análise incide sobre indicadores relativos à estrutura dos agregados familiares, à dimensão média das famílias e à fecundidade. Mobilizam-se ainda dados sobre o risco de pobreza e a perceção de dificuldades em fazer face às despesas.

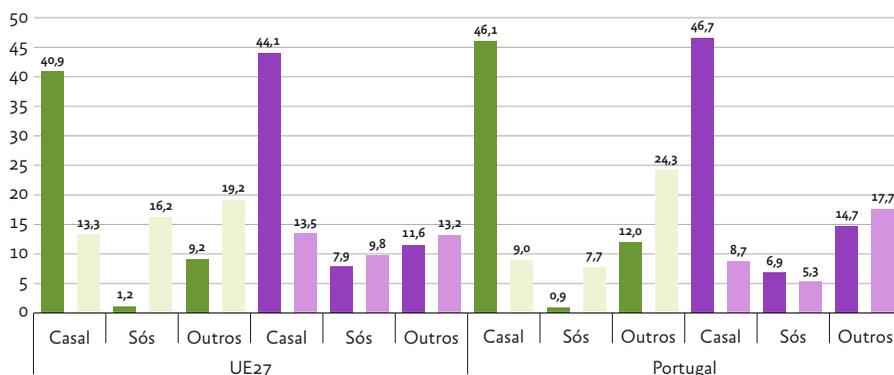
#### **A conjugalidade predomina na idade adulta para homens e mulheres**

- Na população dos 30 aos 49 anos, em Portugal, predominam os agregados familiares compostos por casal com filhos/as, acima dos 70%, quer para os homens, quer para as mulheres, o que significa que a conjugalidade continua a ser a forma predominante de organização da família (Figura 2.2).
- A proporção de casais sem filhos/as não ultrapassa, em Portugal, os 10% considerando homens e mulheres entre os 30 e 49 anos de idade (Wall *et al.*, 2016).
- Este resultado difere do observado para o grupo etário mais jovem (dos 15 aos 29 anos) onde predominavam, em muitos países, os/as filhos/as a viver em casa dos pais (Figura 2.1).
- Também é de assinalar a proporção de mulheres que na idade adulta constitui uma família monoparental, traduzindo uma acentuada feminização das famílias monoparentais, fenómeno bastante conhecido.

**Figura 2.1** Adultos/as por tipo de família e filhos/as, por sexo, UE 27 e Portugal, dos 25 aos 49 anos, 2015 (%)

■ Homens com filhos  
 ■ Homens sem filhos  
 ■ Mulheres com filhos  
 ■ Mulheres sem filhos

Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey*, (*fst\_hhaceday*).  
 Nota 1 – Não estando disponíveis na fonte dados para o grupo etário dos 30-49 anos, utilizou-se o mais próximo (25-49 anos).  
 Nota 2 – O indicador refere-se aos agregados familiares com filhos/as a coabitar que têm até 25 anos, e que estão em dependência social e económica completa dos membros do agregado.

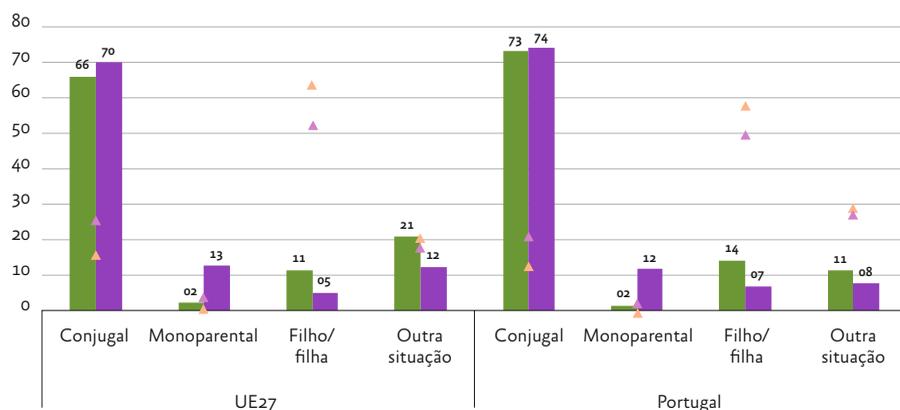


- Como se verificou para as/os jovens, os homens saem mais tarde de casa dos pais, o que se manifesta ainda nesta idade (dos 30 aos 49 anos) com mais homens a viver com ascendentes (representados na categoria filhos/as), quer na UE 27, quer em Portugal.
- Este dado é interessante por parecer indicar a persistência de uma situação já enunciada na juventude – de permanência em casa dos pais. Neste intervalo etário, no entanto, poderá estar em causa, não apenas uma permanência prolongada que se mantém da juventude para a idade adulta, mas um regresso a casa dos pais após um período de autonomia no que concerne à habitação.

**Figura 2.2** Tipos de famílias, dos 15 aos 29 anos e dos 30 aos 49 anos, Portugal e UE 27, por sexo, 2011 (%)

■ 30-49 Homens  
 ■ 30-49 Mulheres  
 ▲ 15-29 Homens  
 ▲ 15-29 Mulheres

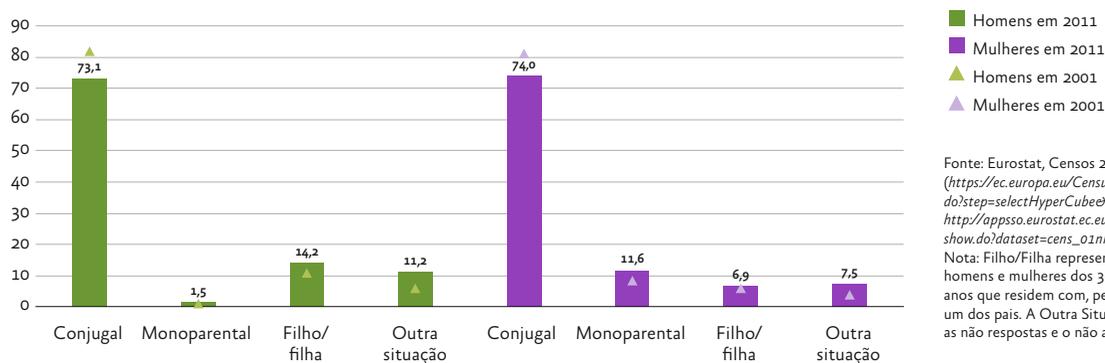
Fonte: Eurostat, *Census Data* (<https://ec.europa.eu/CensusHub2/query.do?step=selectHyperCube&qhc=false>).  
 Nota: Filho/Filha representa os homens e mulheres dos 30 aos 49 anos que residem com, pelo menos, um dos pais. A "Outra Situação" inclui, para além das pessoas a viver só, as não respondidas e o "não aplicável".



- Em Portugal, entre 2001 e 2011, o tipo de família mais representativo, quer para mulheres, quer para homens, é a família conjugal, embora se

registre um ligeiro decréscimo neste período (cerca de 5% para mulheres e para homens), como se observa na Figura 2.3.

**Figura 2.3** Tipos de famílias dos 30 aos 49 anos, Portugal, por sexo, 2001-2011 (%)



Fonte: Eurostat, Censos 2011.  
<https://ec.europa.eu/CensusHub2/query.do?step=selectHyperCube&ghc=false>  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/show.do?dataset=cens\\_01nhfst&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/hui/show.do?dataset=cens_01nhfst&lang=en)  
 Nota: Filho/Filha representa os homens e mulheres dos 30 aos 49 anos que residem com, pelo menos, um dos pais. A Outra Situação inclui as não respostas e o não aplicável.

- Sendo a monoparentalidade um tipo de família predominantemente feminino, observou-se mesmo um aumento da proporção de famílias monoparentais femininas entre 2001 e 2011, em Portugal.
- No caso dos homens, de 2001 para 2011, verificou-se um aumento da proporção de agregados familiares em que eles são os filhos, ao contrário do que se registou para as mulheres (filhas) que diminuíram no período 2001-2011 representando quase metade da proporção dos homens.

### **A dimensão média das famílias é reduzida e tem tendência para diminuir**

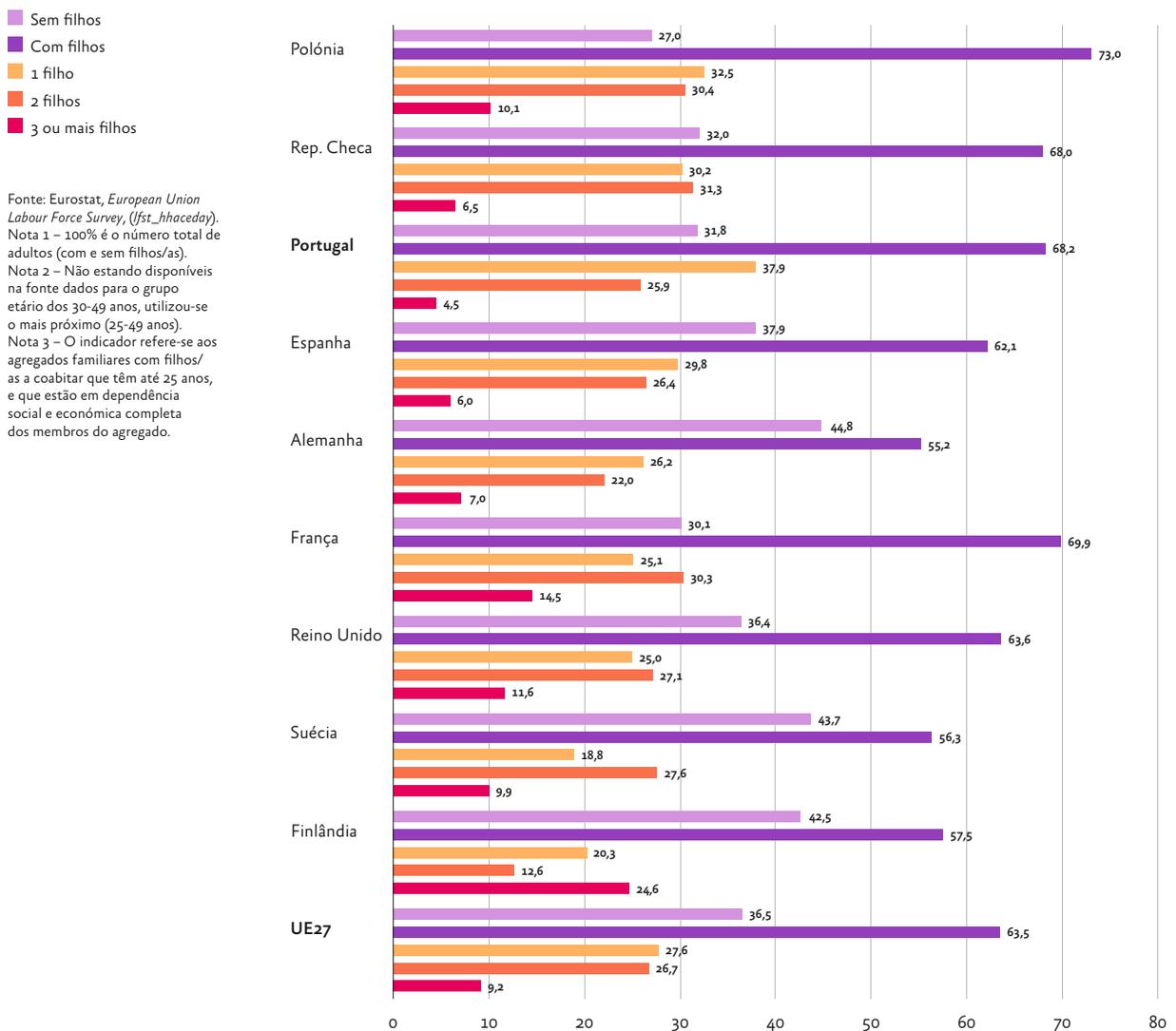
- A dimensão média dos agregados familiares na UE 27 diminuiu no período entre 2005 e 2015. Esta diminuição foi maior na Lituânia, Letónia, Eslovénia, embora não ultrapassando 0,5 em nenhum destes países.
- O país da UE 27 em que a dimensão média dos agregados familiares é maior é a Eslováquia, enquanto a Suécia surge como o país em que a dimensão média dos agregados familiares é menor, não chegando a dois indivíduos.

### **Na UE e em Portugal a maior parte das mulheres tem filhos**

- A distribuição do número de filhos/as por mulher, quando analisada com mais pormenor nalguns países e para este grupo de idade, permite concluir que a maior parte das mulheres tem filhos/as (Figura 2.4).
- Espanha, Alemanha, Reino Unido, Suécia e Finlândia são os países analisados em que predomina a proporção de mulheres sem filhos/as, sendo a Alemanha o país que mais se afasta da média da UE 27 – ainda que sejam 45% as mulheres sem filhos/as, e cerca de 55% as que têm filhos/as.

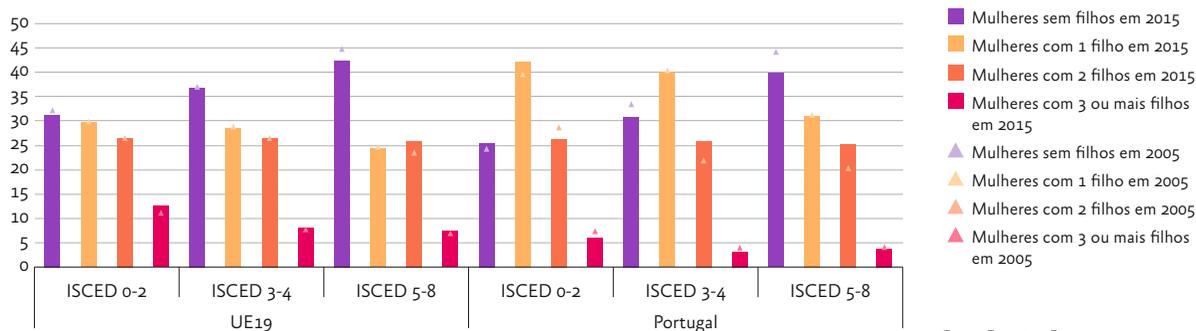
- O caso da República Checa parece representar uma situação de transição, considerando que a proporção de mulheres que tem 1, 2 ou não tem filhos/as é muito aproximada.
- O caso de França também se distingue entre os países analisados, mas por ser aquele em que a categoria modal é 2 filhos/as por mulher. Os países em que a proporção de mulheres com 2 filhos/as está acima da média da UE 27 são a Polónia, a República Checa, a Espanha, o Reino Unido e a Suécia.
- Portugal destaca-se neste conjunto de países por ser aquele em que a proporção de mulheres com um/a filho/a ultrapassa mais largamente a média da UE (respetivamente, 38% e 28%).

**Figura 2.4** Mulheres dos 25 aos 49 anos, com e sem filhos/as no agregado, por país, 2015 (%)



- Tanto na UE 27 países como em Portugal, em todos os níveis de escolaridade, há mais mulheres com filhos do que sem filhos. Ainda assim, quanto menor a escolaridade das mulheres, maior a tendência para ter filhos. Por exemplo, 70% das europeias com o ensino básico têm filhos/as, valor que desce para cerca de 60% nas europeias com o ensino superior (Figura 2.5).
- Em Portugal, comparando as mulheres com ensino superior com as que têm ensino básico, verifica-se a mesma relação do que na Europa, ou seja, a proporção de mulheres com ensino básico com filhos/as chega aos 75% enquanto entre as mulheres com ensino superior atinge os 60%. De registar, no entanto, em Portugal, uma característica particular: nas mulheres com o ensino superior predominam aquelas com um/a filho/a enquanto na UE 19, no nível de escolaridade superior, predominam as mulheres com dois/duas filhos/as. Mais ainda, tanto na UE como em Portugal, está a diminuir o número de mulheres com ensino superior sem filhos/as.

**Figura 2.5** Distribuição do número de filhos/as pela escolaridade das mulheres dos 25 aos 49 anos, Portugal e UE 19, 2005-2015 (%)



Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey (fst\_hhacednc)*, cálculos próprios.  
Nota: Só existem dados disponíveis para 2005 para a UE 19, mas não para UE 27.

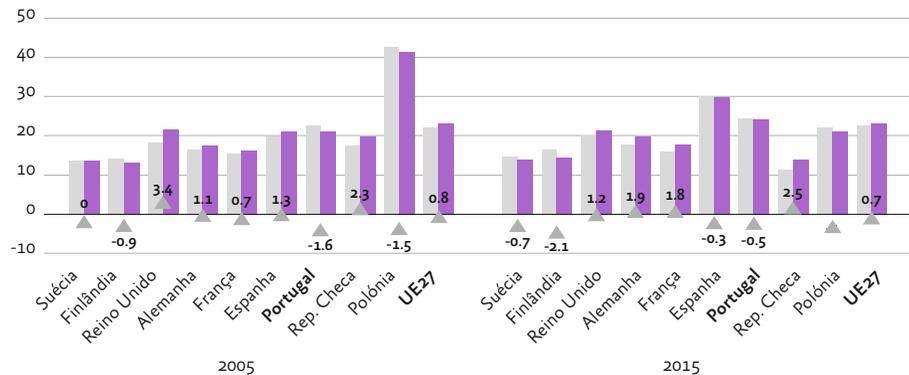
### Risco de pobreza semelhante para mulheres e homens

- Tendo em consideração o arco temporal entre 2005 e 2015, verifica-se, por um lado, que quer em Portugal, quer noutros países europeus, não se verificam grandes alterações relativamente à exposição ao risco de pobreza das mulheres e dos homens.
- Por outro, o risco de pobreza em Portugal e na Europa apresenta valores muito semelhantes para mulheres e homens.
- No grupo etário dos 30 aos 49 anos, em Portugal, o risco de pobreza para os dois sexos é ainda muito expressivo, atingindo cerca de 25% em 2015 dos homens e 24% das mulheres (Figura 2.6).
- Numa perspetiva diacrónica, e no período entre 2005 e 2015, o risco de pobreza aumentou, quer para mulheres, quer para homens, sem se verificarem diferenças significativas entre os sexos.

**Figura 2.6** Pessoas em risco de pobreza e exclusão social entre 25-49 anos, por país, por sexo e disparidade entre homens e mulheres (2005-2015) (%)

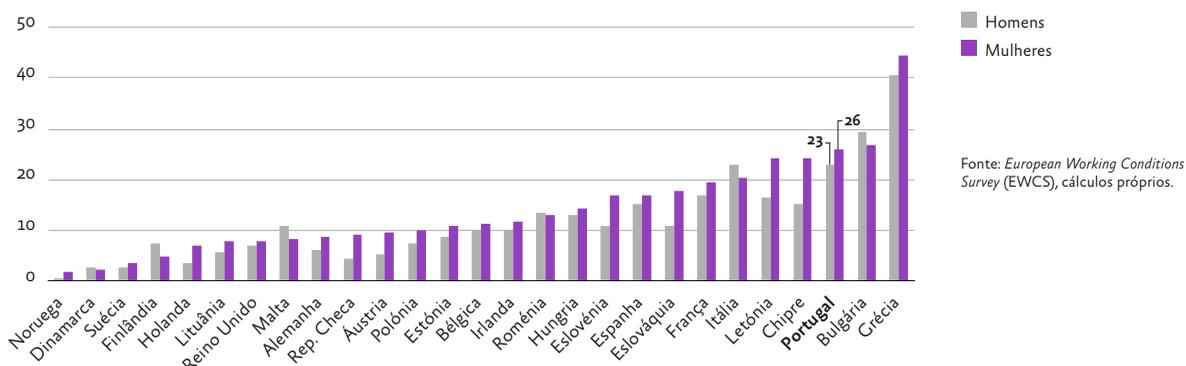
■ 25-49 Homens  
 ■ 25-49 Mulheres  
 ▲ 25-49 GAP

Fonte: Eurostat, EU-SILC  
 (Statistics on Income and Living  
 Conditions), (ilc\_peps01).



- Comparativamente ao grupo mais jovem (15 aos 29 anos) assinala-se, apesar de tudo, que o risco de pobreza é inferior no grupo etário dos 25 aos 49 anos. Recorde-se que, em Portugal, o risco de pobreza para os homens jovens atinge os 28,2% e para as mulheres 27,3%. No grupo dos 25 aos 49 anos são mais os homens que se encontram em risco de pobreza, mas a disparidade entre homens e mulheres é muito pouco expressiva.
- Segundo um relatório do *European Institute for Gender Equality* (EIGE, 2017) o risco de pobreza ou exclusão social para as famílias monoparentais na Europa diminuiu de 52,2% em 2010 para 47,7% em 2015. Apesar desta redução, este risco ainda é muito mais elevado para este tipo de família: quase o dobro do que se calcula para a população total (23,7% em 2015). Tendo em conta, como atrás se viu, que cerca de ¾ das famílias monoparentais são femininas, o risco de pobreza associado à monoparentalidade é pois particularmente penalizador para as mulheres.
- Em quase todos os países europeus, as mulheres apresentam maiores dificuldades – embora com diferenças muito ligeiras em fazer face às despesas com o rendimento do seu agregado familiar (Figura 2.7). Portugal e Itália são as exceções, já que são os homens a mostrar ligeiramente maiores dificuldades.
- Note-se que há já um conjunto grande de países que se situa acima da média da Europa (que é de 3,3 para as mulheres e de 3,2 para os homens), registando dificuldades em fazer face às despesas com o rendimento do agregado familiar, e outro conjunto de países, constituídos pelos países do norte da Europa, em que o rendimento disponível aos agregados lhes permite viver com grande facilidade.
- Portugal está entre os países em que as pessoas têm maiores dificuldades em fazer face às despesas (3,7 para as mulheres e 3,8 para os homens numa escala que varia entre 1 e 6), tal como sucede no Chipre, Bulgária e Grécia.

**Figura 2.7** Pessoas que afirmam ter dificuldade ou muita dificuldade em fazer face às despesas com o rendimento do agregado familiar, por sexo, dos 30 aos 49 anos, 2015



Em síntese, no que diz respeito à tipologia das famílias portuguesas, no grupo etário dos 30 aos 49 anos, os dados apontam para a forte predominância (acima dos 70%) dos agregados familiares compostos por casal com filhos/as, e para a feminização dos agregados monoparentais. No contexto europeu em que a dimensão média das famílias tem vindo a diminuir é ainda observável que a maioria das mulheres tem filhos. Neste quadro, Portugal destaca-se por ser o país em que a proporção de mulheres com um só filho ultrapassa a da média da UE 27. É de registar também que, embora o número de filhos seja maior nas mulheres com mais baixa escolaridade do que naquelas com escolaridade superior, tanto na UE 27 como em Portugal tem vindo a diminuir o número de mulheres com ensino superior sem filhos. Finalmente, foi possível concluir nesta secção que o risco de pobreza nesta fase da vida se mantém elevado em Portugal, embora sem grandes disparidades de género.

## Capítulo 3

### Articulação trabalho-família

A problemática da articulação trabalho-família assume particular relevância na fase da *rush hour of life* que se define por um forte investimento de homens e mulheres em simultâneo na vida familiar e na vida profissional, gerando pressões contraditórias e de difícil resolução. Neste contexto importa, assim, perceber:

*Que modalidades de articulação entre trabalho e família são mais frequentes na Europa nesta fase da vida: o modelo do homem ganha-pão, o modelo do duplo emprego com tempo parcial ou o modelo do duplo emprego a tempo inteiro? E como se compatibiliza a maternidade e a paternidade com a vida profissional? Que impacto têm as diferentes modalidades na igualdade de género?*

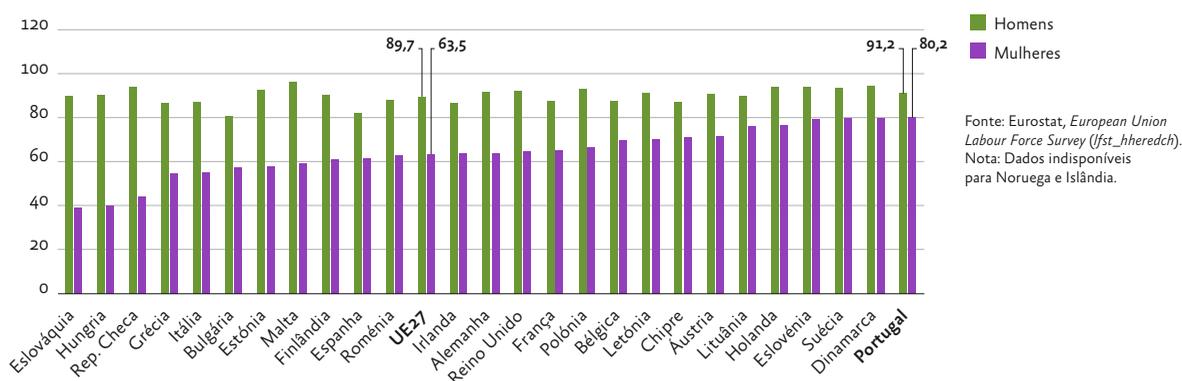
Para responder a estas questões analisa-se a taxa de emprego de adultos com e sem crianças menores de 6 anos e a distribuição dos trabalhadores e trabalhadoras por tipo de agregado, em Portugal e na UE 27. Procede-se ainda à correlação, para todos os países da UE 27, do índice sintético de fecundidade com a taxa de emprego de mulheres com filhos com menos de 6 anos e à análise da evolução da taxa de cobertura dos serviços de apoio a crianças em vários países da União Europeia. Finalmente observam-se, numa perspetiva de género, os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal e num grupo selecionado de países da UE, enriquecendo a análise com sínteses de estudos recentemente realizados em Portugal sobre esta temática.

#### **Elevada taxa de emprego das mães com crianças menores de 6 anos, em toda a Europa**

- Na maioria dos países da UE 27, a taxa de emprego das mulheres com crianças com menos de 6 anos entre os 25 e os 49 anos é elevada, situando-se acima dos 60% (Figura 3.1).
- Portugal tem a maior taxa de emprego feminino de adultos/as com crianças com menos de 6 anos, sendo seguido por países nórdicos como a Dinamarca e a Suécia, países de leste como a Eslovénia e a Lituânia e

países continentais como a Holanda e a Áustria. De realçar, no entanto, que as situações no mercado de trabalho não são semelhantes em todos os casos, porque, como já se viu na secção do trabalho, países como a Holanda e a Áustria têm proporções consideráveis de mulheres a trabalhar a tempo parcial (71,5% e 49,8%), situação que não é comparável com Portugal (9,6%), Eslovénia (10,5%) ou Lituânia (7,5%).

**Figura 3.1** Taxa de emprego de adultos/as com crianças menores de 6 anos, dos 25 aos 49 anos, por país e por sexo, 2015 (%)



- Note-se, no entanto, que as mulheres mães enfrentam muitas vezes situações de dupla armadilha. Nos países em que predomina o trabalho a tempo parcial feminino como solução para a conciliação trabalho-família podem gerar-se desvantagens para as mulheres. Com efeito, não só ocorre que as horas de trabalho a tempo parcial são muitas vezes elevadas e com baixas remunerações, como a participação masculina no trabalho não pago tende a ser muito reduzida. Também nos países em que as mães trabalham a tempo inteiro, mas não há igualdade na partilha dos cuidados e das tarefas e as políticas que a incentivem forem insuficientes, as mães tendem a acumular desvantagens (Torres *et al.*, 2012).

- Na esmagadora maioria dos países, no arco temporal entre 2000 e 2015, as mulheres com filhos com menos de 6 anos de idade aumentaram a sua taxa de emprego. As exceções são França, Roménia, Grécia, Finlândia e Eslovénia. A maior subida na taxa de emprego de mulheres com crianças menores de 6 anos verificou-se em Malta (31,7%), seguida pela subida na Letónia (17,2%) e Alemanha (15,4%) (Figura 3.2).

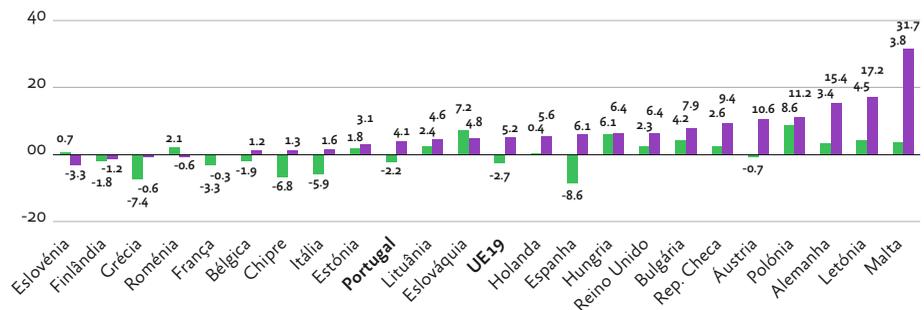
- A situação no caso dos homens é bastante diferente. Não só há um número maior de países com descidas nas taxas de emprego de homens com crianças até aos 6 anos, como as subidas são menores do que no caso das mulheres. As maiores subidas registam-se na Polónia (8,6%) e

Eslováquia (7,2%) e as maiores descidas em Espanha (8,6%), na Grécia (7,4%), Chipre (6,8%) e Itália (5,9%).

**Figura 3.2** Mudança na taxa de emprego de adultos com crianças menores de 6 anos, dos 25 aos 49 anos, por país e por sexo 2000-2015 (%)

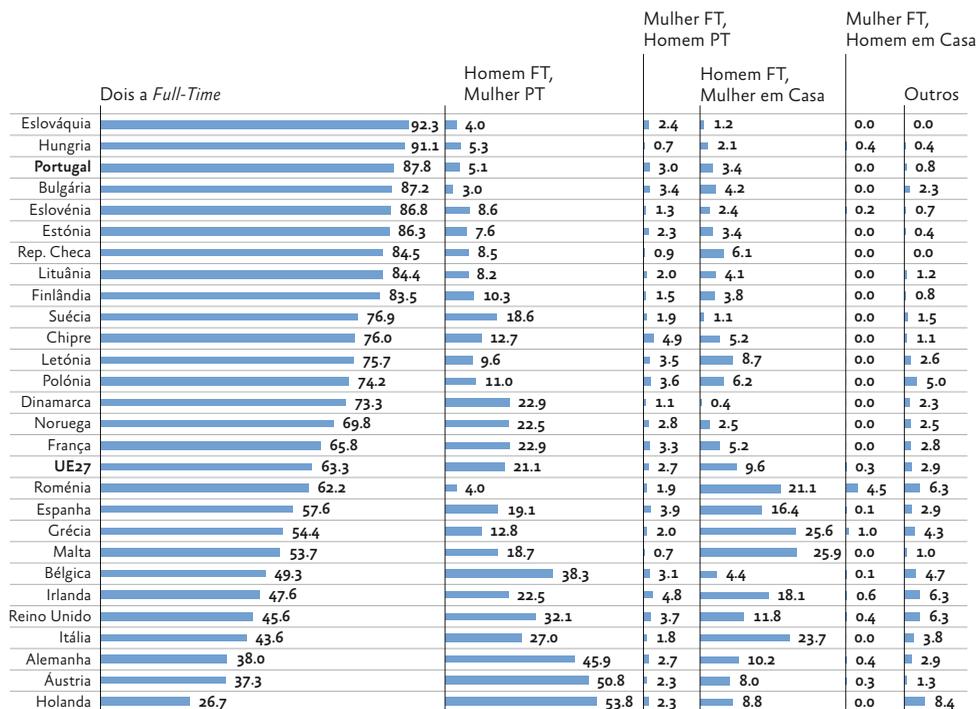
■ Homens  
■ Mulheres

Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey (fst\_hheredch)*, cálculos próprios.  
Nota: Dados indisponíveis para Noruega e Islândia.



- Na maior parte dos países, os agregados familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores entre os 30 e os 49 anos a viver em conjugalidade são maioritariamente compostos pelos dois elementos do casal a trabalhar a tempo inteiro. Países em que esta situação ganha proporções mais elevadas são Eslováquia (92,3%), Hungria (91,1%) e Portugal (87,8%) (Figura 3.3).
- Na média europeia a 27 países, este tipo de agregados atinge os 63,3%. O modelo *male breadwinner* limita-se a 9,6% dos agregados familiares das europeias e europeus a viver em conjugalidade, sendo ainda ultrapassado pela situação em que o homem trabalha a tempo inteiro e a mulher a tempo parcial (21,1%).
- Na Holanda e Áustria existem mais agregados em que os homens trabalham a tempo inteiro e as mulheres a tempo parcial (53,8% e 50,8%) do que agregados em que ambos os elementos do casal trabalham a tempo inteiro (26,7% e 37,3%, respetivamente). Os casos em que as mulheres trabalham a tempo inteiro e os homens a tempo parcial são muito poucos e em alguns países inexistentes.

**Figura 3.3** Distribuição dos/as trabalhadores/as casadas/os por tipo de agregado, dos 30 aos 49 anos, por país, 2015 (%)



Fonte: *European Working Conditions Survey (EWCS)*, cálculos próprios.

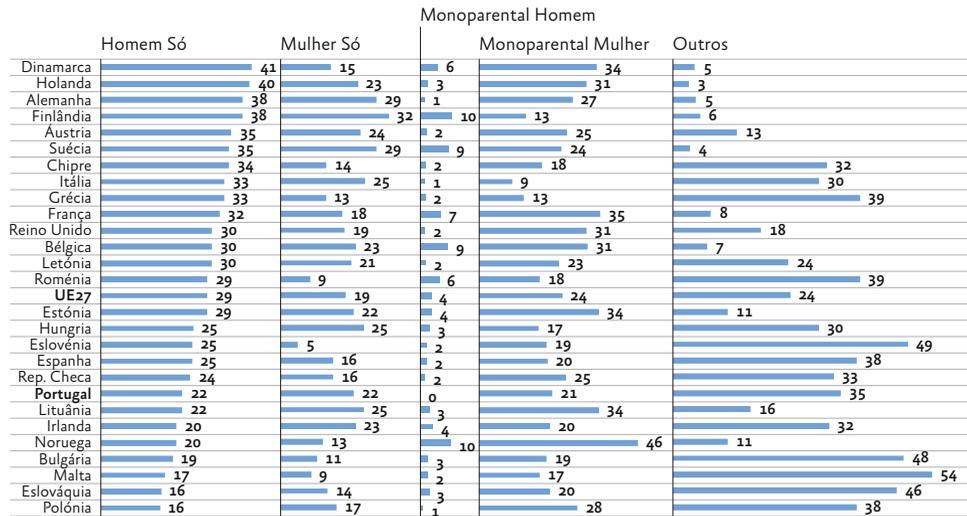
Nota 1: Dados indisponíveis para a Islândia.

Nota 2: A categoria "Outros" inclui os casais em que ambos trabalham a tempo parcial e os casais em que um trabalha a tempo parcial e o outro está em casa.

- Relativamente aos agregados familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores que não estão a viver em conjugalidade, percebe-se que há grandes diferenças por país. Enquanto na Dinamarca, Holanda, Alemanha, Finlândia, Áustria e Suécia, há uma proporção considerável de homens a viver sozinhos (entre os 35% e os 41%), em geral, a proporção de mulheres a viver sozinhas é sempre menor do que a dos homens e elas estão muito mais representadas na categoria da monoparentalidade. De assinalar também que nos países do sul e do leste, a percentagem de pessoas a viver com outros é ainda relevante (Figura 3.4). Esta situação poderá ser largamente explicada pela idade tardia de saída de casa dos pais, fenómeno que se tem agravado com o contexto de crise financeira e económica.

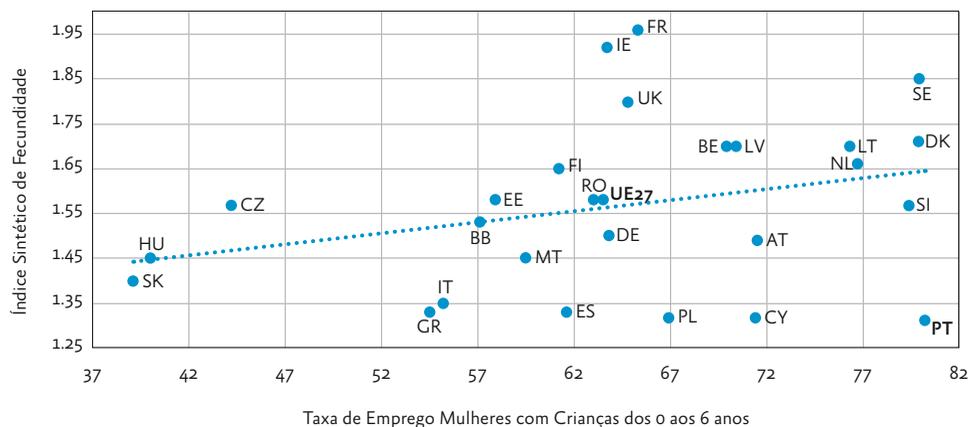
**Figura 3.4** Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras que não vivem em casal por tipo de agregado, dos 30 aos 49 anos, por país, 2015 (%)

Fonte: *European Working Conditions Survey (EWCS)*, cálculos próprios.  
 Nota 1: Dados indisponíveis para a Islândia  
 Nota 2: A categoria "Outros" inclui trabalhadores que vivem sós com os filhos ou com os pais ou com os irmãos, entre outros.



- Na média europeia a 27 países, 29% dos agregados das trabalhadoras e dos trabalhadores entre os 30 e os 49 anos que não estão a viver em conjugalidade são compostos por homens a viver sós, 24% por mulheres a viver com filhos, 24% por pessoas a viver com outros familiares ou não familiares e 19% de mulheres a viver sós. Já em Portugal, 35% dos agregados de trabalhadores e trabalhadoras sem estar a viver em conjugalidade são de pessoas a viver com outros, 22% dos agregados são de homens a viver sós, outros 22% de mulheres a viver sós e 21% de famílias monoparentais (mulheres a viver com filhos/as).
- Ao analisar agora a relação entre o índice sintético de fecundidade e a taxa de emprego de mulheres com crianças dependentes com menos de 6 anos de idade, verifica-se que não existe correlação significativa (Figura 3.5). Este resultado demonstra que não é a empregabilidade feminina que impede a fecundidade: países como a Suécia e a Dinamarca têm uma elevada taxa de emprego e também dos mais altos índices de fecundidade; outros como a Eslováquia e a Hungria têm baixas taxas de emprego e de fecundidade; e outros ainda como Portugal, Chipre, Polónia e Espanha, apresentam uma média ou elevada empregabilidade e baixos índices de fecundidade. Haverá pois outros fatores a convocar para explicar a redução da fecundidade. Nomeadamente, o acesso a serviços de apoio à infância de qualidade e a custos razoáveis, fecundidade tardia, os baixos rendimentos e os fortes investimentos nas crianças que podem traduzir-se, como é o caso de Portugal, numa descendência de um/a filho/a só (Cunha, 2007; Torres, 2014; Mendes *et al.*, 2016).

**Figura 3.5** Índice Sintético de Fecundidade (15 aos 49 anos) e taxa de emprego de mulheres com crianças dependentes com menos de 6 anos de idade (30 aos 49 anos)

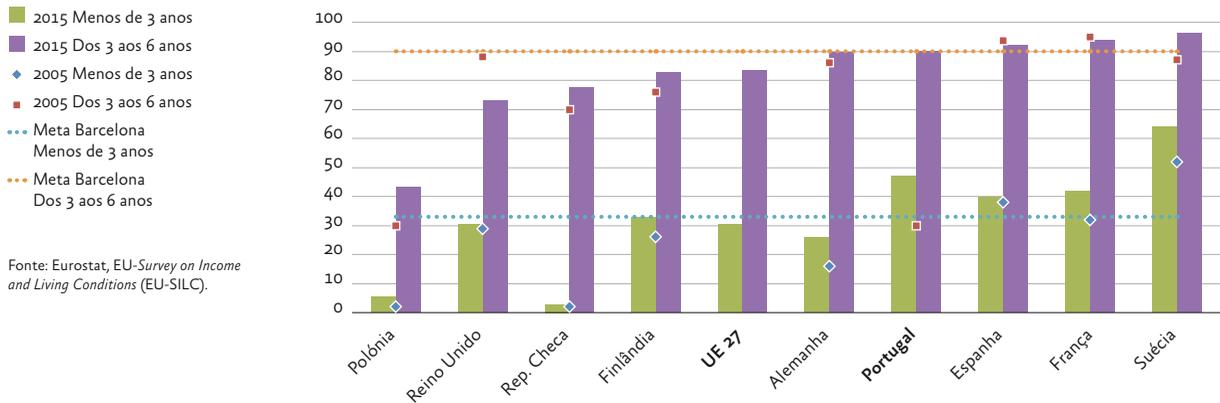


Fonte: PORDATA e Eurostat, European Union Labour Force Survey (fst\_hheredch), cálculos próprios. Nota: Dados indisponíveis para Noruega e Islândia.

### Acentuado crescimento dos serviços de apoio a crianças em Portugal

- A taxa de cobertura de serviços de apoio a crianças está estreitamente relacionada com a possibilidade de pais e mães exercerem uma profissão remunerada. Partindo desta associação, o Conselho Europeu definiu em 2002, para a União Europeia, um objetivo de 33% das crianças até aos 3 anos (o equivalente a creche para Portugal) e de 90% das crianças com idades entre os 3 e a idade escolar (equivalente a jardim de infância para Portugal) estarem integradas em estruturas formais de cuidados – as denominadas “Metas de Barcelona”.
- Numa primeira análise, pode-se referir que a taxa de cobertura dos serviços de apoio a crianças até aos 3 anos de idade é relativamente baixa num conjunto de países analisados. Porém, alguns países conseguem em 2015 atingir a Meta de Barcelona, nomeadamente, Suécia, Portugal, França, Espanha e Finlândia (Figura 3.6).
- Em Portugal, entre 2005 e 2015, verifica-se uma transformação no sentido do aumento da capacidade de cobertura até aos 3 anos, passando de 30% a 47,2%, tendo superado largamente a Meta de Barcelona; também nos serviços de apoio a crianças entre os 3 e os 6 anos de idade a meta foi atingida: passando-se dos 30% de cobertura em 2005 para 89,9% em 2015. Assim, no espaço de uma década, Portugal evoluiu de uma situação em que registava a pior cobertura no contexto europeu para uma das mais elevadas.

**Figura 3.6** Taxa de cobertura dos serviços de apoio a crianças até aos 3 anos e dos 3 aos 6 anos, por país, 2005 e 2015 (%)



Fonte: Eurostat, EU-Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC).

- Portugal destaca-se, assim, como o país onde se verifica o maior crescimento das taxas de cobertura nos dois grupos de idade. O resto da Europa acompanha a tendência de aumento, embora num ritmo menos intenso. Importa referir o caso do Reino Unido, na medida em que é o país que regista a maior diminuição da cobertura de serviços destinados a crianças entre os 3 e os 6 anos de idade.

### Projetos Workcare: algumas conclusões

Os resultados dos projetos “*Social Quality and Changing Relationships between Work, Care and Welfare in Europe (Workcare)*” e “*Workcare Sinergies 2009-2011*” apontaram para as seguintes conclusões:

- Os países em que existe uma taxa de cobertura elevada de equipamentos de apoio à primeira e segunda infância são também aqueles em que é maior a continuidade no emprego para homens e mulheres ao longo do tempo. Em contraponto, frequentemente, nos países com licenças mais prolongadas torna-se particularmente difícil para as mulheres voltarem a trabalhar depois de terem tido filhos.
- Na Europa existe escassez de equipamentos infantis de boa qualidade a preços acessíveis, especialmente para crianças menores de três anos, embora a taxa de cobertura tenha vindo nos últimos anos a aumentar. Por outro lado, o ensino pré-escolar e a escolaridade obrigatória têm frequentemente horários demasiado curtos e que não satisfazem as necessidades de pais e mães trabalhadores/as.
- A inexistência de apoios às crianças que possam ser pagos pelos orçamentos familiares significa a retirada, pelo menos parcial, das mulheres do mercado de trabalho para cuidarem dos filhos. Nestas condições, optam por aceitar situações de trabalho a tempo parcial ou empregos precários para conseguirem cumprir as responsabilidades familiares. Isto resulta da conjugação de diversos fatores: 1. Ideologias sobre os cuidados às crianças; 2. Expectativas normativas; 3. Atitudes

dos/as empregadores/as; 4. Diferença de rendimentos entre homens e mulheres. Esta assimetria tem consequências duráveis para a vida das mulheres, nomeadamente ao nível da segurança económica e das oportunidades de construção de uma carreira profissional.

O que é que os europeus, mulheres e homens, desejam para a boa articulação trabalho-família?

- Os pais e mães na Europa participam ativamente na educação e desenvolvimento dos/as seus/suas filhos/as e estão preocupados/as com o seu bom desenvolvimento cognitivo e educacional. Querem cuidados de qualidade exercidos por profissionais que tenham em consideração as necessidades evolutivas das crianças, e que tenham conhecimentos e saberes específicos para as ajudar no seu desenvolvimento cognitivo.
- Pais e mães desejam equipamentos e serviços de qualidade, com profissionais qualificados/as, a preços acessíveis e com horários compatíveis com as suas responsabilidades profissionais, a quem possam confiar os seus filhos.

O projeto “*Social Quality and Changing Relationships between Work, Care and Welfare in Europe (Workcare)*” financiado pela Comissão Europeia no âmbito do *Framework Program 06*, envolveu seis países europeus e foi coordenado por Claire Wallace. Anália Torres coordenou dois *work packages* no âmbito deste projeto que se desenvolveu em Portugal no CIES/ISCTE 2006-2008. [http://cordis.europa.eu/result/rcn/47691\\_en.html](http://cordis.europa.eu/result/rcn/47691_en.html) O projeto “*Workcare Sinergies*” envolveu sete países e foi coordenado por Michaela Gstrein e Liliana Mateeva. [http://cordis.europa.eu/project/rcn/94042\\_en.html](http://cordis.europa.eu/project/rcn/94042_en.html)

Não é, no entanto, suficiente avaliar apenas se as Metas de Barcelona estão a ser alcançadas. Uma análise de género nesta idade da vida implica perceber que, se os serviços de guarda das crianças não tiverem horários ajustados aos horários de trabalho das mães e dos pais, estas e estes terão de encontrar soluções alternativas.

- No que diz respeito ao número de horas que as crianças com menos de 3 anos passam por dia nestes serviços de apoio, a situação de Portugal é semelhante à que se verifica na Eslovénia, Letónia, Eslováquia e Polónia, em que as crianças permanecem mais de 30 horas por semana em serviços de apoio.

### **Persistente feminização do trabalho não pago**

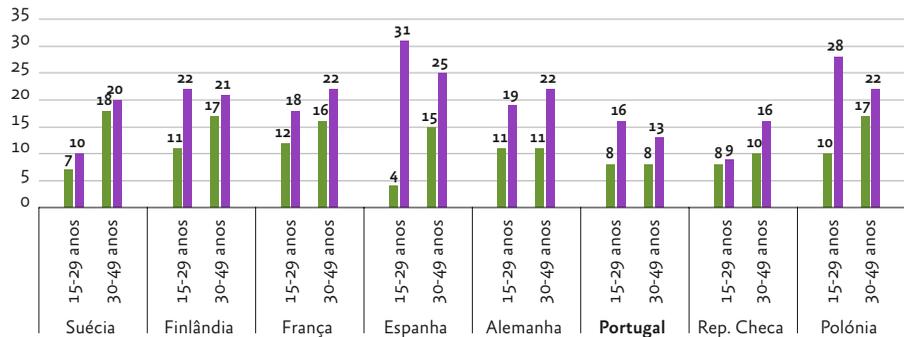
Com o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, e tal como já se viu, os casais de duplo emprego tornaram-se a norma na maioria dos países da Europa. Contudo, os homens não aumentaram a participação na esfera doméstica e familiar de forma tão expressiva como as mulheres o fizeram no mercado de trabalho. O que faz com que a articulação das responsabilidades profissionais e familiares não seja igual para ambos os sexos, mas sim penalizadora das mulheres (Perista *et al.*, 2016; Wall *et al.*, 2016).

- As mulheres dos 30 aos 49 anos continuam a despende em média mais horas por semana a cuidar da família. A maior diferença entre homens e mulheres verifica-se em Espanha (10 horas) e a menor na Suécia (2 horas). Portugal tem uma diferença entre homens e mulheres de 5 horas semanais, com as mulheres a dedicar 13 horas a cuidar da família e os homens 8 horas (Figura 3.7).

**Figura 3.7** Média de horas passadas a cuidar da família, dos 15 aos 29 e dos 30 aos 4 anos, por país e por sexo (horas), 2012

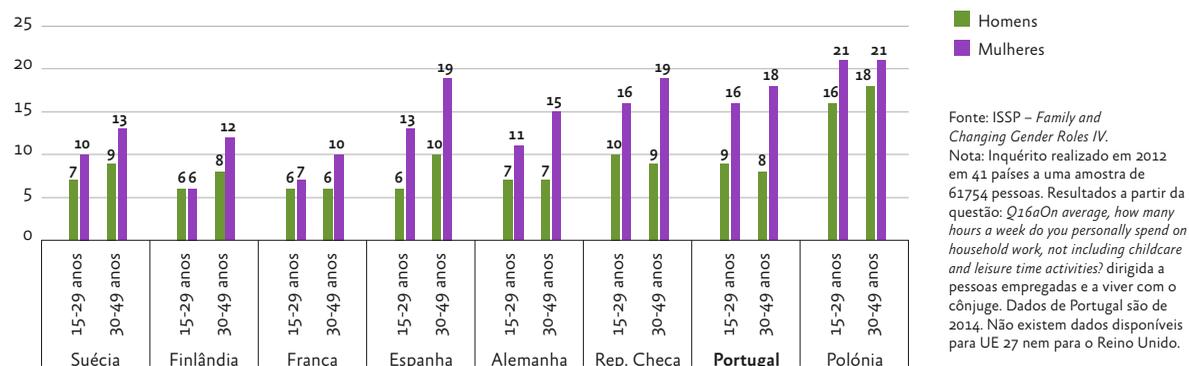
■ Homens  
■ Mulheres

Fonte: ISSP – *Family and Changing Gender Roles IV*.  
Nota: Inquérito realizado em 2012 em 41 países a uma amostra de 61754 pessoas. Resultados a partir da questão: Q16b *On average, how many hours a week do you spend looking after family members (e.g. children, elderly, ill or disabled family members)* para pessoas empregadas e a viver com o cônjuge. Dados de Portugal são de 2014. Não existem dados disponíveis para UE 27 nem para o Reino Unido.



- Comparando com o grupo etário mais jovem, não se pode afirmar que este grupo passe mais horas a cuidar da família do que as/os jovens, pois a realidade difere de país para país. Na Suécia, as pessoas mais jovens passam muito menos horas a cuidar da família do que este grupo etário. Já em Portugal, enquanto os homens de ambos os grupos etários despendem, em média, número idêntico de horas a cuidar da família, as mulheres mais jovens passam mais horas nos cuidados à família do que as mulheres do grupo dos 30 aos 49 anos.
- São também as mulheres que passam mais horas a cuidar da casa. A maior diferença entre homens e mulheres verifica-se na República Checa e em Portugal (10 horas em cada um) e a menor na Polónia (3 horas) (Figura 3.8).
- Comparando com as pessoas mais jovens, o grupo etário dos 30 aos 49 anos despende mais horas neste tipo de trabalho, sobretudo no caso das mulheres.

**Figura 3.8** Média de horas passadas a cuidar da casa, dos 15 aos 29 e dos 30 aos 49 anos, por país e por sexo (horas), 2012



Com as transformações ocorridas nas famílias e no mercado de trabalho, a articulação trabalho-família começou a fazer parte da agenda política dos Estados membros da UE 15 nos anos 90. As políticas europeias tiveram então como preocupação fundamental aumentar a participação feminina no mercado de trabalho, com o objetivo da sustentabilidade da segurança social e do crescimento económico.

No entanto, a igualdade de género tem sido um objetivo secundário, ou não tem sido sequer mencionada, com exceção dos países escandinavos. Também se tem prestado menos atenção a medidas que incentivem a maior participação dos homens no cuidado e nas tarefas domésticas. Persiste, pois, uma tensão nas políticas que pretendem promover a participação das mulheres no mercado de trabalho e a expectativa de que sejam elas as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidado (Lewis, 2009).

### Usos do tempo: mulheres dos 25 aos 44 anos com mais horas de trabalho não pago

Das considerações finais do trabalho de investigação que resultou no livro *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal* (Perista et al., 2016) realçamos as seguintes conclusões sobre o uso do tempo na faixa etária dos 25 aos 44 anos:

- Tanto nos homens como nas mulheres, é nessa faixa etária que mais tempo é despendido em trabalho não pago (tarefas domésticas e de cuidados). Mas as mulheres dedicam cerca de 5 horas e 28 minutos por dia a esse trabalho e os homens 3 horas e 06 minutos, ou seja, a disparidade é de 2 horas e 22 minutos. Durante o fim de semana, a disparidade pode alcançar mais de 3 horas no sábado.
- A prestação de cuidados diários às crianças é perpassada por uma forte assimetria de género. São sobretudo as mulheres que dedicam tempo a esse trabalho e a disparidade chega a atingir 1 hora e 04 minutos nos dias úteis.

- Foram verificadas fortes desigualdades de género também na prestação de cuidados às pessoas adultas com dependência ou incapacidade, sendo 63% das mulheres que residem no mesmo agregado com pessoas dependentes a reportar prestar esse tipo de cuidado comparativamente a 22% dos homens.
- As mulheres neste grupo etário, como se verifica também no estudo, apresentam uma elevada taxa de participação no mercado de trabalho extremamente próxima da dos homens, com uma disparidade de apenas 1.3 p.p.
- Portanto, não surpreende serem as mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos as que mais expressam o sentimento de pressa com frequência, assim como mais reportam falta tempo para satisfazer os gostos pessoais e as que mais sentem fazer mais do que é justo.
- Globalmente, as mulheres com atividade profissional despendem 8 horas e 35 minutos em trabalho pago e os homens 9 horas e 02 minutos, enquanto elas despendem em média 4 horas 17 minutos em trabalho não pago e eles 2 horas e 37 minutos por dia.

<sup>1</sup> Este trabalho teve por base o conjunto de resultados do Projeto INUT – Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres, promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

### **Trabalho não pago influencia rendimento mensal: situação mais penalizadora para as mulheres**

Regressões lineares, simples e múltiplas, realizadas permitiram verificar os fatores influenciadores do comportamento do Rendimento Mensal, num conjunto de países, para os indivíduos dos 30 aos 49 anos.

- Os resultados revelam a importância do nível de escolaridade: para o conjunto dos países analisados, quanto mais elevado o nível de escolaridade concluído maior o rendimento dos indivíduos. Para todos os países, exceto a Suécia, ser-se mulher interfere negativamente no rendimento mensal. Em Portugal e República Checa a idade influencia negativamente o rendimento, embora na Suécia, Finlândia e Espanha influencie positivamente. Do trabalho não pago, apenas o cuidar da casa influencia negativamente o rendimento mensal em Portugal.
- Nas regressões lineares simples, com uma variável explicativa, verificou-se que o nível de escolaridade é mais influenciador do que o sexo. No entanto, estas duas variáveis juntas explicam melhor o comportamento do Rendimento Mensal do que isoladas, sobretudo em Portugal e na Alemanha. Se juntarmos ainda, a estas duas variáveis, componentes do trabalho não pago, é possível compreender melhor a influência exercida por outras variáveis no Rendimento Mensal. A conjugação do sexo, nível de escolaridade e das horas passadas a cuidar das crianças parece influenciar o Rendimento Mensal em todos os países analisado, exceto na Suécia.

- As horas passadas a cuidar da casa não parecem influenciar tanto o rendimento mensal quanto o cuidado com as crianças. Apresentam, no entanto, juntamente com o sexo e o nível de escolaridade, um bom modelo explicativo do Rendimento Mensal, sobretudo em Portugal. As horas passadas a cuidar de idosos ou familiares com deficiência, quando conjugadas com o sexo e o nível de escolaridade, parecem influenciar o Rendimento Mensal em Portugal, e ainda mais na Alemanha.
- Pode-se, portanto, concluir que, apesar do nível de escolaridade obtido influenciar positivamente o rendimento mensal, as mulheres são penalizadas pelo seu sexo e pelas horas que despendem em trabalho não pago, seja a cuidar de crianças, da casa ou de familiares idosos ou com deficiência.

Em síntese, verifica-se que o modelo predominante na UE e em Portugal de agregados familiares das trabalhadoras e dos trabalhadores entre os 30 e os 49 anos a viver em conjugalidade são maioritariamente compostos pelos dois elementos do casal a trabalhar a tempo inteiro. Portugal é o país da UE 27 com a mais elevada taxa de empregabilidade entre mulheres com filhos menores de 6 anos. De um modo geral, na Europa, tem vindo a crescer a proporção de mulheres com filhos menores de 6 anos que trabalham, mas não é a crescente empregabilidade deste grupo que impede a fecundidade, como o demonstraram as análises realizadas. Há que ter em conta, entre outros fatores, o papel das políticas públicas de apoio à conciliação família-trabalho, particularmente a existência de serviços de apoio às crianças. A este propósito, importa destacar a particularidade do caso português e de outros países do sul da Europa onde, por um lado, se regista forte crescimento nas taxas de cobertura deste tipo de serviços entre 2005 e 2015, mas onde as condições objetivas de vida (nomeadamente relacionadas com o emprego e a remuneração) produzem o adiamento do primeiro filho e a limitação do projeto de parentalidade ao filho único, aprofundando a queda da fecundidade. Apesar destes progressos, verifica-se ainda forte disparidade de género na distribuição do trabalho doméstico e de cuidar, que é penalizadora para as mulheres portuguesas e que apresenta impactos significativos ao nível dos seus rendimentos.

## Capítulo 4

### Violência e crime

Vimos, na fase da infância e juventude, que os rapazes se expõem mais a situações de risco e de violência e são mais vulneráveis a causas externas de morte (acidentes, quedas, afogamentos, ataques violentos, entre outros), morrendo também mais precocemente do que as raparigas.

*Será que estas tendências se mantêm ou atenuam na rush hour of life? Nesta idade da vida, como se posicionam homens e mulheres face ao crime, à violência e ao suicídio? Que efeito tem o género nas suas práticas e perceções?*

A análise destes tópicos assenta em dados relativos à população prisional, às causas de morte e às taxas de suicídio, mobilizando ainda conclusões de estudos internacionais que têm investigado a violência sobre as mulheres e as diferenças de género nas práticas de suicídio de homens e de mulheres.

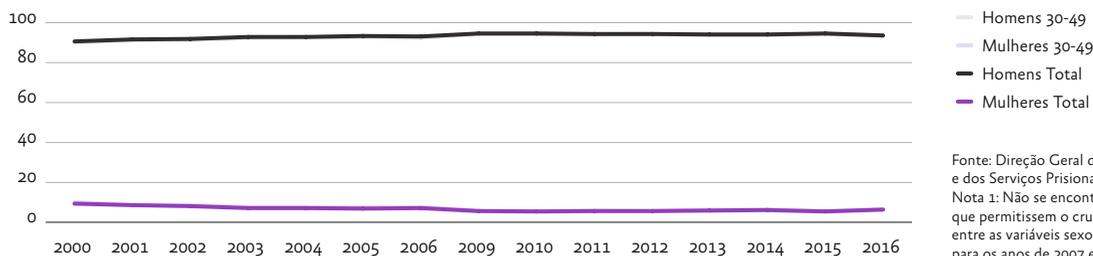
#### **Mais frequentemente os homens são autores de crimes e as mulheres as vítimas**

Apesar de a violência e o crime poderem não coincidir, uma vez que nem todas as manifestações de violência estão definidas como crimes, a população prisional é um indicador importante por exprimir a dimensão de crime cometido por pessoas que foram por isso julgadas e às quais foi aplicada a pena mais grave.

- No que diz respeito à população prisional portuguesa, percebe-se não só uma imensa disparidade de género, com uma proporção de reclusos do sexo masculino muito superior à do sexo feminino, quer no grupo etário dos 30 aos 49 anos (93,6% e 6,4%, respetivamente, em 2016), quer na totalidade da população reclusa (93,7% e 6,3% para o mesmo ano), como também que esta disparidade se tem mantido relativamente estável ao longo do período temporal 2000-2016 (Figura 4.1). Ambas as tendências (a masculinização da população prisional em 2016 e a regularidade dessa masculinização ao longo do arco temporal em análise) são confirmadas pelas aplicações feitas em 2001, 2007 e 2014 do estudo “Inquérito Nacional sobre Comportamentos Aditivos em Meio Prisional” coordenado por Torres (2016).

- Isto pode ser explicado pelo facto de a manifestação de indiferença ao medo, assumindo comportamentos de risco ou violentos, fazer parte da afirmação de masculinidade, como fator de demonstração de força e de poder perante as mulheres e outros homens. Deste modo, os homens expõem-se mais a situações de criminalidade e violência.

**Figura 4.1** População prisional em Portugal de pessoas dos 30 aos 49 anos e da população global, por sexo (2000-2016) (%)

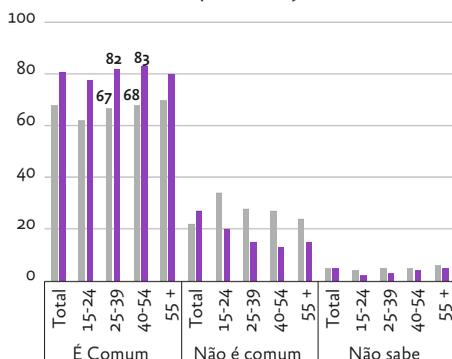


Fonte: Direção Geral de Reinserção e dos Serviços Prisionais (DGRSP).  
 Nota 1: Não se encontraram dados que permitissem o cruzamento entre as variáveis sexo e idade para os anos de 2007 e 2008.  
 Nota 2: Devido à proximidade dos valores entre o grupo etário do 30 aos 49 anos e do total da população, as linhas aparecem sobrepostas tanto no caso dos homens como no caso das mulheres.

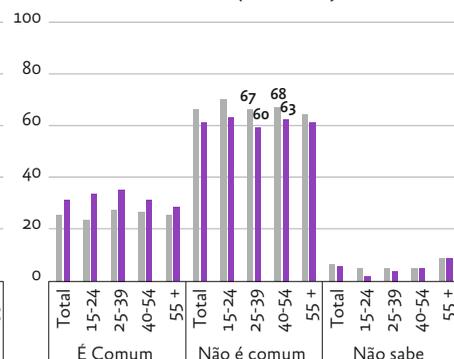
- Os resultados do Eurobarómetro especial 449 (2016), dedicado ao estudo da violência de género, mostram que, no grupo etário dos 25 aos 54 anos, mais de 80% das mulheres da UE 28 considera que a violência contra as mulheres no seu país é comum. A perceção dos homens do mesmo grupo etário não atinge os 70% (Figura 4.2).
- Quanto à violência sobre os homens, aproximadamente 40% das mulheres do grupo dos 25 aos 39 anos considera que ela é comum, mas a maioria considera que não é comum. Os homens no mesmo grupo etário ainda consideram, mais do que as mulheres, que esta violência não é comum (Figura 4.3).

**Figuras 4.2 e 4.3** Perceção da prevalência da violência contra homens e mulheres na UE 28, por grupo etário e por sexo, 2016 (%)

Em termos gerais, quão comum pensa ser a violência contra as mulheres em... (no seu País)?



Em termos gerais, quão comum pensa ser a violência contra os homens em... (no seu País)?



Fonte: Comissão Europeia, *Special Eurobarometer Gender-based violence 449*.

Este Eurobarómetro evidencia que quase um quarto da população da Europa a 28 países inquirida (24%) tem uma pessoa vítima de violência doméstica entre familiares e amigos/as. As mulheres demonstram ter mais consciência da violência doméstica (81%) comparativamente aos homens (68%) e também do assédio sexual (76% de mulheres e 65% de homens). As mulheres são mais propensas a falar com alguém sobre violência doméstica e a pensar que os atos de violência baseada no género devem ser criminalizados.

O estudo, cujos resultados se apresentam na caixa seguinte, abordou um dos aspetos da violência em contexto laboral, o assédio, que, como se verá, tem grande incidência neste grupo etário dos 30 aos 49 anos.

### **Assédio sexual e moral no local de trabalho é mais cometido por homens sobre mulheres**

O estudo “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”, desenvolvido pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) entre 2014 e 2016, envolveu a aplicação de um inquérito por questionário a uma amostra representativa da população ativa em Portugal Continental, excluindo o sector primário, e a realização de entrevistas a pessoas com experiências de assédio sexual, moral e sexual e moral.

Foi desenvolvida uma análise integradora de várias dimensões: a contextual, atendendo à especificidade das organizações (em dimensão de trabalhadores/as, quanto ao setor de atividade e quanto à sua atividade distinguindo-se organizações prestadoras de serviços de unidades industriais, por exemplo); a das relações de género, atendendo à importância do poder, quer entre homens e mulheres, quer na hierarquia das organizações, espelhando-se nas relações de dependência entre subordinados/as e chefias, mas também nas relações de competição entre colegas.

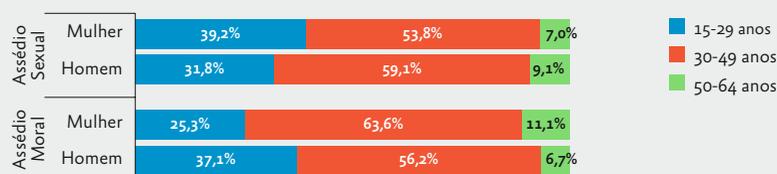
- O assédio sexual, definido como “um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de natureza física, verbal ou não verbal” (Torres *et al.*, 2016, p. 74) é expressivamente cometido por homens (82,4%, comparativamente a 17,6% de mulheres) e mais sobre mulheres (14,4%) do que sobre homens (8,6%).
- O assédio moral, definido como “um conjunto de comportamentos indesejados percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica ou física.” (Torres *et al.*, 2016, p. 74) é também predominantemente cometido por homens: 69,7%, de homens comparativamente a 30,3% de mulheres e é também mais cometido sobre mulheres (16,7%) do que sobre homens (15,9%).

No que diz respeito aos resultados:

- No caso do assédio sexual, a moda está no grupo etário dos 30 a 49 anos, com mulheres com idade neste intervalo a ser alvo de assédio sexual em quase 54% das situações. Quando a este grupo etário (dos 30 aos 49 anos) se soma a proporção de situações do grupo etário mais jovem (dos 15 aos 29 anos) encontram-se então

93% das situações. Já no caso dos homens é mais explícito o peso da idade, com cerca de 59% das situações de assédio sexual sobre homens com idades entre os 30 e os 49 anos.

- Também no assédio moral a moda mantém-se no grupo etário dos 30 aos 49 anos, com as mulheres a serem alvo de assédio moral em quase 64% das situações e homens, do mesmo grupo etário, em cerca de 56% das situações. No assédio moral, a proporção de homens com idades entre 15 e 29 anos, quando somada aquela revela que cerca de 93% de homens com 15 ou mais anos e até aos 49 é alvo de assédio moral no local de trabalho.

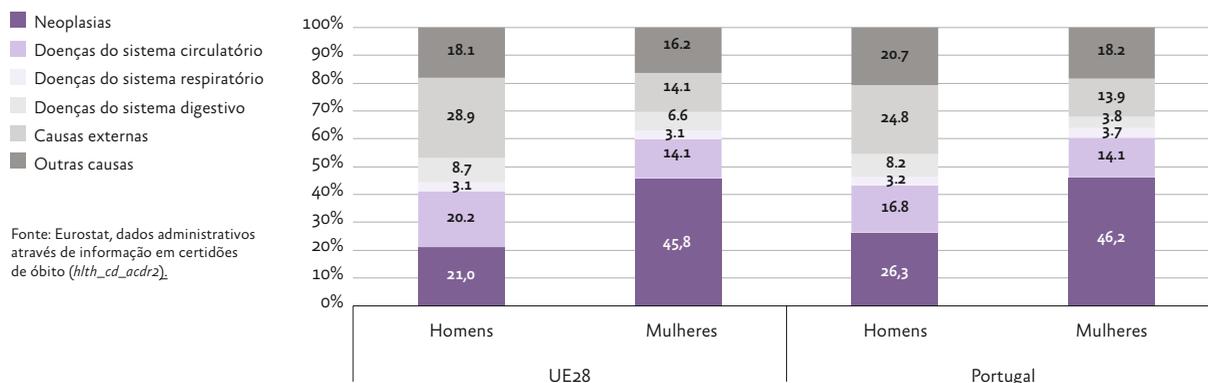


### Mais jovens homens do que jovens mulheres morrem de causas externas

- As formas de demonstração e de adequação a um certo tipo de masculinidade, como comportamentos violentos e/ou de risco, ajudam a perceber porque é que os homens morrem mais do que as mulheres de causas externas e menos de causas naturais, como por exemplo neoplasias. As causas externas de morte compreendem todas as mortes associadas a acidentes, acidentes rodoviários, quedas, afogamentos, suicídio, envenenamento e agressão. A masculinização das causas externas de morte explica-se pela tendência para os homens se exporem mais a situações de risco podendo potenciar acidentes e violência, no sentido de reafirmarem a sua masculinidade, ao demonstrarem maior virilidade e agressividade, exprimindo de forma simbólica, o seu poder através do uso de armas (mortes por violência) ou da condução perigosa ou arriscada de veículos (mortes por acidentes rodoviários). A afirmação da masculinidade traduz-se assim em situações e contextos de tensão e conflito exacerbado, o que os torna mais vulneráveis a comportamentos de risco e situações de morte prematura evitáveis – sendo eles os que mais morrem e matam (Pedroso, 2013; Moura *et al.*, 2015).

- No contexto europeu, 28,9% dos homens com idades entre os 30 e os 49 anos morrem de causas externas face a 14,1% das mulheres (Figura 4.4). A mesma tendência se percebe em Portugal, com 24,8% face a 13,9%. No que diz respeito por exemplo às neoplasias, esta é a causa de morte de 45,8% das mortes de mulheres europeias face a 21,0% dos homens europeus. Em Portugal, as proporções são 46,2% e 26,3% e respetivamente.

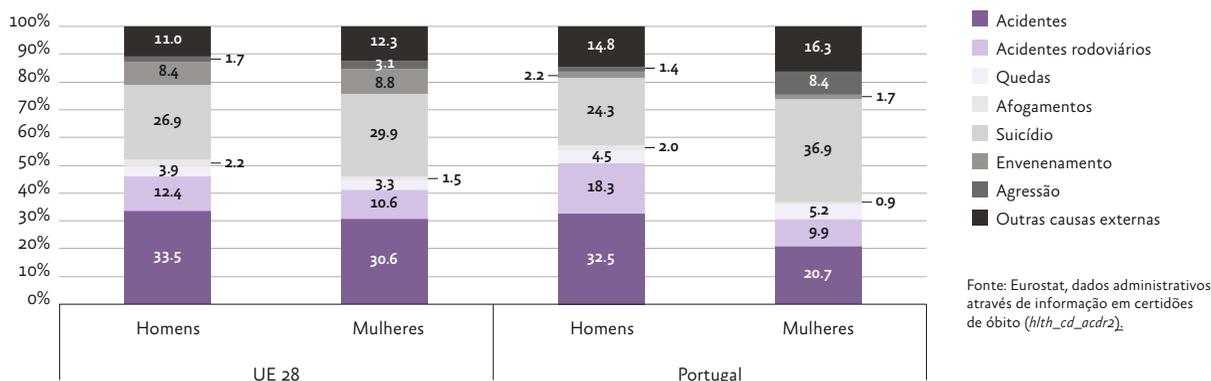
**Figura 4.4** Causas de morte por sexo de pessoas dos 30 aos 49 anos, Portugal e UE 28, 2014 (%)



Fonte: Eurostat, dados administrativos através de informação em certidões de óbito (*hlth\_cd\_acdr2*).

- Relativamente às causas externas de morte, os acidentes são, neste grupo etário, a principal causa nos homens, quer na UE 28 (33,5%) quer em Portugal (32,5%). No entanto, no caso das mulheres, o suicídio ganha peso relevante. Na média da Europa a 28 países, a diferença entre a proporção de mulheres que morrem de acidente (30,6%) é muito próxima da de mulheres que morrem de suicídio (29,9%). Em Portugal, a morte por suicídio é a mais frequente (36,9% face a 20,7% das mortes por acidente) (Figura 4.5).
- Este resultado parece contrariar as tendências constatadas em estudos como o de Bilsker e White (2011) e o de Varnik *et al.*, (2008), que apontam para que as mulheres registem, em todas as idades, uma proporção consideravelmente mais elevada de tentativas de suicídio, apresentando mais comportamentos de autoagressão intencional, mas menores taxas de suicídio. Segundo os autores, esta situação deve-se aos métodos utilizados por homens e mulheres. Os homens tendem a utilizar métodos mais mortais, como armas de fogo ou enforcamento, e as mulheres métodos menos agressivos, como sobredosagens medicamentosas.
- No entanto, quando se analisa a taxa bruta de suicídio percebe-se que mais homens do que mulheres cometem suicídio. Apenas, proporcionalmente, mais ainda morrem de acidente, reduzindo o peso das mortes por suicídio no total de mortes por causas externas.

**Figura 4.5** Causas externas de morte por sexo, Portugal e UE 28, 2014 (%)

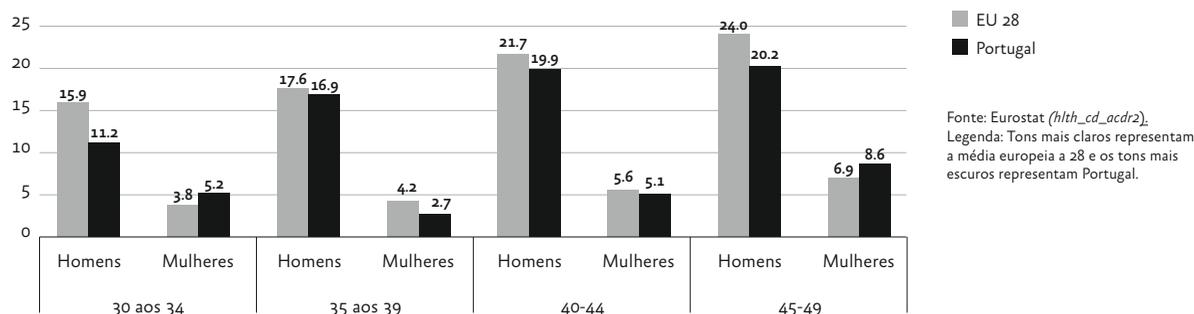


Fonte: Eurostat, dados administrativos através de informação em certidões de óbito (*hlth\_cd\_acdr2*).

### O suicídio é um fenómeno genderizado

- Tal como já se tinha constatado na juventude, também nas idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos os homens registam maiores taxas de suicídio do que as mulheres (Figura 4.6).
- Verifica-se uma tendência nos homens para a taxa de suicídio aumentar à medida que a idade aumenta, pelo menos até aos 49 anos. Estudos apontam para uma descida da taxa nas idades posteriores, sendo o pico a idade entre os 40 e os 49 (Bilsker e White, 2011).
- Se nos jovens homens europeus, com idades entre os 15 e os 29 anos, 6,7% das causas externas de morte se devem a suicídio em 2014, nos homens com idades entre os 45 e os 49 anos esse número sobe para os 24,0%.

**Figura 4.6** Taxa de suicídio por sexo para Portugal e a média europeia a 28 (dos 30 aos 49 anos), 2014 (%)



Fonte: Eurostat (*hlth\_cd\_acdr2*).  
Legenda: Tons mais claros representam a média europeia a 28 e os tons mais escuros representam Portugal.

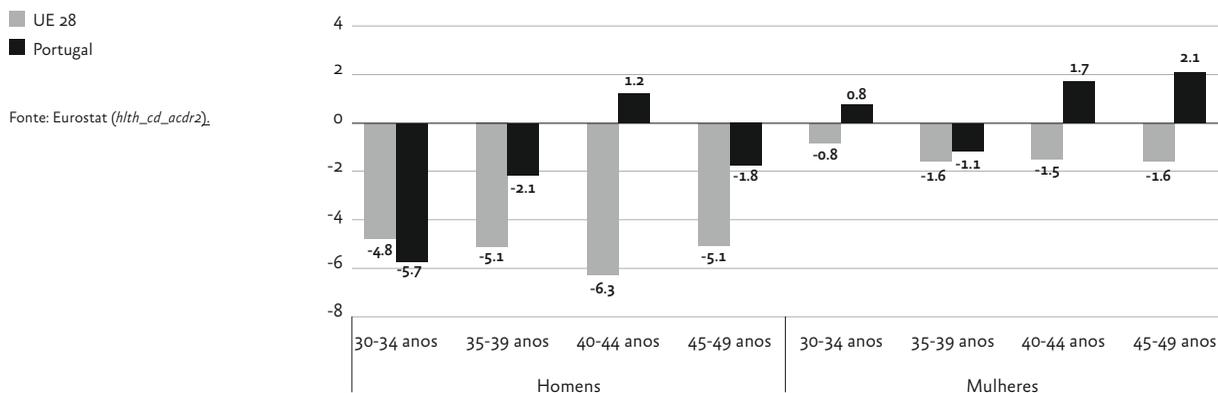
- Isto poderá ser explicado, não só pela relutância por parte dos homens em procurar ajuda médica no que diz respeito a doenças mentais, devido ao estigma associado e às expectativas de força, virilidade e resiliência nos homens, mas também pelos métodos mais mortais utilizados pelos homens no suicídio.

## Suicídio mais consumado pelos homens

- Bilsker e White (2011) mostram como as mulheres registam em todas as idades uma proporção consideravelmente mais elevada de tentativas de suicídio, registando mais comportamentos de autoagressão intencional, mas menores taxas de suicídio. Esta situação deve-se aos diferentes métodos utilizados por homens e mulheres.
- Os homens tendem a utilizar métodos mais mortais como armas de fogo ou enforcamento e as mulheres métodos menos agressivos como sobredosagens medicamentosas. O estudo pan-europeu coordenado por Varnik (Varnik *et al.*, 2008) que analisou resultados sobre métodos de suicídio em 119.122 homens e 41.338 mulheres de 16 países europeus entre 2000 e 2005 concluiu que os métodos mais mortais (armas de fogo e enforcamento) são na sua larga maioria utilizados por homens (62%).
- Bilsker e White (2011) avançam possíveis explicações para o recurso a diferentes métodos por homens e mulheres, depois da análise de várias pesquisas internacionais. Nomeadamente, referem que os homens tendem mais a sentir-se sem esperança e com maior intenção de morrer. Mais provavelmente estarão intoxicados (por álcool ou droga) no momento da tentativa e por isso mais desinibidos, menos preocupados com as consequências das suas ações e mais dispostos a ter comportamentos que os magoem ou desfigurem.

- Quando se analisa a mudança entre 2004 e 2014 para Portugal e para a União Europeia, percebe-se que homens europeus e mulheres europeias registaram uma tendência para a diminuição da taxa de suicídio, mas Portugal apresenta um aumento das taxas de suicídio quer nos homens quer nas mulheres, embora o aumento nos homens seja sempre superior ao aumento verificado nas mulheres (Figura 4.7).

**Figura 4.7** Mudança na taxa de suicídio por sexo para Portugal e a média europeia a 28 (p.p.), 2004-2014



Em síntese, a população prisional continua a ser esmagadoramente masculina, como já se tinha verificado na juventude. Em média, na UE 28, as mulheres demonstram ter mais consciência da prevalência de violência doméstica e de assédio sexual do que os homens. Por outro lado, verificou-se também que o suicídio é um fenómeno genderizado: os homens tendem a praticá-lo com maior frequência do que as mulheres.

## Capítulo 5

---

### Valores

---

Se na fase da infância e juventude nos interessou perceber genericamente qual a orientação dos valores de jovens homens e mulheres, tendo em conta que a *rush hour of life* é a fase da vida particularmente marcada pela necessidade de gestão simultânea de responsabilidades e exigências no trabalho e na família, torna-se importante identificar agora de forma mais específica quais os valores associados a estas dimensões da vida. Assim, interrogamo-nos:

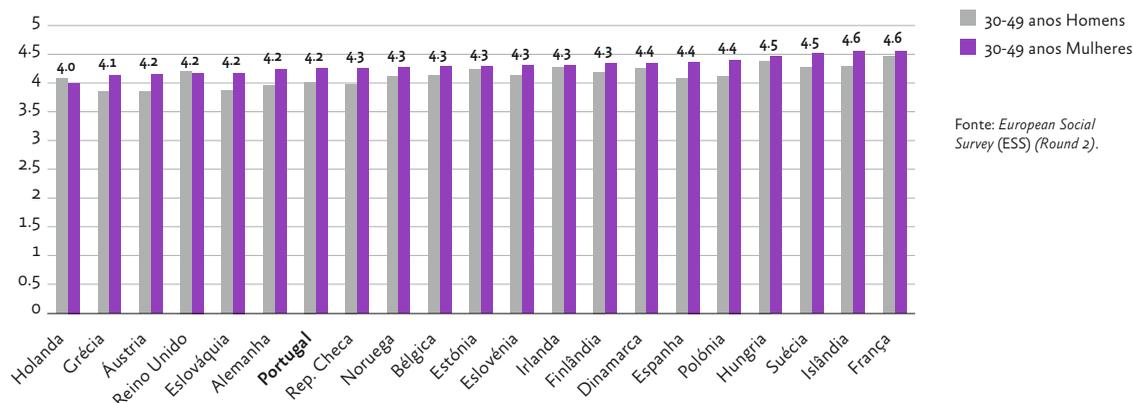
*Quais as diferenças entre mulheres e homens relativamente aos valores da família e do trabalho na rush hour of life? Qual a adesão à ideia tradicional de que as mulheres devem sacrificar a profissão à família? E que os homens devem ter prioridade sobre as mulheres quando há mais desemprego? Que valores exprimem homens e mulheres na rush hour of life face a estas questões, tão importantes para a igualdade de género?*

Sabe-se já que:

- De forma transversal em toda a Europa, a família é apontada por homens e por mulheres como a principal prioridade da vida (Torres *et al.*, 2008).
- A ideia de que os homens devem ter responsabilidades iguais às mulheres nos cuidados às crianças e na vida doméstica (Figura 5.1) torna-se também um valor comum, tanto para homens como para mulheres, em toda a Europa, incluindo em Portugal e nos outros países do sul (Bergmann e Lechner, 2012; Torres *et al.*, 2013; Wall *et al.*, 2016).
- Observa-se ainda o surgimento de uma visão não tradicionalista por parte de homens que reclamam a necessidade de maior envolvimento no dia-a-dia da família (Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall *et al.*, 2016).
- Em contrapartida, como se viu na parte sobre a articulação trabalho-família, persiste a centralidade do papel da mulher e da mãe na família traduzindo-se numa desigualdade nos tempos dedicados ao trabalho não pago por homens e mulheres na maioria dos países da Europa, de forma mais acentuada nuns do que noutros.

- Esta contradição entre valores e práticas pode ser o exemplo da dificuldade de gerir as exigências profissionais e familiares, que se agudiza pela inexistência de políticas de igualdade de género e facilitadoras da articulação.

**Figura 5.1** Os homens deviam ter tantas responsabilidades como as mulheres em relação à casa e aos filhos, dos 30 aos 49 anos, por país e sexo (médias)



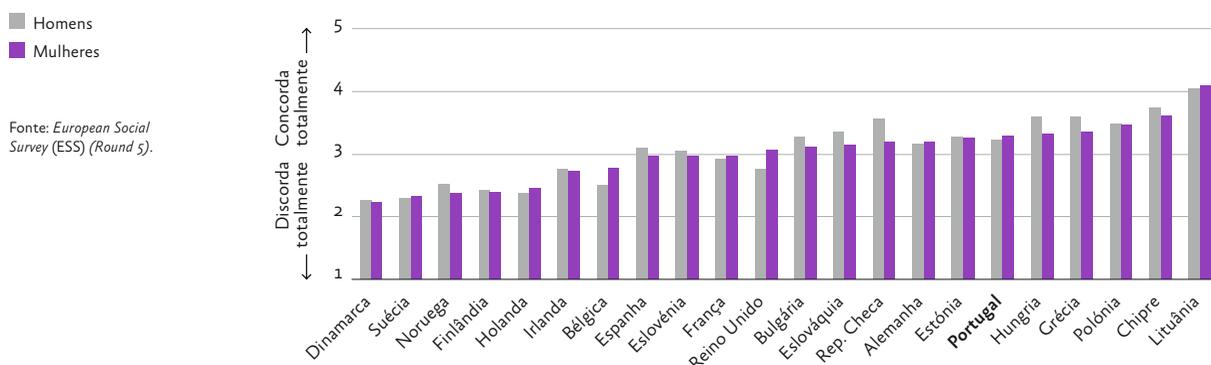
Fonte: *European Social Survey (ESS) (Round 2)*.

A análise é feita a partir do *European Social Survey* (2010) para as pessoas entre os 30 e os 49 anos, incidindo sobre dois indicadores em específico, que medem a total concordância ou discordância face às afirmações: “Uma mulher devia estar preparada para reduzir o seu trabalho remunerado para o bem da sua família” (Figura 5.2) e “Quando os empregos são poucos, os homens deviam ter prioridade em ocupá-los em relação às mulheres” (Figura 5.2). Torna assim, possível concluir que:

- Na maioria dos países, as mulheres e os homens não concordam nem discordam, quando se pergunta se ‘uma mulher deve estar preparada para reduzir o seu trabalho pago para o bem da sua família’. Só os países nórdicos e a Holanda rejeitam esta ideia e só a Polónia, Chipre e Lituânia se aproximam de uma posição de concordância (Torres *et al.*, 2012; Torres *et al.*, 2013) (Figura 5.3).
- Esta ambiguidade pode revelar que, em boa parte dos países europeus, as mulheres são percebidas de forma ambivalente: por um lado, como profissionais e, por outro, como cuidadoras naturais, vivendo sob a tensão contraditória de poderem e terem direito, tal como os homens, a participar na vida económica e no mercado de trabalho, mas também o dever de assegurar o bem-estar da família.
- Por outro lado, nos países nórdicos onde as políticas de igualdade de género se encontram mais desenvolvidas, rejeita-se o sacrifício profissional das mulheres em função da família.

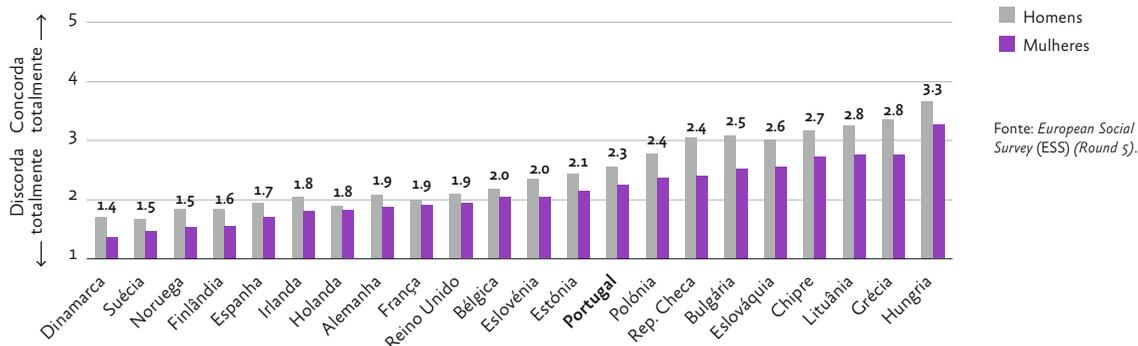
- A centralidade atribuída às mulheres no domínio do trabalho não pago e das tarefas cuidadoras será parte integrante do ciclo vicioso que as penaliza desde a juventude: prejudica-as na integração no mercado de trabalho, servindo de justificação para a disparidade salarial.

**Figura 5.2** Uma mulher devia estar preparada para reduzir o seu trabalho remunerado para o bem da sua família, por país e sexo (médias)



- A maioria dos europeus, mulheres e homens, rejeitam a ideia de que ‘quando os empregos são poucos, os homens deviam ter prioridade em ocupá-los em relação às mulheres’, situando-se abaixo do ponto médio da escala (não concordo nem discordo) (Figura 5.3).
- Esta rejeição significa que, mesmo em situação de crise e desemprego, as mulheres devem ter igualdade de acesso ao mercado trabalho.
- Os países onde a rejeição é menor são a Hungria, Grécia, Lituânia, Chipre e Eslováquia. Nestes países são os homens quem menos rejeita esta afirmação.
- A rejeição desta ideia, ou seja, o alinhamento com posições mais igualitárias, é mais intensa entre os países nórdicos.
- Importa ainda sublinhar que, em todos os países da Europa, os homens rejeitam menos do que as mulheres esta afirmação. Assumindo, assim, estas em todos os países um posicionamento mais igualitário.
- Portugal localiza-se entre os países que rejeitam esta afirmação: mulheres e homens assumem uma visão igualitária no acesso ao mercado de trabalho, rejeitando a ideia de que em cenário de falta de emprego os homens deveriam ter prioridade em ocupá-los; e também aqui as mulheres assumem posição mais igualitária do que os homens.

**Figura 5.3** Quando os empregos são poucos, os homens deviam ter prioridade em ocupá-los em relação às mulheres, por país e sexo (médias)



• Se a igualdade entre homens e mulheres relativamente ao trabalho pago parece ser um valor adquirido em Portugal e no resto da Europa, mesmo havendo uma grande concordância relativamente à necessidade de mulheres e homens terem iguais responsabilidades nas tarefas cuidadoras, a feminização dessas responsabilidades persiste em Portugal e na maioria dos países europeus, como a literatura vem demonstrando (ver, por exemplo, Torres *et al.*, 2013; Saraceno 2000; Fahey e Spéder 2004; Wall 2005; Tobio 2001; 2005; Crompton 1999; 2006; Wall, Aboim e Cunha, 2010).

### Vida familiar e igualdade de género

A análise dos dados do ISSP, desenvolvida pela equipa do ICS no *research brief* “Vida familiar e papéis de género: Atitudes dos portugueses em 2014” (Ramos, Atalaia e Cunha, 2016) revela que o grupo etário dos 30 aos 44 anos assume as seguintes orientações:

- Amplo apoio ao modelo de casal de duplo emprego com ambos os elementos do casal a participar no mercado de trabalho.
- Atitude favorável à participação masculina na vida familiar em ambos os sexos, mas com 92% das mulheres, comparativamente a cerca de 70% dos homens, a invocarem significativamente mais a necessidade de maior contribuição masculina nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos.
- Atitude desfavorável aos papéis tradicionais de parentalidade: cerca de 60% dos homens e mais de 70% das mulheres concordam que o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano.
- Os efeitos da parentalidade na vida profissional não são percebidos por homens e mulheres da mesma maneira, sendo que quase 60% das mulheres e menos de 40% dos homens concordam que ter filhos/as limita a progressão na carreira profissional.
- Ampla concordância entre homens e mulheres relativamente à introdução de medidas pró-igualitárias no trabalho, tais como garantia de igualdade salarial entre

homens e mulheres (cerca de 90%), extensão da licença parental obrigatória para o pai (cerca de 70%) e partilha da licença entre o pai e a mãe (em torno de 60%).

- Mais de 60% de mulheres mostram-se favoráveis à introdução de quotas para garantir o acesso das mulheres a cargos de chefia e direção e de quotas para homens em profissões com sobre representação feminina, contra cerca de 40% dos homens.
- Maior aceitação das famílias monoparentais e de casais do mesmo sexo entre as mulheres (à volta de 60%) do que entre os homens (à volta de 40%).

Em síntese, os dados revelam alguma ambivalência nos valores das europeias e dos europeus face ao papel das mulheres na família e no trabalho, conceptualizando-as simultaneamente como profissionais e como cuidadoras naturais. Esta ambiguidade, mais forte nalguns países (como Portugal) do que noutros é suscetível de criar tensões contraditórias na vida das mulheres, penalizando-as.

## Capítulo 6

### Perfis e classes sociais dos europeus na *rush hour of life*

Apesar de homens e mulheres na *rush hour of life* apresentarem, como se viu, expectativas e aspirações muito semelhantes, na prática, as suas vidas têm condições objetivas desiguais. Vimos já, na fase da juventude, como estas desigualdades se refletiam numa segregação vertical e horizontal no mercado de trabalho, com eles a ocuparem lugares de topo e elas remetidas para posições técnicas e de enquadramento ou executantes. Vimos ainda a singularidade do caso português, com as mulheres portuguesas mais próximas das suas congéneres do leste europeu do que das do sul da Europa, por serem das que trabalham mais horas e recebem mais baixos salários. Importa agora perceber:

*Que perfis de países, e de mulheres e homens, considerando um conjunto de indicadores que refletem, de forma genérica, as suas condições de vida se podem encontrar na Europa na *rush hour of life*? E como se situa Portugal nesse espaço europeu? Como se distribuem homens e mulheres por classes sociais nos diferentes países nesta fase da vida?*

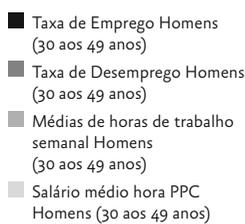
Para identificar perfis de homens e mulheres e compreender como portuguesas e portugueses se posicionam no contexto europeu, elaborou-se uma análise de *clusters*, selecionando as seguintes variáveis: taxa de emprego, taxa de desemprego, salário médio/hora (em Paridade de Poder de Compra) e a média de horas semanais de trabalho.

- Numa primeira abordagem foi possível concluir que as portuguesas e os portugueses estão ainda muito afastadas/os da realidade vivida pelas mulheres e homens da mesma idade nos países do centro e norte da Europa, países onde elas e eles apresentam menores taxas de desemprego e salários médios/hora mais elevados.
- Mas quando se compararam portuguesas e portugueses com os de outros países do sul, ou de leste, foi necessário estabelecer uma distinção por sexo, já que a análise de *clusters* revelou associações de países diferentes para eles e para elas.

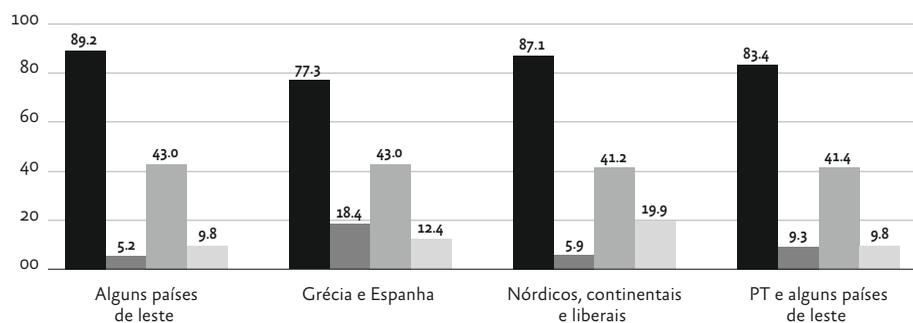
## Homens portugueses: menos empregados e mais mal remunerados

- Em Portugal, os homens tendem a equiparar-se aos homens de Itália, Bulgária, Letónia e Eslováquia. Isto é, fazem parte do grupo com uma das menores taxas de emprego, das maiores taxas de desemprego, com os salários mais baixos e com menores médias de horas de trabalho.
- Os homens portugueses distanciam-se dos homens gregos e espanhóis.
  - Os homens da Grécia e de Espanha caracterizam-se pela maior taxa de desemprego da Europa, e apresentam mais horas de trabalho e maiores salários do que os homens em Portugal.
- Os homens portugueses afastam-se também do grupo constituído pelos homens dos países escandinavos (Noruega, Suécia, Finlândia, Dinamarca e Islândia), dos países liberais (Reino Unido e Irlanda) e dos países continentais (Bélgica, França, Alemanha, Holanda e Áustria).
  - Este grande grupo caracteriza-se pelo salário médio/hora mais elevado, uma das maiores taxas de emprego no contexto europeu, das menores taxas de desemprego e das menores médias de horas semanais de trabalho.
- Os homens portugueses também se separam do grupo formado pelos restantes países de leste (República Checa, Hungria, Polónia, Roménia, Eslovénia e Estónia).
  - Os homens que constituem este grupo definem-se pela maior taxa de emprego, menor taxa de desemprego, maior média de horas de trabalho semanal e menores salários.

Figura 6.1. Perfis de países (Homens) (2014 e 2015) (%)



Fonte: Eurostat e OCDE, cálculos próprios.



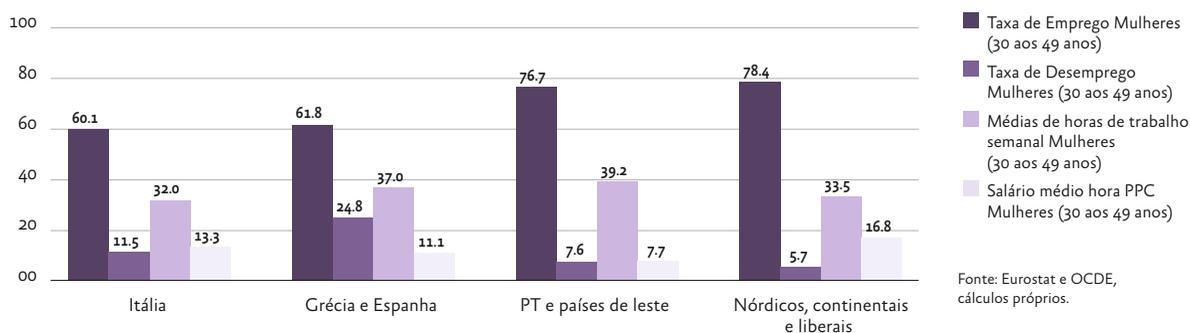
## Mulheres portuguesas: mais horas de trabalho, mas piores remunerações

- As mulheres portuguesas estão mais próximas das mulheres dos países do leste da Europa (Bulgária, República Checa, Estónia, Letónia, Lituânia, Hungria, Polónia, Roménia, Eslovénia e Eslováquia), e afastam-se das

mulheres dos outros países do sul como, por exemplo, da Itália, Grécia e Espanha. Isto é, as portuguesas (e as mulheres dos países de leste) registam das maiores taxas de emprego, a maior média de horas de trabalho e o menor salário médio/hora. No que diz respeito à taxa de desemprego feminino, Portugal e os países de leste apresentam valores relativamente baixos (Figura 3.2).

- As mulheres portuguesas afastam-se do grupo formado pelas mulheres da Grécia e de Espanha.
  - Este grupo define-se pela presença de mulheres com a segunda mais baixa taxa de emprego, a maior taxa de desemprego, o segundo salário médio/hora mais baixo e das maiores médias de horas de trabalho.
- Ao mesmo tempo, as mulheres portuguesas estão distantes do grupo constituído pelas mulheres dos países escandinavos (Noruega, Suécia, Finlândia, Dinamarca e Islândia), continentais (Bélgica, França, Alemanha, Holanda e Áustria) e liberais (Reino Unido e Irlanda).
  - Neste grupo, estão presentes mulheres de diferentes países que se caracterizam pela maior taxa de emprego, menor taxa de desemprego, pelo salário médio/hora mais elevado e das menores médias de horas semanais de trabalho.
- Por fim, as mulheres portuguesas separam-se também das mulheres de Itália.
  - Estas mulheres caracterizam-se pela menor taxa de emprego e menor média de horas semanais de trabalho, pelos maiores salários médios/hora e mais elevada taxa de desemprego.

Figura 6.2. Perfis de países (Mulheres) (2014 e 2015) (%)



*E que relações se estabelecem entre género e classes sociais, em Portugal e nos países europeus?*

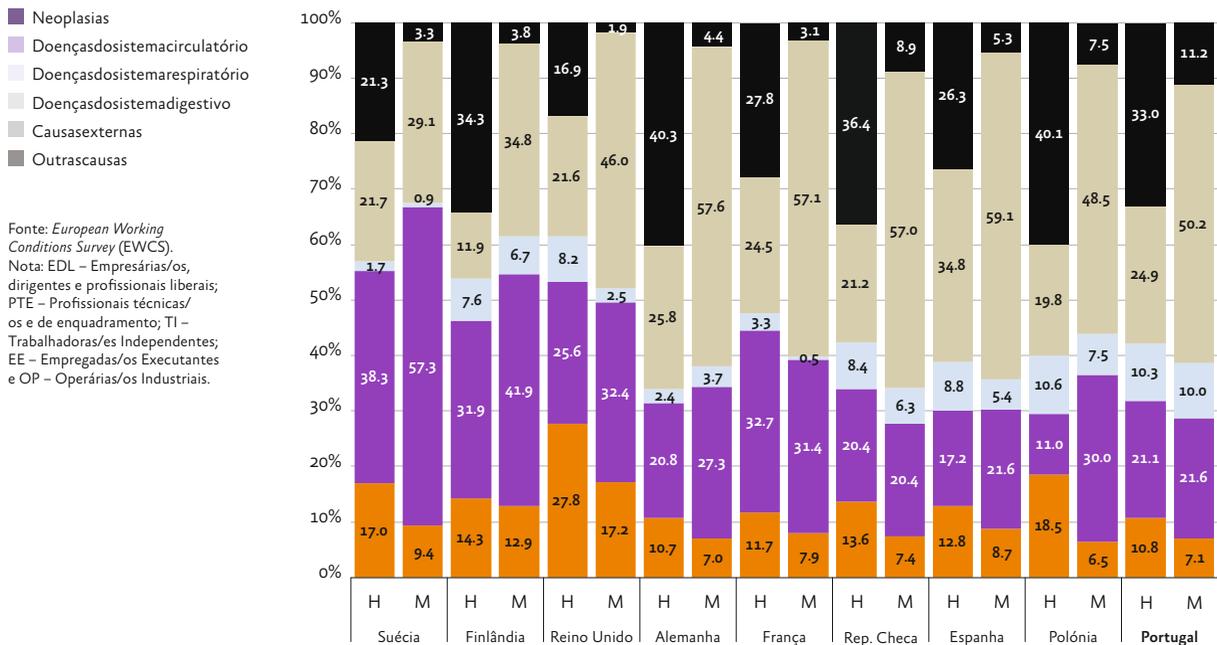
A partir dos dados do *European Working Conditions Survey, EWCS*, inquérito europeu que recolhe informação sobre a população ativa nos diversos

países, foi possível identificar algumas tendências centrais na distribuição por classe social de homens e de mulheres entre os 30 e os 49 anos (Figura 3.3).

Para analisar, numa perspetiva de género, a Figura 3.3, que ilustra a distribuição por classe social de homens e mulheres entre os 30 e os 49 anos nos países selecionados, centra-se a atenção primeiro nas categorias com mais recursos, e depois nas outras.

- Verifica-se que nas categorias Empresárias/os, dirigentes e profissionais liberais (EDL), em todos os países, é maioritária a presença de homens relativamente às mulheres, sendo a maior disparidade de género registada na Polónia (12 p.p.) e no Reino Unido (10,6 p.p.), com um valor médio de disparidade nos países selecionados de 5,9 p.p.

**Figura 6.3** Classes sociais na *rush hour of life* (dos 30 aos 49 anos), por país e sexo, 2015 (%)



- Em contrapartida, encontram-se mais mulheres do que homens na categoria Profissionais técnicos/as e de enquadramento (PTE) em quase todos os países selecionados. A exceção é a República Checa onde não se verifica disparidade entre homens e mulheres PTE, e França onde há mais homens do que mulheres nesta categoria, embora com uma disparidade inferior a 2 p.p. Em Portugal, a disparidade de género é muito pequena (0,5 p.p.).
- A Suécia é o país com o maior número de mulheres PTE (57,3%) e também é o país, a par com a Polónia, que apresenta a maior disparidade de género nesta categoria. Na República Checa encontra-se o menor número

de mulheres nas PTE (20,4%) seguida de perto por Portugal e Espanha (ambos com 21,6%).

- Analisando agora as categorias menos qualificadas, as mulheres encontram-se muito mais representadas na categoria das/os Empregadas/os Executantes (EE) do que na das/os Operárias/os (OP) em todos os países selecionados. Inversamente, na categoria das/os OP encontra-se maior número de homens do que de mulheres. Estes dados refletem a conhecida segregação de género no mercado de trabalho, comum a todos os países, que distribui de maneira diferente homens e mulheres por ocupações e sectores. Para esta análise é, no entanto, importante ter presente que tanto a categoria EE como a OP compreendem grande diversidade: da categoria EE fazem parte maioritariamente posições que envolvem, de um modo geral, a prestação de serviços podendo estes ser mais operacionais, como nas limpezas, ou exigir qualificações técnicas básicas, como nos serviços administrativos. Já na categoria OP incluem-se as posições que recorrem a trabalhos manuais, podendo envolver o uso de máquinas, como na produção fabril e industrial, ou processos considerados fisicamente exigentes como na construção civil (Costa *et al.*, 2000). Vale a pena salientar que a Alemanha é o país onde se encontram mais homens operários (40,3%), seguido da Polónia (40,1%). Já em Portugal esse valor apenas atinge os 33%. O país com menos homens operários é o Reino Unido (16,9%). No caso das mulheres empregadas executantes, a Espanha é o país com maior representação (59,1%), seguido da Alemanha (57,6%) e da França (57,1%). O país com menos mulheres empregadas executantes é a Suécia (29,1%).
- Na categoria das/os Trabalhadoras/es independentes (TI), Portugal apresenta a maior percentagem de mulheres (10%) face aos países analisados e apresenta também a menor disparidade entre mulheres e homens. A posição dos homens em Portugal (10,3%) é muito próxima da dos homens polacos (10,6%). A questão que emerge é saber se, no caso português, será esse resultado impulsionado pela existência de falsos recibos verdes<sup>4</sup> ou se serão esses e essas profissionais na sua maioria mão de obra qualificada a desempenhar funções técnicas. Esse resultado poderá ainda refletir um rastro da crise económica que Portugal tem vindo a superar, mas de que ainda sente os efeitos. Também poderá traduzir a escolarização crescente da população portuguesa, permitindo a prestação de serviços técnicos associados a uma remuneração e realização profissional mais compensadoras.
- Comparativamente ao grupo etário mais jovem (dos 15 aos 29 anos) verifica-se, no grupo etário dos 30 aos 49 anos, um aumento na proporção de homens e de mulheres na categoria EDL, em todos os países analisados. Em Portugal os homens passam de 2,4% para 10,8% e as mulheres passam

<sup>4</sup> “(...) situações de falso trabalho independente ou de “falsos recibos verdes”. As pessoas nesta situação vivenciam condições laborais bastante precárias nas quais lhes são suprimidos muitos direitos e benefícios: as entidades empregadoras não pagam a taxa de 23,7% da contribuição e podem «dispensar» os/as trabalhadores/as «independentes» quando querem” (Ferreira e Monteiro, 2015:53).

de 1,6% para 7,1%. Na categoria PTE, no caso português, os homens do grupo etário dos 30 aos 49 anos, face ao dos 15 aos 29 anos, aumentam a participação em quase 6 p.p. (passando de quase 15% para 21%), e as mulheres diminuem em cerca de 3 p.p. (passando de 25% para quase 22%). Uma das hipóteses explicativas para estas diferenças prende-se com a maior escolarização das gerações mais jovens de mulheres, podendo verificar-se o retorno desse investimento em educação nas posições mais elevadas ocupadas pelas jovens no mercado de trabalho.

- Nas categorias de base (EE e OP) verifica-se uma diminuição da participação de mulheres e homens em todos os países analisados comparativamente com o grupo mais jovem, com exceção das mulheres na República Checa (que passam de 55% no grupo dos 15 aos 29 anos para 66% no grupo dos 30 aos 49 anos). Em Portugal, os homens apresentavam uma proporção expressiva no grupo etário mais jovem, em torno de 83%, passando para cerca de 58% no grupo etário dos 30 aos 49 anos. Também as mulheres em Portugal diminuem a participação nas categorias de base no grupo etário mais velho, embora de maneira menos expressiva do que os homens, passando de 67% no grupo etário dos 15 aos 29 anos para 61% no grupo etário dos 30 aos 49 anos.

- Quando se analisam os dados globais, isto é, para toda a população ativa, verifica-se que a tendência se mantém e continuam a ser mais os homens do que as mulheres a estar na categoria EDL. Verifica-se, inclusive, um pequeno aumento da disparidade de género na maior parte dos países, com exceção da Suécia, Polónia e Reino Unido. Na categoria PTE a tendência também se mantém e são elas, mais do que eles, a integrar essa categoria. No entanto, a disparidade diminui em todos os países, com exceção da República Checa, onde as mulheres passam a ser a maioria, e de França onde se regista um aumento da participação das mulheres, porém não o suficiente para se assinalar uma reconfiguração de género.

- No total da população ativa, em Portugal, tanto homens (31,9%) como mulheres (28,7%) estão menos presentes nas categorias de topo do que de base. Os homens representam 57,9% e as mulheres 61,4% das EE e OP somadas. Apenas a Suécia, Finlândia e Reino Unido apresentam para a população ativa total percentagens mais elevadas no conjunto das categorias EDL e PTE do que nas categorias EE e OP.

Em síntese, os homens portugueses estão no grupo dos mais mal remunerados e menos empregados da Europa, equiparando-se aos homens da Itália, e de alguns países do leste Europeu como a Bulgária, a Letónia e a Eslováquia, ao passo que as mulheres portuguesas integram o grupo daquelas que trabalham

mais horas e são mais mal remuneradas, aproximando-se das mulheres do conjunto de países do leste europeu. No que diz respeito à distribuição por classes sociais, verifica-se em Portugal uma segregação de género vertical e horizontal no mercado de trabalho que se reflete numa presença masculina maioritária na categoria de topo – Empresários/as, dirigentes e profissionais liberais – e na categoria dos Operários e uma supremacia feminina na categoria de Profissionais técnicas e de enquadramento, e na das Empregadas Executantes.

## Capítulo 7

---

### Ideias síntese

---

Numa perspetiva de igualdade de género, conclui-se que dos 30 aos 49 anos, o forte investimento de homens e mulheres na profissão e na família traz múltiplas pressões, por vezes contraditórias, tornando esta fase a *rush hour of life*.

Em síntese, é possível identificar, para esta idade da vida, 10 tendências fundamentais em Portugal e na Europa quanto à igualdade de género:

1. Forte participação de homens e mulheres na população ativa na UE 28 e uma subida da participação feminina no mercado de trabalho, destacando-se Portugal por apresentar uma taxa de emprego feminino acima da média europeia. Aumento, também nos últimos anos, do número de mães trabalhadoras, na maioria dos países europeus, que atinge hoje os 70% para mães com filhos dependentes e 63,5% para mães com filhos menores de 6 anos na média da UE 27.
2. No plano do trabalho permanecem as desvantagens para as mulheres: elas estão mais frequentemente em situação precária, com mais contratos a prazo ou temporários, salários mais baixos, com conseqüentes dificuldades de construção de uma carreira profissional e acesso mais limitado a benefícios sociais.
3. Esta idade da vida é ainda marcada pela passagem à conjugalidade e parentalidade e traduz-se num aumento das responsabilidades familiares e do trabalho não pago para os homens e para as mulheres, mas com maior sobrecarga para elas.
4. Ainda assim, a grande maioria dos casais na UE 27 segue o modelo dos dois membros do casal a trabalhar a tempo inteiro, à exceção de quatro países, em que o modelo do homem provedor assume forma mais expressiva.
5. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem constituído uma meta europeia com vista à sustentabilidade dos sistemas de segurança social e ao crescimento económico. No entanto, poucos países, para além dos escandinavos, têm definido políticas que, no quadro da promoção da igualdade de género, vão para além do reforço

da empregabilidade feminina e visem a compatibilização do trabalho profissional com responsabilidades familiares, seja através do aumento das taxas de cobertura dos equipamentos de apoio à primeira e segunda infância, seja através de licenças para incentivar a participação masculina nas tarefas de cuidar. Assim, é também nestes países que se verifica uma distribuição mais equitativa, entre homens e mulheres, do tempo dedicado a cuidar da família.

6. Como na juventude, também entre os 30 e os 49 anos, a taxa de suicídio é mais elevada nos homens comparativamente com as mulheres.

7. Na UE, a família é apontada por homens e por mulheres como a principal prioridade da vida. Homens e mulheres também se aproximam na interpretação de que os homens devem ter responsabilidades iguais às mulheres nos cuidados às crianças e na vida doméstica.

8. A maioria da população europeia considera que mesmo em situação de crise e desemprego, as mulheres devem ter igualdade de acesso ao mercado de trabalho. Apenas nalguns países (Polónia, Chipre e Lituânia) se considera, ainda que de forma moderada, que as mulheres devem sacrificar a sua profissão ao bem-estar da família.

9. Os homens e as mulheres portuguesas estão mais próximas de homens e mulheres de alguns países de leste do que dos seus pares da Europa do sul ou dos homens e mulheres de países nórdicos e do centro europeu, embora por diferentes motivos: os homens por serem dos mais mal remunerados e dos menos empregados da Europa, as mulheres por serem das que trabalham mais horas e recebem mais baixos salários.

10. Observa-se, em Portugal e na UE, uma segregação de género vertical e horizontal no mercado de trabalho que se reflete numa repartição desigual por classes sociais. Assim, verifica-se uma presença masculina maioritária na categoria de topo – Empresários/as, dirigentes e profissionais liberais – e na categoria dos Operários e uma supremacia feminina na categoria de Profissionais técnicas e de enquadramento e na das Empregadas executantes.

## Glossário

### **Classes sociais**

Categoria social cujos membros, em virtude de serem portadores de tipos e volumes de recursos semelhantes, seja de propriedade económica, de qualificações escolares e profissionais, de poder ou de prestígio social, tendem a ter condições de existência também semelhantes e a desenvolver afinidades nas suas representações sociais e práticas, ou seja, naquilo que pensam e no que fazem. A pertença a uma determinada classe social tende a condicionar as possibilidades de mobilidade social de cada indivíduo ou família (Almeida, 1995).

Utilizamos este conceito com base na tipologia de classes de Almeida, Costa e Machado. Esta tipologia operacionaliza um indicador socioprofissional de lugares de classe, construído com base na profissão de cada indivíduo e na respetiva situação na profissão. A profissão do indivíduo é definida segundo a *International Standard Classification of Occupations* (ISCO). A tipologia identifica cinco categorias socioprofissionais, nomeadamente as/os dirigentes, empresárias/aos e profissionais liberais (EDL), as/os profissionais técnicas/os e de enquadramento (PTE), as/os trabalhadoras/es independentes (TI), as/os operárias/os (O) e as/os empregadas/os executantes (EE) (Costa, Machado e Almeida, 2007).

### **(Des)igualdades de género**

Podemos conceptualizar de forma genérica as desigualdades como “diferenças de acesso e de distribuição de recursos valorizados como os económicos, por exemplo, mas também de outro tipo de bens e recursos como educação, cultura, poder, reconhecimento e prestígio” (Almeida, 2013: 25). Neste sentido, a igualdade de género teria tradução numa simetria entre homens, mulheres e pessoas de diversidades várias em razão da sua identidade de género ou orientação sexual, no acesso a recursos, poderes e direitos.

Quando falamos de desigualdade de género referimo-nos, pois, às desvantagens materiais e simbólicas que as mulheres experienciam relativamente aos homens (Connell, 1987). Estas são mais frequentes e mais expressivas embora desigualdades de género possam também, por vezes, criar desvantagens para os homens (por exemplo, remetendo-os para profissões tendencialmente mais

perigosas, incitando-os a adotar comportamentos desviantes e violentos e/ou afastando-os da esfera afetiva do cuidar) e para outras identidades de género que diferem da visão binária tradicional do masculino e do feminino.

Em resultado da pressão dos movimentos feministas e de outros grupos ligados a diversas identidades de género, a igualdade de género tem sido promovida no plano legislativo com mudanças expressivas ao nível nacional e transnacional. No entanto, inércias e resistências ainda se fazem sentir ao nível dos aplicadores e aplicadoras da lei, das normas sociais e das culturas organizacionais, das instituições nos seus modos de funcionar tradicionais, que tendem ou podem tender a adotar a retórica da igualdade sem que ela se traduza em qualquer mudança.

### **Idades da vida**

Na delimitação empírica desta pesquisa utilizámos o conceito de *idades da vida* como conceito operatório, para equacionar a questão da igualdade de género e das discriminações de forma situada no tempo, identificando grandes grupos e momentos. A investigação tem demonstrado que género e idade moldam as interações, as perceções e as expectativas sociais; os papéis e as identidades, as relações de poder e as condições materiais de existência as oportunidades de escolarização e profissionais ou as condições de trabalho ou da vida depois do trabalho (Arber, Davidson e Ginn, 2003; Torres *et al.*, 2007; Venn, Davidson e Arber, 2011) de homens e mulheres.

O género é vivido de forma diferente em diferentes momentos da vida porque em cada idade os recursos, o poder, as relações sociais e as realidades vividas por rapazes e raparigas, homens e mulheres são também distintos. Através deste conceito procuramos perceber como se vive o género em função da idade da vida, tendo ainda em conta contextos sociais mais vastos e contextos de interação. Neste projeto considerámos as seguintes idades da vida:

1. Infância e juventude (até aos 29 anos);
2. “*Rush hour of life*” (filhos e filhas pequenos/as e acentuado investimento profissional) (dos 30 aos 49 anos);
3. Fase tardia da vida ativa (dos 50 aos 65 anos).
4. Idade da reforma/velhice (por opção metodológica, delimitamos o nosso estudo até a idade ativa, não abordando a fase da vida após 65 anos).

### **Identidades de género**

A identidade de género refere-se ao modo como, independentemente do seu sexo biológico ou da orientação sexual (homossexual, heterossexual ou bissexual), cada pessoa se percebe a si mesma e se apresenta aos outros, como

masculino, feminino, uma combinação de ambos ou outra identidade não convencional (Butler 1990). É a forma como nos reconhecemos a nós mesmos/as e desejamos que as outras pessoas nos reconheçam, incluindo a maneira como agimos, a maneira como nos vestimos, andamos e falamos.

### **Masculinidades e feminilidades**

As masculinidades e feminilidades são o conjunto de qualidades e atributos considerados como característicos, respetivamente, de homens e de mulheres numa dada sociedade, tendo em conta as normas e valores vigentes. Estes significados, associados ao ser-se homem e ao ser-se mulher, variam em função do tempo, da cultura e da posição ocupada na estrutura social construindo múltiplas masculinidades e múltiplas feminilidades, que são no entanto hierarquizadas numa ordem de género. Assim, por exemplo, um operário pode afirmar a sua masculinidade através da força física e da bravura, enquanto um homem de classe média estabelecerá provavelmente a sua masculinidade através do poder económico. Para um homem jovem a força física pode ser um importante traço de masculinidade, enquanto para um homem na idade adulta o sucesso económico e profissional serão indicadores mais relevantes de masculinidade (Almeida, 1995).

Para analisar estas relações de poder, Connell introduz o conceito de masculinidade hegemónica que identifica, não a norma estatística, mas o modelo socialmente mais valorizado de masculinidade. Impõe-se assim a todos os homens que se posicionem em relação a este padrão que fornece também uma base de legitimidade ideológica para a subordinação global do feminino. Por seu turno, o conceito de ‘feminilidade enfatizada’ exprime a subordinação feminina, ao sistema que privilegia o poder masculino (Connell, 1987). Para as mulheres haverá também diversas formas de afirmação da feminilidade que podem diferir nas várias idades da vida e conforme a classe social, passando por uma maior ou menor centralidade da dimensão materna, pela afirmação da aparência física, ou pela afirmação profissional.

Mais recentemente a ideia de que homens e mulheres têm um papel ativo (agência) na construção das suas identidades e de que podem resistir a estes modelos dominantes tem também feito o seu caminho, (Kimmel, Hearn e Connell, 2004).

### **Sexo e Género**

Numa primeira fase, desde os finais do século XIX até à primeira metade do século XX, a medicina, a biologia a psicologia, não distinguiam praticamente sexo de género entendendo-os como equivalentes e como caracterizadores dos

atributos do sexo feminino e do masculino. Considerava-se que eram as diferenças biológicas que determinavam comportamentos, características, traços de personalidade, maneiras de pensar diferentes de homens e de mulheres.

Nos finais dos anos de 1960 e inícios de 1970 podemos localizar uma segunda fase que inaugura uma visão que distingue sexo, associado nesta perspetiva à diferença biológica entre os sexos, e género centrado na dimensão cultural, ou seja, nos significados que se atribuem em diferentes sociedades e contextos sociais ao que é ser mulher ou homem. Simone de Beauvoir (1947/1953) é das primeiras a mostrar como as mulheres são ensinadas “a ser” em cada momento da sua vida: na infância, na adolescência, e quando são mães; ou ainda como são “construídas” e concebidas como o “outro” cuja referência e modelo é o homem. Contributo decisivo nesta fase é também o de Ann Oakley quando defende que o sexo é um dado biológico, uma constante, mas o género é uma construção social (Oakley, 1972: 53).

Numa terceira fase, nos finais dos anos de 1980 mas, sobretudo, de 1990 a distinção entre sexo e género conhece outros desenvolvimentos. Não só se reconhece que o sexo biológico é afinal menos estável e constante do que se supunha, podendo manifestar-se numa variação e combinações possíveis (ver por exemplo os trabalhos de Fausto-Sterling, 2000) como a sexualidade, tema também importante nas propostas anteriores, assume papel ainda mais central nas questões de sexo e género. Passa-se assim a considerar que o género não é uma propriedade dos indivíduos mas algo que nos “é feito” e atribuído desde a nascença, e que nós vamos construindo e negociando ao longo da vida e nas diferentes interações sociais. Neste sentido o género pode “subverter” o próprio ao sexo biológico, o que se torna muito visível no caso dos transexuais. Esta visão *performativa* do género sublinha a possibilidade de agência, isto é a capacidade de agir sobre uma realidade que pode ser sentida como constrangedora, e combate lógicas deterministas – o que se faz também se pode desfazer. É uma perspetiva que abre portas também para a *diversidade* das identidades de género, para a possibilidade do carácter fluido do género e da própria vivência da sexualidade, questionando o imperativo da heteronormatividade (Richardson & Robison, 2008: 9-17).

## Quadros síntese

**Quadro 1** *Rush hour of life*, condições de trabalho e educação, por país e UE 27

	Taxa de emprego <sup>1</sup>		Taxa de desemprego <sup>2</sup>		Horas de trabalho <sup>3</sup>		Salário médio/hora <sup>4</sup>		ISCED 5 a 8 <sup>5</sup>	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>UE 27</b>	85,8	73,4	7,8	8,8	42	36	17,2	14,2	46,6	43,4
<b>Países nórdicos</b>										
<b>Noruega</b>	86,6	82,5	3,9	3,7	40	35	23,7	20,5	42,3	30,9
<b>Suécia</b>	84,3	78,5	7,2	6,8	42	38	18,4	15,0	44,0	32,6
<b>Finlândia</b>	89,8	85,2	5,2	5,5	41	37	18,4	15,8	48,2	34,2
<b>Dinamarca</b>	88,0	80,0	5,0	5,4	41	37	23,4	19,4	45,4	38,8
<b>Islândia</b>	93,4	84,5	*	*	*	*	16,4	13,3	40,5	25,6
<b>Países liberais</b>										
<b>Reino Unido</b>	89,7	76,8	3,3	4,1	42	32	19,2	15,2	37,1	34,2
<b>Irlanda</b>	82,5	68,6	9,4	6,6	43	32	21,9	19,4	38,2	32,1
<b>Países continentais</b>										
<b>Bélgica</b>	84,4	76,2	7,5	6,9	41	34	18,9	17,9	41,9	34,5
<b>França</b>	85,1	76,7	8,9	8,6	39	35	17,4	15,0	43,8	38,0
<b>Alemanha</b>	90,0	79,8	4,5	3,9	40	30	20,8	16,3	54,8	57,7
<b>Holanda</b>	89,0	77,4	4,5	6,2	41	28	19,4	16,7	40,4	41,6
<b>Áustria</b>	88,4	81,2	5,1	5,2	43	31	17,6	13,8	54,9	50,0
<b>Países mediterrâneos</b>										
<b>Grécia</b>	76,9	58,0	19,3	27,7	46	39	11,1	10,3	45,9	47,8
<b>Espanha</b>	77,7	65,5	17,5	21,9	40	35	13,6	11,8	24,0	22,0
<b>Itália</b>	81,6	60,1	9,5	11,5	40	32	14,3	13,3	45,1	45,6
<b>Portugal</b>	84,4	78,5	10,0	11,1	40	39	9,9	8,6	26,9	27,4
<b>Malta</b>	92,5	62,7	4,4	*	44	34	14,2	12,2	26,1	25,5
<b>Chipre</b>	83,5	75,1	11,4	11,1	42	36	14,0	12,3	39,7	35,5
<b>Países de leste</b>										
<b>Bulgária</b>	80,9	75,7	8,7	7,4	42	40	5,8	4,7	59,7	47,2
<b>República Checa</b>	93,4	77,3	3,2	5,7	44	38	10,3	7,6	73,1	71,3
<b>Estónia</b>	88,8	78,8	5,2	5,4	41	39	10,4	7,2	53,6	44,2
<b>Letónia</b>	83,3	78,4	9,8	8,2	42	38	7,7	6,3	59,0	45,5
<b>Lituânia</b>	82,0	82,8	9,5	*	41	38	7,3	6,1	52,9	41,2
<b>Hungria</b>	88,8	75,4	5,0	6,3	42	39	9,2	7,6	63,5	56,0
<b>Polónia</b>	87,7	75,7	5,3	6,7	44	39	11,6	10,3	63,6	53,4
<b>Roménia</b>	87,5	71,6	6,2	4,5	44	40	5,5	5,2	58,6	55,9
<b>Eslovénia</b>	88,9	82,9	6,4	8,7	43	40	11,5	10,4	64,9	47,2
<b>Eslováquia</b>	86,6	72,2	8,5	12,0	43	40	9,4	7,3	75,4	66,8

1. Fonte: Eurostat (2015) – percentagem de pessoas empregadas (dos 30 aos 49 anos) sobre o total da população do mesmo grupo etário.

2. Fonte: Eurostat (2015) – percentagem de pessoas desempregadas (dos 30 aos 49 anos) sobre o total da população ativa do mesmo grupo etário.

3. Fonte: OCDE (2015) – horas médias globais de trabalho de pessoas empregadas (dos 30 aos 49 anos) na sua atividade principal.

4. Fonte: Eurostat (2014) – salário médio/hora da população empregada (dos 30 aos 49 anos) em empresas com 10 e mais pessoas ao serviço (Paridade do poder de compra).

5. Fonte: Eurostat (2016) – proporção de pessoas (dos 35 aos 44 anos) com escolaridade concluída dentro dos ISCED's de 5 a 8.

**Quadro 2** – *Rush hour of life*, mercado de trabalho e condições de vida, por país e UE 27

	Trabalhadores/as em <i>part-time</i> <sup>1</sup>		Trabalhadores/as em risco de pobreza <sup>2</sup>		Contratação não permanente <sup>3</sup>		Cobertura de serviços de cuidados a crianças <sup>4</sup>	
	H	M	H	M	H	M	Menos de 3 anos	De 3 a 6 anos
UE 27	6,7	30,5	10,3	8,6	9,2	9,8	30,5	83,4
<b>Países nórdicos</b>								
Noruega	9,6	30,7	4,9	5,6	4,4	8,3	52,2	91,1
Suécia	9,4	32,3	8,3	5,7	10,9	13,8	64,0	96,2
Finlândia	5,9	13,9	3,7	3,0	10,0	15,7	32,5	82,8
Dinamarca	8,3	25,8	5,3	4,2	5,1	8,3	77,3	97,2
Islândia	6,6	29,0	6,8	6,6	7,5	11,6	43,8	97,6
<b>Países liberais</b>								
Reino Unido	6,9	38,5	9,0	7,0	4,1	5,1	30,4	72,8
Irlanda	9,4	30,5	5,2	3,7	6,5	6,5	30,6	92
<b>Países continentais</b>								
Bélgica	7,0	39,7	4,1	4,5	6,7	8,0	50,1	98,8
França	5,9	28,7	7,9	6,6	12,1	14,5	41,7	93,6
Alemanha	7,6	47,6	9,0	10,1	9,1	10,1	25,9	89,6
Holanda	17,0	73,4	6,0	4,0	14,0	15,8	46,4	90,7
Áustria	8,3	48,9	8,6	7,1	4,9	5,5	22,3	85,3
<b>Países mediterrâneos</b>								
Grécia	6,4	12,3	14,5	10,0	10,6	11,6	11,4	67,1
Espanha	7,1	24,4	14,6	12,5	24,8	24,9	39,7	92
Itália	7,5	33,6	13,5	9,7	12,4	14,2	27,3	85,9
Portugal	5,1	9,9	11,3	10,1	20,2	20,0	47,2	89,9
Malta	3,8	27,0	7,6	3,6	*	*	17,9	88,4
Chipre	8,8	13,6	9,1	8,5	*	*	20,8	81,4
<b>Países de leste</b>								
Bulgária	1,7	2,0	7,9	7,7	*	*	8,9	71,5
República Checa	1,4	8,2	3,9	4,7	7,0	10,7	2,9	77,5
Estónia	4,9	11,7	10,7	9,9	3,4	2,4	21,4	92,9
Letónia	3,5	9,0	9,5	10,3	3,6	2,1	22,9	82,3
Lituânia	4,4	8,4	12,3	8,6	1,9	1,4	9,7	73,8
Hungria	3,2	6,4	9,5	8,4	10,4	10,1	15,4	89,1
Polónia	2,9	8,3	12,2	10,2	25,3	26,0	5,3	43
Roménia	6,9	6,9	20,7	14,0	*	*	9,4	58,2
Eslovénia	4,3	10,1	7,6	5,1	13,9	14,8	37,4	90,9
Eslováquia	3,5	7,0	6,7	5,9	8,7	10,3	1,1	67,6

1. Fonte: Eurostat (2015) – percentagem de trabalhadores/as (dos 25 aos 54 anos) a tempo parcial no total de trabalhadores/as do mesmo grupo etário.

2. Fonte: Eurostat (2015) – percentagem de pessoas empregadas (dos 25 aos 54 anos) em risco de pobreza.

3. Fonte: OCDE (2015) – percentagem de pessoas empregadas (dos 15 aos 24 anos) com contrato não permanente no total de pessoas empregadas do mesmo grupo etário.

4. Fonte: Eurostat (2015) – taxa de cobertura de serviços de cuidados a crianças.

## Referências

- ADDABO, T., Bastos A., Casaca S. F., Duvvury, N., & Ní Léime, Á. (2015). Gender and labour in times of austerity: Ireland, Italy and Portugal in comparative perspective. *International Labour Review*, vol. 154(4), 449–473.
- ALMEIDA, J. F. (1995). *Introdução à Sociologia*. Lisboa: Universidade Aberta.
- ALMEIDA, J. F. (2013). *Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos: Portugal e a Europa*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- ALMEIDA, J. F. (2013). Uma visão sociológica do bem comum. In J. Pato, L. Schmidt, & M. E. Gonçalves (Eds.), *Bem comum – público e/ou privado?* (pp. 55-68). Lisboa: ICS.
- ALMEIDA, M. V. (1995). *Senhores de si*. Lisboa: Fim de Século.
- ARBER, S., Davidson, K., & Ginn J. (2003). Changing approaches to gender and later life. In S. Arber, K. Davidson & J. Ginn (Eds.), *Gender and ageing: Changing roles and relationships* (pp. 1-14). Philadelphia, PA: Open University Press.
- BEAUVOIR, S. (1949/1953). *Le deuxième sexe*. Paris: Gallimard.
- BERGMANN, N., & Lechner, F. (Eds.) (2012). *The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- BILSKER, D., & White, J. (2011). The silent epidemic of male suicide. *British Columbia Medical Journal*, vol. 53(10), 529-534. Disponível em <http://www.bcmj.org/articles/silent-epidemic-male-suicide>.
- BOJE, T. P., & Almqvist, A. (2000). Citizenship, family policy and women's patterns of employment. In T.P. Boje & A. Leira (Eds.), *Gender, Welfare State and the Market. Towards a new division of labour* (pp. 22–54). London: Routledge.
- BOURDIEU, P. (1979). *La distinction*. Paris: Les Éditions de minuit.
- BUTLER, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- CASACA, S. F. (Coord.) (2012). *Mudanças laborais e relações de género: Novos vetores de (des) igualdade*. Coimbra: Almedina.
- CASACA, S. F., & Bould, S. (2012). Género, idade e mercado de trabalho. In S. F. Casaca (Ed.) *Mudanças Laborais e Relações de Género: Novos Vetores de (Des)Igualdade* (pp. 87-132). Coimbra: Almedina.
- CONNELL, R. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- COSTA, A. F., Machado, F. L., & Almeida, J. F. (2007). Classes sociais e valores em contexto europeu. In J. Vala & A. Torres (Eds.) *Contextos e Atitudes Sociais na Europa* (pp. 69-96). Lisboa: ICS.
- COYETTE, C., Fiasse, I., Johansson, A., Montaigne, F., & Strandell, H. (2015). *Being young in Europe today*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- CROMPTON, R. (1999). *Restructuring gender relations and employment: The decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.

- CROMPTON, R. (2006). *Employment and the family: The reconfiguration of the work and family life in contemporary societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CUNHA, V. (2007). *O lugar dos filhos: Ideais, práticas e significados*. Lisboa: ICS.
- EIGE – European Institute for Gender (2017). *Gender Equality Index 2017. Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 Report*. Disponível em <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>.
- EUROPEAN Commission (2016). *Special Eurobarometer 449. Gender-based violence Report*. Disponível em <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion>.
- EUROPEAN Commission (2017). *2017 Report on equality between women and men in the EU*. Brussels: European Commission.
- FAHEY, T., & Spéder, Z. (2004). *Fertility and family issues in an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- FAUSTO-STERLING, A. (2000). *Sexing the body: Gender politics and the construction of sexuality*. New York: Basic Books.
- FERREIRA, V. (2014). Employment and austerity: changing welfare and gender regimes in Portugal. In M. Karamessini & Rubery J. (Ed.) *Women and Austerity: the economic crisis and the future for gender equality*. (pp. 207-227). London: Routledge.
- FERREIRA, V., & Monteiro, R. (2015). Austeridade, emprego e regime de bem-estar social em Portugal: Em processo de refamiliarização? *ex aequo*, (32), 49-67.
- KARAMESSINI, M. (2014). Introduction – women’s vulnerability to recession and austerity: A different crisis, a different context. In M. Karamessini and R. Jill (Eds.) *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality* (pp. 3-16). London: Routledge.
- KIMMEL, M., Hearn, J., & Connell, R. (2004). *Handbook of studies on men and masculinities*. London Thousand Oaks, California: Sage.
- KOVÁCS, I., & Lopes, M. (2012). A juventude e o emprego: Entre a flexibilidade e a precariedade. In S. F. Casaca (Ed.), *Mudanças laborais e relações de género: Novos vetores de (des)Igualdade* (51-86). Coimbra: Almedina.
- LEWIS, J. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.
- MENDES, M. F. (coord.), Infante, P., Afonso, A., Maciel, A., Ribeiro, F., Tomé, L. P., e Freitas, R. B. (2016) *Determinantes da fecundidade em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- MOURA, E. C., Gomes R., Falcão, M. T. C., Schwarz, E., Neves, A. C. M., & Santos, W. (2015). Gender inequalities in external cause mortality in Brazil, 2010. *Ciência & Saúde Coletiva*, vol. 20(3), 779-788.
- OAKLEY, A. (1972). *Sex, gender and society*. San Francisco: Harper and Row.
- OIT (2016). *World Employment Social Outlook Trends for Youth*. Geneva: International Labour Office.
- PEDROSO, T. (2013). Gender disparities in mortality: Challenges for health equity in Puerto Rico. *Acta Colombiana de Psicología*, vol. 16(2), 103-114.

- PERISTA, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes M., & Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS, CITE.
- RAMOS, V., Atalaia, S., & Cunha, V. (2016). *Vida familiar e papéis de género: Atitudes dos portugueses em 2014. Research Brief*. Lisboa: ICS.
- RICHARDSON, D., & Robison, V. (2008). *Introducing gender and women's studies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- SARACENO, C. (2000). Gender policies: Family obligations and social policies in Europe. In T. Boje & A. Leira (Eds.), *Gender, welfare state and the market: Towards a new division of labour* (pp. 122-145). London and New York: Routledge.
- TOBIO, C. (2001). Working and mothering: Women's strategies in Spain. *European Societies*, vol. 3(3), 339-371.
- TOBIO, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- TORRES, A. (2014). Mulher, Trabalho e natalidade. In *Demografia, Natalidade e Políticas Públicas* (pp. 53-73). Lisboa: Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida.
- TORRES, A., Brites, R., Haas, B., & Steiber, N. (2007). *First European quality of life survey: Time use and work-life options over the life course*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- TORRES, A., Coelho, B., & Cabrita, M. (2013). Bridge over troubled waters. *European Societies*, vol. 15(4), 535-556.
- TORRES, A., Coelho, B., Cardoso, I., & Brites, R. (2012). A mysterious European threesome: Workcare regimes, policies and gender. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, vol. 1(1), 31-61.
- TORRES, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B., & Sousa, I. (2016). *Assédio sexual e moral no local de trabalho*. Lisboa: CITE, CIEG.
- TORRES, A., Mendes, R., & Lapa, T. (2008). Families in Europe. *Portuguese Journal of Social Science*, vol. 7(1), 49-84.
- TORRES, A., Mendes, R., Gaspar, S., Fonseca, R. B., Oliveira C. & Dias, C. (2016). *Caracterização da população prisional, crimes cometidos e dependências face às drogas, bebidas alcoólicas e jogo a dinheiro*. Lisboa: CIEG/ ISCSP-ULisboa.
- VÄRNIK, A., et al. (2008). Suicide methods in Europe: A gender-specific analysis of countries participating in the "European alliance against depression". *Journal of Epidemiology and Community Health*, vol. 62(6), 545-51. Doi: 10.1136/jech.2007.065391.
- VENN, S., Davidson, K., & Arber, S. (2011). Gender and Ageing. In Jr. Settersten, A. Richard, & J. L. Angel (Eds.), *Handbook of sociology of aging: Handbooks of sociology and social research* (pp. 71-82.). New York: Springer.
- WALL, K. (Coord.) (2005). *Famílias em Portugal: percursos, interações, redes sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- WALL, K. (Coord.), Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). *Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: CITE.
- WALL, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: CITE.

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

- 13** **Figura 1.1** Taxa de emprego, dos 30 aos 49 anos, por país e sexo, 2015 (%)
- 14** **Figura 1.2** Mudança da taxa de emprego, dos 30 aos 49 anos, por país e sexo, 2000-2015 (%)
- 15** **Figura 1.3** Taxa de emprego por nível de escolaridade, dos 30 aos 49 anos, por sexo, em Portugal e na União Europeia a 27, 2015 (%)
- 16** **Figura 1.4** Taxa de desemprego, dos 30 aos 49 anos, por país e por sexo, 2015 (%)
- 16** **Figura 1.5** Evolução da taxa de desemprego, dos 30 aos 49 anos, por sexo, em Portugal, 2002-2015 (%)
- 18** **Figura 1.6** Contratações não permanentes, dos 25 aos 49 anos, por país e por sexo, 2016 (%)
- 18** **Figura 1.7** Evolução na proporção de contratações não permanentes, dos 25 aos 49 anos, por sexo, em Portugal, 2000 a 2016 (%)
- 19** **Figura 1.8** Proporção de trabalhadores/as a tempo parcial, dos 25 aos 49 anos, por país e sexo, 2015 (%)
- 20** **Figura 1.9** Razões para trabalho a tempo parcial, mulheres (25-49 anos), Portugal, 2015 (%)
- 20** **Figura 1.10** Razões para trabalho a tempo parcial, homens (25-49 anos), Portugal, 2015 (%)
- 21** **Figura 1.11** Média de horas de trabalho semanal, por país e sexo, dos 30 aos 49 anos, 2015
- 22** **Figura 1.12** Salário médio/hora, em euros PPC, por país e sexo, 2014
- 23** **Figura 1.13** Disparidade salarial, por país e sexo, jovens com menos de 25 anos e dos 30 aos 49 anos, 2014 (%)
- 23** **Figura 1.14** Remuneração mensal por tipo de profissão, em euros PPC e por sexo, para os indivíduos dos 30 aos 49 anos, em Portugal e UE 27, 2014<sup>3</sup>
- 26** **Figura 2.1** Adultos/as por tipo de família e filhos/as, por sexo, UE 27 e Portugal, dos 25 aos 49 anos, 2015 (%)
- 26** **Figura 2.2** Tipos de famílias, dos 15 aos 29 anos e dos 30 aos 49 anos, Portugal e UE 27, por sexo, 2011 (%)
- 27** **Figura 2.3** Tipos de famílias dos 30 aos 49 anos, Portugal, por sexo, 2001-2011 (%)
- 28** **Figura 2.4** Mulheres dos 25 aos 49 anos, com e sem filhos/as no agregado, por país, 2015 (%)
- 29** **Figura 2.5** Distribuição do número de filhos/as pela escolaridade das mulheres dos 25 aos 49 anos, Portugal e UE 19, 2005-2015 (%)
- 30** **Figura 2.6** Pessoas em risco de pobreza e exclusão social entre 25-49 anos, por país, por sexo e disparidade entre homens e mulheres (2005-2015) (%)
- 31** **Figura 2.7** Pessoas que afirmam ter dificuldade ou muita dificuldade em fazer face às despesas com o rendimento do agregado familiar, por sexo, dos 30 aos 49 anos, 2015

- 
- 33 **Figura 3.1** Taxa de emprego de adultos/as com crianças menores de 6 anos, dos 25 aos 49 anos, por país e por sexo, 2015 (%)
- 34 **Figura 3.2** Mudança na taxa de emprego de adultos com crianças menores de 6 anos, dos 25 aos 49 anos, por país e por sexo 2000-2015 (%)
- 35 **Figura 3.3** Distribuição dos/as trabalhadores/as casadas/os por tipo de agregado, dos 30 aos 49 anos, por país, 2015 (%)
- 36 **Figura 3.4** Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras que não vivem em casal por tipo de agregado, dos 30 aos 49 anos, por país, 2015 (%)
- 37 **Figura 3.5** Índice Sintético de Fecundidade (15 aos 49 anos) e taxa de emprego de mulheres com crianças dependentes com menos de 6 anos de idade (30 aos 49 anos)
- 38 **Figura 3.6** Taxa de cobertura dos serviços de apoio a crianças até aos 3 anos e dos 3 aos 6 anos, por país, 2005 e 2015 (%)
- 40 **Figura 3.7** Média de horas passadas a cuidar da família, dos 15 aos 29 e dos 30 aos 49 anos, por país e por sexo (horas), 2012
- 41 **Figura 3.8** Média de horas passadas a cuidar da casa, dos 15 aos 29 e dos 30 aos 49 anos, por país e por sexo (horas), 2012
- 45 **Figura 4.1** População prisional em Portugal de pessoas dos 30 aos 49 anos e da população global, por sexo (2000-2016) (%)
- 45 **Figuras 4.2 e 4.3** Perceção da prevalência da violência contra homens e mulheres na UE 28, por grupo etário e por sexo, 2016 (%)
- 48 **Figura 4.4** Causas de morte por sexo de pessoas dos 30 aos 49 anos, Portugal e UE 28, 2014 (%)
- 49 **Figura 4.5** Causas externas de morte por sexo, Portugal e UE 28, 2014 (%)
- 49 **Figura 4.6** Taxa de suicídio por sexo para Portugal e a média europeia a 28 (dos 30 aos 49 anos), 2014 (%)
- 50 **Figura 4.7** Mudança na taxa de suicídio por sexo para Portugal e a média europeia a 28 (p.p.), 2004-2014
- 53 **Figura 5.1** Os homens deviam ter tantas responsabilidades como as mulheres em relação à casa e aos filhos, dos 30 aos 49 anos, por país e sexo (médias)
- 54 **Figura 5.2** Uma mulher devia estar preparada para reduzir o seu trabalho remunerado para o bem da sua família, por país e sexo (médias)
- 55 **Figura 5.3** Quando os empregos são poucos, os homens deviam ter prioridade em ocupá-los em relação às mulheres, por país e sexo (médias)
- 58 **Figura 6.1.** Perfis de países (Homens) (2014 e 2015) (%)
- 59 **Figura 6.2.** Perfis de países (Mulheres) (2014 e 2015) (%)
- 60 **Figura 6.3** Classes sociais na *rush hour of life* (dos 30 aos 49 anos), por país e sexo, 2015 (%)

## ÍNDICE DE QUADROS

---

- 70** **Quadro 1** *Rush hour of life*, condições de trabalho e educação, por país e UE 27
- 71** **Quadro 2** – *Rush hour of life*, mercado de trabalho e condições de vida, por país e UE 27

