

## Estudo sobre os estereótipos de género nas escolhas profissionais

- por forma a parar a transmissão intra e inter geracional sem estereótipos de género;
- Realizar investigação adicional sobre o ensino profissional, nomeadamente nas escolas, para aferir de que forma as medidas e estratégias com vista à promoção da igualdade de género estão a ser implementadas nas escolas profissionais em Portugal;
- Disponibilizar formação específica sobre igualdade de género às pessoas docentes do ensino profissional, de forma a que estas tenham mais conhecimento sobre as matérias de igualdade e tenham também ferramentas ao seu dispor para implementar esta temática junto das pessoas formandas;
- Coordenar uma estratégia com cobertura territorial ampla, estabelecendo parcerias com entidades externas para a dinamização de sessões em escolas de ensino profissional sobre igualdade de género na formação e em contexto laboral;
- Utilizar uma linguagem inclusiva e neutra, de forma transversal, em todos os currículos do ensino profissional;
- Repensar os conceitos utilizados para definir os diferentes tipos de ensino, no sentido de não contribuir para a perpetuação de estereótipos associados, depreciativamente, ao ensino profissional;
- Criar mecanismos de denúncia e investigar a existência de casos de assédio sexual e moral quer em contextos de formação profissional quer em contextos laboral;
- Desenvolver investigação no que diz respeito à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens ao nível da formação profissional, no acesso ao mercado de trabalho e na progressão na carreira, nomeadamente promovendo a reflexão sobre o efeito da precariedade ao nível dos contratos de trabalho e condições de trabalho entre homens e mulheres;
- Investigar as ofertas de trabalho existentes para os diferentes sexos bem como as dificuldades de acesso a determinadas profissões baseadas no sexo (por exemplo, do homem educador de infância e da mulher mecânica);
- Analisar as diferenças relativamente aos pré-conceitos transmitidos, às perceções das pessoas formadoras e às oportunidades existentes da formação profissional nos diversos contextos geográficos do país;
- Promover a acessibilidade de todas as pessoas no local de trabalho, em questões práticas como, por exemplo, a possibilidade de existência de vestiários e de casas-de-banho para mulheres em contextos laborais sem padrões masculinizados.
- Incluir no futuro investigações com outras dimensões da igualdade, designadamente a identidade de género, a orientação sexual, etc.

### Um outro caso: Formação Profissional na Noruega

Nos últimos 50 anos, a Noruega investiu no setor da educação através de reformas profundas, através de medidas, como o aumento da escolaridade obrigatória e a reconfiguração do sistema de educação ao nível do ensino secundário e profissional, atualmente em vigor, permitiram que a Noruega se tornasse um país com elevados níveis de escolaridade (Statistics Norway, 2005).

A Noruega parece seguir a tendência portuguesa no que diz respeito às diferenças na escolha dos cursos de formação profissional entre homens e mulheres. Se, por um lado, as mulheres optam tendencialmente por cursos que envolvem os cuidados e a criatividade, os homens escolhem tendencialmente cursos nas áreas da tecnologia e engenharias, bem como os que envolvem força física.

As mulheres representam 52% do total de estudantes e verifica-se a existência de diferenças de género relativamente à escolha dos cursos.

### Apresentação de Boas práticas sobre a eliminação de estereótipos de género

As boas práticas apresentadas são oriundas de projetos das entidades parceiras do projeto, que tem por objetivo a promoção da igualdade de género e a eliminação de estereótipos de género nos sistemas de educação e na formação profissional.



Disponível online para download (PT)  
<https://projetos.cite.gov.pt/igualpro>

## Sumário executivo

### Estudo sobre os estereótipos de género nas escolhas profissionais

O estudo sobre os estereótipos de género nas escolhas profissionais do projeto Igual Pro - As profissões não têm género, resulta de uma parceria entre o CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e pela APF - Associação para o Planeamento da Família, no âmbito do projeto, coordenado pela CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. O estudo foi realizado entre maio de 2021 e dezembro de 2022 e teve como principal objetivo identificar estereótipos associados às escolhas profissionais dos/as jovens que frequentam os Cursos Profissionais dos Centros de Formação dos parceiros do projeto, entre os quais sete são do IEFP/IP - Instituto de Emprego e Formação Profissional (Viseu, Évora, Amadora, Bragança, Faro, Porto e Aveiro) e cinco Centros de Formação (CECOA, INETE, MODATEX, CENFIM e CINEL).

### Igual Pro – As profissões não têm género

É financiado pelo EEA Grants – Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021, o projeto IgualPRO – As Profissões não têm Género é um projeto de investigação-ação que tem como objetivo principal combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes em Portugal e seus efeitos nas escolhas profissionais futuras. O projeto pretende alcançar este propósito através da identificação e desconstrução de estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial ênfase nas áreas de formação em que se verifique uma segregação óbvia entre raparigas e rapazes.

O projeto prevê a realização de cinco atividades principais:

1. Realização de um estudo científico de diagnóstico que permitirá promover a desconstrução de estereótipos associados às escolhas profissionais de jovens que frequentem os Cursos Profissionais do IEFP, IP e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP, IP, com o objetivo de promover a promoção de equidade de género na escolha e acesso a profissões onde se confirma a existência de maior segregação por sexo;

2. Publicação do estudo e de um *Policy Brief*, com resumo e divulgação dos resultados sobre estereótipos de género na escolha das profissões, que contribua para a melhoria da ação para a melhoria das entidades públicas e sirva de base aos conteúdos das formações de jovens e das entidades formadoras e empregadoras, na promoção de igualdade de género e eliminação de estereótipos de género.
3. Criação e a disseminação do Toolkit de formação baseado em metodologias testadas de transformação de normas de género com os grupos alvo do projeto;
4. Realização de uma campanha nacional de sensibilização dirigida a jovens no combate aos estereótipos de género na escolha das profissões e ao público em geral. Esta campanha será realizada com base nos resultados do estudo supramencionado e de acordo com as recomendações identificadas no combate à segregação e persistência de estereótipos de género associados a algumas profissões. Para esta campanha serão criados materiais pedagógicos e vídeos interativos promotores de igualdade entre raparigas e rapazes quanto às escolhas educativas e profissionais.
5. Organização de uma Conferência final para apresentação dos resultados do projeto.

## Estudo

### Centros de Formação em Portugal

A caracterização dos Centros e Serviços de Formação Profissional em Portugal incidiu sobre duas vertentes:

- a sua caracterização, propriamente dita, abrangendo dimensões como a quantidade de pessoas formandas, a distribuição por programas formativos, as taxas de execução e empregabilidade, dados desagregados por sexo quanto à frequência dos cursos de formação profissional, entre outras;
- a percepção destes Centros e Serviços de formação profissional em relação à existência de estereótipos de género, ou outros, associados às escolhas de profissão, as estratégias usadas, ou consideradas exequíveis, para evitar esses estereótipos e ainda a utilidade de um projeto como este no combate à segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas

Financiado por:



Operador do Programa:



Promotor do Projeto:



Entidades Parceiras:



Da análise destas duas vertentes, apresentamos as seguintes recomendações:

1. Criação de um sistema nacional de dados sobre a formação profissional, ou, no mínimo, se garanta a uniformidade dos dados desagregados por sexo, tanto nos centros de formação profissional privados, como nos serviços de formação profissional;
2. Disponibilização pelo IEFP, IP de estatísticas regulares sobre a execução física e financeira, já os dados mais recentes, divulgados em formato de relatório, datam de março de 2020. Dado que, mesmo entre os serviços do IEFP, IP, as estratégias de sistematização e apresentação da informação adotadas variam, entendemos que cada serviço deverá ter autonomia para trabalhar os próprios dados, considerando as especificidades dos contextos regionais, sendo expectável, contudo, um nível mais elevado de parametrização relativamente à recolha de dados dos/as formandos/as, com especial foco por sexo e idade.

Ainda que os centros de formação estejam cientes das desigualdades de género no acesso, escolha e saídas profissionais dos cursos, as estratégias às quais têm lançado mão para superar este desafio não parecem ter impacto na mudança de paradigma da realidade e prática locais. Quando analisadas as tabelas de distribuição de mulheres e homens e as modalidades a que acedem, conseguimos observar, sob a ótica dos centros de formação e de acordo com os números do inquérito aplicado às pessoas formandas e do qual trataremos no capítulo seguinte, que as expectativas dos papéis de género estão subjacentes às escolhas e disponibilidade de formações para cada um dos grupos populacionais.

Os Centros e Serviços de Formação Profissional reconhecem o problema e tentam resolvê-lo, ainda que pontualmente. É necessário, portanto, adotar soluções estruturais para um problema de natureza sistémica como este.

## As Pessoas Formandas em Portugal

Procurou-se caracterizar as pessoas formandas nos Centros e Serviços de Formação Profissional parceiros neste projeto não só em termos sociodemográficos, mas também em termos de opiniões e ideias sobre igualdade de género, atitudes relativamente a comportamentos sobre normas de género, e sobre masculinidades.

Procedemos, ainda, a uma análise mais focalizada das perceções e considerações das pessoas formandas sobre a sua formação profissional, a escolha desta, o seu percurso profissional, o viés de género nas profissões e no trabalho/emprego e remunerações, entre outros aspetos. Na primeira parte tomámos por base um questionário por inquérito com objetivo de perceber a desconstrução dos estereótipos associados às escolhas profissionais junto de jovens que frequentam os Cursos Profissionais do IEFP, IP e dos Centros de Formação Profissional parceiros no projeto Igual Pro - As profissões não têm género. A segunda parte foi desenvolvida com base nos dados apurados em grupos focais efetuados com pessoas formandas, onde procurámos averiguar sobre a sua formação profissional, a sua escolha, o seu percurso profissional, o viés de género nas profissões e no trabalho/emprego, a perceção da existência de profissões para as quais os homens ou mulheres sejam mais aptos/as a trabalhar e a diferença salarial entre homens e mulheres e a sua

relação com a formação profissional.

Desta análise, podemos concluir, com a ressalva de a amostra ter tido em consideração apenas os Centros de Formação das entidades parceiras com larga abrangência territorial nacional, o IEFP, IP e os/as formandos/as em Portugal:

- São jovens (48% tem até aos 24 anos) e maioritariamente do sexo feminino (64%). No entanto, ressalva-se que este dado não significa necessariamente que elas estão mais presentes nos cursos de formação profissional, mas que estiveram mais propensas a participar nos instrumentos de pesquisa deste estudo;
- As mulheres apresentaram perceções mais equitativas de género em quase todos os parâmetros, inclusivamente nos testes de média no grupo de amostra, para os grupos de afirmações analisados;
- As pessoas mais jovens, pelo contrário, apresentaram, de maneira geral, uma perceção menos equitativa do que as pessoas mais velhas. Contudo, não pudemos avaliar a correlação entre as demais variáveis da construção do perfil sociodemográfico;
- Apesar da perceção de que todas as áreas profissionais e do conhecimento são aceitáveis para ambos os sexos, verificamos, na prática, que as pessoas formandas acabam por obter a sua certificação profissional em cursos/modalidades de formação “estereotipados”, ou seja, voltados para aquilo que corresponde às expectativas de género;
- Ainda assim, de acordo com os dados obtidos, a consecução de uma formação profissional não garantiu emprego para cerca de 50% das pessoas formandas, tendo sido identificada como principal causa para tal a falta de experiência profissional e de correspondência entre as qualificações da vaga e do curso.

Importa ainda destacar que a pandemia afetou consideravelmente a formação profissional em Portugal nestas entidades, nomeadamente forçando a modificação da estrutura dos cursos e confrontando tanto os centros de formação como os/as formandos/as com um conjunto de desafios e oportunidades. Deste modo, se, por um lado, foi destacado que as formações online possibilitaram acesso a um público mais alargado e diverso, as mudanças, talvez por serem compulsórias, acabaram por ter impacto na perceção sobre a qualidade e o interesse pessoal das pessoas formandas. Outra dimensão relevante a este respeito prende-se com a organização do agregado familiar: ao realizar uma formação em formato online, o/a formando/a geralmente teve de a realizar em simultâneo com a função de cuidado, o que, evidentemente, limitou o desempenho no curso.

Percebeu-se, ainda, que as pessoas formandas consideram a sociedade e a forma como as pessoas são socializadas ao longo da vida como tendo uma influência fulcral na perpetuação de estereótipos de género; que a escolha das formações profissionais é mais movida por interesses pessoais, como uma situação de desemprego, a vocação ou a satisfação que sentem em determinada área; que as mulheres continuam a ser mais frágeis do que os homens e que, por isso, têm de se esforçar muito mais para serem reconhecidas ou alcançarem sucesso em determinadas profissões. A maternidade para as mulheres continua a ser um factor de entrave no

acesso ao emprego, na progressão da carreira e durante todo o seu percurso e experiência profissional.

## As Pessoas Formadoras em Portugal

Por forma a obter uma caracterização e uma análise diagnóstica e reflexão crítica mais abrangente da presença de estereótipos de género na escolha das profissões nos cursos de formação profissional, pretendeu-se analisar as perceções, considerações e reflexões das pessoas formadoras dos Centros de formação profissional das entidades parceiras do projeto. Assim, examinaram-se os grupos focais com estes participantes específicos, procurando saber e analisar qualitativamente não só informações sobre a identificação demográfica e profissional, mas também sobre a formação profissional, oferta, cursos, trajetórias e áreas, bem como dados qualitativos sobre desigualdades, escolhas de formação profissional e de profissão, remunerações, condicionadas pelo sexo.

Apresentam-se, de seguida, os principais resultados sociodemográficos identificados:

- Participaram nos grupos focais 47 pessoas formadoras dos Cursos Profissionais do IEFP, IP e dos Centros de Formação Profissional das entidades parceiras do projeto;
- Tal como se pode constatar no gráfico seguinte, 28 (59,6%) pessoas identificavam-se como mulheres e 19 (40,4%) como homens;
- A média de idades das pessoas formadoras é de 46,4 anos e 43,5% têm 1 filho ou filha; 23,9% têm 2; 2,2% têm 3 e 30,4% não têm qualquer filha ou filho;
- Quanto ao estado civil, 47,8% são casadas; 26,1% são solteiras; 17,4% disseram ser divorciadas; 6,5% encontram-se em união de facto; e 2,2% (uma pessoa), disse estar separada;
- No que se refere ao **nível de escolaridade e vínculo laboral** das pessoas participantes, os gráficos seguintes demonstram que:
  - 65,2% das pessoas formadoras são licenciadas; 19,6% têm mestrado; 6,5% têm doutoramento e 8,7% têm o 12.º ano;
  - 87% das pessoas formandas têm contrato de trabalho (em várias modalidades) e 13% são prestadoras de serviços.

Concluindo, as pessoas formadoras dos Centros e Serviços de Formação Profissional das entidades parceiras do projeto consideram que as estruturas familiares, escolares, profissionais e de formação profissional devem ter um papel diferenciador na formação e desenvolvimento das pessoas, por forma a diminuir a desigualdade e a segregação de género nas escolhas formativas, vocacionais e profissionais de raparigas e rapazes. Consideram, ainda, que apesar das questões socioeconómicas, de empregabilidade, de estabilidade serem elementos fulcrais na escolha da formação ou da profissão, não deve ser esquecida a existência de uma diferenciação de género entre homens e mulheres na formação profissional e no emprego. Este aspeto é particularmente destacado no que se refere à força física dos homens e as

mulheres nos cuidados a familiares, que originam as desigualdades no mercado de trabalho (mais do que na área de formação profissional) e que geram também diferenças de tratamento e de condições de trabalho para as mulheres que estão em determinadas profissões, designadamente na área industrial e nas Tecnologias de Informação e Comunicação.

## Conclusões

1. No que diz respeito às motivações de escolha da Formação Profissional por parte das pessoas formandas se, por um lado, os/as formadores/as consideram que estas estão mais ligadas às questões socioeconómicas, apresentando uma visão mais macro, por outro lado, os/as formandos/as referem que a mesma tem por base a vocação de cada pessoa, isto é, uma visão mais micro.
2. No entanto, relativamente ao impacto da educação nos estereótipos de género, as pessoas formandas reconhecem o contexto social e cultural, a um nível global (contexto macro), como contributo para a existência e manutenção de estereótipos de género; já as pessoas formadoras atribuem grande importância à educação recebida, a um nível mais individual (contexto micro, como, por exemplo, através da família, dos grupos de pares, etc.).
3. Os/As pessoas formandos/as reconhecem diferenças biológicas entre homens e mulheres, no entanto não as consideram determinantes para a escolha da formação profissional, enfatizando, em detrimento destas, dimensões como a disponibilidade para aprender. Diversamente, os/as formadores/as adotam uma perspetiva mais determinista, referindo a robustez física como um elemento diferenciador.
4. Tanto pessoas formandas como formadoras referem a existência de estereótipos de género que influenciam quer a escolha das áreas de formação profissional, quer as vivências no local de trabalho. Não obstante, enquanto as pessoas formadoras o referem numa ótica de constatação da realidade, as pessoas formandas focam o seu discurso nos esforços que podem ser feitos para promover a mudança social, referindo disponibilidade e vontade em mostrar, através do exercício da sua prática profissional, que são igualmente capazes, independentemente do seu sexo.
5. Quanto à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, as perspetivas entre as pessoas formandas e as pessoas formadoras convergem. As pessoas formadoras referem a dicotomia entre a igualdade de oportunidades na formação profissional e a igualdade de género que não se verifica no mercado de trabalho, não sendo esta reflexão feita, pelo menos de forma explícita, pelas pessoas formandas.

## Recomendações

- Investir em ações de sensibilização, formação e aplicação prática no dia-a-dia das questões da igualdade de género, desde a infância, no sentido de facilitar a integração destes princípios-chave de igualdade de género e cidadania, que acompanhe todo o processo de desenvolvimento e construção individual;
- Levar a cabo ações de formação sobre igualdade de género que promovam uma visão abrangente da igualdade e a alteração de atitudes e comportamentos, por forma a parar a transmissão intra e inter geracional sem estereótipos de género;