



## **MESTRADO**

### **DESENVOLVIMENTO E COOPERAÇÃO INTERNACIONAL**

### **TRABALHO FINAL DE MESTRADO**

#### **A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO AÇORIANO: UM ESTUDO NA ILHA TERCEIRA**

**RAFAELA NEVES NUNES**

**JULHO DE 2019**

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**  
**INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E**  
**GESTÃO**

**DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM:**  
**DESENVOLVIMENTO E COOPERAÇÃO**  
**INTERNACIONAL**

**A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO**  
**DE TRABALHO AÇORIANO: UM ESTUDO NA ILHA**  
**TERCEIRA**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA SARA FALCÃO CASACA –**  
**INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO –**  
**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**PROFESSOR DOUTOR LICÍNIO MANUEL VICENTE**  
**TOMÁS – FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E**  
**HUMANAS - UNIVERSIDADE DOS AÇORES**

## **Agradecimentos**

À Professora Sara Falcão Casaca e ao Professor Licínio Tomás, por todo o apoio e por terem acreditado em mim e neste projeto. Agradeço-vos todo o tempo disponibilizado para o esclarecimento de dúvidas, a vossa valiosa orientação científica e incentivo proporcionado ao longo destes meses.

A todas as mulheres que entrevistei, por terem aceitado o desafio de partilhar as suas experiências e serem as vozes deste estudo.

Aos/às meus/minhas colegas e amigos/as, por me terem acompanhado nesta jornada e pelo seu infindável apoio.

A todos os meus familiares, pela paciência, encorajamento e suporte emocional ao longo do meu percurso académico, em especial aos meus pais por nunca me terem deixado desistir.

A todos e todas que de alguma forma contribuíram para este projeto.

## **Resumo**

O presente projeto de investigação tem como objetivo compreender e analisar a situação atual das mulheres no mercado laboral dos Açores, em particular na Ilha Terceira e a partir de um estudo de caso, aferindo de que forma é desenvolvida a inserção e participação das mesmas no mercado de trabalho. É ainda particularmente relevante à luz dos compromissos nacionais e internacionais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em particular com o objetivo relativo ao empoderamento das mulheres assim como na promoção da igualdade de género.

Este trabalho explora a situação das mulheres no que diz respeito às suas condições laborais atuais, aos seus percursos profissionais, à conciliação trabalho - família, aos recursos educacionais, à situação familiar e à fase da vida em que se encontram. Do mesmo modo, pretende-se averiguar a perceção que as mulheres têm acerca de eventuais experiências de discriminação em função do género e quais as estratégias por si desenvolvidas assim como os meios mobilizados para as ultrapassar. Para o efeito foram utilizados dados estatísticos oficiais e realizadas entrevistas semi-estruturadas, no levantamento de informação necessária para que fosse possível uma melhor compreensão do enquadramento laboral feminino.

Neste projeto concluímos que a participação das mulheres no mercado de trabalho dos Açores ainda tem espaço para crescer e desenvolver-se, oferecendo melhores perspetivas de inserção laboral e desenvolvimento profissional. Foram identificadas algumas situações de discriminação no mercado laboral e diferenciação salarial penalizadoras das mulheres, que sugerem a necessidade de uma estreita colaboração e cooperação entre o governo regional e as entidades empregadoras.

Na sua maioria, as mulheres continuam a ser as principais encarregadas das tarefas domésticas e cuidado a crianças e outros/as familiares, a articulação entre o trabalho e família é mais difícil para as mulheres do que para os homens, condicionando decisivamente o desenvolvimento da participação e entrada das trabalhadoras açorianas no mercado laboral.

**Palavras-chave:** Género; Discriminação de Género; Diferencial Remuneratório; Mercado Laboral; Condições de Trabalho; Conciliação Trabalho – Família

## **Abstract**

The purpose of this research project is to understand and analyze the current situation of women in the Azorean labour market, particularly in the case of Terceira Island, seeking to ascertain how their integration and participation is developed. This subject is of great relevance to the overall objectives of human rights, concerning that gender equality and equal treatment and opportunities are fundamental rights for Humanity. It is equally important in the line of thought of national and international commitments with sustainable development goals, specifically within the issues of empowerment of women and gender equality.

This project explores the women's situation in what concerns their working conditions, their career paths, their reconciliation of work life and family life, their educational resources, their family situation and the stage of life they are in. We also intend to assess these women's perception of potential gender-based discriminatory experiences and their individual strategies.

For this purpose, official statistical data are analyzed and semi-structured interviews are undertaken, in order to support a better classification and analysis of the current working conditions.

We have concluded that the integration of women in the Azorean labour market still has room for improvement and development, in terms of employment opportunities and better career prospects. We have identified situations involving discrimination and wage differentiation that we believe could be tackled through a close collaboration and cooperation between the regional government agencies and employers.

A high percentage of women continue to be the main responsible individual for the domestic chores and the care of children, and the articulation between work and family becomes a bigger obstacle for women than for men. The handling of this balance acts as a constraint for the development of the participation and entry of the Azorean female workers in the labour market.

**Keywords:** Gender; Gender Discrimination; Pay-Gap; Labour Market; Working Conditions; Balance of work and family

## **Índice**

Agradecimentos .....	ii
Resumo .....	iii
Abstract .....	iv
Índice.....	v
Lista de acrónimos e abreviações e listagem de quadros .....	vi
Introdução.....	1
1- Revisão de literatura .....	2
1.1- Processos de feminização e teorias de exploração da participação da mulher no mercado de trabalho .....	2
1.2- O emprego das mulheres em Portugal.....	5
1.2.1 – Contextualização da situação do mercado laboral dos Açores .....	6
1.3 – Enquadramento normativo e institucional público .....	9
2. Análise empírica: a situação laboral da mulher nos Açores.....	12
2.1 – Opções metodológicas .....	12
2.2- Análise de dados secundários .....	14
2.2.1 – Caraterização geral e evolução da situação socioeconómica nos Açores ...	14
2.2.2 – Análise dos diferenciais de remuneração .....	19
2.3 – Análise das entrevistas .....	21
2.3.1 – Caraterização das entrevistas realizadas.....	21
2.3.2 – Análise do conteúdo das entrevistas e apresentação de resultados .....	22
Conclusões.....	32
Referências Bibliográficas: .....	vii
Anexos.....	xii
Anexo I – Guião da Entrevista .....	xii
Anexos II – Declaração de Consentimento.....	xv
Anexos III – Quadros Entrevistas .....	xvi
Anexos IV – Quadros Estatísticos.....	xxviii

## **Lista de acrónimos e abreviações e listagem de quadros**

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRITE- Açores – Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dos Açores

DRIO – Direção Regional da Igualdade de Oportunidades

FEDER – Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

FSE – Fundo Social Europeu

ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OEFP – Observação do Emprego e Formação Profissional

SREA – Serviço Regional de Estatística dos Açores

### **Listagem de quadros:**

Quadro 1.1 – Caracterização da população ativa, população empregada e taxa de atividade nos Açores 1997-2017

Quadro 1.2 – Repartição do emprego de mulheres e homens, por setor de atividade nos Açores, segundo o sexo, em 1997, 2007 e 2017 (%)

Quadro 1.3 – População desagregada por sexo e distribuída por tipo de contrato: 1997, 2007 e 2017 (%), Açores

Quadro 1.4 – Diferenciais remuneratórios entre homens e mulheres, segundo os níveis de qualificação, 1995-2016, Açores

Quadro 1.5 – Diferenciais remuneratórios dos ganhos médios mensais entre homens e mulheres, segundo os níveis de qualificação, 1998-2016, Açores

## **Introdução**

A igualdade de tratamento entre mulheres e homens não pode ser desligada das questões do Desenvolvimento e da Cooperação Internacional, estando a sua importância reafirmada nos objetivos para o alcance de um desenvolvimento sustentável no futuro, até 2030. Assim sucede com dois Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em particular: o quinto, que se propõe alcançar a igualdade de género, através do empoderamento das mulheres; e o décimo, que visa à redução de desigualdades no interior dos países e entre países. Em ambos os casos a concretização dos objetivos depende da redução das desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

As mulheres ainda se encontram longe de uma situação de igualdade com os homens no mercado de trabalho. Um dos exemplos mais evidentes relaciona-se com as posições de liderança, pois, independentemente da sua crescente participação no sistema educativo e aumento da escolaridade, permanecem sobre-representadas em áreas de atividade tipificadas como femininas, pouco valorizadas e continuam a ter dificuldade em subir de posição ou ser promovidas (Acker, 2009, p.200).

Ao acatar as prerrogativas relativas à igualdade de género como um princípio dos direitos humanos, Portugal tem ratificado compromissos internacionais, transposto diretivas europeias e avançado, desde a Lei da Igualdade no Trabalho e no Emprego<sup>1</sup>, com políticas públicas que visam efetivar a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Ao propormos o presente projeto de investigação visualizamos como objetivo principal a avaliação da situação das mulheres no mercado de trabalho, mais concretamente no caso da Ilha Terceira, Açores.

As questões de partida são: a) Como se apresenta e de que forma ocorre a inserção e a participação das mulheres no mercado do trabalho nos Açores, em particular na Ilha Terceira; b) Registam-se diferenças entre as condições de trabalho das mulheres e dos homens?; c) De que forma a situação familiar das mulheres influencia, condiciona ou limita a sua vida profissional?

---

<sup>1</sup> Decreto Lei nº 392/79 de 20 de Setembro  
[http://cite.gov.pt/Legis\\_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/DL\\_392\\_79.htm](http://cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/DL_392_79.htm) - consultado pela última vez a 30/01/2019

Para encontrar uma resposta a estas questões começaremos por efetuar uma revisão da literatura. Na segunda parte da dissertação identificamos as opções metodológicas inerentes ao trabalho empírico. Depois, a partir da análise de dados estatísticos disponibilizados por fontes oficiais, procede-se a uma caracterização geral da evolução da situação socioeconómica dos Açores nos últimos 20 anos, seguida de uma caracterização do emprego. Seguidamente, partimos para a análise de dados primários recolhidos através da realização de entrevistas semi-estruturadas a 26 mulheres residentes na ilha Terceira, com níveis de escolaridade, profissões, situações familiares e idades diversas. Primeiro descrevemos os métodos utilizados, passando depois para a análise do conteúdo das entrevistas e discussão de resultados. Por fim, são apresentadas as conclusões e limitações do estudo, elencando algumas sugestões para investigações futuras.

## **1- Revisão de literatura**

### **1.1- Processos de feminização e teorias de exploração da participação da mulher no mercado de trabalho**

Como referido previamente, o presente estudo focar-se-á na análise da participação das mulheres no mercado de trabalho nos Açores e das questões relativas à conciliação trabalho-família. Começamos por analisar primeiramente os principais contributos teóricos e concetuais, passando de seguida a alguns estudos realizados em Portugal.

É devido à intensificação da participação das mulheres no trabalho remunerado que se fala sobre o conceito de feminização do mercado de trabalho, que ocorre como consequência de um processo de substituição nos postos de trabalho de homens por mulheres. No entanto esta mudança não significa que haja uma redução das desigualdades. O conceito acaba por ter dois significados associados: um de cariz mais positivo, em que a feminização é vista como a partilha de posições no mercado de trabalho entre homens e mulheres, no sentido da igualdade e do progresso social; o segundo representa uma alusão de sentido mais negativo, referindo-se ao aumento dos postos tradicionalmente ocupados por mulheres, que pode interpretar-se como uma perda de estatuto na hierarquia socioprofissional (Ferreira, 2003,p.362).

Quando se admite que existe segregação na estrutura profissional, torna-se necessário considerar quais os fatores intervenientes no funcionamento da vida social capazes de

produzir essa diferenciação. Esta poderá ser influenciada por escolhas individuais ou coletivas, surgir devido a restrições materiais ou ideológicas, ou estar associada às características das mulheres e dos homens. A segregação horizontal ocorre quando, os homens e as mulheres ocupam profissões distintas, enquanto a segregação vertical, assenta na diferenciação hierárquica, tanto a nível das qualificações como a nível salarial (Hakim,1979, in Ferreira, 2003, p. 365).

Foram concebidas diversas teorias que desenvolvem a perspetiva da relação das mulheres com o mercado de trabalho, partindo dos conceitos de feminização e de segregação na estrutura profissional, analisando de que forma a construção social em torno das características biológicas inerentes às mulheres influenciam as suas escolhas profissionais (ou seja, a influência do género). Podemos dizer que uma das teorias mais relevantes é a teoria do capital humano.

A teoria do capital humano defende que é no âmbito do núcleo familiar que as decisões são tomadas quanto ao investimento em capital humano, conceito que envolve o investimento na formação do/a trabalhador/a e a relação que esta tem com a distribuição dos rendimentos de cada pessoa. É então que se observa a divisão sexual do trabalho, em que se assume que a mulher é mais vocacionada para uma especialização no campo das atividades domésticas e dos cuidados familiares, para que os homens se especializem no setor do mercado de trabalho, como provedores do sustento económico. Isto leva à existência de preferência de capital humano a favor dos homens, e uma sobre-representação das mulheres nos postos de trabalho com menor remuneração e/ou nível de qualificação inferior (Casaca, 2009, p. 6).

Para as entidades empregadoras trata-se de recrutar os indivíduos considerados como tendo maior capacidade produtiva, ao menor custo possível, particularmente para postos que requerem qualificações mais elevadas. As mulheres por conseguinte são vistas como a força de trabalho mais dispendiosa, devido aos custos indiretos causados pela maternidade e as obrigações familiares adjacentes que levam a cenários frequentes de pouca disponibilidade para determinados horários, interrupção ou abandono do percurso laboral, entre outros. Por esse motivo, as entidades empregadoras demonstram fazer assentar as suas escolhas em preconceitos para com grupos de características diferentes, sejam estes indivíduos do sexo feminino ou grupos minoritários, cujo valor social é considerado inferior. A especialização das mulheres nas tarefas domésticas tem como consequência a sua desvalorização no mercado de trabalho (Casaca, 2009, p. 6).

O que se pode concluir deste raciocínio é que as decisões racionais tomadas pelos intervenientes no mercado, tanto do lado da oferta como do lado da procura, determinam as diversas posições na esfera do emprego (Casaca, 2009, p.7).

É observável que para a teoria do capital humano, tendo em conta que os indivíduos fundamentam a tomada de decisões com base na organização familiar e na racionalidade económica, o elemento do casal que é mais produtivo no mercado é quem investe mais no seu percurso profissional. No entanto a teoria não explica a razão pela qual mesmo mulheres solteiras e/ou que não tenham filhos, são ainda preponderantes nos postos de trabalho sub-remunerados.

Analisando os argumentos propostos pelas teses individualistas, poderia ainda dizer-se que mesmo que as mulheres pretendam efetuar a sua escolha sobre a sua participação no mercado de trabalho de acordo com as suas preferências e interesses individuais, a sua seleção continua a ser influenciada pelo enquadramento social e esfera familiar, existindo pressões que surgem dos fatores psico-fisiológicos que são tidos como determinantes na escolha da profissão da mulher (Casaca, 2009).

Atendendo a estudos subsequentes realizados, podemos argumentar que a teoria do capital humano, tal como outras que seguem uma abordagem individualista, apresenta limitações por não considerar fatores socioculturais, económicos e históricos na formação de oportunidades profissionais e por focar-se apenas na individualidade de cada mulher, partindo do princípio que esta toma decisões sem quaisquer constrangimentos (Crompton e Harris, 1998, cit in. Casaca, 2009, pp.13-14).

Perante as conceções sumariamente expostas anteriormente, podemos inferir que não ponderam o facto de as representações sociais e ideologias de género influenciarem a definição das profissões, influenciando o teor funcional e a estruturação das qualificações. As desigualdades no mercado de trabalho têm perdurado devido à existência prevalente da associação simbólica entre a figura masculina como principal responsável pelo sustento da família e a figura feminina como cuidadora (Casaca, 2014, p. 20).

## **1.2- O emprego das mulheres em Portugal**

As primeiras mudanças que impulsionaram decisivamente a mulher para o mercado de emprego em Portugal estão ligadas à progressão do regime de assalariamento no mundo rural. No entanto, observa-se que as diversas gerações de mulheres contabilizadas na população ativa enfrentaram distintas conjunturas económicas, sociais e políticas. A questão do trabalho assalariado caracterizou marcadamente a diferenciação de estatutos entre homens e mulheres face ao trabalho desenvolvido (Tomás, 2015, p.5)

No desenvolvimento dos anos setenta até à entrada dos anos 2000, a sociedade portuguesa em geral apresentava uma desvalorização recorrente em conjunto com o mercado de trabalho quanto ao esforço e empenho das mulheres quanto à aquisição de competências, pois estas são forçadas a investir mais na sua formação, e aguardar mais tempo por emprego e hipóteses de promoção no trabalho face aos homens com formação e qualificações equivalentes (Lopes e Perista, 2010, pp.211-212).

No decorrer da evolução da participação das mulheres no mercado laboral, o crescimento da taxa de atividade feminina tem vindo a acentuar-se. Face ao seu crescimento, é de notar que as estruturas de emprego dos homens e das mulheres apresentavam características diferentes. Estas eram visíveis na representação das diferentes categorias profissionais, na estabilidade da profissão, pela forma de introdução no mercado de trabalho e pelos salários ganhos, entre outros. Estas particularidades são efeitos dos processos designados como segregação horizontal, vertical e transversal da estrutura do emprego (Torres et al., 2005, pp.85-86).

Existem duas trajetórias que surgem em conjunto: de um lado os empregos femininos concentravam-se em categorias muitas vezes caracterizadas pela precariedade, pelos baixos níveis salariais e fracas perspetivas de estabilidade; por outro lado verificava-se certa preponderância feminina em setores de atividades definidos por elevadas qualificações escolares (Torres et al., 2005, pp. 85-86).

Em relação à situação atual das mulheres portuguesas no mercado de trabalho, verificava-se que nos últimos anos, a sua participação laboral era historicamente mais elevada do que a média europeia (Torres et al., 2018, p.15).

Observando de forma detalhada os estudos feitos à sua participação, no campo da articulação trabalho-família verifica-se um aumento da taxa de emprego das mulheres com crianças dependentes, mas que em Portugal foi pouco expressivo. Destaca-se ainda

que no caso das pessoas empregadas e a viver em conjugabilidade, as mulheres dedicavam sempre mais horas por semana a cuidar da casa do que os homens em todas as faixas etárias (Torres et al., 2018, p.36).

Constatou-se que existem diversos aspetos que sintetizam as desigualdades de género identificadas quanto à população ativa. Numa primeira instância estaria a entrada no mercado de trabalho, a nível da fase de juventude, o início do percurso já começa em desvantagem por serem mulheres. Mesmo com um maior nível de escolaridade, as mulheres obtêm salários mais baixos e contratos mais precários, dispõem de uma maior probabilidade de ficar no desemprego e despendem mais do seu tempo na realização das tarefas domésticas e a cuidar da família. Devido a esta sobrecarga e ocupação total do seu tempo, as mulheres tendem a ter uma menor participação política e cívica. Adicionalmente, a continuidade desta situação pode criar contextos desfavoráveis como carreiras curtas e situações de pobreza (Torres et al., 2018, pp.62-64).

#### 1.2.1 – Contextualização da situação do mercado laboral dos Açores

O presente projeto propõe-se a analisar a situação das mulheres na região autónoma dos Açores e aprofundar o estudo sobre a sua participação no mercado de trabalho, focando as áreas das oportunidades de emprego, conciliação trabalho-família e a questão fulcral e limitativa da desigualdade salarial, temas que ao longo dos anos foram desenvolvidos de forma mais aprofundada a nível nacional mas de forma menos localizada nos Açores.

Na história social dos Açores, verificou-se que há uma predominância da domesticidade do trabalho feminino, influenciando o lugar da mulher na sociedade. Ainda que não tivessem emprego definido no sentido económico do termo as mulheres sempre trabalharam, mas na esfera doméstica, um espaço de trabalho quase exclusivo da mulher, sendo o seu trabalho dificilmente reconhecido como situação de trabalho remunerado. Observa-se a existência de assimetrias dos papéis sociais de mulheres e homens ainda que com alguns contrastes entre gerações, e no âmbito das mudanças geracionais ocorrem o surgimento de novas funções e a regressão de outras, novos estatutos se unificam e anexam aos tradicionais, resultando na configuração de novos papéis face aos requisitos de uma sociedade mais participativa. No entanto, persistem fortes diferenciações de género na cultura local e insular que a modernidade não extinguiu, em virtude da baixa

diversificação da estrutura económica dos Açores. Contudo, continua a ser notável a progressiva entrada da mulher no mundo de trabalho assalariado (Tomás, 2008, pp.1070-1072).

As mulheres açorianas apresentavam relações diferentes com o trabalho e a atividade remunerada ao longo da vida, e foram decorrendo alterações face à realidade do trabalho para cada geração. No que respeita ao setor primário, por exemplo, a participação das mulheres sempre foi mais restrita do que no contexto nacional, as mulheres açorianas executavam funções mais centradas nos organismos de controlo e supervisão ou então funções a nível auxiliar na agricultura e/ou pesca, operando como agentes participativos na unidade familiar. Este modelo não abrange tanto as mulheres nas gerações mais novas, em que foi sobretudo o setor terciário que possibilitou o crescimento das suas taxas de atividade (Tomás, 2008, pp.1076-1082).

É de considerar que é a atividade profissional que permite às mulheres abrirem-se ao exterior, isto é, ao domínio das relações não familiares. O emprego funciona como forma de libertação das mulheres do espaço de casa, ao possibilitar novas relações, contatos e como uma nova forma de despende energia, de forma remunerada (Lalanda, 2004).

Foi o crescimento da administração pública que mudou a situação de muitas mulheres na região a par do acréscimo do turismo, e das atividades de apoio às famílias – áreas de atividade que criaram mais oportunidades de emprego remunerado principalmente para as gerações mais jovens. Para além do peso destes ramos dos serviços, outro campo de emprego de grande importância foram as atividades do foro doméstico tradicionalmente ligadas à maternidade como cuidados de proteção e ensino das crianças (Tomás, 2008, pp.1069-1082).

Para o efeito, seguimos a linha de pensamento apresentada no estudo realizado por Gilberta Rocha et al. (1999) no final dos anos noventa, que identifica diversas questões proeminentes na situação das mulheres perante o trabalho, a família e a profissionalização na população açoriana. A avaliação que é feita começa por identificar o sistema de emprego como plataforma para a criação de igualdade e desenvolvimento pessoal do indivíduo. Tanto o ambiente social como a estrutura económica têm efeitos nas relações entre homens e mulheres e na sua interação com o mercado de trabalho. A participação das mulheres assumia um carácter subalterno face à dos homens, devido à influência dos chamados valores tradicionais e da divisão sexual do trabalho, que dificultavam a entrada

das mesmas no mercado de trabalho, relegando-as ao espaço doméstico. Grande parte das mulheres com baixas qualificações fazia a sua transição para o mercado de trabalho através de atividades próximas dos papéis e das tarefas que tradicionalmente lhe estão acometidas na esfera doméstica, o que sugere uma extensão do ambiente doméstico, em que estas utilizam os conhecimentos adquiridos pela experiência do domicílio no emprego. Existia uma dificuldade para a entrada destas mulheres no mercado de trabalho, sobretudo devido aos baixos níveis de educação que a grande maioria possuía e a escassez de formação específica. Para além do nível de instrução alcançado, a idade e o estado civil atuam como condicionantes no percurso individual das mulheres e no seu acesso ao mercado laboral. Uma das principais conclusões do estudo é que existe uma grande falta de recursos educacionais que permitam às mulheres açorianas melhorar a sua situação e progredir a nível profissional (Rocha et al.,1999, pp. 79-203).

Após a conclusão deste estudo, as avaliações sobre a situação das mulheres açorianas tendem a dispersar-se mais em termos temáticos e populacionais o que nos leva a considerar este projeto como início de uma nova etapa no estudo da composição do mercado de trabalho açoriano e a participação feminina neste.

A relação entre as mulheres açorianas e o mercado de trabalho foi construída ao longo do tempo de forma singular em relação ao restante território nacional. O autor Fernando Diogo (2007), defende que uma das razões para o crescimento mais lento da taxa de atividade feminina nos Açores face ao Continente, era o facto de a especialização económica da região ter sido baseada em atividades marcadamente masculinas, como por exemplo a agricultura e/ou pecuária, o setor da construção civil e pescas. As oportunidades de emprego para as mulheres têm estado associadas à importância dos serviços (como a função pública) e ao crescimento do turismo. A dimensão familiar tem sido uma influência constante no modo como estas se distribuem pelo mercado laboral (Diogo, 2007, pp. 5-7).

Em anos mais recentes, e segundo a hipótese defendida por Borralho, Diogo et al. (2016, p.268), existe uma conexão entre a insularidade e a chamada contratação do espaço de oportunidade<sup>2</sup> (Lalanda-Gonçalves, 2000).

---

<sup>2</sup> Entende-se espaço de oportunidade como a probabilidade de conseguir um emprego que seja compatível com a qualificação adquirida num determinado espaço socioeconómico

Considerando as dinâmicas económicas e profissionais, observa-se uma tendência de acréscimo da taxa bruta de atividade, devido à maior feminização do emprego, que podemos associar aos comportamentos das mulheres açorianas. No ano de 1991, a representação das mulheres com trabalho remunerado na população açoriana era de 21%, ainda que no país a média fosse 35,5%. No momento do último Censo (2011), apesar de uma maior convergência no valor, a média da região continua a apresentar um valor mais baixo face ao continente, pois o valor nacional é de 43,9% e o valor regional é de 40,1%. Para estas variações ao longo dos anos assim como para a divergência de valores face ao quadro nacional, segundo os mesmos autores, contribuíram uma maior utilização e prática da economia de subsistência, um maior peso quanto à faixa de ativos em idade legal para trabalhar, e o posicionamento da mulher, praticamente relegada à condição de doméstica com pouca profissionalização (Borrvalho, Diogo et al., 2016, p. 273).

Borrvalho, Diogo et al. (2016) propõem que na sociedade açoriana a existência de maior procura de trabalho assalariado no campo dos serviços, no que diz respeito ao setor da limpeza, habitação, cuidados de pessoas e/ou fornecimento de serviços pessoais ao domicílio, melhorou as garantias de emprego das mulheres. Esta mudança das relações da mulher com a esfera laboral provocou transformações quanto à sua posição na família, na comunidade e influência na hierarquia social (Borrvalho, Diogo et al. 2016, pág. 273).

### **1.3 – Enquadramento normativo e institucional público**

A igualdade de género no que respeita aos termos dos proventos de laboração constitui um tema recorrente debatido globalmente e é referido pela União Europeia como um direito humano fundamental, considerando-se uma questão de justiça social. O tópico da igualdade entre homens e mulheres é elevado a condição para atingir o crescimento económico e a redução da pobreza, elementos chave para atingir os objetivos de desenvolvimento sustentável<sup>3</sup> (Comissão Europeia, 2007, p. 2).

Anteriormente a estes esforços por parte da União Europeia, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já tinha realizado diversas convenções e normas relativas à iniciativa para a justiça laboral, como por exemplo a Convenção sobre a Discriminação (Emprego

---

<sup>3</sup> Informação em European Commission: Communication from the European Commission to the European Parliament and the Council: Gender Equality and Women Empowerment in Development Cooperation, disponível em: [https://ec.europa.eu/europeaid/communication-commission-european-parliament-and-council-gender-equality-and-women-empowerment\\_en](https://ec.europa.eu/europeaid/communication-commission-european-parliament-and-council-gender-equality-and-women-empowerment_en), PDF, consultado pela última vez a 15/10/2018

e Profissão), de nº111, celebrada em 1958, que se encontra entre as mais ratificadas entre os membros signatários (OIT, 2007, p.97).

Atuando em simultâneo com a legislação nacional e os termos presentes na Constituição Portuguesa que enquadram a questão da igualdade entre homens e mulheres, existem organismos que se destacam a nível regional na regulação destas matérias. A nível legislativo, surge a Direção Regional da Igualdade de Oportunidades (DRIO), que é integrada na Direção Regional de Solidariedade e Segurança Social, em 2011. Os seus objetivos de acordo com o quadro de avaliação de 2011, consistiam, entre outros, na promoção da integração do princípio da igualdade, no estímulo do exercício da cidadania, direitos humanos e igualdade de género, e ainda a expansão da inclusão social e mobilidade social dos grupos mais vulneráveis <sup>4</sup>. Na matéria da igualdade no trabalho, foi criada através do Decreto Legislativo Regional nº 3/2011/A, a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dos Açores (CRITE), com base na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) nacional, que atua na dependência da Secretaria Regional da Solidariedade Social, operando na área da promoção de igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no emprego e trabalho. Ainda procura avanços a nível da conciliação da atividade profissional com a vida familiar <sup>5</sup>.

No programa operacional Açores 2020, com apoio dos fundos estruturais comunitários europeus FEDER e FSE<sup>6</sup> e enquadrado no período de programação 2014-2020 existem dois eixos prioritários que se propõem a atuar sobre as questões da participação das mulheres no mercado laboral e a igualdade de género, como o oitavo eixo da brochura oficial que se refere ao emprego e mobilidade laboral, e tem como um dos principais objetivos específicos aumentar a participação das mulheres na economia regional, apoiado pelo Fundo Social Europeu, que tem como ações o investimento na formação para o empreendedorismo feminino, com vista a fomentar a criação de autoemprego e incentivando o associativismo empresarial das mulheres.

---

<sup>4</sup> Informação em Portal Governo dos Açores: Direção Regional de Oportunidades (DRIO), disponível em: [http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srss/textoImagem/Direcao\\_Regional\\_da\\_Igualdade\\_de\\_Oportunidades\\_DRIO.htm](http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srss/textoImagem/Direcao_Regional_da_Igualdade_de_Oportunidades_DRIO.htm), consultado pela última vez a 14/11/2018

<sup>5</sup> Informação em Portal Governo dos Açores: Comissão Regional para Igualdade de Trabalho e Emprego, disponível em: <http://www.azores.gov.pt/Gra/Comiss%C3%A3o+Regional+para+a+Igualdade+no+Trabalho+e+no+Emprego+dos+A%C3%A7ores/>, consultado pela última vez a 14/11/2018

<sup>6</sup> Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e Fundo Social Europeu

Adicionalmente, serão desenvolvidas campanhas de divulgação e sensibilização para que se conquiste a atenção das entidades empregadoras e a população de modo a sensibilizá-los para igualdade entre homens e mulheres e a necessidade de conciliação entre a vida privada e profissional. A terceira iniciativa deste ponto relaciona-se com a inserção do programa Proteção à Maternidade e Fomento da Empregabilidade Feminina, que se destina à substituição de trabalhadoras em situação de licença parental por mulheres desempregadas que estejam a beneficiar de prestações de desemprego. O segundo eixo, o nono, refere-se ao combate à violência de género e de identidade sexual<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Informação em Portal Governo Açores: Programa Operacional FEDER/FSE 2020, disponível em: <http://poacores2020.azores.gov.pt/programa-acores-2020/>, consultado pela última vez a 17/01/2019

## **2. Análise empírica: a situação laboral da mulher nos Açores**

### **2.1 – Opções metodológicas**

A metodologia utilizada no presente trabalho segue a definição proposta por Carmo e Ferreira (2008), focando uma componente de referência e de enquadramento quantitativo e analisando, em simultâneo, a dinâmica de inserção das mulheres ativas no mercado de trabalho a nível regional. Adicionalmente, a esta metodologia alia-se uma componente qualitativa, de modo a analisar os padrões de participação das mulheres açorianas no mercado laboral, com ênfase nas condições de emprego e na conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, para que possamos responder às questões de partida desta investigação.

Começaremos por realizar uma caracterização geral da evolução socioeconómica dos Açores dos últimos vinte anos, a partir dos dados secundários disponibilizados pelas fontes estatísticas oficiais. Os anos analisados compreendem o período que começa nos anos de 1981 a 2018, com uma análise mais detalhada a partir dos anos 90, efetuando-se uma análise com base nos dados censitários e nos relatórios únicos estatísticos providenciados pelo Observatório de Emprego e Formação Profissional (OEFP). Estes apresentam dados relativos à população empregada, à população desempregada, à taxa de desemprego, à população ativa e à taxa de atividade. Adicionalmente, é a nossa intenção caracterizar o emprego regional e as remunerações de base e ganhos dos trabalhadores e trabalhadoras. Os dados utilizados para este efeito foram retirados dos arquivos estatísticos que apresentam a descrição dos quadros de pessoal no Serviço Regional de Estatística dos Açores (SREA), mais concretamente no que toca à remuneração média mensal de base, segundo os setores de atividade por níveis de qualificação dos/as trabalhadores/as a tempo completo; e quanto à remuneração média mensal base devida, segundo os setores de atividade por níveis de habilitação dos/as trabalhadores/as a tempo completo, estando estes dados disponíveis e desagregados por sexo. A par da informação recolhida, foram efetuados cálculos de diferencial remuneratório, para que consigamos avaliar se existe discriminação salarial e qual o seu impacto. Será analisada também a percentagem de trabalhadores existentes com contratos a termo e sem termo.

Em termos de lapso temporal analisado focamos particularmente o período final dos anos noventa até 2017, utilizamos como população, ou universo, o número de pessoas contabilizadas nos dados censitários e nos quadros estatísticos apresentados pelo SREA.

Nos dados censitários, nomeadamente os quadros utilizados sobre o emprego, a principal variável de ventilação dos resultados que sustentará a nossa análise é o “sexo” visto que as categorias acima referidas estão desagregadas por homens e mulheres em cada ano. Quanto aos dados dos relatórios únicos<sup>8</sup>, estes apresentam os valores de remuneração média mensal de base em escudos (entre os anos de 1994 a 2002) e posteriormente em euros; segundo os principais ramos de atividades<sup>9</sup> e por níveis de qualificação<sup>10</sup>.

A escolha deste método que envolveu um exercício quantitativo da informação, através da análise dos quadros de pessoal para os Açores desde os anos noventa até à atualidade, é justificada pelo facto de ser a informação que, com base nos quadros de pessoal das empresas com trabalhadores por conta de outrem, disponibiliza dados sobre rendimentos entre homens e mulheres, permitindo avaliar a evolução das remunerações dos homens e mulheres, e as diferenças entre estes. Através do cálculo do diferencial remuneratório poderemos concluir de forma mais objetiva se existe desigualdade salarial entre mulheres e homens no mercado de trabalho dos Açores.

De forma a aprofundar a presente investigação e a complementar os seus objetivos foram realizadas 26 entrevistas a mulheres residentes na ilha Terceira, Açores. De referir que a amostra não pretende ser representativa do total da população açoriana, pois tal não seria possível e nem exequível no âmbito deste estudo e recursos existentes. As entrevistadas foram seleccionadas por meio da técnica bola de neve, a partir de sucessivos contatos mobilizados com base na rede de conhecimentos interpessoais, seguindo-se de um convite pessoal feito a cada uma das mulheres entrevistadas. Os critérios de escolha basearam-se centralmente na diversificação da faixa etária e situação profissional atual. As entrevistas foram realizadas no período de 2 de Agosto de 2018 a 13 de Setembro de 2018 e destinam-se a proporcionar uma análise mais aproximada da realidade da situação da mulher no mercado de trabalho dos Açores com foco na Ilha Terceira.

As idades das entrevistadas encontram-se compreendidas entre os 20 aos 60 anos, com níveis de escolaridade e funções profissionais diversificadas. O modelo de entrevista

---

<sup>8</sup> O relatório único é publicado anualmente pelo SREA, agrupando dados estatísticos sobre o número de empresas sediadas nos Açores, o número de trabalhadores por conta de outrem, número de trabalhadores por setor de atividade e estabelecimentos, entre outras informações.

<sup>9</sup> Como descritas nos quadros estatísticos as atividades de agricultura, indústrias, eletricidade, distribuição de água e saneamento, construção, comércio, alojamento, transportes, entre outros

<sup>10</sup> Nomeadamente os níveis de quadro superior, quadro médio, encarregado, profissional altamente qualificado, profissional qualificado, profissional semi-qualificado, profissional não-qualificado e praticante aprendiz

seguido corresponde à modalidade de entrevista semi-estruturada, que articula o formato da entrevista aberta ou não-estruturada e a entrevista estruturada (Minayo, 2000, p.58).

Foram efetuadas perguntas baseadas no objetivo de investigação às quais as entrevistadas puderam responder de forma livre (Bogdan e Biklen, 1994, p.137). Estas perguntas foram estruturadas e formuladas num guião que poderá ser consultado no Anexo I.

Todas as entrevistadas foram informadas previamente dos objetivos do estudo e do anonimato das respostas, dando a sua autorização através da assinatura de uma declaração de consentimento preparada pela presente investigadora, cujo modelo pode ser consultado no Anexo II.

As entrevistadas foram sistematizadas de acordo com quatro domínios da sua vida profissional laboral e familiar: o percurso profissional atual e eventual situação de desemprego (caso a tivessem experienciado ou se encontrassem na mesma), a situação familiar e a articulação entre trabalho-família.

## **2.2- Análise de dados secundários**

### **2.2.1 – Caracterização geral e evolução da situação socioeconómica nos Açores**

A seguinte análise fundamenta-se nos dados estatísticos obtidos através do Serviço Regional de Estatística dos Açores, nos quadros respeitantes ao Emprego (Quadro Q.04.01 e Quadro Q.04.02), disponibilizados online. Estes dados envolvem as estimativas da população aferidas a partir dos Censos de 2011, que tem por base o inquérito trimestral ao emprego. A informação foi atualizada para os anos de 2003 a 2013 englobando a série retrospectiva do inquérito ao emprego, sendo que os totais calculados foram sujeitos a arredondamentos. São avaliados também os quadros estatísticos apresentados sob a categoria de relatórios vários, colocados na temática do mercado de trabalho, disponibilizados também pelo SREA. Estes quadros descrevem a população empregada por tipo de contrato, região, sexo, ano e trimestre e a evolução da taxa de atividade.

Começamos por desenvolver uma contextualização geral da evolução da população empregada açoriana, para a qual escolhemos examinar os dados existentes para os anos de 1997, 2007 e 2017, (o último ano em que se apresentam dados recolhidos de forma uniforme pelo serviço regional de estatística). Deste modo percorremos um período temporal de vinte anos que nos permitirá verificar as mudanças mais significativas. Para

efetuar esta caracterização, procede-se à análise da população ativa, população empregada e emprego por setores de atividade.

Quadro 1.1 – Caracterização da população ativa, população empregada e taxa de atividade nos Açores 1997-2017

Categoria	1997			2007			2017		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
População ativa	96 264	60 584	35 680	112 810	68 068	44 741	122 209	65 825	56 384
População empregada	91 163	58 804	32 359	107 981	66 126	41 855	111 246	59 493	51 753
Taxa de atividade	40,3%	51,9%	29,0%	45,9%	56%	36%	50%	55,3%	44,9%

Fonte: Quadros Q.04.1, série Emprego, SREA, 1981-2017

Observando o quadro acima, podemos constatar que tal como no período de 1981, 1991 e 2001, anos de recolha de dados censitários, a tendência de aumento da taxa de atividade mantém-se, incluindo a taxa de atividade das mulheres. No entanto esta progressão tem ocorrido de forma lenta e com valores inconstantes, entre 1981 a 2001, o crescimento da taxa de atividade das mulheres registava um valor de aproximadamente 20%, enquanto de 1997 a 2017 a taxa de atividade apresentava um aumento de apenas 15% (Tomás, 2008, p.1074). De 1997 a 2017, a população ativa no seu total estimado apresentava um crescimento aproximado de 78%, e a população empregada no seu total estimado exibia um acréscimo de 82%. No entanto a situação das mulheres traduzia-se em um cenário desfavorável pois tanto no caso da população ativa como no da população empregada, enquanto os homens apresentavam um crescimento de 1997 a 2017 de quase 100% (92% no caso da população ativa e 99% no da população empregada), as mulheres ao longo destes vinte anos para ambas as categorias apresentavam um crescimento aproximado de apenas 63% (SREA, 1981-2017).

De acordo com dados recolhidos para o ano de 2017, pois para os anos anteriores a 2010 não existiam dados, constatava-se que aproximadamente 97% da população ativa se situavam na faixa etária dos 15 aos 64 anos, dos quais 47% eram mulheres face a 53% dos homens (SREA, 1985-2018).

Quando observamos a evolução da população ativa ao longo destes vinte anos, o seu valor estatístico tem crescido progressivamente. Face à evolução da população empregada, podemos perceber que o número de indivíduos contabilizados na população ativa é superior ao valor apresentado quanto à população empregada. Isto significa que nem toda

a população considerada ativa terá emprego ou o seu trabalho seja remunerado ou reconhecido como tal. Há que ter em conta ainda os ativos que estejam englobados na faixa etária dos 15 aos 24 anos pois maior parte destes poderá ser ainda estudante ou dependente de outros.

Aprofundando a situação das mulheres, que é de maior interesse para o presente estudo, constatava-se que a diferença percentual das mesmas quanto à população empregada e face à população ativa era em média de 91% em 1997, 94% em 2007 e de 92% em 2017. Por outras palavras, existia aproximadamente uma diferença de 7% entre as mulheres contabilizadas na população ativa e as mulheres apresentadas na população empregada.

Esta conjuntura pode ser explicada por vários fatores. Um destes indicadores seria o caso das mulheres domésticas, cujo trabalho não é considerado efetivo por não ser remunerado, nem estatisticamente estas mulheres são contabilizadas como ativas. Muitas das mesmas mulheres para além de estarem sobrecarregadas com as tarefas domésticas e cuidados familiares, ainda auxiliam os maridos nas suas atividades, como por exemplo a pesca ou a agricultura. Estas circunstâncias atrasam ou impedem a sua entrada no mercado laboral e que o seu trabalho seja reconhecido. Outro fator explicativo poderia ser o caso das mulheres dos 15 aos 24 anos, consideradas em idade ativa, ainda se encontrarem a estudar e/ou estarem dependentes de outrem e ainda não estarem a exercer atividade profissional (Tomás, 1995).

No contexto da população empregada, a evolução percentual de 1997 a 2017 demonstra a contínua diferença entre a participação dos homens e mulheres. Em 1997, a percentagem de homens empregados era de aproximadamente 65% face a 36% de mulheres empregadas. A mesma conjunção acontecia em 2007 com 39% de mulheres empregadas face a 61% de homens. No ano de 2017 repetia-se a diferença, embora sendo menor, com 54% de homens empregados contra 47% mulheres empregadas. Posto isto, ainda que a tendência fosse o aumento da participação das mulheres na população empregada, esta mantém-se menor do que a dos homens. No que respeita à repartição do emprego por setores de atividade atentemos no quadro abaixo apresentado que demonstra os valores em percentagem de homens e mulheres empregados/as para cada um dos setores.

Quadro 1.2 – Repartição do emprego de mulheres e homens, por setor de atividade nos Açores, segundo o sexo, em 1997, 2007 e 2017 (%), Açores

<b>1997</b>	% Total de homens e mulheres no setor (homens e mulheres)	% de homens empregados no setor (homens)	% de mulheres empregadas no setor (mulheres)
Primário	16,0 %	94,40%	5,60%
Secundário	21,90%	76,40%	23,60%
Terciário	62,10%	52,60%	47,40%
<b>2007</b>			
Primário	12,0%	92,30%	7,70%
Secundário	26,70%	84,20%	15,80%
Terciário	61,30%	45,20%	54,80%
<b>2017</b>			
Primário	10,70%	90,30%	9,70%
Secundário	15,30%	81,80%	18,20%
Terciário	73,90%	42,30%	57,70%

Fonte: Q. 04.02, SREA, 1981-2017, Açores

Ao observarmos o quadro 1.2, é visível que grande parte da população ao longo destes vinte anos estava empregada no setor terciário. Em praticamente todos os setores de atividade a percentagem de homens empregados era superior à das mulheres, com exceção do setor terciário nos anos de 2007 e 2017. O setor em que mais se destacava o peso percentual dos homens era o primário, influenciado pelo peso económico da agricultura e da pesca na região, atividades tradicionalmente masculinas. Verificou-se que a participação das mulheres aumentou ao longo destes anos principalmente nos setores primário e terciário, registando-se uma descida no setor secundário nos primeiros dez anos, que se manteve até 2017. O panorama apresenta-se positivo para as mulheres, pois a tendência foi a sua presença crescente em todos os setores. Este crescimento pode ser considerado consequência do retrocesso do estatuto tradicional das mulheres como “domésticas” ao longo dos anos. O crescimento de destaque do setor terciário é consequente da expansão da administração pública, e da gradual dinamização do comércio e determinados ramos do turismo, nomeadamente a hotelaria (Tomás, 1995, p. 132). O que podemos identificar é a continuidade do movimento de feminização que se teria iniciado nos anos noventa, que tem provocado alterações qualitativas quanto ao papel da mulher, seja quanto ao seu estado com o trabalho remunerado como com a sua participação social (Tomás, 1995, p.190).

Atentemos no quadro seguinte, que explora a população empregada segundo o tipo de contrato de trabalho, nos anos de 1997, 2007 e 2017.

Quadro 1.3- População segundo o tipo de contrato e sexo em 1997, 2007 e 2017 (%),  
Açores

Ano	População	Total com Contrato	Com Termo	Sem Termo	Outros tipos
1997	H e M	100%	26,2%	73,4%	0,0%
	Homens	100%	28,0%	71,8%	0,0%
	Mulheres	100%	23,4%	75,8%	0,8%
2007	H e M	100%	17,6%	79,6%	2,8%
	Homens	100%	17,7%	79,5%	2,7%
	Mulheres	100%	17,3%	79,7%	2,9%
2017	H e M	100%	20,0%	77,2%	2,8%
	Homens	100%	21,0%	76,0%	2,9%
	Mulheres	100%	19,1%	78,2%	2,7%

Fonte: População empregada por tipo de contrato, região, sexo e ano, trimestre (nº) antes e a partir de 2011, SREA, 1992-2017<sup>11</sup>

No ano de 1997, toda a população empregada detinha contrato de trabalho, com um elevado peso do contrato de trabalho sem termo, e esta modalidade de contrato mantém-se dominante na evolução da população empregada ao longo dos anos. Na categoria de contrato de trabalho sem termo o número de mulheres trabalhadoras ultrapassa o dos homens em todos os anos (1997/2007/2017). Na terceira categoria de contrato, denominada de outros tipos não especificados, esta engloba um pequeno número de trabalhadores/as, em que a percentagem de homens e mulheres é aproximadamente a mesma. Em 2017, face ao total das pessoas empregadas com contrato, no que se refere ao contrato sem termo, o valor representado pelas mulheres (78,2%) ultrapassa os homens (76% do respetivo total), invertendo a situação registada em 2007, onde os valores assumiam uma expressão muito próxima, ainda que superior no caso das mulheres (79,7%) comparativamente com os homens (79,5%).

<sup>11</sup> Para todos os anos foi calculada a média dos trimestres de forma a chegar aproximadamente ao valor anual, os quadros podem ser consultados no SREA, na área correspondente ao mercado de trabalho nos websites:

[https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMercadoTrabalhoate\\_2010-PopEmpregadaTipoContratoTrabSexo;](https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMercadoTrabalhoate_2010-PopEmpregadaTipoContratoTrabSexo;)

[https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMT\\_partir2011-PopEmpregadaTipoContratoTrabAnoSexo&rs:Command=Render](https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMT_partir2011-PopEmpregadaTipoContratoTrabAnoSexo&rs:Command=Render)

### 2.2.2 – Análise dos diferenciais de remuneração

Os anos analisados a título da remuneração média mensal base devida por níveis de qualificação dos/as trabalhadores/as a tempo inteiro partem de 1995 a 2016, sendo que de 1995 a 2001 a moeda utilizada é o escudo, e os dados para este período (1995 a 2001) são antecedentes à entrada da prática do Relatório Único por parte da recolha de dados feita pela OEFP<sup>12</sup> e SREA<sup>13</sup>. Os dados analisados exploram a remuneração atribuída a homens e mulheres em nove níveis de qualificação, nomeadamente: quadros superiores, quadros médios, encarregados, profissionais altamente qualificados, profissionais qualificados, profissionais semi-qualificados, profissionais não-qualificados, praticantes aprendizes, e a categoria heterogénea de trabalhadores/as cujo nível de qualificação é desconhecido. A partir destes dados exploraremos as diferenças salariais através dos cálculos de diferenciais remuneratórios efetuados<sup>14</sup>.

Os dados considerados de seguida englobam a evolução da remuneração média mensal de base e dos ganhos médios mensais de base, onde contabilizamos os anos de 1995, 1998, 2001, 2004, 2007, 2010, 2013 e 2016, o último ano em que existem dados de média anual e não trimestral.

Quadro 1.4 – Diferenciais remuneratórios entre homens e mulheres, segundo os níveis de qualificação, 1995-2016 (valores absolutos), Açores

Nível de Qualificação	1995	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016
Média Total:	15,51	16,87	16,17	14,28	15,08	13	11,23	10,74
Quadro Superior	33,02	26,32	14,24	27,74	33,87	24,8	24,35	33,18
Quadro Médio	11,73	20,1	22,6	21,55	26,99	26,15	15,97	13,78
Encarregado	12,53	11	13,23	9,8	15,98	17,18	15,96	14,19
Prof. Altamente Qualificado	-0,95	-16,19	-24,88	-3,87	15,31	8,59	6,48	9,94
Prof. Qualificado	6,87	9,2	13,01	7,72	6,86	7,45	3,46	7,66
Prof. Semi-Qualificado	18,81	16,91	11,8	11,05	12,28	14,09	11,42	8,52
Prof. Não Qualificado	6,17	6,39	6,98	8,07	6,16	5,82	5,12	3,26
Pratic. Aprendiz	-1,76	3,81	1,75	0,64	4,53	2,98	2,92	2,14
Nível Desconhecido	24,51	20,61	-2,38	-56,35	14,5	-	-	-

Fonte: Quadros de Pessoal 1994-2009, SREA; Relatórios Únicos 2010-2016, SREA

No que respeita aos diferenciais de remuneração média mensal base, o que se observa ao longo dos anos mencionados é que em todos os níveis de qualificação o diferencial remuneratório pende a favor dos homens, com a exceção do nível de qualificação de

<sup>12</sup> Sigla para Observatório do Emprego e Formação Profissional

<sup>13</sup> Sigla para Serviço Regional de Estatística dos Açores

<sup>14</sup> O cálculo do diferencial remuneratório foi realizado através da seguinte fórmula: (salário médio dos homens-salário médio das mulheres)/salário médio dos homens x 100

profissional altamente qualificado, nos anos de 1995, 1998, 2001 e 2004, em que as mulheres exibiam uma remuneração mais elevada. Esta situação repetia-se ainda nos níveis de praticante-aprendiz para o ano de 1995, e na categoria de nível de qualificação desconhecido<sup>15</sup> nos anos de 2001 e 2004, em que as mulheres recebiam uma remuneração superior à dos homens.

Os níveis de qualificação em que o diferencial remuneratório retrata valores mais elevados a favor dos homens são os de quadros superiores e quadros médios, algo justificado pelos salários de maior valor.

Observemos o seguinte quadro, que se refere aos diferenciais remuneratórios dos ganhos médios mensais, segundo os níveis de qualificação, sendo que o mesmo começa em 1998, por não existirem dados desagregados por sexo em anos anteriores.

Quadro 1.5 – Diferenciais remuneratórios dos ganhos médios mensais entre homens e mulheres, segundo os níveis de qualificação, 1998-2016 (valores absolutos), Açores

Nível de Qualificação	1998	2001	2004	2007	2010	2013	2016
Média Total:	21,83	18,93	18,29	20,92	18,38	15,27	17,01
Quadro Superior	32,12	19,67	31,76	38,86	29,3	25,06	36,85
Quadro Médio	30,15	27,63	28,74	38,36	39,51	33,64	29,39
Encarregado	14,83	18,87	14,71	19,76	25,9	17,68	19,29
Prof. Altamente Qualificado	-13,81	-24,07	0,42	22,37	17,05	10,96	15,22
Prof. Qualificado	13,3	17,39	12,66	13,72	11,1	6,74	15,19
Prof. Semi-Qualificado	22,18	16,51	13,33	14,93	16,48	13,01	11,23
Prof. Não Qualificado	6,68	8,57	9,76	8,07	8,42	4,58	5,41
Pratic. Aprendiz	5,77	2,08	3,29	6,68	-2,4	1,46	1,97
Nível Desconhecido	29,69	-6,56	-117,01	18,67	-	-	-

Fonte: Quadros Pessoais 1994-2009, SREA; Relatórios Únicos 2010-2016, SREA

Na análise sobre os diferenciais de ganhos médios mensais, o panorama é semelhante. Ainda que não existam dados para 1995, os únicos níveis de qualificação em que o diferencial é favorável para as mulheres são o de profissionais altamente qualificados nos anos de 1998 e 2001, e no nível de qualificação desconhecido nos anos de 2001 e 2004. No ano de 2010 também é visível esta situação no nível de praticante aprendiz. De novo, os níveis de qualificação que dispõe de diferenciais remuneratórios com valores de destaque favorecendo os homens são os quadros superiores e médios.

<sup>15</sup> A categoria de nível desconhecido deixou de existir em 2010, com a entrada da modalidade de Relatório Único para os tratamentos dos dados dos quadros pessoais, entre outros

No caso específico do ano de 2016, o último ano para o qual se apresentavam dados de cariz anual, ao examinar o diferencial remuneratório por setor de atividade segundo os níveis de qualificação, verificamos que em dezanove setores contabilizados, apenas em seis o diferencial apresentava-se positivo para as mulheres, correspondentes às atividades de agricultura; indústrias extrativas, distribuição de água e saneamento; construção e administração pública, defesa e segurança <sup>16</sup> (Quadro 9, Anexo IV).

Após uma análise mais pormenorizada pode-se indicar o nível de profissional não-qualificado como o nível que apresenta um diferencial mais favorável para as mulheres, pois em nove setores em linha com este nível as mulheres recebiam uma remuneração superior à dos homens, nomeadamente nas atividades de construção; transportes e armazenagem; atividades de informação e comunicação; atividades financeiras e seguros; atividades de consultoria e atividades científicas; administração pública/defesa e segurança, educação, saúde humana e atividades artísticas e recreativas (Quadro 9, Anexo IV).

## **2.3 – Análise das entrevistas**

### **2.3.1 – Caraterização das entrevistas realizadas**

No sentido de se possibilitar um tratamento mais adequado e que viabilizasse os nossos objetivos o conteúdo das entrevistas foi organizado em três quadros de acordo com os níveis de escolaridade adquiridos, pois este parece influenciar consideravelmente o seu contexto profissional. Esta organização permite-nos identificar caraterísticas comuns no percurso profissional e a nível individual.

As respostas obtidas por cada grupo de entrevistadas serão analisadas de forma a apoiar nas respostas questões de partida sugeridas no início da investigação sobre como ocorre a participação das mulheres no mercado de trabalho nos Açores, que diferenças se registam entre as condições de trabalho das mulheres, e de que forma a situação familiar das mulheres influencia a sua vida profissional.

---

<sup>16</sup> De referir que no percurso de alguns destes setores muitos níveis de qualificação não dispunham do valor da remuneração para os homens ou mulheres, e por vezes de ambos, o que impediu o cálculo do diferencial remuneratório

### 2.3.2 – Análise do conteúdo das entrevistas e apresentação de resultados

#### - Entrevistadas com um baixo nível de escolaridade

Neste primeiro grupo encontram-se as entrevistadas com qualificações inferiores ao 12º ano de escolaridade, apresentando idades entre os 43 aos 60 anos (Quadro 2.1, Anexo III).

#### - Percurso profissional e as condições de trabalho atuais

Na entrada destas mulheres no mercado de trabalho, a atividade que lhes permitiu a sua participação foi principalmente o setor da limpeza doméstica e/ou cuidados a pessoas idosas. O modo como começam a construir a sua carreira profissional acaba por originar uma mudança de ambiente, do familiar para o laboral, em que as atividades se mantêm as mesmas.

De notar que grande parte das mesmas começou a trabalhar relativamente cedo, antes dos dezoito anos, por vezes em negócios familiares ou para ajudar a família.

Demonstraram por vezes alguma resignação ou insatisfação pelo facto de não terem acesso à educação superior, na sua maioria estas entrevistadas não tinham acesso à mesma por dificuldades económicas e por serem pressionadas pela situação económica familiar a aceitar trabalhos de baixas qualificações, que se tornam a longo prazo a única solução viável para a sua baixa escolaridade. A entrevistada T identificou-se com esta situação, acrescentando ainda o peso geracional: *Na minha geração a gente não ia estudar, quer dizer iam estudar mas exceções só, era aquela mentalidade muito antiga, as raparigas não vão estudar, era os rapazes é que podiam.*

No caso das entrevistadas T, X e Z, existiu necessidade das mesmas se encarregarem do sustento da família, por ausência do marido, em situações de divórcio e viuvez. A entrevistada T, no entanto, demonstrou interesse em manter uma atividade profissional, por desenvolvimento pessoal e independência financeira, referindo que: *(...) eu vou trabalhar porque eu não quero estar limitada, quero ter a minha liberdade, a minha independência, e eu estava limitada porque não havia dinheiro porque os meus pais não me podiam dar.*

No que se refere às condições de trabalho, não existem queixas significativas, visto que duas das entrevistadas (N e X) trabalham a partir do seu próprio domicílio, três das

entrevistadas (P, T e Z) trabalham por conta de outrem realizando limpezas ao domicílio, mas mostram satisfação quanto aos patrões, ainda que a atividade em si não seja da sua preferência pessoal, como refere a entrevistada Z: *Pois a nível das limpezas está um pouco abaixo das qualificações, foi mais por necessidade.*

As entrevistadas V e Y, são proprietárias dos seus negócios, logo são as mesmas que estabelecem as suas condições laborais. Ambas decidiram investir num negócio conjunto com os maridos de forma a atingir estabilidade e segurança profissional, e ainda que encontrem grandes pontos positivos nesta decisão explicam que por vezes a existência do marido como cogerente/coproprietário é desvantajoso por provocar situações de discriminação, como afirma V: *No entanto em relação ao meu marido, há pessoas como por exemplo os fornecedores ou os bancos às vezes querem falar com alguém da empresa e têm sempre tendência de ser o meu marido. Como é homem.*

Verificava-se ainda que com a exceção de V e T, cujo nível de remuneração mensal líquido é pouco superior a 600 euros, as outras entrevistadas recebem uma remuneração inferior ao rendimento mínimo nacional. Com a exceção de V, Y, X e N, que trabalham por conta própria, apenas T tem um contrato de trabalho escrito, P e Z acordaram as condições de trabalho de forma oral, algo que se proporciona devido ao seu horário ser inferior a oito horas.

#### - A situação familiar e os desafios de conciliação com o trabalho

Analisando as condições familiares e a influência que estas têm na carreira profissional destas mulheres, no que concerne ao planeamento das crianças, a situação económica e a existência de uma remuneração estável têm um grande peso na decisão relativa à maternidade, considerando os custos associados tanto a bens materiais como ao acesso à educação. Todas as entrevistadas planearam as suas crianças, e três entrevistadas (V, Y e Z) tiveram filhos/as antes de iniciar a sua atividade laboral.

As entrevistadas P, T, X e N interromperam a sua atividade laboral quando os filhos/as nasceram. Para N e X, a influência do nascimento foi menor pois trabalhavam em casa e conseguiam conciliar o cuidado aos filhos/as e o volume de trabalho.

Para P, a necessidade de voltar a trabalhar tornou-se urgente apenas quando o marido ficou desempregado, pois até então o ordenado deste era suficiente para o sustento do

agregado: *O ordenado do meu marido era o suficiente para agente ir vivendo. Depois como ele passou um período desempregado eu tive que voltar.*

Todas as entrevistadas afirmam ter dificuldades de conciliação do trabalho com as tarefas domésticas e cuidados aos filhos/as. Referem que os horários de trabalho e o tempo gasto com as tarefas domésticas, acabam por retirar espaço de participação na vida dos filhos/as.

É importante também mencionar que a gestão do lar e das tarefas domésticas recai maioritariamente sobre as mulheres, a par dos cuidados aos filhos/as, e na descrição das suas vivências todas as entrevistadas referem a falta de disponibilidade e interesse por parte dos maridos em participar nas tarefas domésticas, com apenas P a referir a “ajuda” do marido no cuidado aos filhos/as, algo que se tornou comum com o nascimento da segunda criança. No discurso das entrevistadas percebe-se que ainda existe uma forte idealização das tarefas domésticas como sendo da competência e responsabilidade apenas das mulheres, com V a explicar que o marido assumia uma carga horária superior porque a ela lhe cabia a gestão das tarefas domésticas quando chegava a casa, ou seja, há um maior investimento da parte do parceiro na parte profissional para que a mesma enquanto mulher dedique o tempo que lhe resta às tarefas apesar de ambos se encontrarem na categoria de gestores na empresa: *(...) até às vezes a nível de horários ele fica sempre um bocadinho mais do que eu, por causa também da parte doméstica, porque nós mulheres temos que estar em casa para ir preparando o jantar e ele então fica sempre aqui mais uma hora do que eu enquanto eu vou preparar o jantar.*

Outra das questões importantes a serem analisadas é o ponto de vista destas entrevistadas quanto à existência da licença parental e ao usufruto da mesma por parte da mãe e do pai, ainda que vejam a licença como um aspeto positivo, não é algo que associem regularmente ao homem ou que tomem como garantido que estes utilizem, como se observa na descrição de N: *Acho muito importante haver, e acho que isso as mentalidades já estão um bocadinho mais abertas (...) mas fico muito contente quando vejo um pai que tirou a sua licença parental para ficar com o filho, é sinal que também está disponível para estar com o filho.*

Adicionalmente, podemos observar que para as entrevistadas Z e T, que experienciaram situações de divórcio, por se tornarem a única fonte de sustento da família, foram pressionadas a aceitar trabalhos de curta duração, de grande esforço físico e horários extremos para que os/as filhos/as pudessem ter acesso não só à educação mas também a

melhores condições de vida. A entrevistada T, neste âmbito, ao referir-se ao emprego de restauração, explicava que: *Principalmente em relação ao meu filho mais novo, ele sofreu muito. Porque depois do meu divórcio eu fiquei sozinha com os dois. E é assim eu estava sozinha, e eu só tinha uma opção, arregañar as mangas e seguir em frente. E eu tive que ir fazer dois turnos começava às 10h e cheguei a sair às 03h30 da manhã.*

#### - Entrevistadas com qualificações médias

Neste grupo de entrevistadas integram-se aquelas entrevistadas que atingiram o 12º ano de escolaridade, e que têm idades compreendidas entre os 20 e os 51 anos (Quadro 2.2, Anexo III). Uma situação de exceção neste grupo é a entrevistada B, que apesar de apenas ter concluído a escolaridade até ao 11º ano, fez formação específica em desporto e o seu percurso profissional, idade e experiência socioeconómica identificam-na mais com o percurso feito pelas mulheres enquadradas neste grupo.

#### - Percurso profissional e condições de trabalho atuais

Todas as entrevistadas presentes nesta categoria trabalham por conta de outrem, e apenas para a entrevistada A o atual emprego é o primeiro, sendo apenas temporário como trabalho de Verão. A entrevistada U, encontra-se desempregada, tendo a empresa em que trabalhava declarado falência. De acordo com as experiências descritas não se verificam tantas transições entre empregos quanto na primeira fase de entrevistadas, sendo que na sua maioria as entrevistadas tinham tido ao longo do seu percurso, em média, dois empregos.

Quanto às condições de trabalho, o descontentamento de uma grande percentagem das entrevistadas relacionava-se com os horários exaustivos que por vezes não estavam de acordo com os limites contratuais, prejudicando o restante tempo livre. Como refere I a propósito da variação dos horários no seu trabalho como rececionista: (...) *é que o horário que está lá preso na porta oficial é das 9h30 às 19h, mas é algo só no papel, porque tanto saís às 19h30, como saís às 20h30, como saís às 22h. Muitas vezes o meu filho ficava em casa das avós, chegava-se às 19h30 e eu ainda não sabia a que horas ia sair de lá.*

Nos casos de B e C, que concluíram a sua escolaridade com formação na área de desporto e informática, respetivamente, por terem responsabilidades económicas a cumprir foram pressionadas a aceitar trabalhar em funções incompatíveis com a sua área de formação e nível de escolaridade. B trabalha numa loja de roupas e C num supermercado, auferindo

um valor inferior ao salário mínimo. Ambas apresentam ainda intenções de, no futuro procurarem outro tipo de emprego, que lhes proporcione uma maior remuneração e uma melhor qualidade de vida, com C a falar sobre uma possível evolução: *Sim, talvez possa vir a subir. Eu gostava que acontecesse e estou à procura, até porque eu estou à procura ao nível de função de pública, por isso pode demorar.*

Para todas as mulheres entrevistadas não será fácil progredir na carreira, com grande parte a esperar manter-se no mesmo nível em que estão, com a exceção de R, que, como técnica de informática explica que: *(...) a nossa carreira sempre foi beneficiada porque está dentro de um regime especial, a do regime geral foi muito prejudicada em relação à nossa, a nossa é uma carreira específica, e por isso enquanto as outras as progressões nas carreiras estavam congeladas nós já conseguíamos progredir, até ali 2010 conseguíamos.*

Encontravam-se todas sob a modalidade contratual por tempo indeterminado, e verificava-se uma maior variação na remuneração recebida, com quatro entrevistadas a receber um valor superior ao salário mínimo nacional (J, M, R e S).

#### - Discriminação e desigualdade no local de trabalho

As entrevistadas não referem a existência de manifestações de discriminação no local de trabalho nem desigualdade salarial com exceção da entrevistada U. Esta afirma que as entidades empregadoras realizavam diferenciação entre empregados: *(...) mas via que os nossos patrões tem mais cuidado a falar com um homem, do que quando falam com uma mulher, banalizam mais a conversa da mulher.*

Acrescenta ainda que: *(...) temos as mesmas categorias, mas o que uma mulher disser confunde mais e é sempre necessário mais justificação, o homem não, o homem diz e acabou e então aquilo está dado por certo.*

Através da sua experiência, percebemos que ainda existe diferenciação entre mulheres e homens, em que ainda que estejam a desempenhar o mesmo cargo e tenham as mesmas qualificações, as ações dos colegas do sexo masculino são mais facilmente aceites do que as das mulheres.

#### - A situação familiar e os desafios de conciliação com o trabalho

Todas as entrevistadas nesta categoria eram casadas, com exceção de A e M. As entrevistadas mais jovens (A, B e C) neste grupo apresentavam um grande

descontentamento face aos seus horários e também aos horários dos respectivos parceiros, assim como ao peso que os mesmos tinham no tempo que podiam estar juntos e com a família. Como A refere, ao explicar como os horários por turnos e durante a noite a afetam: *Não é fácil conciliar, até porque eu saio daqui um bocado tarde, depois quero estar com o namorado um pouco, estar com os meus pais algum tempo e é complicado. Por isso acho que não é muito equilibrado.*

A entrevistada M, não tendo filhos/as e não estando casada, não demonstrou particulares problemas de conciliação entre família e trabalho, partilhando casa apenas com a sua mãe.

Para além da existência destes horários flexíveis, a remuneração recebida tem também grande influência no agregado familiar, com as entrevistadas mais jovens, como a entrevistada C, a indicarem, no caso de terem filhos/as no futuro: *Por um lado a minha atividade profissional pode ser um impedimento porque nesse espaço queria encontrar um trabalho que fosse horário fixo, para poder começar uma vida familiar.*

No que diz respeito à partilha das tarefas domésticas, as entrevistadas B, C, I e U referem que os parceiros ajudam na manutenção do lar, com C a afirmar: *(...) como estou no turno da noite, quando chego as tarefas domésticas já estão feitas (...) é dividido.*

Para a entrevistada I, a participação do marido manifesta-se na forma de cuidados aos dois filhos: *Por exemplo, ele ajuda-me a lavá-los aos dois. Às vezes há dias que ele chega mais tarde do trabalho que eu acabo por fazer.*

A entrevistada U também compartilha desta experiência, em que o marido por ter horários mais flexíveis sempre se mostrou disponível para participar no cuidado dos filhos/as e partilha das tarefas domésticas: *O meu marido nunca se sentou no sofá enquanto eu tivesse que fazer, ou pegava num dos filhos e ia lavá-lo ou eu dava-lhes de comer que era mais fácil para mim essas tarefas e ele dobrava roupa, fazia tudo.*

As entrevistadas R e S demonstram maior dificuldade na conciliação entre o trabalho e família, pois como define a entrevistada S: *Porque a mulher não trabalha só 35 horas por semana, trabalha as 35 horas mais umas 4 ou 5 horas por dia. Devido às tarefas domésticas.* E quanto à sua própria experiência acrescenta ainda que: *Fui sempre eu, nunca foi nada partilhado, na minha geração era sempre a mãe que fazia tudo.*

As tarefas domésticas e o cuidado dos filhos/as eram exclusivamente da sua competência pois não havia nenhuma participação dos maridos, em que R afirma em relação ao marido

que: *A maioria sou eu (...) Não foi educado para isso, e o que eu admiro mais nos casais mais jovens é isso, é a partilha de tarefas.*

Se atentarmos nas expressões acima referidas conseguimos perceber que existe uma componente geracional, em que para as mulheres mais velhas tanto nos ambientes domésticos destas mulheres como dos seus maridos, estava implícito que eram as mulheres as principais coordenadoras do lar.

Todas defendem a importância da existência da licença parental, tanto para a mãe como para o pai, no entanto, a ênfase é sempre colocada nos benefícios que traz para a mãe. Podemos comprovar essa associação quando observamos as palavras da entrevistada C: *É muito importante, porque naquele espaço a mãe tem de estar com o filho porque são os primeiros meses de vida do filho, e é importante não só para a vida de mãe como para a vida da pequena criança.*

Algumas entrevistadas ainda adicionam a defesa de um período de licença parental superior para as mulheres como lemos no testemunho de R: *Até um ano podia ficar em casa com o seu filho, porque eles são muito novinhos (...) para uma criança com as defesas pouco desenvolvidas, numa creche com várias crianças é muito complicado para um bebé com três a seis meses.*

#### - Entrevistadas com qualificações superiores ao 12º ano

No terceiro grupo, que enquadra as entrevistadas que detêm qualificações superiores ao 12º ano (Quadro 2.3, Anexo III), estão compreendidas dez das 26 entrevistadas, com idades entre os 25 anos e os 54 anos.

#### - Percurso profissional e condições do mercado de trabalho

As entrevistadas D, E, F, G e H estão ou já estiveram inscritas no programa Estagiar L e no caso de F, no Estagiar T<sup>17</sup>, programas de estágios remunerados criado pelo governo regional que tem como objetivo inserir os jovens no mercado de trabalho. Apenas as entrevistadas D e E continuam integradas nos mesmos, sob o contrato moldado pelo programa. A entrevistada F terminou o mesmo e foi contratada por outra instituição por

---

<sup>17</sup> Programa Estagiar L e T, iniciativa do governo regional: informação consultada em <http://estagiar.azores.gov.pt/> - consultado pela última vez a 30/01/2019

tempo indeterminado, enquanto H decidiu despedir-se do seu estágio, e G saiu do mesmo para abrir a sua própria empresa.

No panorama das entrevistadas D, E, F, G e H estes são os seus primeiros ou segundos empregos, com apenas D e H a referirem ter trabalhado a tempo parcial quando tinham quinze anos para ajudar nas despesas da família. As entrevistadas D, E, F e G apreciavam as suas condições de trabalho no geral, mas F refere que o horário de estágio era menos exigente: *É assim, pois o melhor era o que eu tinha antes porque eu entrava às 9h e saía às 18h.*

As entrevistadas G e E referem as dificuldades de progressão na carreira como obstáculos futuros, com E a afirmar: *(...) acho que progredir não, acho que vai ser sempre muito monótono (...) acho que não quero ficar cá na ilha.*

Para G, este problema foi o motivo da decisão de abrir a sua própria empresa de ortoprotesia, pois só assim acredita que irá construir a sua carreira: *Com a minha empresa sim, se eu não tivesse criado o meu próprio posto de trabalho aqui sei que não ia evoluir, eu não estava a ver eles na empresa H, a fazerem um investimento como eu fiz aqui (...).*

Para H, o estágio representou uma sobrecarga de horário e trabalho pois a instituição que a recebeu não cumpriu integralmente os termos do contrato, o que fez com que a entrevistada se sentisse explorada e abandonasse o emprego conseguido.

No entanto estes estágios permitiram que todas estas jovens mulheres começassem a trabalhar na sua área de formação, ainda que D reconheça que: *A questão do Estagiar L na enfermagem é complicado, porque é um programa do governo e a gente recebemos muito menos do que os meus colegas efetivos, mais de metade.*

Para as entrevistadas L, K e O as condições de trabalho são favoráveis, sendo que K e O trabalham na sua área, e com L a referir um problema recorrente: ter aceitado um emprego abaixo das suas qualificações, como técnica superior: *(...) e era muitas entrevistas e nunca ficava até que eu tive que baixar um bocadinho a minha fasquia em relação às minhas qualificações, e começar a concorrer a empregos abaixo das minhas habilitações literárias, foi assim que eu consegui o emprego que eu estou atualmente.*

As entrevistadas Q e W (contabilista agrícola e educadora de infância respetivamente) trabalham ambas na sua área de formação, e apesar de acreditarem que as condições de trabalho têm vindo a melhorar, sublinham também o problema da progressão da carreira.

A entrevistada W refere: (...) *eu não acho que a gente esteja numa situação muito boa para progredir, as pessoas andam para aí a fazer estas greves mas acho que é uma perda de tempo, as coisas não estão muito boas.*

#### - Discriminação no local de trabalho e desigualdade salarial

Na sua grande maioria as entrevistadas não identificaram situações em que se tivessem sentido discriminadas no local de trabalho, com exceção da entrevistada Q.

Esta apresentou uma descrição de diversas situações de discriminação, começando por expor o facto de os seus superiores duvidarem das suas capacidades e das outras colegas por serem mulheres: (...) *há alguns diretores, não os que estão neste momento, já nos fizeram sentir pelo facto de nós sermos mulheres não acreditarem nas nossas capacidades, não acreditarem plenamente naquilo que nós somos capazes de fazer, e de achar que aquilo que vem da nossa boca ou das nossas mãos tem de ser confirmado pelos colegas do sexo masculino.*

A entrevistada Q também refere a existência de diferenciação salarial, em que colegas do sexo masculino com as mesmas qualificações e cargos, têm uma remuneração superior: *E no meu trabalho atual, eu estou a trabalhar e tenho o contrato como técnica superior mas não estou a ganhar como técnica superior, e isto é sobretudo por eu ser mulher porque eu tenho colegas homens que entraram depois de mim mas pelo facto de serem homens começaram com um ordenado de técnico superior logo.*

#### - Os desafios de conciliação trabalho-família

As entrevistadas mais jovens neste grupo (D, E, F, G e H) apresentam uma conciliação entre a família e o trabalho mais facilitada, pois não têm filhos/as, e ainda vivem com os pais ou sozinhas, para além dos seus horários serem mais regulares, como explicita D: *Sim, por enquanto esse equilíbrio é fácil. E lá está vou outra vez mencionar a modalidade do meu contrato, é um horário diurno, é mais fácil. As minhas rotinas mantêm-se mais ou menos as que eram quando eu estudava.*

Quanto à conciliação trabalho-família, não elaboraram muitos comentários sobre o tema, pois grande parte das mesmas referiu desconhecimento e in experiência nessa área, por não terem filhos/as. No entanto defendem a partilha de tarefas domésticas, como por exemplo, quando G afirma: *Num futuro domicílio terá que haver essa partilha, tem de ser.*

As entrevistadas L e O descrevem como é difícil equilibrar o trabalho e o cuidado dos filhos/as, por mais que haja participação dos maridos nessas tarefas, com O a expressar: *E depois a gestão da casa com filhos é completamente diferente, e as mulheres querem quer não acabam por estar na linha da frente do trabalho doméstico (...), por muito que haja na minha casa a disponibilidade do pai.*

A entrevistada L adiciona que: *É algo que é certamente mais complicado para a mulher do que para o homem (...) o que é facto é que a gente não vê homens a faltar para tomar conta das crianças quando estão doentes e sim as mulheres.*

Por parte de todas as entrevistadas existe uma grande defesa da importância da licença parental e de como o período decorrente da mesma deveria ser aumentado. Como refere a entrevistada L: *Acho que a licença parental é essencial, devia ser aumentada. Até em relação ao aleitamento materno, se a Organização Mundial de Saúde diz que o aleitamento materno deve ser exclusivo até aos seis meses, é só natural que exista uma licença de maternidade de seis meses para cobrir esse período. Porque é que a licença só cobre quatro meses? Se depois agente faz aleitamento exclusivo até aos seis?*

A entrevistada W reforça a importância da licença, argumentando: *Acho que é muito importante, devia ser um ano como há aí para fora, um ano totalmente pago e com opção da pessoa se quiser ficar mais um ano como há aí nalguns países, a receber menos já que era por opção da pessoa.*

## Conclusões

Considerando os resultados obtidos neste projeto de investigação, podemos concluir que a integração das mulheres no mercado laboral dos Açores ainda tem espaço para melhorar e crescer, visto que apresenta uma realidade instável e em que as trabalhadoras se encontram em situações de insegurança e com baixas garantias, com exceção das mulheres que obtiveram graus de ensino superior. É observável uma contínua tendência de absorção da mão-de-obra feminina pelo setor terciário, e uma fraca participação das mulheres no setor primário, com algumas exceções em que as mulheres trabalham como auxiliares à atividade económica do marido, nomeadamente na criação de gado leiteiro. As mulheres estão identificadas maioritariamente com determinadas áreas da estrutura profissional tais como as atividades domésticas e serviços pessoais e o ramo dos serviços administrativos e quadros superiores.

Existe a perceção de que continuam a existir diferenças de tratamento dos homens e das mulheres no mercado de trabalho, principalmente a nível salarial. Tal também é evidenciado pelos valores relativos aos diferenciais remuneratórios que calculámos a partir de dados disponibilizados por fontes oficiais, em que a remuneração mais elevada tende a pender favoravelmente para os homens. Apesar de melhorias significativas quanto à participação dos homens na gestão familiar, esta denota-se maioritariamente nas gerações de casais mais jovens e em que a partilha das tarefas domésticas ainda é uma questão “negociável”, em que os homens intervêm mais nos cuidados prestados às crianças, mas continua a existir uma sobrecarga das mulheres quanto às tarefas domésticas e de cuidados mais rotineiros.

As mulheres ainda têm grandes dificuldades em progredir na carreira, o que leva a que frequentemente aceitem um emprego abaixo das suas habilitações literárias.

Uma das questões identificáveis com a conjuntura a nível nacional é a relação entre nível de instrução, atividade profissional e remunerações. As mulheres com baixos níveis de instrução encontram-se em situações de emprego de qualificações baixas, com remunerações menores. As mulheres detentoras de formação intermédia e que concluíram o ensino secundário, ainda que beneficiem de maior estabilidade laboral e financeira, a progressão na carreira sucede de forma mais lenta e as suas remunerações são de níveis intermédios (Torres et al., 2005, p.87).

De notar ainda que as poucas mulheres entrevistadas que são proprietárias dos seus negócios, não concluíram o ensino superior, e as empresas foram inicialmente criadas em conjunto com o marido. Nestes casos, as mulheres, antes de se tornarem gerentes maioritárias, agem como ajudantes à atividade do parceiro conjugal.

As entrevistadas dão conta de situações de discriminação e diferenciação salarial em função do sexo; as próprias entidades patronais, na sua perspetiva, estabelecem práticas menos adequadas, colocando as trabalhadoras em desigualdade face aos colegas de trabalho do sexo oposto, ainda que mantenham a mesma formação e qualificações, tornando a sua subida a cargos superiores muito difícil.

Ainda que o estudo realizado não seja representativo do total da população feminina açoriana, foram identificados problemas e obstáculos à integração das mulheres no mercado de trabalho. Seria portanto importante realizar um estudo mais abrangente, capaz de refletir as experiências profissionais das mulheres com maior profundidade e representatividade, incluindo as diferenças em termos de escolaridade e a diversidade geracional. Seria considerável ainda desenvolver os tópicos da conjugabilidade e da parentalidade, campos que não foram totalmente explorados, incluindo as dinâmicas relativas aos papéis sociais de género.

O nascimento de crianças continua a ser um fator que condiciona a vida profissional das mulheres, pois a interrupção laboral corresponde a um período temporal maior para estas. É de sublinhar que o uso da licença parental por parte dos pais ainda não é uma situação normalizada nem totalmente reconhecida pela população entrevistada. Ainda que trabalhem no exterior, são as mulheres que continuam a assumir de forma quase total as tarefas domésticas e o cuidado das crianças, em grande parte devido à forte presença do estereótipo de que a mulher é que tem de realizar a gestão do lar mesmo que desempenhe uma atividade profissional. Nesta condição, as mulheres acabam por renovar as obrigações que lhes são normalmente associadas, ligando-se às perspetivas tradicionalistas sobre o seu lugar na sociedade, algo que se assemelha às tendências nacionais (Torres et al., 2005, p.132).

São principalmente as mulheres que se encontram em situações de divórcio ou viuvez associadas à existência de filhos/as dependentes que veem o trabalho profissional como fonte de independência e autonomia. A componente de realização pessoal está presente no discurso daquelas mulheres que detém qualificações intermédias ou um curso superior.

Para além da extensão da amostra das entrevistas a todo o arquipélago, seria importante uma estreita colaboração entre o governo regional e as entidades empregadoras. Tal poderia passar por incentivos à realização de diagnósticos organizacionais e a adoção de planos para a igualdade entre mulheres e homens, incluindo divulgação de guíões para o efeito.

Outras medidas aconselháveis seriam o melhoramento das condições oferecidas e o prolongamento da licença parental de uso exclusivo dos homens pais, para que as mulheres não sejam pressionadas pelas suas condições socioeconómicas a desistir da carreira ou a adiar o investimento no seu percurso profissional para se dedicarem exclusivamente ao cuidado dos filhos/as. Complementarmente, seria importante investir em campanhas de sensibilização junto das entidades empregadoras e trabalhadores/as, no sentido da divulgação dos direitos de parentalidade e do seu enquadramento numa orientação socialmente responsável. Depreende-se ser importante o investimento em políticas ativas laborais orientadas para a estabilidade laboral, tanto dos vínculos como dos horários de trabalho a par da melhoria das condições de trabalho em setores particularmente feminizados, como por exemplo o setor das limpezas domésticas e de prestação de cuidados a pessoas idosas e em situação de dependência.

Adicionalmente, sugerimos uma maior iniciativa governamental, a nível regional, quanto a campanhas de sensibilização e divulgação da importância da conciliação trabalho-família, no sentido de incentivar a participação dos parceiros conjugais na partilha das tarefas domésticas e cuidados às crianças, e as entidades empregadoras a serem mais sensíveis a políticas e práticas amigas das famílias e sensíveis à igualdade entre mulheres e homens. A celebração de protocolos com as mesmas poderia ser equacionada, inspirando-se tanto em iniciativas desenvolvidas pela CITE como o iGen/Fórum Organizações para a Igualdade como do governo nacional, como é o caso do recente Programa 3 em Linha.

Uma última questão que surge da análise de conteúdos das entrevistas realizadas, é o sistema dos programas de estágio iniciados pelo governo regional, e alguma incapacidade de gerar integração laboral. Por serem contratos de curta duração, não promovem a contratação a longo prazo, a construção de horários fixos e um salário adequado às exigências e nível da profissão, culminando em insegurança e instabilidade para os trabalhadores e trabalhadoras após o término dos mesmos.

### Referências Bibliográficas:

- Acker, A. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51, 199-217
- Bogdan, R. e Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação*. Porto: Porto Editora
- Borrvalho, A.; Diogo, F.; Gonçalves, R.; Rocha, G., Tomás, L. (2016). Dinâmicas Sociais nos Açores, in *Sociologia e Sociedade – Estudos de Homenagem a João Ferreira de Almeida*, 267-283, Lisboa: Editora Mundos Sociais
- Carmo, H., Ferreira, M. (2008). *Metodologia para Investigação – Guia para Auto-Aprendizagem*. 2ª edição, Universidade Aberta, Lisboa
- Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho, working papers n°4/2009, SOCIUS, Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, Universidade de Lisboa
- Casaca, S. F. et al. (2012). Parte 1 – Mercado de trabalho, flexibilidade e relações de género: tendências recentes, in *Mudanças laborais e relações de género: novos vectores de (des)igualdade*, 9-40, n° 19, II Série Coleção Económicas, Almedina
- Casaca, S. F., Perista, H. (2014). Estudo qualitativo a partir do I relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade, SOCIUS, Universidade de Lisboa
- Denscombe, M. (2010). *The good research guide for small-scale research project*. 4ª edição, Berkshire: Open University Press
- Diogo, F. (2007). Singularidades do trabalho feminino nos Açores: do macro ao micros social, 89-101, atas do VI encontro de sociologia dos Açores, Ponta Delgada: Centro de Estudos Sociais
- Ferreira, V. (2003). *Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*, dissertação para obtenção de doutoramento em Sociologia, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra
- Lalanda, P. (2004). Mapas identitários femininos, Vº Congresso Português de Sociologia – Sociedades Contemporâneas: reflexividade e ação
- Lalanda-Gonçalves, R. (2000). “Insularidade e emprego: por uma sociologia do espaço de oportunidade”, IV Congresso Português de Sociologia
- Lopes, M. e Perista, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajetórias de mulheres e de homens, in *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias*, 191-214, Lisboa: CITE
- Minayo, C. (1992). “Introdução à Metodologia da Pesquisa Social”, em *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*, 19-88, São Paulo, Rio de Janeiro
- Rocha, G., Medeiros, O., Tomás, L., Madeira, A., Borrvalho, Á. (1999). *A situação das mulheres nos Açores*, Universidade dos Açores, Açores: Centro de Estudos Sociais
- Santos, A. L. (2016). *Discriminação laboral no mercado de trabalho micalense*, dissertação para obtenção de grau de mestre, Universidade dos Açores
- Tomás, L. (1995). *Envelhecimento socio-populacional e emprego: situação do arquipélago dos Açores no contexto português entre 1981-1991*, dissertação para obtenção de grau de mestre em Sociologia, Lisboa: Universidade Nova de Lisboa

Tomás, L. (2008). Destinos cruzados de Hera e Gaia: um olhar geracional sobre o trabalho das mulheres, in *A mulher nos Açores e nas comunidades*, 1069-1085, Açores: UMAR

Tomás, L. (2015). “Filhas de uma outra sorte – as gerações de mulheres face ao trabalho e ao emprego”, VII Congresso Português de Sociologia – 40 anos de democracias progressos, contradições e prospetivas – artigo formato digital PDF, Universidade dos Açores

Torres, A., Silva F., Monteiro, T., Cabrita M. (2005). Homens e mulheres entre família e trabalho, 63-171, 2ª Edição, Lisboa: DGEEP

Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., Theodoro E.(2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*, Lisboa: Fundação Manuel Francisco dos Santos

### **Legislação Consultada:**

Constituição da República Portuguesa: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view> - consultado a 18 de Outubro de 2018

Lei nº23/80, de 26 de Julho – Procuradoria – Geral Distrital de Lisboa; [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=1549&tabela=leis-](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1549&tabela=leis-) consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

Convenção nº 100, sobre a igualdade de Remuneração, 1951- Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho: [https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-100-sobre-a-igualdade-de-remuneracao-1951\\_-](https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-100-sobre-a-igualdade-de-remuneracao-1951_-) consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women) – Nações Unidas: [https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx\\_\\_](https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx__) - consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões da Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015 – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0491> - consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011 – 2020) – Sistema Integrado de Informação e conhecimento - <https://www.cig.gov.pt/siic/2015/01/pacto-europeu-para-a-igualdade-entre-homens-e-mulheres-2011-2020-aprovado-a-7-de-marco-de-2011/> - consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

### **Instituições Referidas:**

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://cite.gov.pt/index.html>

Parlamento Europeu (2009); “Comunicação aos Membros: Direitos da Mulher e Igualdade dos Géneros, Informação de Base” -

<http://www.infoeuropa.euroid.pt/registo/000046377/> - consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

Direção Regional da Igualdade de Oportunidades -  
[http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srss/textoImagem/Direccao\\_Regional\\_da\\_Igualdade\\_de\\_Oportunidades\\_DRIO.htm](http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/srss/textoImagem/Direccao_Regional_da_Igualdade_de_Oportunidades_DRIO.htm) - consultado pela última vez a 16 de Janeiro de 2019

### **Dados Estatísticos:**

Serviço Regional de Estatística dos Açores: Séries Anuais de Quadros de Emprego – Quadro Q. 04.01 – Emprego e Desemprego; Quadro Q. 04.02 – Estrutura do emprego (%) por atividade -

[https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista\\_relatorios.aspx?idc=6194&idsc=6709&lang\\_id=1](https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista_relatorios.aspx?idc=6194&idsc=6709&lang_id=1) – consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

Serviço Regional de Estatística dos Açores: Censos 1991; Censos 2001 e Censos 2011 -  
[https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista\\_relatorios.aspx?idc=392&idsc=6452&lang\\_id=1](https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista_relatorios.aspx?idc=392&idsc=6452&lang_id=1) – consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

Website Governo dos Açores: Séries Estatísticas e Estudos do Observatório de Emprego – Quadros de Pessoal de 1994-2009; Relatório Único de 2010-2016 -  
<http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/vp-dreqp-oefp/textoImagem/publicacoes.htm> - consultado pela última vez a 18 de Outubro de 2018

Quadros de Pessoal (1995): Quadros 68, 69 e 70 – Remunerações médias mensais base (escudos) por atividades, segundo os níveis de qualificação; pp.104, 105 e 106, Secretaria Regional da Educação e Assuntos Sociais, 1997, Ponta Delgada

Quadros de Pessoal (1997): Quadros 68, 69 e 70 – Remunerações médias mensais base (escudos) por atividades, segundo os níveis de qualificação, pp.103, 104 e 105, OEFP, 1999, Ponta Delgada

Quadros de Pessoal (1999): Quadros 68, 69 e 70 – Remunerações médias mensais base (escudos) por atividades, segundo os níveis de qualificação, pp. 103, 104 e 105, OEFP, 2002, Ponta Delgada

Quadros de Pessoal (2001): Quadros 84, 85 e 86 – Remunerações médias mensais base (escudos) por atividades, segundo os níveis de qualificação, pp. 117, 118 e 119, OEFP, 2003, Ponta Delgada

Quadros de Pessoal (2003): Quadros 84, 85 e 86 – Remunerações médias mensais base (euros) por atividades, segundo os níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp. 117, 118 e 119, OEFP, 2004, Ponta Delgada

Quadros de Pessoal (2005): Quadros 84, 85 e 86 – Remunerações médias mensais base (euros) por atividades, segundo os níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp.117, 118 e 119, OEFP, 2006, Ponta Delgada

Quadros de Pessoal (2007): Quadros 84, 85 e 86 – Remunerações médias mensais base (euros) por atividades, segundo os níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp. 117, 118 e 119, OEFP, 2008, Ponta Delgada

Quadros de Pessoal (2009) Quadros 84, 85 e 86 – Remunerações médias mensais base (euros) por atividades, segundo os níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp. 119, 120 e 121, OEFP, 2010, Ponta Delgada

Relatório Único (2010) – Quadros 53, 54 e 55 – Remunerações médias mensais base (euros) segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp. 78, 79 e 80, OEFP, 2012, Ponta Delgada

Relatório Único (2011) - Quadros 54, 55 e 55 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp. 78, 79 e 80, OEFP, 2012, Ponta Delgada

Relatório Único (2012) - Quadros 53, 54 e 55 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp.81, 82 e 83, OEFP, 2013, Ponta Delgada

Relatório Único (2013) -Quadros 53, 54 e 55 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp. 81, 82 e 83, OEFP, 2015, Ponta Delgada

Relatório Único (2014) – Quadros 53, 54 e 55 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp.81, 82 e 83, OEFP, 2015, Ponta Delgada

Relatório Único (2015) – Quadros 53, 54 e 55 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp. 81, 82 e 83, OEFP, 2016, Ponta Delgada

Relatório Único (2010) – Quadros 56, 57 e 58 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo, pp. 80, 81 e 82, OEFP, 2012, Ponta Delgada

Relatório Único (2011) - Quadros 56, 57 e 58 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo, pp. 80, 81 e 82, OEFP, 2012, Ponta Delgada

Relatório Único (2012) – Quadros 56, 57 e 58 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo, pp. 84, 85 e 86, OEFP, 2013, Ponta Delgada

Relatório Único (2013) - Quadros 56, 57 e 58 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo, pp. 84, 85 e 86, OEFP, 2015, Ponta Delgada

Relatório Único (2014) – Quadros 56, 57 e 58 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo, pp. 84, 85 e 86, OEFP, 2015, Ponta Delgada

Relatório Único (2015) – Quadros 56, 57 e 58 – Remunerações médias mensais base devidas (euros), segundo as atividades, por habilitações dos trabalhadores a tempo completo, pp. 84, 85 e 86, OEFP, 2016, Ponta Delgada

Relatório Único (2016) – Quadros 53, 54 e 55 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo, pp.81, 82 e 83, OEFP, 2017, Ponta Delgada

Relatório Único (2016) – Quadros 56, 57 e 58 – Remunerações médias mensais base devidas (euros) segundo as atividades, por níveis de habilitações dos trabalhadores a tempo completo, pp. 84, 85 e 86, OEFP, 2017, Ponta Delgada

Quadro População Empregada por tipo de contrato, região, sexo, ano e trimestre (nº) até 2010, Serviço Regional de Estatística:

[https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMercadoTrabalhoate\\_2010-PopEmpregadaTipoContratoTrabSexo](https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMercadoTrabalhoate_2010-PopEmpregadaTipoContratoTrabSexo) – consultado pela última vez a 16 de Janeiro de 2019

Quadro População Empregada por tipo de contrato, região, sexo, ano e trimestre (nº) a partir de 2011, Serviço Regional de Estatística:

[https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMT\\_partir2011-PopEmpregadaTipoContratoTrabAnoSexo&rs:Command=Render](https://srea.azores.gov.pt/ReportServer/Pages/ReportViewer.aspx?%2fRelatoriosVarios%2fMT_partir2011-PopEmpregadaTipoContratoTrabAnoSexo&rs:Command=Render) – consultado pela última vez a 16 de Janeiro de 2019

Quadros estatísticos sob a temática Mercado de Trabalho, Serviço Regional de Estatística:

[https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista\\_relatorios.aspx?idc=29&idsc=6202&lang\\_id=1](https://srea.azores.gov.pt/Conteudos/Relatorios/lista_relatorios.aspx?idc=29&idsc=6202&lang_id=1) – consultado pela última vez a 16 de Janeiro de 2019

## **Anexos**

### **Anexo I – Guião da Entrevista**

#### **Guião de Entrevista**

**Mestrado em Desenvolvimento e Cooperação Internacional 2017/2018**

**Instituto Superior Economia e Gestão**

#### **Projecto de Investigação de Mestrado sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho dos Açores**

##### **Indicações Iniciais:**

- Esta entrevista será realizada pela presente investigadora, aluna no Mestrado de Desenvolvimento e Cooperação Internacional lecionado no Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, no ano lectivo de 2017/2018, sendo que a mesma é orientada neste projecto pela Sra. Professora Doutora Sara Falcão Casaca, com formação na área de Sociologia do Trabalho, docente e investigadora no Instituto Superior de Economia e Gestão, e pelo Sr. Professor Doutor Licínio Tomás com formação na área de Sociologia, docente e investigador na Universidade dos Açores.
- Este projecto enquadra-se no Mestrado de Desenvolvimento e Cooperação Internacional, com foco na parte do desenvolvimento, visto que dois dos objectivos do desenvolvimento sustentável global se relacionam com a igualdade de género e trabalho decente.
- O principal propósito da entrevista é reunir informação sobre a atual situação das mulheres açorianas quanto ao emprego, as condições de trabalho e a relação trabalho-família, e em que ponto estão quanto à igualdade de tratamento e oportunidades.

## *Guião da Entrevista*

### **Parte I: Dados contextuais da entrevistada**

- 1- Ano de Nascimento
- 2- Onde residiu nos últimos 10 anos?
- 3- Pode dizer-nos qual foi o último nível de escolaridade que concluiu?
- 4- Estado Civil/ Situação perante a conjugalidade
- 5- Qual a sua actual situação de emprego? Desde há quanto tempo? Há homens no seu local de trabalho a desempenhar a mesma função?

### **Parte II: Percurso Profissional**

- 1- Com que idade começou a trabalhar? Em que condições?
- 2- Quantos empregos teve até agora?
- 3- Caso tenha mudado de emprego, será que poderia indicar-nos as razões para tal?
- 4- Nos trabalhos/empregos que já desenvolveu diga-nos qual considera o seu melhor? E o pior? Porquê?
- 5- Já alguma vez se sentiu preterida ou discriminada na obtenção de um emprego ou trabalho pelo facto de ser mulher ou face a um colega do sexo masculino?

### **Parte III: Actividade Profissional**

- 1- Como caracterizaria as actuais condições de trabalho no seu emprego?
- 2- Quanto ao seu actual emprego, acha que se relaciona com a sua área de formação? Muito ou pouco?
- 3- Tem outra actividade remunerada ou não remunerada? Se sim, qual e porquê?
- 4- Não se importaria de nos indicar o seu nível de remuneração mensal actual líquido: Numa escala entre 300 a 400, 400 a 500, 500 a 600, 600 a 700, 700 a 800, 800 a 900, 900 a 1.000, 1.000 a 2.000?
- 5- Considera que foi fácil a obtenção do actual emprego? E do seu primeiro emprego? Considera que existem actualmente oportunidades de progressão na carreira para si?

- 6- Poderia falar-nos sobre o tipo de contracto actual e/ou vínculos à entidade patronal?
- 7- Quantas horas trabalha efectivamente por semana?
- 8- No seu local de trabalho alguma vez se sentiu tratada de modo diferente ou inferior em relação aos colegas do sexo masculino?

#### **Parte IV: Situação de Desemprego**

- 1- Já esteve desempregada?
- 2- Se sim, quantas vezes e em que situações?
- 3- Quanto tempo depois encontrou um novo emprego?
- 4- Como experienciou esse período?

#### **Parte V: Situação familiar**

- 1- Será que nos podia dizer se o seu cônjuge/parceiro também trabalha? Se sim, qual o seu trabalho ou emprego ou sector de actividade?
- 2- Em relação às condições de trabalho do seu cônjuge/parceiro, classificaria como melhores ou piores em relação às suas?
- 3- Tem filhos? Se sim, gostaria de ter mais? Porquê? /Se não, porquê?
- 4- Que implicações teve o nascimento dos filhos na situação laboral? Houve interrupção? Gostaria de ter tido? Como vê a licença parental?
- 5- Quem assegura as tarefas domésticas e os cuidados às crianças ou outras pessoas em situação de dependência (se for o caso)?
- 6- Como avalia a conciliação entre a vida familiar e a vida laboral/profissional?

## Anexos II – Declaração de Consentimento

### **Declaração de Consentimento**

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela pessoa que abaixo assina. Foi-me garantida a possibilidade de, em qualquer altura, recusar participar neste estudo sem qualquer tipo de consequências. Desta forma, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço, confiando que apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de anonimato que me são dadas pela investigadora.

A investigadora:

Rafaela Neves Nunes

Assinatura: \_\_\_\_\_

A entrevistada:

Assinatura: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

### Anexos III – Quadros Entrevistas

Quadro 2.1 – Entrevistadas com qualificações até ao 12º ano						
Entrevistadas	Caraterísticas Individuais	Nível de Qualificação	Situação Laboral e profissional atual	Percurso Laboral Profissional	Situação Familiar	Articulação Trabalho-Família
P	Nasceu em 1973. Reside na Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 6º ano.	Trabalha como empregada de limpeza ao domicílio. Trabalhar em regime a tempo parcial apenas de manhã, pois foi uma atividade extra que arranjou. A nível de condições de trabalho classifica-as de forma positiva, sentindo-se confortável e bem tratada. Aproximadamente trabalha 32 horas por semana. O contrato foi apenas acordado de forma oral. A sua remuneração mensal é de aproximadamente 360 euros.	Trabalha desde os 11/12 anos na atividade de limpeza ao domicílio. Começou para ajudar a família. A única mudança de emprego foi quando fez esse tipo de serviços em uma residencial. Parou a sua atividade profissional durante algum tempo devido ao nascimento dos filhos, voltando a trabalhar recentemente por necessidade, para ajudar a economia familiar. Nunca se sentiu discriminada.	É casada. Tem dois filhos. Considera que o marido tem melhores condições laborais por ter mais estabilidade no emprego, e a acesso a subsídio de férias e outros.	Para a entrevistada quando não estava a trabalhar era mais fácil conciliar, como aconteceu quando ocorreu o nascimento da primeira filha. Quando voltou a trabalhar depois de um período de inatividade em que teve os dois filhos, pois o salário do marido deixou de ser o suficiente, encontrou dificuldades em articular ambos os campos. As tarefas domésticas recaíam predominantemente sobre a entrevistada. Vê a licença parental como algo fundamental para conciliação da atividade profissional e nascimentos dos filhos.
T	Nasceu em 1968. Reside na Fonte do Bastardo, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 6º ano.	Trabalha como cuidadora de um casal de idosos no domicílio dos mesmos, para além de manter cuidados à casa. As condições de trabalho são boas e com boa remuneração e estabilidade. Tem um horário de aproximadamente 60h semanais, pois nunca realiza menos de 8h de trabalho por dia. O seu contrato só foi assinado uma vez, e tem-se	Começou a trabalhar com 17 anos. Teve diversos empregos, para além de serviços domésticos, trabalhou também na restauração. Todas as mudanças foram feitas por procura de estabilidade. Nunca se sentiu discriminada ou tratada de forma inferior.	Está divorciada. Tem dois filhos. Não teve mais pela situação socioeconómica, e por receio de não conseguir apoiar o percurso escolar dos filhos.	Era muito cansativo para a entrevistada, pois a responsabilidade de cuidado dos filhos recaiu maioritariamente sobre esta. Foi complicado conciliar principalmente quando trabalhou na restauração pelos horários exaustivos. Para a entrevistada trabalhar para ajudar os filhos foi a sua prioridade.

			mantido há 6 anos. A sua remuneração é de 850 euros.			
V	Nasceu em 1965. Reside nas Lajes, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 6º ano.	Dona de empresa de distribuição/ comercialização de produtos alimentares. Aproximadamente trabalha 50h por semana. Não existe contrato, é dona da empresa em conjunto com o marido. A sua remuneração chega a 1.000/1.500.	Começou a trabalhar a nível empresarial com 34 anos Exerceu apenas um emprego antes de abrir a empresa, como cuidadora de idosos. Não sente discriminação directa mas tanto com funcionários como com clientes, sente que a tendência é quererem falar com o patrão primeiro (o marido da entrevistada) antes de pedirem a sua opinião.	É casada. Tem duas filhas. Não teve mais, porque foram planeadas.	Não houve interrupção quando as filhas nasceram pois não estava a trabalhar. No entanto na fase inicial da criação da empresa ambas as filhas sofreram, pois a atenção dos pais foi focada no trabalho, provocando alguma rutura a nível familiar. As tarefas foram sempre feitas pela entrevistada, mais tarde com ajuda das filhas.
X	Nasceu em 1963. Reside no Belo Jardim, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 3º ano ciclo (equivalente ao 7ºano)	Trabalha como costureira a tempo inteiro, no seu domicílio, e trabalhou 6 anos como produtora de leite, após o falecimento do marido. Considera as condições de trabalho na lavoura mais exigentes fisicamente. O seu trabalho chega às 40h semanais. A sua remuneração é menor do que 500 euros.	Com a exceção do trabalho na lavoura, efetuou sempre costura a partir de casa. Nunca se sentiu tratada de forma inferior por outros empresários agrícolas, mas era questionada e tratada de forma diferente por outras mulheres.	É viúva. Tem um filho. Não teve mais filhos pois não houve oportunidade, pois houve alguma dificuldade em atingir uma situação económica estável.	Para a entrevistada foi complicado manter o cuidado ao filho, e ainda gerir as actividades domésticas e profissionais. Foi importante manter formas de organização. Não havia partilha de tarefas domésticas.
Y	Nasceu em 1962. Reside na Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 6º ano	É dona e gerente de um hotel. O negócio foi construído em parceria com o marido, após o seu falecimento a entrevistada assumiu o controlo. Em estimativa faz cerca de 70/80 horas semanais, visto que chega a trabalhar 12 horas por dia. A sua remuneração é de 500 euros, pois é uma unidade	O primeiro emprego foi de ajuda ao negócio do pai, uma mercearia. Teve quatro empregos previamente ao hotel, em diversas áreas, como cuidadora de idosos e trabalhadora no comércio local. Já se sentiu tratada de forma diferente por vezes quando clientes	É viúva, tem um filho. Não teve mais devido à idade tardia com que se casou. Nos empregos anteriores ao hotel, considerava que o marido teria condições melhores, pois trabalhou num conservatório e como contabilista.	Para a entrevistada foi por vezes difícil de conciliar, principalmente depois de começar com o hotel, pois este exigia mais tempo e disponibilidade. Foi sempre a entrevistada que assumiu os cuidados ao filho e as tarefas domésticas. Vê a licença parental como algo muito importante,

			hoteleira de dimensão pequena.	e/ou funcionários tinham tendência a querer falar com o patrão (o marido da entrevistada) e só depois se dirigiam à mesma.		principalmente para a mãe pois o filho depende sempre muito desta nos primeiros meses.
Z	Nasceu em 1958. Reside na Casa da Ribeira, Praia da Vitória.	Não terminou o 9º ano.	Trabalha com cuidadora de idosos, presentemente de uma idosa e faz serviços de limpeza em uma escola de condução. Refere que as condições de trabalho nos serviços de limpeza são piores pelo esforço físico. Tudo foi acordado de forma falada entre a mesma e patrões. Trabalha em média 12h por semana. A sua remuneração ronda aproximadamente os 100 euros.	Já teve quatro empregos, entre eles como secretária, em uma pastelaria, como vendedora e empregada de balcão. Nunca se sentiu discriminada.	É divorciada. Tem um filho. Gostaria de ter tido mais mas a vida conjugal não o permitiu.	Para a entrevistada a articulação sempre foi difícil pois o ex-marido não aceitava que a entrevistada trabalhasse, por vezes ocorrendo situações de violência física. Foi predominantemente a entrevistada que assumiu os cuidados ao filho e as tarefas domésticas. Vê a licença parental como muito importante para a conciliação entre o trabalho e família.
N	Nasceu a 1975. Reside em São Sebastião, Angra do Heroísmo.	Último nível de escolaridade concluído: 6º ano.	Trabalha em costura a tempo inteiro, enquanto na produção de leite ajuda o marido na ordenha de manhã. As condições de trabalho na costura são positivas, a nível de ordenha considera melhores agora depois de construída uma sala de ordenha. Não existe contracto pois ambos os negócios são por conta própria e realizados perto da área do domicílio da entrevistada. Os seus horários chegam às 40 horas semanais, contando com ambas as atividades e trabalho	A sua atividade principal foi sempre a costura. Durante 3 anos ajudou a tempo inteiro o marido com a sua exploração agrícola. Durante algum tempo realizou trabalho de costura para um hotel, mas sempre com base no seu domicílio. Agora mantém-se apenas focada na costura. Afirmo nunca ter-se sentido discriminada ou tratada de forma inferior por outros produtores agrícolas, mas	É casada tem três filhos. Não teve mais porque não surgiu a oportunidade, a procura pela estabilidade económica também teve influência.	Para a entrevistada sempre foi uma questão de organização e planeamento para esta articulação ser facilitada. Quando trabalhou como costureira para o hotel, em que o tipo de serviço e o rendimento era fixo, admite que foi mais fácil para conciliar os cuidados aos filhos. Maioritariamente é a entrevistada quem realiza as tarefas domésticas. Acha muito positivo a existência da licença parental tanto para a mãe como para o pai, e o facto de os pais já poderem utilizar, considera

			doméstico. A remuneração proveniente da costura é menor do que 300 euros.	sentia-se sobrestimada por outras mulheres.		uma “abertura” de mentalidades.
--	--	--	---	---	--	---------------------------------

**Quadro 2.2 – Entrevistadas com qualificações médias (12º ano)**

Entrevistadas	Caraterísticas Individuais	Nível de Qualificação	Situação Laboral e Profissional	Percurso Laboral Profissional	Situação Familiar	Articulação Trabalho - Família
A	Nasceu em 1997. Reside na Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade: 12º ano.	Empregada em bar/café noturno e diurno. Existem homens a cumprir a mesma função, ainda que não se saiba se a remuneração e horário são iguais. Regime tempo parcial, apenas por um mês. Facilidade de entrada no trabalho. Condições de trabalho considera que tem um bom horário mas preferia remuneração mais elevada, trabalha 30h semanais. Contrato mensal. A sua remuneração é de 500 euros.	Este é o seu primeiro emprego. Pensa prosseguir estudos. Procura independência financeira.	Reside com os pais. Não tem filhos.	Afirma que é complicado articular o trabalho e o tempo com a família devido aos horários tardios. Existe partilha das tarefas domésticas. Apresenta uma atitude de desconhecimento face à licença parental.
B	Nasceu em 1994. Reside no Porto Judeu, Angra do Heroísmo.	Último nível de escolaridade concluído: 11º ano na área de Desporto	Empregada como funcionária de loja (venda de vestuário). Regime tempo inteiro. Dificuldade de entrada no trabalho por exigência do empregador. Condições de trabalho difíceis por má	O atual é o segundo emprego. Previamente trabalhou em uma loja de desporto. Mudança feita para melhor remuneração. Nunca esteve desempregada. No futuro	Vive em união de facto. Não tem filhos. Pensa ter no futuro, com uma situação económica mais estável. Considera as condições de trabalho	Considera que é difícil a conciliação pois a entrevistada tem horário diurno e o marido tem horário noturno impossibilitando uma convivência assídua além das folgas e fins-de-semana. Vê a

			relação com colegas. Tem um horário de 32h a 35h por semana. Não se encontra na área de formação. Contrato por tempo indeterminado. Remuneração base de 542 euros. Afirma não se sentir discriminada ou tratada de forma inferior por ser uma profissão que considera abrangente.	pensa abrir uma loja no ramo por conta própria.	do marido melhores a nível físico e remuneratório mas não a nível de horário. A situação económica por vezes é precária devido ao salário baixo de ambos.	licença parental como algo positivo para a mãe, principalmente para uma mãe nas suas condições de trabalho e considera importante a existência de licença parental para o pai pois permite que este ajude mais com o cuidado dos filhos.
C	Nasceu em 1994. Reside em São Sebastião, Angra do Heroísmo.	Último nível de escolaridade concluído: 12º ano.	Trabalha a tempo inteiro em um hipermercado como operadora de caixa e de armazém (reposição). Existem homens a cumprir a mesma função. Facilidade de entrada no trabalho. Condições de trabalho desfavoráveis pois considera que ganha pouco para o trabalho elaborado e que as condições de espaço físico poderiam melhorar. Trabalha cerca de 40 horas por semana. Contrato por tempo indeterminado. Remuneração base de 561 euros.	Emprego oficial apenas teve o atual. Fez um estágio não remunerado para efeitos de término do curso profissional durante o 12º ano. Não vê oportunidades de progressão na carreira, no futuro pensa procurar emprego na função pública.	É casada. Não tem filhos, mas pensa vir a ter, com uma situação económica mais estável. O marido trabalha para a mesma cadeia de hipermercado como chefe de armazém, mas a entrevistada considera que as condições são iguais para ambos, ainda que o marido receba mais 5 euros a nível de salário, que a entrevistada atribui pela função exercida.	Para a entrevistada tem sido fácil a articulação entre trabalho e família devido à partilha de tarefas domésticas com o marido. Conjugando os horários de ambos, existe uma organização e divisão das tarefas. Vê a licença parental como algo muito importante para a vida da mãe e da criança e para o relacionamento de ambos e sugere que o período deveria ser alargado.
I	Nasceu em 1988.	Último nível de escolaridade: 12º ano através de um curso tecnológico em Marketing.	De momento encontra-se a usufruir de licença sem vencimento. Trabalha como rececionista em um consultório de dentista. A única crítica feita foi ao horário, pois acabam por trabalhar horas extras. Trabalha aproximadamente 40h por	Teve dois empregos, contabilizando o atual. Mudou por questões de melhoramento remuneratório. Nunca se sentiu discriminada, acredita que os homens podem se sentir discriminados, pois para	É casada. Tem dois filhos. Reside com estes e o marido. Para esta as condições físicas do trabalho do marido que é empresário agrícola são mais exaustivas e	De momento a tarefa tem sido facilitada devido à utilização da licença, mas continua a ser complicado para a entrevistada conciliar os horários exigentes, os cuidados aos filhos e tarefas domésticas. O marido coopera nas responsabilidades quanto aos cuidados aos filhos. Mesmo

			semana. O contrato está na modalidade de tempo indeterminado. A sua remuneração é de 612 euros.	as funções de assistência dentária e receção são sempre colocadas mulheres.	o horário mais inflexível.	com ajuda de familiares, admite que por vezes tem sido difícil tendo os filhos diferença de apenas 10 meses. Acredita que a licença parental é importante para a mãe e para o pai.
J	Nasceu em 1987. Reside nas Lajes, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 12º ano.	Trabalha como técnica superior, em empresa de tratamento residual de recursos. Só o chefe é homem. Crítica as condições físicas do local de trabalho que prejudicam o rendimento dos empregados. Trabalha aproximadamente 40 horas por semana a tempo completo, como descrito no seu contrato. Contrato por tempo indeterminado. A sua remuneração é de 700 euros.	A contar com o atual apenas teve dois empregos, o anterior sendo em regime de tempo parcial. Nunca se sentiu discriminada face ao sexo masculino.	É casada. Não tem filhos, mas gostaria de vir a ter filhos após o término de construção da sua casa. Quando a sua situação socioeconómica estiver mais estável.	Para a entrevistada tem sido fácil manter esta articulação de forma saudável, com uma gestão organizada do tempo livre de ambos. Vê a licença parental para a mãe como algo fundamental para o desenvolvimento da criança e da ligação mãe-filho.
M	Nasceu em 1976. Reside na Casa da Ribeira, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 12º ano a par dos cursos de instrutora de condução e diretora	É instrutora de condução, em uma escola cujo proprietário é familiar. Existem homens a desempenhar a mesma função. As condições de trabalho são boas tanto a nível de espaço físico como relação com os colegas. O horário a tempo inteiro é de 40 horas por semana, sendo que por vezes as 50 horas são atingidas devido à afluência de alunos. O seu contrato está na modalidade efetivo. A sua remuneração é de aproximadamente 800 euros.	Manteve sempre o mesmo emprego, de instrutora. No entanto tem outras atividades a tempo parcial, pois dá formação a novos instrutores e é dona de máquinas vendas. Nunca se sentiu discriminada, sendo que toda a equipa é composta por homens.	O seu estado civil é solteira. Reside com a mãe. Não tem filhos, mas nada influenciado pela sua atividade profissional.	Considera que essa articulação em sido fácil para si. Considera a licença parental essencial para as mulheres trabalhadoras.
R	Nasceu em 1969. Reside	Último nível de	Trabalha como técnica de informática no centro de saúde	Teve 3 empregos até ao atual, incluindo um	É casada. Tem uma filha. Considera as	Durante grande parte do tempo, era a entrevistada quem

	em São Sebastião, Angra do Heroísmo.	escolaridade concluído: 12º ano, fez formações de informática e cursos extra fornecidos pelas entidades empregadoras.	da Praia da Vitória. Classifica as condições de trabalho como sendo favoráveis a nível de espaço físico e de remuneração. O seu horário semanal é de 35h. O contrato é da modalidade por tempo indeterminado. A sua remuneração é de 1.565.	estágio remunerado. As mudanças deram-se por desejo de progressão da carreira. Nunca se sentiu discriminada.	condições de trabalho do marido mais instáveis por este trabalhar no sector privado (como farmacêutico).	realizava as tarefas domésticas e o cuidado à filha. Desde que a mãe da entrevistada ficou dependente desta, existe uma maior partilha de tarefas com o marido. Vê a licença parental para a mãe como importante para o crescimento da criança e defende que deveria ser prolongado o período até a 1 ano.
S	Nasceu em 1968. Reside na Ribeirinha, Angra do Heroísmo.	Último nível de escolaridade concluído: 12º ano.	Trabalha como técnica de informática de nível II. Existem 2 homens a cumprir a mesma função. Caracteriza as condições de trabalho como positivas tanto a nível de ambiente como de relações com os colegas. Realiza por semana 35 horas semanais. A modalidade de contrato é por tempo indeterminado. A sua remuneração é de 1.500 euros.	Teve três empregos, contando o actual. Todas as mudanças ocorreram por procura de melhor emprego.	É casada. Tem dois filhos, ambos já não residem com a mesma. O marido trabalha como produtor agrícola, e a entrevistada considera as suas condições piores tanto a nível físico como a nível remuneratório.	Considera a articulação trabalho-família difícil, pois para além das 35h semanais de trabalho, devido às tarefas domésticas trabalha sempre mais 4/5 horas por dia. Não havia partilha das tarefas. Considera que a licença parental é importante para a organização e articulação da vida familiar.
U	Nasceu em 1967. Reside na Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: 12º ano.	Está desempregada. Existiam homens a cumprir a mesma função. Considerava as condições de trabalho favoráveis, havia uma boa remuneração e boa relação com os colegas. O emprego anterior era de escriturária em empresa de construção civil. O seu horário semanal anterior era de 39h. A sua remuneração era de 700 euros.	Teve quatro empregos. Todos dentro da mesma área. Ficou desempregada devido ao fecho da empresa. Sentiu em certas empresas a desvalorização das suas opiniões, e a preferência por colegas de trabalho do sexo masculino mesmo quando tinham as mesmas qualificações.	É casada. Tem dois filhos. Considera que o marido tem condições de trabalho melhores, tanto a nível remuneratório como estabilidade, mas este trabalha na Base Militar das Lajes com trabalho de laboratório, o Governo americano é quem paga o salário.	Foi fácil devido à partilha de tarefas domésticas e cuidados aos filhos com o marido. O marido por vezes tinha um horário mais flexível o que facilitava essa partilha. Considera a licença parental para a mãe de extrema importância pois defende que o bebé precisa muito desta nos primeiros meses e para o pai pois é importante que este participe na vida do filho.

Quadro 2.3 – Entrevistadas com qualificações superiores (12º ano)						
Entrevistadas	Caraterísticas Individuais	Nível de Qualificação	Situação Laboral e Profissional	Percurso Laboral Profissional	Situação Familiar	Articulação Trabalho -Família
D	Nasceu em 1993. Reside na Fonte do Bastardo, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: Licenciatura em Enfermagem	Encontra-se a realizar o programa Estagiar L, estágio remunerado no Hospital de Angra. Existem homens a cumprir a mesma função. Processo de entrada por concurso. Condições de trabalho favoráveis, equipa de trabalho igualitária, equilíbrio de funções e bom horário. Trabalha cerca de 40 horas por semana. Contrato formulado pelo programa (duração de 11 meses). Remuneração de aproximadamente 700 euros.	Considera o emprego atual o seu primeiro. Trabalha desde os 15 anos em regimes de tempo parcial nos períodos de férias escolares para ajudar a família. Exerce outras atividades esporádicas como serviços domésticos e trabalho na restauração para aumentar o seu rendimento. Considera que sempre foi bem integrada nas equipas de trabalho sentindo-se tratada de forma diferente apenas por mulheres.	Ainda que o estado civil seja solteira, encontra-se numa relação em que há partilha de habitação. Não tem filhos, mas gostaria de ter após encontrar um emprego mais estável.	Para a entrevistada a articulação trabalho família tem sido fácil, devido a manter horários diurnos semelhantes aos de quando era estudante. O facto de as tarefas domésticas também serem partilhadas com o parceiro facilita também este campo. Vê a licença parental como um direito que as pessoas têm, principalmente a licença parental para a mãe que tem uma maior relação de proximidade com o filho.
E	Nasceu em 1993. Reside na Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: Mestrado em Engenharia Civil.	Encontra-se a realizar o programa Estagiar L, na sua área, na Câmara Municipal. Processo de entrada por concurso. Existem homens a cumprir a mesma função. Considera as condições boas. Trabalha aproximadamente 35h por semana. O contrato atua na regulação do Estagiar L (11 meses). A sua remuneração é de aproximadamente 700 euros.	O único emprego da entrevistada foi o atual. A entrevistada considera que embora nunca se tenha sentido discriminada, sente-se tratada de forma inferior por ser estagiária. No entanto são apenas mulheres que compõe a sua equipa, sendo que o único homem é o chefe. Tenciona procurar emprego fora da ilha no futuro.	O seu estado civil é solteira. Não tem filhos. Reside com os pais.	Para a entrevistada é difícil articular a relação entre trabalho e família, pois deseja a sua independência e não tem sido fácil progredir na carreira de forma a deixar a habitação dos pais. Vê a licença parental como importante para a mãe e para o pai, e que irá usufruir desta quando tiver filhos.
F	Nasceu em 1993. Reside no Faial, mas é	Último nível de escolaridade:	Trabalha na sua área, na função pública. Considera que as condições de trabalho	Teve dois empregos a contar com o actual. Existiu uma mudança do	O seu estado civil é solteira. Não partilha habitação com	Para a entrevistada tem sido fácil articular pois encontra-se a viver sozinha, mas considera

	natural das Quatro Ribeiras, Terceira.	Curso profissional de nível 4 como Técnica de Serviços Jurídicos.	são boas, a relação com os superiores é instável face ao comportamento destes. Trabalha cerca de 40 horas por semana (35h a tempo completo mais horas extra não pagas). Encontra-se em um momento probatório em que não há propiamente contrato. A sua remuneração é de 950 euros.	sector privado para o público por este oferecer mais estabilidade. Considera que existem oportunidades de progressão na carreira atualmente.	ninguém. Não tem filhos, gostaria de ter no futuro mas é algo que ainda não considera, por não ser uma prioridade no momento.	que depende do sector e função de trabalho. Apesar de não ter experiência no campo considera a licença parental importante para a mãe.
G	Nasceu em 1992. Reside nas Fontinhas, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: Licenciatura em Ortoprotesia	Atualmente é sócia-gerente de empresa própria na área da Ortoprotesia que será inaugurada em Setembro de 2018. Considera que as condições de trabalho irão ser melhores, pois terá mais espaço de investimento em relação a empregos prévios. O horário no emprego imediatamente anterior era de 35h semanais, considera que com negócio próprio irá chegar às 40 horas semanais. Não existe contrato. A remuneração anterior era de 600 a 650. Ainda não sabe qual será a estimativa atual.	Anteriormente a começar o próprio negócio, efetuou estagiar L e depois continuou mais um ano a trabalhar na mesma empresa que a acolheu no estágio. Sentiu necessidade de partir para um negócio por conta própria por considerar que era a única forma de progredir na carreira e exercer todas as funções para as quais está qualificada. Relata que se sentiu tratada de forma diferente enquanto estava a consultar os bancos para investimento no projeto, mas considera que foi por ser nova e inexperiente não por ser mulher, pois não existia nenhum empresário na época com a sua idade.	Encontra-se numa relação mas ainda reside com os pais. Não tem filhos.	De momento considera que essa articulação tem sido difícil pois começar um negócio por conta própria consome tempo. Depois de ter um horário fixo considera que será mais fácil. Gostaria de ter filhos, mas espera contratar primeiro alguém de confiança com quem possa gerir o negócio para que tal aconteça. Considera a licença parental importante para a mãe.

H	Nasceu em 1992. Reside na Praia da Vitória, Terceira.	Último nível de escolaridade concluído: Licenciatura em Enfermagem.	Encontra-se atualmente desempregada. Despediu-se do emprego, que realizava pelo Estagiar L, por considerar as condições inadequadas, por existir sobrecarga de funções e horários, existia falta de apoio de profissionais mais experientes. Considerava as condições negativas por ser recém-licenciada e a única enfermeira a cumprir funções na instituição, tendo que realizar todas as tarefas com ajuda apenas de auxiliares. O horário chegava a 24 horas por dia pois era necessário estar sempre disponível, sem ser paga pelas horas extra. O modelo contratual era de Estagiar L (11 meses). A remuneração mensal chegava a 700 euros.	Considera que o primeiro emprego oficial foi o último. Começou a trabalhar com 15 anos em regime a tempo parcial no Verão, durante pouco tempo para ajudar na economia familiar.	O seu estado civil é solteira. Reside com a mãe.	Não se expressou sobre a matéria.
L	Nasceu em 1983. Reside em Santa Cruz, Praia da Vitória.	Último nível de escolaridade concluído: MBA em Gestão de Projectos.	Trabalha como assistente técnica na função pública. Apesar do cargo estar abaixo das suas qualificações, considera que o horário é bom e o salário razoável. Trabalha 35 horas semanais. A modalidade de contrato de trabalho é em funções públicas a termo incerto. A sua remuneração é de 700 euros.	Já teve aproximadamente 10 empregos. Todas as mudanças se deram por término de contrato. Nunca se sentiu questionada ou discriminada.	É casada. Tem uma filha. Antes de pensar ter mais filhos gostaria de ter uma vida profissional mais estabilizada.	Defende que é mais difícil a articulação para as mulheres do que para os homens. Para a entrevistada são sempre as mulheres mais afetadas a nível profissional pois é mais frequente estas faltarem ao trabalho pelos filhos do que os homens. Embora tenha ajuda familiar e haja partilha das tarefas domésticas e cuidados à filha, reconhece que é sempre complicado. Considera que a

						licença parental é essencial para a mãe, e que o período deveria ser alargada, cobrir o período de aleitamento materno.
K	Nasceu em 1985. Reside em Santa Cruz, Praia da Vitória.	Último nível escolaridade concluído: Mestrado em Psicologia Social e Operacional e Pós-Graduação em Neuropsicologia.	Trabalha na função pública em escola secundária. Afirma ter boas condições de trabalho, uma boa equipa de trabalho. Trabalha cerca de 35h semanais. Encontra-se num período experimental de seis meses com possibilidade de tornar-se efetiva. A sua remuneração é de 1.200 euros.	Já teve aproximadamente 5 empregos. Já esteve desempregada, o período mais longo sendo de 3 meses. Começou a trabalhar aos 15 anos para ajudar na economia da família. Embora nunca se tenha sentido diretamente discriminada, já presenciou outras pessoas serem tratadas de forma inferior por serem mulheres ou por serem de outra etnia, em que ambos os fatores tiveram peso.	O seu estado civil é solteira. Reside com os pais, embora procure de momento a sua independência. Não tem filhos, mas gostaria de ter no futuro, sendo que a atividade profissional não seria impedimento, procura estabilidade social.	Face à situação de estar ainda a residir no domicílio dos pais, considera que a articulação tem sido fácil, existindo um equilíbrio entre os dois campos e uma maior partilha das tarefas domésticas. Concorda com a existência da licença parental e defende que período desta deveria ser alargada.
O	Nasceu em 1975. Reside há 14 anos na Terceira, mas é natural de Lisboa.	Último nível de escolaridade concluído: Mestrado em Ciências Sociais.	Trabalha na função pública, afeta a uma escola básica e secundária, como técnica superior de educação especial e reabilitação. Classifica as condições de trabalho de modo favorável, tanto a nível físico como em remuneração. O seu horário semanal chega a 32h30 por semana, por ter jornada contínua. A modalidade de contrato é por tempo indeterminado. A sua remuneração é aproximadamente de 1.200 euros.	Teve três empregos. Para a entrevistada a grande mudança foi deslocar-se para os Açores, mas veio trabalhar na sua área, pois na época foi o único local que dava oportunidade de desempenhar essas funções. Nunca se sentiu discriminada mas já trabalhou com mulheres que passaram por essa situação. No entanto argumenta que os homens são sempre mais respeitados quando falam ao público do que as mulheres.	É casada e tem dois filhos. A sua actividade profissional não teve influência em não ter tido mais filhos mas sim a idade foi o factor principal. Considera que o marido tem melhores condições que as suas a nível de formação contínua e remuneração ainda que sublinhe que este trabalha na Base Militar Americana, logo o sistema é diferente pois é o	A entrevistada refere que houve momentos difíceis de conseguir articular trabalho-família. Refere quando um dos filhos tinha 3 anos e o outro 4 foi complicado conjugar com as exigências do trabalho, chegando por vezes a um ponto de exaustão. Embora tenha utilizado as licenças a que teve direito foi complicado de conciliar. Tem tido ajuda do marido quanto aos cuidados dos filhos, mas nas tarefas domésticas é maioritariamente a entrevistada que se encarrega. Considera a licença parental fundamental e defende que esta

					Governo Americano que remunerava os trabalhadores.	poderia ser alargada, ainda que a mãe e/ou pai ganhassem menos, mas tinham essa hipótese.
Q	Nasceu em 1970. Reside em São Sebastião, Angra do Heroísmo.	Último nível de escolaridade concluído: Engenharia Agrícola	Trabalha como técnica superior de contabilidade agrícola em associação agrícola. Existem homens a desempenhar a mesma função. Em relação às condições de trabalho refere que existe flexibilidade de horário. As condições físicas para a entrevistada poderiam ser melhores. O seu horário semanal chega a 40h/50h semanais, mas por escolha da entrevistada que por vezes trabalha mais duas horas por dia. O contrato é a termo efetivo. A sua remuneração chega aos 1.000.	Teve 3 empregos, os dois anteriores ao atual não foram na sua área. Quando entrou para a associação agrícola sentiu resistência a contratarem-na pelo facto de ser mulher e poder vir a ter filhos. Na entrevista para o emprego anterior (como gerente de hipermercado) teve de mentir e dizer que não pretendia ter mais filhos para ser contratada. No emprego atual crítica o facto de homens como a mesma função terem uma remuneração superior. Já sentiu também as suas capacidades serem questionadas.	É casada. Tem dois filhos. Não teve mais filhos, pois argumenta que seria difícil suportar e gerir os custos de uma educação superior para todos. De momento está envolvida num projeto de criação de próteas em conjunto com o marido, como extra, já a pensar na situação económica futura.	Para a entrevistada foi sempre complicado articular, tendo por vezes que recorrer a ajuda externa (empregada de limpeza), visto que para além da responsabilidade dos filhos e tarefas domésticas, durante alguns anos houve uma idosa dependente em sua casa. Acredita que a licença parental para as mães deveria ser prolongada após o nascimento do filho e que as condições de trabalho deviam ser adaptáveis quando as mulheres estivessem grávidas.
W	Nasceu em 1964. Reside em Angra do Heroísmo.	Último nível de escolaridade concluído: Licenciatura como Educadora de Infância	Trabalha com educação especial numa escola básica integrada. Refere que as condições tem vindo a melhorar, principalmente a nível dos materiais e espaço físico. Faz parte do quadro efetivo. O seu horário semanal era de 30h semanais. A sua remuneração chega aos 1.000.	Exerceu sempre funções na mesma área, só mudando a escola. Nunca se sentiu discriminada, até porque menciona que a maioria dos colegas de trabalho são mulheres.	É casada. Tem dois filhos. Considera que as condições de trabalho do marido são piores que as suas devido ao horário e ambiente de trabalho.	Para a entrevistada foi fácil devido às curtas distâncias entre o seu local de trabalho e o domicílio, existindo uma coordenação e partilha das responsabilidades quanto aos filhos. As tarefas domésticas eram um encargo maioritariamente da mesma. Afirma que a licença parental é importante e deveria ser alargada até a 1 ano.

## Anexos IV – Quadros Estatísticos

Quadro 3 – Remuneração média mensal base devida por níveis de qualificação dos trabalhadores dos trabalhadores a tempo completo: 1995-2009, Açores

	1995		1997		1999		2001		2003		2005		2007		2009	
Nível de Qualificação	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Média Total:	96 790	81 777	103 644	88 575	109 536	91 139	115 328	96 682	649,5	527,56	663	561,63	745,72	633,28	809,46	711,88
Quadro Superior	273 772	183 359,00	283 731	216 013	310 140	226 807	331 679	284 458	1 847,40	1 204,16	1 946,54	1 320,22	1 936,84	1 280,76	1 854,78	1 365,30
Quadro Médio	194 015	171 248	199 202	164 156	220 954	176 254	296 678	229 644	1 320,55	1 136,68	1 288,15	1 060,74	1 436,86	1 049,05	1 514,11	1 132,15
Encarregado	126 472	110 621	140 884	116 260	147 493	132 711	169 725	147 277	902,47	779,07	983,03	825,68	1 032,64	867,64	1 096,44	939,01
Prof. Altamente Qualificado	139 517	140 844	143 272	154 080	151 031	167 231	125 544	156 776	827,18	762,39	813,17	853,31	944,77	800,16	1 010,78	1 027,82
Prof. Qualificado	93 601	87 169	98 912	91 689	105 030	95 875	113 579	98 806	618,98	543,61	628,2	572,53	683,7	636,82	719,95	678,86
Prof. Semi- Qualificado	79 283	64 371	81 474	69 073	84 475	71 852	89 459	78 903	483,46	434,2	534,7	467,29	585,48	513,57	623,4	546,85
Prof. Não qualificado	61 760	57 952	67 762	63 614	71 083	66 338	79 629	74 067	449	404,61	475,8	436,01	509,04	477,7	550,01	518,29
Pratic. Aprendiz	56 372	57 365	62 536	62 634	68 911	66 570	78 510	77 138	426,09	413,63	452,59	442,71	489,76	467,56	529,57	508,75
Nível Desconhecido	157 668	119 020	126 375	150 934	104 453	96 146	97 449	99 768	618,8	1 071,86	671,49	584,89	647,63	553,73	976,65	704,25

Quadro 4: Remuneração média mensal base devida por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo:2010-2016, Açores

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
Nível de Qualificação	Homens	Mulheres												
Média Total:	838, 68	729, 68	838, 87	741, 27	850, 80	753, 27	856, 26	760, 06	859, 76	768, 39	842, 49	748, 66	846, 99	756
Quadro Superior	1 820, 20	1 368, 83	1 700, 32	1 383, 11	1 801, 98	1 317, 11	1 734, 29	1 312, 01	2 063, 74	1 377, 44	2 099, 04	1 405, 02	2 122, 77	1 418, 40
Quadro Médio	1 606, 13	1 186, 19	1 670, 09	1 193, 47	1 374, 71	1 234, 91	1 417, 17	1 190, 83	1 370, 44	1 201, 65	1 442, 90	1 261, 82	1 457, 62	1 256, 77
Encarregado	1 105, 20	915, 30	1 063, 57	934, 54	1 043, 03	866, 23	1 032, 68	867, 89	1 054, 25	892, 39	1 114, 18	993, 87	1 143, 49	981, 19
Prof. Altamente Qualificado	1 067, 08	975, 43	1 007, 72	927, 14	1 132, 13	1 145, 96	1 018, 52	952, 52	1 013, 09	959, 64	874, 86	807, 51	887, 54	799, 34
Prof. Qualificado	760, 34	703, 66	803, 82	731, 64	740, 47	713, 70	762, 35	735, 94	785, 23	754, 02	780, 16	719, 51	771, 88	712, 74
Prof. Semi- Qualificado	677, 51	582, 07	650, 17	585, 46	662, 16	569, 40	647, 63	573, 70	655, 26	580, 06	640, 14	581, 61	655, 06	599, 22
Prof. Não qualificado	588, 13	553, 90	586, 61	559, 56	577, 29	547, 15	585, 36	555, 37	589, 41	566, 81	580, 95	559, 10	599, 92	580, 34
Pratic. Aprendiz	512, 30	497, 04	530, 19	511, 95	552, 39	534, 94	556, 01	539, 76	568, 66	557, 66	573, 64	553, 54	590, 12	577, 47

Quadro 5 – Remuneração média mensal base devida por nível de habilitações dos trabalhadores a tempo completo: 2010-2016, Açores

Nível de Habilitação	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Homens	Mulheres												
Média Total:	838,68	729,68	838,87	741,27	850,8	753,25	856,26	760,06	859,76	768,39	842,49	748,66	846,99	756
<1º Ciclo Ensino Básico	568,7	530,50	570,4	540,4	568	549,34	598,78	564,12	607,07	552,09	602,78	548,91	621,27	580,87
1º Ciclo Ensino Básico	697,1	570	697,7	576,2	685,08	575,37	683,17	584,95	684,83	586,52	684,87	588,31	690,83	604,14
2º Ciclo Ensino Básico	688,6	568	679,1	580,1	692,37	579,38	697,19	577,74	687,68	587,05	678,43	590,14	700,3	604,63
3º Ciclo Ensino Básico	758,4	619	757	624	756,5	622,61	751,99	625,54	742,95	630,53	733,34	626,92	734,56	636,29
Secund. Profis. E pós-Secun.	1 034,80	752,5	1 017,60	750	1 028,76	749,82	1 001,79	740,75	1 000,49	742,95	977,4	732,38	948,47	723,63
Bacharelato	1 976,10	1 298,30	1 954,00	1 285,00	1 889,28	1 265,88	1 786,36	1 260,17	1 832,31	1 187,40	1 803,13	1 240,04	1 836,69	1 234,43
Licenciatura	1 721,50	1 297,10	1 677,70	1 285,00	1 680,59	1 292,06	1 641,31	1 266,91	1 660,31	1 262,11	1 615,59	1 235,39	1 623,11	1 230,79
Mestrados e +	2 525,60	2 046,30	2 548,70	2 030,20	2 489,87	1 995,80	2 217,32	1 935,39	2 250,06	1 802,11	1 738,71	1 286,14	1 779,10	1 282,44

Quadro 6 – Cálculo do diferencial remuneratório por nível de qualificação dos trabalhadores a tempo completo: 1995-2009, Açores

Nível de Qualificação	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009
Média Total:	15,51	14,54	16,8	16,17	18,77	15,29	15,08	12,05
Quadro Superior	33,02	23,87	26,87	14,24	34,82	32,18	33,87	26,39
Quadro Médio	11,73	17,59	20,23	22,6	13,92	17,65	26,99	25,23
Encarregado	12,53	17,48	10,02	13,23	13,67	16,01	15,98	14,36
Prof. Altamente Qualificado	-0,95	-7,54	-10,73	-24,88	7,83	-4,94	15,31	-1,69
Prof. Qualificado	6,87	7,3	8,72	13,01	12,18	8,86	6,86	5,71
Prof. Semi-Qualificado	18,81	15,22	14,94	11,8	10,19	12,61	12,28	12,28
Prof. Não Qualificado	6,17	6,12	6,68	6,98	9,89	8,36	6,15	5,77
Pratic- Aprendiz	-1,76	-0,16	3,4	1,75	2,92	2,18	4,53	3,93
Nível Desconhecido	24,51	-19,43	7,95	-2,38	-73,22	12,9	14,5	27,89

Quadro 7 – Cálculo do diferencial remuneratório por nível de qualificação dos trabalhadores a tempo completo: 2010-2016, Açores (Continuação)

Nível de Qualificação	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Média Total:	13	11,63	11,46	11,23	10,63	11,14	10,74
Quadro Superior	24,8	18,66	26,91	24,35	33,26	33,06	33,18
Quadro Médio	26,15	28,54	10,17	15,97	12,32	12,55	13,78
Encarregado	17,18	12,13	16,95	15,96	15,35	10,8	14,19
Prof. Altamente Qualificado	8,59	8	-1,22	6,48	5,28	7,7	9,94
Prof. Qualificado	7,45	8,98	3,64	3,46	3,97	7,77	7,66
Prof. Semi-Qualificado	14,09	9,95	14,01	11,42	11,48	9,14	8,52
Prof. Não Qualificado	5,82	4,61	5,22	5,12	3,83	3,76	3,26
Pratic- Aprendiz	2,98	3,44	3,16	2,92	1,93	3,5	2,14

Quadro 8 – Cálculo do diferencial remuneratório por nível de habilitações dos trabalhadores a tempo completo: 2010-2016, Açores

Nível de Habilitações	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Média Total:	13	11,63	11,47	11,23	10,63	11,14	10,74
<1º Ciclo Ensino Básico	6,72	5,26	3,29	5,79	9,06	8,94	6,5
1º Ciclo Ensino Básico	18,26	17,41	16,01	14,38	14,36	14,1	12,55
2º Ciclo Ensino Básico	17,51	14,58	16,32	17,13	14,63	13,01	13,66
3º Ciclo Ensino Básico	18,38	17,58	17,7	16,82	15,13	14,51	13,38
Secund. Profis. E Pós-Sec.	27,28	26,28	27,11	26,06	25,74	25,07	23,71
Bacharelato	34,3	34,24	33	29,46	35,2	31,23	32,79
Licenciatura	24,65	23,41	23,12	22,81	23,98	23,53	24,17
Mestrado e +	18,98	20,34	19,84	12,71	19,91	26,03	27,92

Quadro 9 – Cálculo diferencial de remuneração segundo os setores de atividade por nível de qualificação: 2016, Açores

Nível de Qualificação e Activ.	Total	Quadro Superior	Quadro Médio	Encarregado	Prof. Altamente Qualificado	Prof. Qualificado	Prof. Semi-Qualificado	Prof. Não Qualificado	Pratic. Aprendiz
Agricultura (e outros)	-13,14	-20,50	0,49	13,46	+	20,63	8,08	7,78	14,12
Indústrias Extractivas	-12,93	4,78	+	+	+	5,29	17,83	+	**
Indústrias Transformadoras	15,03	31,82	18,92	14,64	-20,73	14,22	7,54	5,57	2,06
Elétric. Gás, Vapor, água, ar	-9,62	1,50	15,48	+	**	-6,32	3,63	0,45	**
Distrib. Água, saneamento	-28,52	-15,35	-17,91	-39,69	-18,49	-7,33	6,73	+	3,67
Construção	-19,67	36,10	9,52	21,69	-28,94	-14,82	-6,61	-3,15	4,54
Comércio, Reparação Auto.	11,46	13,66	14,74	20,62	14,17	12,34	6,76	4,38	1,29
Transportes e armazenagem	4,61	44,25	3,10	-23,28	-16,72	-8,11	20,41	-26,65	1,88
Alojamento, restauração	10,90	18,64	0,58	26,6	13,48	4,14	2,57	4,18	0,1
Acti. Inform. E Comunicação	17,39	24,71	3,45	14,24	1,06	6,95	17,88	-14,42	4,12
Activ. Financeiras e Seguros	12,16	19,18	4,49	-1,66	11,76	3,21	23,75	-50,31	10,5
Activi. Imobiliárias	16,56	25,33	40	-39,58	23,12	5,02	-12,73	16	-6,15
Activ. Consultoria, cient.	20,76	29,97	24,86	-22,77	15,83	10,16	4,48	-3,39	-7,03
Activi. Administ. E Apoio	3,09	21,5	-24,74	20,16	-6,07	1,8	5,25	6,92	-0,42
Adm. Públ. Defesa, seguran.	-20,70	-71,68	*	8,34	+	3,23	10,3	-30,48	**
Educação	3,40	-0,56	3,27	24,01	-13,3	-6,47	-7,71	-2,47	-27,58
Saúde Humana e Apoio Men.	12,51	20,86	-6,00	13,15	-0,48	5,26	-0,74	-0,17	*
At. Artísticas e recreativas	5,60	10,26	-5,84	19,52	52,4	-1,04	7,63	-1,26	-16,01
Outros Serviços	9,36	18,45	-43,18	-8,59	5,94	0,35	12,21	13,19	13,58

Símbolo\*: Não existia valor da remuneração no caso masculino/ Símbolo +: Não existia valor da remuneração no caso feminino/ Símbolo \*\*: não existia valor para ambos

Quadro 10 – Cálculo do diferencial de remuneração segundo os setores de atividade por nível de habilitações: 2016, Açores

Nível de Habilitações e Activ.	Total	<1º Ciclo Ensino Básico	1º Ciclo Ensino Básico	2º Ciclo Ensino Básico	3º Ciclo Ensino Básico	Secund. Profis. E pós-Secun.	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado e +
Agricultura (e outros)	-13,14	25,32	11	5,10	16,91	4,41	18,11	-7,64	19,63
Indústrias Extractivas	-12,93	+	+	+	10,25	27,82	**	+	*
Indústrias Transformadoras	15,03	9,82	14,13	14,82	9,77	21,14	57,86	34,61	38,66
Eletric. Gás, Vapor, água, ar	-9,62	+	+	10,77	-7,72	-17,03	33,12	0,91	14,53
Distrib. Água, saneamento	-28,52	+	8,97	9,54	-10,87	-4,85	**	-17,37	34,05
Construção	-19,67	+	8,67	-3,94	-16,47	5,72	23	26,53	0,38
Comércio, Reparação Auto.	11,44	15,93	14,69	14,77	10,58	12,72	26,83	16,62	39,56
Transportes e armazenagem	4,60	+	-1,81	1,68	-24,40	28,23	38,57	38,3	-0,29
Alojamento, restauração	11,19	8,74	7	5,15	7,02	8,94	9,14	36,72	29,09
Acti. Inform. E Comunicação	17,39	**	18,14	1,20	15,7	17,07	30,77	21,59	-1,9
Activ. Financeiras e Seguros	12,16	26,16	14,00	-18,88	-0,11	10,74	5,72	13,9	57,09
Activi. Imobiliárias	16,56	+	13,21	11,47	21,42	11,47	**	42,11	**
Activ. Consultoria, cient.	20,76	+	5,73	28,48	22,18	19,05	12,12	25,16	29,13
Activi. Administ. E Apoio	3,09	-0,55	7,65	9,22	4,45	-3,54	55,18	28,07	-20,89
Adm. Públ. Defesa, seguran.	-20,70	**	22,50	13,54	5,72	0,33	**	-7,23	-3,41
Educação	3,40	*	25,87	2	8,48	13,19	4,83	-1,1	12,69
Saúde Humana e Apoio Men.	12,51	-1,50	0,35	9,78	4,25	12,39	2,09	7,9	39,86
At. Artísticas e recreativas	5,60	+	8,92	49,85	10,54	5,17	*	6,71	-30,88
Outros Serviços	9,36	-7,55	8,48	9,69	11,25	12,39	-26,2	9,9	21,11

Símbolo \*: Não existia valor da remuneração no caso masculino/ Símbolo +: Não existia valor da remuneração no caso feminino/Símbolo \*\*: Não existia valor para ambos