

**IGUAL
PRO**

As Profissões não
têm Género

Estudo sobre os estereótipos de género nas escolhas profissionais

Financiado por:



Operador do Programa:



Promotor do Projeto:



Entidades Parceiras:



Ficha Técnica

Título:

Estudo sobre os estereótipos de género nas escolhas profissionais

Edição:

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)
Rua Américo Durão, 12-A 1º e 2º pisos
1900-064 Lisboa

Coordenação do estudo:

Tatiana Moura, Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES/UC)
Sónia Lopes, Associação para o Planeamento da Família (APF)

Autoria:

Tiago Rolino (CES/UC)
Marta Mascarenhas (CES/UC)
Rita Pereira (APF)

Contributos de:

Tatiana Moura (CES/UC)
João Duta (CES/UC)
Patrícia Vaz Lourenço (CES/UC)

Coordenação do projeto:

Maria do Rosário Fidalgo, CITE

Design gráfico: Lisdesigners

Arranjo gráfico e paginação: Paulo Costa, CITE

ISBN: 978-972-8399-90-0

Lisboa, 2022

Publicação editada no âmbito do Projeto Igual Pro - As profissões não têm género, promovido pela CITE e financiado pelo Mecanismo Financeira do Espaço Económico Europeu EEA Grants, Programa PT07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada.

O conteúdo desta publicação não reflete necessariamente a posição ou posição da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego. É proibida a reprodução integral ou parcial, por qualquer meio, sem referência à sua fonte e sem prévia autorização do seu editor.

Sumário

Agradecimentos	4
Prefácio	5
Sumário executivo	7
Apresentação	11
O Projeto Igual Pro – As profissões não têm género	11
Capítulo 1 - Notas Metodológicas	15
Abordagem Qualitativa	16
Abordagem Quantitativa	17
Ética na Investigação	19
Capítulo 2 - Estado da arte: Enquadramento histórico da formação profissional em Portugal: Resquícios de uma tentativa de abordagem de género (boas práticas)	23
Enquadramento Histórico: da criação do Sistema de Formação Profissional Português à sua configuração atual	23
Ensino Profissional no Feminino em Portugal	24
Contexto da Sociedade Portuguesa do Século XIX e efeitos liberais no Ensino Profissional Português	25
Oferta formativa do Ensino Profissional em Portugal: da era liberal à atualidade	26
Enquadramento Normativo da Formação Profissional no Século XXI: estrutura e objetivos	29
Dispositivos Normativos em vigor com vista à promoção da Igualdade de Género no Trabalho e Formação Profissional	30
Nota Conclusiva	31
Capítulo 3 - Caracterização dos Centros de Formação em Portugal	35
Capítulo 4 - Quem são e o que pensam as Pessoas Formandas em Portugal	65
Análise sociodemográfica	65
Escala GEM: Masculinidades e normas de género	71
A igualdade de género no mercado de trabalho	74
Alguns testes estatísticos: tendências e correlações entre os 4 grupos de análise	82
Capítulo 5 - Quem são e o que pensam as Pessoas Formadoras em Portugal	89
Capítulo 6 - Formação Profissional, Género e Perspetivas de Futuro: Olhares entrecruzados	97
Identificação de caminhos a seguir no combate à persistência de estereótipos de género associados à profissão e à escolha da formação profissional	98
Capítulo 7 - Formação Profissional, Género e Perspetivas de Futuro: Olhares entrecruzados	103
Estatísticas	103
Entrevistas individuais	104
Ensino profissional e o mercado de trabalho	105
Capítulo 8 - Lições Apr(e)endidas	109
Capítulo 9 - Apresentação de boas práticas sobre a eliminação de estereótipos de género	113
Projeto KINDER - CES/ESEC	113
Odal Naeringsshage Utvikling, AS, Noruega	116
Projeto Mind the Gap: Step Up for Gender Equality - APF	116
Curso de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego NAU - MOOC - IEFPI e CITE	117
Engenheiras por um Dia, APPDI	118
Anexos	121
Modelo de inquérito aplicado	121
Guião para grupo focal com pessoas formandas	145
Guião para grupo focal com pessoas formadoras	147
Guiões para entrevistas com centros e serviços de formação	149
Modelos de livre consentimento esclarecido	155

Agradecimentos

Em primeiro lugar, um agradecimento especial às pessoas, formandas e formadoras, que participaram nos grupos focais e no inquérito de pesquisa, pelo seu conhecimento, entusiasmo, contributos e compromisso. Agradecemos às e aos representantes dos Centros de Formação Profissional e do IEFP, IP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, parceiros no projeto Igual Pro – As profissões não têm género, Cristina Dimas, Xénia de Carvalho, Raul Martins, Maria José Rodrigues, José Novais da Fonseca, Graciete Ribeiro, Carla Romão, Beatriz Antunes, Patrícia Caldeira, Pedro Guimarães e Rosário Lourenço pelo apoio, partilha e disponibilidade. Sem essas pessoas e a sua participação e colaboração, nunca teria sido possível realizar este estudo.

Agradecemos a inspirada e incansável coordenação de Tatiana Moura e Sónia Duarte e os imprescindíveis contributos de João Dutra, Patrícia Vaz Lourenço e da Presidente da CITE, Carla Tavares.

O nosso muito obrigada à coordenadora do projeto, Maria do Rosário Fidalgo pelo apoio incondicional, competência, simpatia e profissionalismo ao longo de todo este processo.

Agradecemos também a todas e todos os profissionais da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em particular ao Sérgio Pipa, Vice-Presidente da CITE, e à equipa da CITE, António Pedro Soares, Fernanda Santos, Maria Dulce Caldeira, Patrícia Nogueira, Ângela Carreira, Paula Silva, e a todos e todas as profissionais dos Centros e Serviços de formação profissional parceiros do projeto, CECOIA - Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins, CINEL - Centro de Formação Profissional da Indústria Eletrónica, Energia, Telecomunicações e Tecnologias da Informação, MODATEX - Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confeção e Lanifícios, CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, INETE – Instituto de Educação Técnica, Serviços de Formação Profissional do IEFP, IP de Viseu, Évora, Amadora, Bragança, Faro, Porto e Aveiro, e ainda à entidade parceira do país doador do EEA Grants, Odal Naeringsshage Utvikling AS, da Noruega, por todo o apoio, competência e profissionalismo.

Por último, mas não menos importante, o nosso agradecimento a Sofia Gonçalves, Catarina Ramalho, Teresa Monteiro e António Espírito Santo, pela ajuda, apoio, conhecimento e recomendações na pesquisa, análise e redação do presente estudo.

Prefácio

Fundada em setembro de 1979, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional. Ao longo destes 43 anos, a CITE tem promovido diversos projetos relacionados com a sua missão, tendo chegado a vez de abordar a promoção da igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens na formação profissional, designadamente no que se refere ao combate à segregação sexual nas escolhas vocacionais e educativas de raparigas e rapazes, e de mulheres e homens.

Estávamos em fevereiro de 2020, em Setúbal, num evento promovido pelo IEFP, IP na final do “Skills Portugal 2020”, tendo-se notado, por um lado, a quase ausência de raparigas na frequência de alguns cursos profissionais, de que são exemplo os cursos de desenho gráfico, fresagem CNC ou mecânica industrial, e por outro, a ausência de rapazes em cursos como, por exemplo, esteticismo. Ficou decidido, nesse dia, que a CITE iria promover, e desenvolver, um projeto que tivesse por objeto o combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais e vocacionais.

Consultadas as possibilidades de financiamento em aberto, verificou-se que a #call2, que contemplava o apoio a projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de trabalho estava a decorrer, tendo sido apresentada a candidatura a este projeto, mais tarde aprovada, que acreditamos ser um projeto inovador e transformador da Formação Profissional em Portugal.

Surge, assim, o Igual Pro - As profissões não têm género, tendo como objetivo a desconstrução dos estereótipos de género nas profissões e nas escolhas educativas e vocacionais.

Embora a CITE pudesse ter avançado com o projeto sem outras parcerias nacionais, foi entendido que um projeto com este objetivo só faria sentido se contasse com parcerias fortes, ligadas à formação profissional.

Ora, percorrendo o trajeto da CITE, é notório o muito trabalho desenvolvido ao longo dos anos em articulação e com a colaboração do Instituto de Emprego e Formação Profissional - IEFP, IP, tendo chegado a hora desta parceria, no desenvolvimento deste projeto.

Ao IEFP, IP juntaram-se o CENFIM, o CINEL, o CECOIA, o MODATEX e o INETE, que desde a primeira hora aceitaram, com entusiasmo, o desafio lançado pela CITE.

A estas 6 parcerias juntaram-se mais 3: o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra – CES, a Associação para o Planeamento da Família – APF, cabendo a ambas a elaboração deste estudo e, finalmente, a parceria Norueguesa, o Odal Naeringshage Utvikling AS.

Não há igualdade na Formação Profissional? Há discriminação entre mulheres e homens na formação profissional? Quem são e o que pensam os formandos e as formandas em Portugal? E os formadores e formadoras? Estas são as perguntas a que queremos dar resposta com este projeto. Mas não nos bastamos com respostas, queremos também soluções. Queremos que este projeto, que assumimos ser ambicioso, seja um contributo para a transformação do ensino profissional em Portugal.

Essa é, aliás, a pedra de toque deste projeto. Não se limita a apresentar um diagnóstico, apresenta uma fase que consiste e ações concretas, traduzidas na disseminação de metodologias que promovam a desconstrução dos estereótipos de género nas escolhas educativas e das profissões.

Na verdade, à semelhança daquilo que tem acontecido desde a criação do ensino profissional em Portugal, ainda que com algumas tímidas alterações, as mulheres continuam sub-representadas em determinadas áreas da formação profissional, de que são exemplo, nos dias de hoje, a informática ou a metalomecânica, e sobre representadas em áreas como o têxtil, o secretariado ou as profissões ligadas ao cuidado e assistência.

Ora, a segregação profissional acaba por ter impacto noutras formas de desigualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, como a desigualdade salarial, porquanto, na verdade, os cursos onde os homens e rapazes estão mais representados, são também aqueles que se referem a profissões que são geralmente mais bem pagas, enquanto que, diversamente, os cursos mais frequentados por mulheres se referem a áreas profissionais com salários mais baixos.

A promoção de igualdade entre raparigas e rapazes nas escolhas educativas e profissionais, bem como a desconstrução de todos os estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e profissões, são tarefas fundamentais, estando de harmonia com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - "Portugal + Igual", em que a eliminação dos estereótipos foi assumida como preocupação central no plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, nomeadamente no objetivo específico 2.1 - combate à segregação sexual nas profissões.

É esta segregação profissional em razão do sexo que este projeto tem por objeto diluir, eliminando o preconceito, ainda tão presente, de que há determinadas profissões que não são para mulheres e outras que não são para homens, como se as profissões tivessem género ou devessem ser preenchidas por indivíduos deste ou daquele sexo.

Não há profissões de homens e profissões de mulheres. As profissões não têm género. Há apenas profissões.

E quando se fala nesta segregação profissional, que tem afetado sobretudo as mulheres, lembro-me sempre de uma passagem relatada pela Professora Manuela Silva no prefácio do ensaio "O emprego das mulheres em Portugal – A 'mão invisível' na discriminação sexual no emprego", Edições Afrontamento, 1983, onde conta que, não obstante ter terminado a licenciatura em economia com a mais alta classificação daquele ano, que conduziria a um natural ingresso no ensino universitário, tal não aconteceu, apenas por ser Mulher, o que lhe foi explicado, com toda a clareza, pelo professor responsável em recrutar os assistentes de economia. Todavia, como tinha a melhor nota do curso, recebeu um outro convite, para se ocupar da formação das alunas em culinária e jardinagem. Convite que recusou.

São histórias como esta, e outras, que não queremos que se reproduzam, porque todas e todos têm o direito a escolher, de forma livre, a profissão ou a área profissional que mais se gosta, a que mais desafia, a que mais realiza, em suma, a que mais nos faz felizes.

Carla Tavares, Presidente da CITE

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 IEF,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 IEF, IP e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEF, 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 e rapazes e suas consequências nas escolhas profissionais.

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 IEF, 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 IEPF, 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 formadoras 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 da 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 formadoras 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 formadoras 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 formadoras/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 formadoras 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 formadoras focam o seu discurso nos esforços que podem ser feitos para promover a mudança social, referindo disponibilidade e vontade.

de 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;
- 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.

Apresentação

O Projeto Igual Pro – As profissões não têm género

O projeto Igual Pro – As profissões não têm género - apresenta-se como um projeto de investigação-ação com do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu EEA Grants 2014-2021, executado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) em Portugal, com duração de 36 meses, e que tem como principal objetivo combater e prevenir a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação/desigualdade nas escolhas profissionais. Para alcançar o objetivo proposto, pretende-se desconstruir estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes.

O projeto, que teve início a 31 de maio de 2021 e terminará a 30 de abril de 2024, é coordenado pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tendo como parceiros nacionais o CES – Centro de Estudos Sociais/UC, a APF – Associação para o Planeamento da Família, o IEFP, IP – Instituto de Emprego e Formação Profissional, o CE-COA - Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins, o CINEL - Centro de Formação Profissional da Indústria Eletrónica, Energia, Telecomunicações e Tecnologias da Informação, o MODATEX - Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confeção e Lanifícios, o CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica, e o INETE – Instituto de Educação Técnica, contando ainda com Odal Naeringshage Utvikling AS, da Noruega, como entidade parceira do país doador EEA Grants.

A metodologia do estudo empírico do projeto Igual Pro - As profissões não têm género resulta da reflexão crítica do público-alvo em relação à desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo da formação e de escolhas profissionais, sendo que a implementação dessa mesma metodologia traduzir-se-á pela implementação de oficinas teórico-práticas e práticas, práticas de género e de campanhas motivacionais que têm como objetivo desafiar o viés de género que, frequentemente, molda as escolhas de atividade profissional bem como de formação profissional.

Assim, e concretizando, o projeto pretende promover, junto de grupos de jovens que frequentem os Cursos de formação profissional das entidades parceiras, a desconstrução dos estereótipos associados a profissões onde se confirma a existência de maior segregação por sexo. Para que essa intervenção tenha impacto, foi necessária a realização - e consequente publicação - do presente estudo sobre os estereótipos associados às escolhas profissionais de jovens que frequentam os Cursos Profissionais; a apresentação do estudo será seguida da organização de uma campanha nacional de combate aos estereótipos de género na escolha das profissões; e à criação de materiais pedagógicos, vídeos interativos promotores de igualdade entre raparigas e rapazes quanto às escolhas educativas e profissionais e desconstrução de estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, no alinhamento da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual”.

Para a concretização dos seus objetivos, o projeto assenta em cinco atividades principais, as quais subdividem-se em outras atividades práticas, por forma a otimizar o desenvolvimento e implementação do projeto, a saber:

Quadro 1: Grelha de Programação das Atividades do Projeto Igual Pro - As profissões não têm género

Atividade 1	Coordenação e gestão do projeto
	Criação e manutenção do <i>website</i> do projeto
	Divulgação do projeto nos media e redes sociais
	Evento de lançamento do projeto
Atividade 2	Estudo Científico com diagnóstico sobre estereótipos de género na escolha das profissões
	Sessão de aprendizagem mútua entre as entidades parceiras nacionais e a entidade parceira norueguesa
	Divulgação do Estudo Científico nos media e redes sociais
	Publicação dos e-books do estudo e <i>policy brief</i> sobre estereótipos de género na escolha das profissões
Atividade 3	Criação e implementação de um currículo adaptado no âmbito das metodologias transformadoras de normas de género com elaboração de <i>toolkit</i> formativo
	Ações de sensibilização sobre o <i>toolkit</i> e formação de jovens em Centros de Formação Profissional
	Ações de sensibilização no projeto “Engenheiras por um dia”
	Sessão de aprendizagem mútua entre as entidades parceiras e a entidade Norueguesa
	Ações de sensibilização sobre o <i>toolkit</i> nas escolas
Atividade 4	Elaboração de uma campanha de sensibilização sobre o combate aos estereótipos de género nas escolhas profissionais
	Divulgação da campanha nos media e nas redes sociais
Atividade 5	Evento final de apresentação dos resultados do projeto
	Divulgação do evento final nos media e nas redes sociais



Capítulo 1

Notas Metodológicas

Capítulo 1

Notas Metodológicas

A abordagem metodológica ao campo de pesquisa iniciou-se com a realização de uma pesquisa bibliográfica e revisão de literatura por forma a elaborar uma resenha histórica sobre o percurso da formação profissional em Portugal, que teve como objetivo averiguar de que forma eram (ou não) tidas em conta as questões de género nesta área. Este enquadramento inicial permitiu-nos traçar o roteiro que seguimos posteriormente neste estudo, construindo as bases de compreensão necessárias para análise mais coerente e sólida do diagnóstico e da caracterização dos Centros de Formação, do Ensino Profissional, de alunos e alunas e de formandos e formandas no nosso país.

No desenvolvimento do estudo diagnóstico foram utilizados, como instrumentos de pesquisa, um guião de entrevistas exploratórias mistas, com perguntas centradas e perguntas livres (Carmo & Ferreira, 2008), onde, intencionalmente, se intercalaram perguntas cujas respostas procuravam entender os dados quantitativos e perguntas onde as respostas obtidas teriam respostas com dados qualitativos.

No que respeita aos Serviços de Formação do IEFP, IP, foram selecionados sete Serviços, em articulação com representantes do Departamento de Formação, com vista a obter uma amostra vasta e abrangente, em função dos seguintes critérios: abrangência geográfica; cobertura demográfica; e representação territorial (urbana, semi-urbana e rural, interior e litoral, norte, centro e sul).

Após a sistematização e análise dos dados iniciais, desenvolvemos dois guiões de suporte aos grupos focais um dirigido a formandos/as e outro a pessoas formadoras dos Centros e Serviços de formação parceiros. A elaboração destes guiões visou a prossecução de dois objetivos: um mais imediato, que consistia na obtenção dos dados necessários para a realização deste estudo; e outro que nos permite definir, já numa perspetiva de futuro, os grupos que serão alvo da intervenção contemplada pelo projeto IgualPro (Morgan, 1977).

Por último, desenvolvemos um inquérito por questionário com vista a uma recolha organizada de dados passíveis de serem comparados (Carmo & Ferreira, 2008) no que se reporta aos objetivos do estudo, nomeadamente a desconstrução dos estereótipos associados às escolhas profissionais junto dos/as jovens que frequentem os Cursos Profissionais do IEFP, IP e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP, IP. Ou seja, os Centros de Formação parceiros no projeto IgualPro. Este inquérito por questionário foi efetuado na plataforma *google forms*, com vista a facilitar a sua operacionalização e fomentar uma maior participação de potenciais respondentes, e foi enviado, com apoio das entidades parceiras, a todos/as os/as as formandos/as dos Centros de Formação Profissional parceiros e de todos os Serviços de Formação Profissional do IEFP, IP. Com esta abordagem metodológica diversificada pretendeu-se, em síntese, promover uma recolha alargada e representativa de dados, com ampla cobertura do território nacional.

Não obstante, importa destacar que a metodologia inicialmente pensada para este projeto se complexificou pela necessidade de constante adaptação dos instrumentos e metodologias de pesquisa resultante das restrições impostas pela pandemia de COVID-19. Com efeito, o projeto Igual Pro – As profissões não têm género começou precisamente no fim do 12º Estado de Emergência, que perdurou até dia 30 de abril de 2021, sendo que o levantamento das restrições apenas aconteceu a 12 de outubro de 2021. Assim, os primeiros cinco meses de projeto, essenciais para o início da recolha dos dados necessários à inves-

tigação subjacente a este estudo científico, decorreram ainda no contexto das restrições e constrangimentos provocados pela pandemia no funcionamento das instituições.

Tal conduziu, inevitavelmente, a dificuldades acrescidas e evidentes na marcação de entrevistas e na obtenção de respostas a guiões de diagnóstico, pelo que acabaram, por força das circunstâncias, a ser realizados apenas nos meses seguintes ao último período de confinamento do país. Assim, todo o trabalho de pesquisa exploratória sobre as realidades, características e condicionantes da formação profissional em Portugal e dos centros de formação parceiros, que serviu de base à construção dos questionários, ocupou um período mais alargado do que o inicialmente previsto e a metodologia de pesquisa foi sendo reajustada, optando-se, de forma deliberada, pela junção numa mesma ferramenta de métodos qualitativos e quantitativos.

Importa ainda salientar que, em virtude dos constrangimentos acima referidos, a equipa investigadora optou, com aval da coordenação do projeto e de todo o consórcio de parceiros, por limitar a amostra de pesquisa aos Centros de Formação parceiros e a 7 Serviços de Formação do IEFP, IP. Esta opção revelou que a amostra seria suficientemente representativa para os objetivos da investigação, trouxe a vantagem de facilitar a aplicação dos instrumentos de pesquisa, dada a proximidade com as entidades parceiras, conduzindo a um envolvimento mais frequente e dedicado de todo o consórcio.

Uma vez que a metodologia proposta assenta numa lógica de fases e sequencial [pesquisa exploratória - aplicação de questionários - grupos focais], o atraso anteriormente referido repercutiu-se, subsequentemente, na realização dos grupos focais, uma vez que estes teriam na sua base os dados recolhidos na pesquisa inicial, tendo esta fase de recolha de dados sido concluída em setembro de 2022.

Nos pontos seguintes, desenvolveremos, em maior detalhe, as abordagens qualitativas e quantitativas utilizadas e que estão na base deste estudo.

Abordagem Qualitativa

Com vista a compreender a realidade quotidiana dos Centros e Serviços de formação parceiros, mas também analisar, a partir de uma abordagem de género, o entendimento e estratégias relativos à oferta de cursos de formação, a equipa de investigação do IgualPro desenhou um guião de entrevistas exploratórias mistas, com perguntas de resposta aberta e fechada, dirigido às pessoas com responsabilidade nas temáticas pretendidas, permitindo a recolha de dados quantitativos e qualitativos. Foi deixado a cargo das entidades que iriam fornecer as respostas a seleção das pessoas respondentes.

Face à combinação do tipo de perguntas selecionadas, que levaria a que a extensão do guião e a componente de dados quantitativos pretendidos tornassem a entrevista em si muito exaustiva e cansativa, optámos pela realização de reuniões *on-line* com responsáveis dos Centros de Formação Parceiros (dos serviços centrais e/ou das delegações) e dos Serviços de Formação do IEFP, IP escolhidos, onde explicámos o guião a ser enviado (sem, no entanto, condicionar ou guiar as futuras respostas) e recolhemos previamente algumas impressões com vista à caracterização dos Centros e Serviços de formação e sobre as questões de género a abordar no presente estudo.

Este guião contou com um total de 24 perguntas, sendo que 9 exigiam uma resposta de tipo qualitativo, sobre a existência ou não de acesso desigual à oferta e percursos formativos naqueles centros, com as consequentes estratégias seguidas ou não por profissionais dos Centros e Serviços de formação para combater as diferentes desigualdades em função do do sexo, étnia e classe social. A recolha de dados fez parte, desta forma, do processo de construção de parcerias entre o projeto de investigação e Centros e Serviços

de formação profissional privados ou do Instituto do Emprego e Formação Profissional, tendo sido recolhidas, no total, respostas de todos os Centros de Formação Parceiros, MODATEX, CECOIA, INETE, CENFIM, CINEL e dos 7 Serviços de Formação Profissional do IEF, IP, SFP – Viseu, SFP – Évora, SFP – Amadora, SFP – Bragança, SFP – Faro, SFP – Porto e SFP - Aveiro. O período de recolha das respostas foi bastante longo, cobrindo os meses de outubro de 2021 a abril de 2022.

Após a sistematização e análise das respostas às entrevistas, a equipa de investigação procedeu à elaboração de dois guiões para grupos focais: um para formandos/as e outro para pessoas formadoras, dos Centros e Serviços de formação parceiros do projeto. Cada um destes guiões era constituído por 10 perguntas divididas em duas partes: a primeira parte, com 5 perguntas de âmbito mais pessoal e de identificação demográfica e profissional (idade, sexo com que se identifica, estado civil, etc.), e a segunda parte constituída por perguntas sobre a formação profissional, oferta, cursos, trajetórias e áreas, bem como perguntas específicas sobre desigualdades, escolhas de formação profissional e de profissão, remunerações/salários, que de alguma forma fossem condicionadas pelo sexo. A seleção das pessoas que participaram nos grupos focais (constituídos, em média, por 4 pessoas por grupo) foi da inteira responsabilidade dos Centros e Serviços de formação parceiros do projeto, com vista a fomentar a lógica colaborativa e participativa que se preconizou para o desenvolvimento deste projeto, o que, entre outros fatores já descritos, contribuiu para um período de realização dos grupos focais muito mais extenso do que o inicialmente previsto, decorrido entre abril e setembro de 2022. Com efeito, a demora na identificação e seleção de pessoas que pudessem participar nos grupos focais (formadoras e formandas) pelos diversos Centros e Serviços parceiros, e o subsequente agendamento para a sua realização, pressupondo a conjugação de diversas disponibilidades, nem sempre permitiu que se conseguisse reunir o grupo de pessoas com a brevidade pretendida.

Em resumo, a equipa de investigação conseguiu realizar grupos focais com formandos/as e formadoras dos Centros de Formação Parceiros, MODATEX, CECOIA, INETE, CENFIM, CINEL e dos 7 Serviços de Formação Profissional do IEF, IP, SFP – Viseu, SFP – Évora, SFP – Amadora, SFP – Bragança, SFP – Faro, SFP – Porto e SFP - Aveiro, excetuando-se apenas o grupo focal de formandos/as do Porto, inviabilizado por impossibilidade de conciliação de agendas.

Abordagem Quantitativa

O guião de entrevistas constituído no processo de construção de parcerias entre o projeto IgualPro e os Centros e Serviços de formação profissional parceiros incluía uma componente de 15 perguntas fechadas, que procuravam comparar, em termos quantitativos, as diferentes realidades, abrangendo aspetos como a quantidade de formandos/as, a distribuição por programas formativos, taxas de execução e empregabilidade, entre outras.

No caso específico da recolha de dados quantitativos, o processo de sistematização das respostas foi particularmente dificultado pela ausência de campos fechados no próprio guião enviado aos centros, que incluía não só estas perguntas fechadas, mas também perguntas de resposta aberta. Assim, foram recebidas respostas não só diretamente nos ficheiros em si, mas também como anexos em tabelas de Excel e até em formato de imagem. Para além dessas questões de formatação, muitas vezes os filtros e formas de agrupar as informações contidas nas respostas eram contraditórias, em números absolutos e relativos, ora com demasiada informação, ora com informação bastante resumida. Deste modo, a informação a analisar foi significativamente transformada e parametrizada para tentar chegar a um parâmetro de comparação entre as respostas. Para ultrapassar estas dificuldades, optou-se por apresentar um quadro dos centros de formação participantes e destacar alguns dos principais problemas e soluções mencionados que os acompanham. Em alguns casos, apesar de terem sido solicitados os dados relativos a cada modalidade

de aprendizagem/formação profissional, por exemplo, a equipa de investigação preferiu englobar os números por forma a tornar a informação transmitida mais comparável e inteligível. Foram recolhidos dados com base nas respostas de todos os Centros de Formação Parceiros, MODATEX, CECOIA, INETE, CENFIM, CINEL e dos 7 Serviços de Formação Profissional do IEFP, IP, SFP – Viseu, INETE, SFP – Évora, SFP – Amadora, SFP – Bragança, SFP – Faro, SFP – Porto e SFP- Aveiro.

Outra ferramenta de pesquisa quantitativa utilizada no presente estudo foi um inquérito por questionário. Assim, foi construído um inquérito na plataforma *google forms* de modo a ser possível a resposta de mais intervenientes em todo o território continental. O inquérito esteve disponível entre o final do mês de maio e o final do mês de julho de 2022. Foram recolhidas respostas provenientes de 5 centros de formação profissional parceiros e daqueles inscritos no IEFP, IP. Alguns centros são responsáveis pela formação profissional de jovens adolescentes, enquanto outros trabalham tanto com jovens como com adultos. Este fator foi levado em conta relativamente ao universo da amostra de que dispunhamos para a recolha de dados.

O questionário dividiu-se em 4 partes:

1. Recolha de dados de carácter sociodemográfico e definição do perfil de participantes do inquérito;
2. Aplicação da escala GEM - *Gender-Equitable Men* (Pulerwitz & Barker, 2008), uma escala validada internacionalmente, composta por item sobre normas de género relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva, relações sexuais, violência, trabalho doméstico, e homofobia, onde foi pedido às pessoas participantes que, perante 20 afirmações, dissessem se concordavam totalmente; concordavam; não concordavam, nem discordavam; Discordavam; Discordavam totalmente; ou não sabiam/não queriam responder;
3. Aplicação de diferentes afirmações de outras escalas relativamente à igualdade de género no contexto laboral, nomeadamente sobre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, a relação entre a vida privada e a esfera do trabalho, e a perceção de distinção entre as diferentes possibilidades de entrada, ascensão e igualdade nesta área;
4. Abordagem à trajetória dos/as participantes bem como o impacto da pandemia, por forma a apurar se, e de que forma, causou ruturas nos últimos dois anos, na formação e no trabalho.

Ao todo, foram validadas respostas de 1295 pessoas, tendo sido excluídas da base de dados respostas inválidas, como ter um rendimento de 1 milhão de euros, ou outras respostas que colocavam em questão a seriedade com que preencheram o inquérito.

Ética na Investigação

O presente estudo pautou-se pelo cumprimento das seguintes regras éticas e deontológicas da investigação (Almeida, 2013):

- Prestação de informação às/aos participantes, em linguagem clara e acessível, sobre os objetivos da investigação, a natureza voluntária da sua participação e de que a investigação não causaria quaisquer prejuízos ou riscos aos/às participantes nas entrevistas e grupos focais;
- Foi dada garantia de anonimato, assegurando a confidencialidade, o uso exclusivo dos dados recolhidos para a investigação proposta e de que as pessoas entrevistadas e participantes nos grupos focais poderiam, a qualquer momento, optar por não responder a alguma questão e que, se preferissem, poderiam deixar de participar na investigação, sem qualquer tipo de prejuízo;
- Foi fornecido e pedido para assinar, em todos os instrumentos de pesquisa, um documento de consentimento informado que continha, de forma escrita, todas as informações necessárias da forma detalhada (Almeida, 2013). Esse documento cumpriu todos os requisitos legais, nomeadamente o Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (RGPD)¹, que passou a produzir efeitos a partir de 25 de maio de 2018, conjugado com a Lei n.º 67/98 de 26 de Outubro, alterada pela Lei n.º 103/2015, de 24 de agosto;
- No início, tanto das entrevistas, como dos grupos focais, foram prestadas as mesmas informações constantes do documento de consentimento informado, de forma verbal e menos detalhada, disponibilizando-se a equipa de investigação para responder a qualquer questão ou dúvida que surgisse.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>



Capítulo 2

Estado da arte:

**Enquadramento histórico
da formação profissional
em Portugal: Resquícios
de uma “tentativa” de
abordagem de género
(boas práticas)**

Capítulo 2

Estado da arte: Enquadramento histórico da formação profissional em Portugal: Resquícios de uma tentativa de abordagem de género (boas práticas)²

Enquadramento Histórico: da criação do Sistema de Formação Profissional Português à sua configuração atual

Alguns acontecimentos históricos assumem particular relevância para as questões de género no domínio da formação profissional em Portugal, revelando os modelos e início do reforço dos estereótipos de género ao longo da história da educação em Portugal, a sua evolução e desdobramento noutras formas de ensino.

A evolução histórica do ensino, em geral, e do ensino profissional, em particular, em Portugal, foi pautada por uma rigidez prolongada no tempo no que concerne aos direitos e acessibilidades, quer em razão do sexo (sobretudo feminino), quer em razão da classe social.

Podemos destacar alguns marcos importantes da evolução do ensino profissional e correlacioná-los com relações de poder e conseqüente desigualdade de género. Ao longo do levantamento histórico deparámo-nos com várias condicionantes na identificação dos próprios acontecimentos, face à diversidade de terminologias associadas ao tema e à ausência de fontes informativas sistemáticas, nomeadamente no que se reporta às questões de género no decurso da evolução histórica do ensino e formação profissional em Portugal.

Se grande parte da pesquisa bibliográfica e revisão de literatura nos possibilitou identificar como o início do atual sistema de ensino profissional em Portugal a criação do ensino técnico-profissional em 1850, é necessário considerar outros acontecimentos.

Reconstituindo o percurso histórico do ensino profissional em Portugal, tendo como pano de fundo a forma como se reconfigurou a questão de género na sua estruturação, evidencia-se, em primeiro lugar, o chamado Período Pombalino³, ocorrido no final da era setecentista e início da era oitocentista (Séculos XVIII e XIX). Este período histórico assume particular relevância pelas modificações operadas na Educação em Portugal, já que intro-

2 Capítulo redigido com o contributo de Patrícia Vaz Lourenço

3 Período Pombalino – Fase da História de Portugal, compreendida entre os anos 1750-1777, em que atuou o ministro de Estado português, Marquês de Pombal, na vigência do reinado de D. José I, sob influência Iluminista. Em Portugal, tal como foi apanágio de outros monarcas europeus no século XVIII, foi instituído um regime de Despotismo Esclarecido, que permitiu concentrar os poderes do monarca ao mesmo tempo que se incorporavam aspetos iluministas, conduzindo a uma série de reformas no Império Português no sentido da valorização da razão humana e suas inúmeras possibilidades de gerar conhecimento que, por sua vez, conduziria ao progresso..

duziu uma mudança radical no sistema do ensino português, com a criação de uma rede de escolas primárias públicas por todo país e, concomitantemente, por nele terem sido dados os primeiros passos na educação feminina, muito embora talhada à sua condição e papel socialmente atribuído, doméstico e contido ao seu propósito.

As reformas no domínio do Ensino na segunda metade do Século XVIII constituem, para vários autores, um marco decisivo para o desenvolvimento de uma cultura de ensino, sobretudo no que toca à formação e escolarização do ensino comercial (Gomes, 1996; Ventura e Dias, 2003; Carvalho, 2008).

Voltado para as necessidades do país, e por mão do Marquês de Pombal, almejando a laicização do ensino, promove o encerramento coercivo das escolas dos Jesuítas e, mediante o movimento designado por “Reforma Pombalina”, possibilita a ascensão da burguesia e a edificação de uma das primeiras escolas da Europa, laica e com dependência do Estado, intitulada ‘Aula do Comércio’, datando os seus estatutos de 1759.

Antes deste desdobramento, a Aula do Comércio assumira um cariz pioneiro como escola centrada na formação comercial de profissionais, que veio responder às necessidades de um país desorganizado, falido e caracterizado por uma aristocracia despesista e um clero que desvirtuava os intentos do Secretário de Estado, Marquês de Pombal.

Não obstante a influência dos ideais iluministas, a formação profissional ministrada na época era uma formação vincadamente voltada para o sexo masculino. A prioridade do modelo iluminista seria mesmo alavancar a atividade económica, expandir os seus propósitos comerciais e desenvolver a classe dos mercadores. Na verdade, pretendia-se acelerar a economia portuguesa e formar os próprios trabalhadores do Estado. Nesse sentido, urgia igualmente que se instruissem os filhos de homens de negócios com mais de catorze anos com conhecimentos de leitura, escrita e cálculo básico, aos quais era atribuído um subsídio. Era imperativo que o futuro do país se formasse em áreas pouco desenvolvidas até à data, como matemática, contabilidade e cálculo, fortalecendo, deste modo, o tecido económico e formativo do país para que o mesmo acompanhasse os ares e o lastro do mercantilismo britânico (Rodrigues, 2014).

No que toca ao modelo educativo oitocentista, este assentava em pilares de estratificação social, com a tentativa de recuperação do fôlego religioso perdido com a intervenção laicizante do Marquês de Pombal. A primeira Rainha de Portugal, Dona Maria I (1777-1816), na tentativa de recuperar a ordem e a influência religiosa, manda edificar uma série de obras com vista a assegurar a educação das raparigas com base nos preceitos de uma educação voltada para o ciclo de vida e para os preceitos familiares, promovendo uma formação adaptada à sua condição social e económica.

Ensino Profissional no Feminino em Portugal

Como vimos, o ensino técnico e profissional foi instituído em Portugal na década de 1850, com o governo de Fontes Pereira de Melo. Contudo, as sucessivas reestruturações do ensino comercial, bem como alterações por si introduzidas no ensino industrial e agrícola, não foram suficientes para a necessária reforma que o país atravessava.

De facto, só em 1884 foi criada formalmente a primeira escola de formação profissional feminina em Portugal, no distrito de Leiria, por António Augusto de Aguiar, especificamente com a modalidade de ensino de desenho industrial. Seguidamente, passa a funcionar a oficina de cerâmica que, inicialmente, só era frequentada por alunos do sexo masculino, tornando-se, posteriormente, na primeira escola (Caldas da Rainha) a ser frequentada por ambos os sexos. Mais tarde, em 1887, é inaugurada a Escola e Oficina de Lavoros Femininos (que só abrirá um ano depois), sediada em Peniche, oferecendo um plano formativo

para ambos os sexos, apesar de ter conteúdos de ensino de desenho específicos para o sexo masculino e feminino. Importa referir, a este propósito, que a Escola de Peniche foi pioneira a utilizar o sistema de pagamento de salários às alunas das oficinas.

Estas escolas foram alvo de uma atenção especial e investimento significativo devido à ampla influência quer das classes políticas e intelectuais, quer da Rainha Dona Maria Pia, beneficiando ainda da sua localização litoral e ensolarada e do facto de a família de Bordalo Pinheiro e dos seus interesses comerciais estarem sediados nas imediações.

Contexto da Sociedade Portuguesa do Século XIX e efeitos liberais no Ensino Profissional Português

Não obstante este arranque e estímulo da formação do sexo feminino, o país carecia de um incremento expressivo das suas exportações e da modernização das suas redes de transportes e comunicações.

Impulsionado pelo exemplo da economia britânica e de outros países que lhe seguiram os propósitos, cujo intento era o desenvolvimento em particular do desenho no decurso da formação e aprendizagem, Portugal encontrava-se, à data, a braços com um processo de industrialização altamente subdesenvolvido face aos demais países emergentes do resto da Europa, sendo essa circunstância em parte explicada, e agravada, pela natureza não qualificada da sua mão-de-obra, bem como pela existência de um sector agrícola obsoleto e pelo atraso económico generalizado que o país vivia, ancorado no trabalho artesanal, oficial e doméstico.

Neste cenário, tornava-se imperativo alargar e modernizar a instrução do povo, abrangendo não só homens, mas também mulheres e crianças. A influência do modelo liberal preconizava mudanças sociais profundas e oferecia uma alternativa à postura clássica de distribuição desigual de direitos e papéis sociais com base no género, propondo um entendimento diverso segundo o qual se exultava a mulher que se esmerava para o sustento do lar, longe da vida mundana, ainda que detentora de um vínculo não formal reconhecido somente na arena privada e seio doméstico, enquanto o homem, trabalhador, continuava a beneficiar de um vínculo laboral reconhecido na arena pública.

Ainda assim, importa destacar o papel da Conferência “A Questão do Ensino”, ministrada pelo pedagogo Adolfo Coelho, em junho de 1871, cuja ligação ao republicanismo permitiu a difusão dos ideais positivistas, destrinchando diferenças claras que a instrução feminina deveria revestir, tendo, desde logo, por base os papéis socialmente atribuídos a homens e mulheres e sua formação ao longo da vida nos diferentes contextos, privado e público. As posições divergiram relativamente à igualdade de oportunidades e poucas foram as vozes a sublinhar a importância de igual paridade entre homens e mulheres no domínio da formação.

Por outro lado, o ensino profissional para as classes trabalhadoras foi inicialmente gizado em paralelo com o modelo do ensino primário, o que não se traduziu na melhor estratégia para lograr os objetivos traçados para as escolas industriais. Estas outras tentativas nas demais escolas primárias ficaram, por isso, aquém dos intentos liberais para modernização da instrução e da mão-de-obra nacionais.

Oferta formativa do Ensino Profissional em Portugal: da era liberal à atualidade

No que diz respeito à sua oferta formativa, as escolas industriais basearam-se numa divisão sexual no trabalho: se, por um lado, às mulheres cabiam as práticas de pequena produção em contexto doméstico e/ou domiciliário de cariz artesanal, de manufatura e oficinal, em meio fabril na área têxtil, papel e tabaco; por outro lado, a formação profissional concebida para homens atendia ao papel profissional que desempenhariam na esfera pública e fabril, sobretudo nas áreas de conceção e desenho.

Apesar desta clara diferenciação entre as esferas e dinâmicas de ensino e no investimento da profissionalização de ambos, não era intuito nem prioridade a profissionalização das mulheres, cujas incongruências foram sendo reproduzidas durante as várias fases de evolução desta forma de ensino, como seja na elaboração das cartilhas, definição de públicos-alvo e objetivos da formação ministrada.

Ainda assim, as taxas de feminização dos cursos eram muito elevadas e, não obstante este modelo dicotómico de ensino (masculino e feminino), quase acompanhavam os valores de inscrições da maior escola industrial em Lisboa, a Escola Marquês de Pombal. Já a Escola Profissional de Peniche constitui um exemplo paradigmático, quanto aos efeitos da forma como o ensino profissional era ministrado à época: se, por um lado, esta escola proporcionava à vila, com o fabrico de rendas, uma segunda atividade às mulheres e raparigas, facilitando, conseqüentemente, a subsistência da população, e atenuando a situação da fome e miséria; por outro lado, os salários baixos e o roubo de horas à vida familiar com as longas jornadas de trabalho e a sobre-exploração só favoreciam “em favor daqueles/as para quem elas trabalhavam” (Pinto, 2008, p.481).

Com outra solidez económica, pelo pulso de António Augusto de Aguiar e Emídio Navarro, em plena década de 1880, foi fundado o Curso Superior de Comércio no Instituto Industrial e Comercial de Lisboa, que se divide em dois níveis de ensino: um superior (lecionado unicamente em Lisboa) e um elementar (nos demais Institutos Industriais e Comerciais do país). Daria assim lugar, sensivelmente uma década depois, ao que se viria a designar por ensino secundário, que se dera aquando a separação das escolas comerciais e industriais, e que, por sua vez, se autonomizou do primário e do superior.

Com a 1ª República de 1926 mantém-se a necessidade premente de fazer face às elevadas taxas de analfabetismo, que continuavam a ser uma condicionante no tocante à educação e formação no país durante largas décadas do Século XX.

Com a institucionalização do Estado Novo, constituído como um regime autoritário e corporativo, a baixa escolarização da população foi reconfigurada como um propósito político que facilitava a submissão dos cidadãos e a baixa consciência dos seus direitos, e não como uma problemática a combater. Como tal, o ensino primário foi reduzido, tanto na sua duração, como nos seus conteúdos e qualidade, enquanto que, por sua vez, o nível secundário liceal é reformado na década de 1930, bem como o ensino técnico com via profissionalizante, ainda que esta fosse concebida de forma discriminatória (i.e., com a desvalorização do valor escolar do ensino profissional) por não permitir equivalência a outros níveis de ensino.

Não obstante, na década seguinte, sobretudo entre 1936 e 1940, sob a liderança de Carneiro Pacheco no Ministério da Educação, teve lugar um aumento exponencial do número de alunos, o que conduziu a um politicamente indesejado processo de massificação do ensino liceal. Por forma a travar esse processo, foi instituído um sistema de exames de acesso como mecanismo de controlo do incremento da procura, mantendo o cariz elitista do ensino liceal.

É ainda em 1948, em pleno regime do Estado Novo, que se opera uma reforma profunda do ensino técnico-profissional, comercial e industrial, numa tríade que fora encetada e iniciada nos séculos passados, já que, de uma perspetiva sociopolítica, o aumento da população escolar com a abertura dos liceus a uma massa mais abrangente da sociedade não era favorável mas antes encarado como uma ameaça ao novo regime, sobretudo no que se refere à educação e formação profissional do sexo feminino.

Será num período pós 2ª Guerra, com Pires de Lima, que será implementada a grande reforma do ensino técnico, ainda que instrumentalizada morosamente pelo regime:

- Paralelamente às intenções do regime, são introduzidas, de acordo com Alves (2009), a disciplina de aritmética no curso de Complementar de Aprendizagem de Comércio, a disciplina de economia doméstica no curso de Formação Feminina e a disciplina de cálculo comercial no curso Geral de Comércio. Seguidamente, na década de 1967, na pasta da Educação de Galvão Teles, é criado o Ciclo Preparatório, inserido entre o Ensino Primário e o Secundário. Assim, passa a realizar-se, aos 12 anos de idade, a escolha de ingresso pela via liceal ou técnica/industrial, fator que se pode ter traduzido na fraca adesão e à concretização das metas, já que

“a precocidade, cada vez maior na própria medida do crescimento escolar, da escolha entre elas, reforçava a representação de uma divisão técnico/liceal um obstáculo à realização da igualdade de oportunidades”
(Grácio, 1998, p.185).

O regime investe no ensino técnico, no entanto, importa lembrar que, nessa época, já se encontrava enraizada na sociedade portuguesa a noção de que o acesso ao ensino e formação se reservava a uma certa elite da sociedade, sobretudo no que se referia à progressão para o ensino superior.

Em síntese, no presente período histórico, coube a Cordeiro Ramos e a Carneiro Pacheco, marcos indelévels na política educativa do Estado Novo, operarem a aproximação do modelo português ao italiano com o sistema de ensino da Organização Nacional da Mocidade Portuguesa. Os supramencionados seletivos exames de acesso ao ensino secundário e a crescente oferta de formação profissional permitiram ao Estado exercer controlo sobre quem se formava e em que se formava.

A instrução mantinha-se voltada para uma reprodução dos papéis de género vincadamente estereotipados, assente nos preceitos da tríade do Governo “Deus, Pátria e Família”, da devoção religiosa, o temor e reverência ao Estado, a censura e a entrega à família do seu papel atribuído socialmente. Em consonância com estes valores, às mulheres ficariam reservadas, em termos de oportunidades profissionais (e limitadas às mulheres que reunissem a vontade e as condições sociais e económicas para tal), um conjunto de carreiras “assistencialistas”, de prestação de cuidado, mais condizentes com as expectativas sociais da época sobre as mulheres.

Em 1962, face ao reconhecimento da necessidade de mão de obra opera-se, através do Ministério das Corporações, a repescagem de adultos desempregados de acordo com as orientações da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico). Nesta massiva intervenção, é igualmente criada, sob a égide financeira da FDMO (Fundo de Desenvolvimento de Mão de Obra) e pelas comparticipações do Fundo de Desemprego e das Empresas, o IFPA - Instituto de Formação Profissional Acelerada. Nesta sequência, dois anos depois, foi criada a Divisão da Formação Profissional e, um ano depois, em 1965, o Centro de Formação de Monitores.

Não obstante toda esta nova e aparentemente consistente estruturação do sistema de ensino e formativo português, as limitações financeiras balizaram a evolução da qualificação da formação do país.

No período compreendido entre 1972 e 1973 foi alargado um crescente acesso aos cursos unificados, ou seja, dos nove primeiros anos de educação e a expansão do secundário com acesso ao ensino superior.

Com a revolução de 25 de abril de 1974, afirma-se como princípio constitucionalmente reconhecido a intenção de democratização do ensino, acabando, indiretamente, por contribuir para uma extinção progressiva do ensino técnico.

No entanto, esta tendência de extinção paulatina do ensino técnico, justificada pela democratização do ensino regular, foi, nos anos seguintes, demonstrando a sua própria fragilidade.

Assim, em 1979, mais uma vez à semelhança do ocorrido noutros momentos históricos aqui descritos, verificou-se um desencontro entre a oferta formativa (amputada pelo desinvestimento no ensino técnico-profissional) e as procuras por mão-de-obra especializada do país.

Como tal, o Estado vê-se forçado a agir em conformidade com tais necessidades identificadas de profissionais qualificados e, nesta ordem, surgiram as Escolas Politécnicas para responder a um sector mais avançado de formação de pessoal técnico.

Deste modo, e depois de convulsas reformas do sistema educativo verificadas no pós-25 de abril, foi durante a década de 1980 que se consolidou o Ensino Profissional em Portugal, com a criação das Escolas Profissionais em 1989, como o propósito de preparar os jovens para a vida ativa em alternativa ao sistema de ensino convencional/formal, mas salvaguardando a opção de poder ingressar no mercado de trabalho ou no ensino superior. Sob a alçada do Ministério da Indústria e Energia, emergiram as Escolas Tecnológicas, com enfoque na formação de quadros intermédios para dar resposta à demanda empresarial, que foram, assim, as pioneiras dos Cursos de Especialização Tecnológica CET⁴.

A Lei de Bases do Sistema Educativo de 1986 constitui, igualmente, um marco legislativo de fundamental relevância para o enquadramento da formação profissional em Portugal. Em estreita articulação com a Constituição da República Portuguesa, aprovada em 1976, esta Lei de Bases é publicada num contexto de plena integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia, estabelecendo um quadro de referência na matéria da defesa da democratização efetiva do ensino, na promoção da igualdade de oportunidades e no igual acesso ao ensino e formação profissional, com vista a diversificar a oferta formativa e a contribuir para uma realização pessoal e comunitária. No artigo 58º da CRP, que consagra o direito ao trabalho, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores são definidas como dimensões essenciais do direito fundamental dos cidadãos ao trabalho.

4 Cursos CET – “Cursos de formação pós-secundária não superior, com a duração aproximada de um ano, que visam suprir necessidades do tecido empresarial, ao nível de quadros intermédios, capazes de responder aos desafios colocados por um mercado de trabalho em permanente mudança e acentuado desenvolvimento”. IEFP, IP, 2022.

Enquadramento Normativo da Formação Profissional no Século XXI: estrutura e objetivos

Para além da sua consagração constitucional, a formação profissional é regulada, no nosso país, pelo Código do Trabalho⁵ e pelo Sistema Nacional de Qualificações⁶, sendo que este último define genericamente a **Formação Profissional** enquanto

“a formação que visa dotar os indivíduos de competências (capacidades para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes) para o exercício de uma ou mais atividades profissionais” (DGERT, 2022).

Este quadro normativo mantém-se em vigor até aos nossos dias e, como tal, consolida todos os passos dados no que diz respeito à formação profissional. Face ao reconhecimento da manutenção de um elevado défice de qualificação da população portuguesa, já que, segundo os dados do Eurostat (2016), mais de metade da população portuguesa entre os 25 e os 64 anos de idade possui um nível de qualificação inferior ao ensino básico (9º ano), o que reveste impactos prejudiciais inegáveis no desenvolvimento nacional, justificam-se medidas de incremento deste nível de qualificação profissional que vão desde o Programa de Novas Oportunidades⁷ ao Programa Qualifica⁸.

No que se refere ao Código do Trabalho [CT], diploma legal central do ordenamento jurídico-laboral português, o mesmo prevê como deveres específicos que incumbem ao Estado (quanto a objetivos referentes à Formação Profissional em Portugal) por um lado, a garantia de acesso dos cidadãos à formação profissional, por via do financiamento de um sistema público de formação profissional que permita aos cidadãos a aquisição e atualização permanente dos seus conhecimentos no início e durante toda a sua vida ativa; e, por outro lado, a garantia de qualificação inicial de jovens a ingressar no mercado de trabalho, bem como a promoção de ações de formação profissional especial destinadas à qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores em risco de desemprego ou em situação de desemprego, promover a reabilitação e integração dos trabalhadores com deficiência (sobretudo quando a mesma resulte de acidente de trabalho), bem como fomentar a integração socioprofissional de indivíduos oriundos de grupos com dificuldades específicas de inserção (DGERT, 2022).

5 Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

6 Previsto no Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, com a redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro.

7 **Programa 'Novas Oportunidades'** – Iniciativa conjunta dos Ministérios da Educação e do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social no sentido de fomentar o acesso generalizado dos cidadãos à escolaridade (básica e secundária) e o reconhecimento de competências por parte da população que não teve oportunidade de estudar. Visava igualmente facultar a possibilidade a jovens de aprenderem o exercício de uma profissão que lhes conferisse equivalência ao 12º ano de escolaridade, contribuindo, deste modo, para a redução dos números de abandono escolar. Os Centros Novas Oportunidades encerram a 31 de março de 2013, mediante a sua substituição pelos Centros para a Qualificação e Ensino Profissional.

8 O **Programa Qualifica** surge como produto da prioridade política estabelecida pelo Governo de revitalização da educação e formação de adultos enquanto pilar do sistema nacional de qualificações e consiste num programa de qualificação de adultos que visa melhorar os níveis de educação e formação dos mesmos, promovendo, deste modo, as suas reais condições de empregabilidade. Integrando respostas educativas e formativas, o Programa Qualifica recorre a diversos instrumentos que promovem uma qualificação efetiva e mobilizam uma rede alargada de operadores (DGERT, 2022).

Em termos concretos, o Sistema Nacional de Qualificações [SNQ] determina, em Portugal, as modalidades de ensino e formação profissional⁹ disponibilizadas, as suas estruturas de enquadramento¹⁰, bem como os instrumentos¹¹ e operadores de formação¹² que compõem esse sistema. O SNQ contempla três tipologias distintas de formação profissional, a saber: a formação inicial (que visa a aquisição de saberes e competências básicas para o exercício qualificado de uma ou várias atividades profissionais), a formação contínua (definida como modalidade de formação que ocorre já após a integração do/a cidadão/ã no mercado de trabalho, com vista à especialização de competências, à facilitação da sua adaptação a mudanças tecnológicas ou organizacionais introduzidas pelas empresas e reforço da sua empregabilidade) e a formação de dupla certificação (que consiste na formação inicial ou contínua prevista no Catálogo Nacional de Qualificações, ministrada por estabelecimento de ensino público ou entidade devidamente certificada, conferindo tanto certificação escolar como certificação profissional) [DGERT, 2022].

Adicionalmente, o campo da formação profissional é ainda norteado por um conjunto significativo de documentos de referência¹³ que determinam as linhas orientadoras das políticas públicas da formação profissional portuguesa, como sejam não só as que resultam das políticas europeias de ensino e formação profissional e demais orientações internacionais, mas também, por exemplo, os acordos estabelecidos no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social.

Dispositivos Normativos em vigor com vista à promoção da Igualdade de Género no Trabalho e Formação Profissional

Podemos identificar como mudanças mais significativas no sistema de emprego e formação profissional em Portugal, no que se reporta a dirimir as disparidades entre sexos, aquelas que vêm a ter lugar sob a trave-mestra da Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, a “Lei

9 Distinguem-se como principais Modalidades de Ensino e Formação Profissional do SNQ os seguintes: Curso Profissionais, Cursos de Aprendizagem, Cursos Artísticos Especializados, Cursos de Hotelaria e Restauração e Turismo e Turismo e Lazer do Turismo de Portugal IP, os Cursos de Educação e Formação para Jovens, Cursos de Educação e Formação para Adultos, Cursos de Especialização Tecnológica, Formações Modulares, Formação-Ação dirigida a empresas e outras ações de formação realizadas por empresas. Estes cursos variam quanto ao nível de formação que conferem no Quadro Nacional de Qualificações e quanto ao seu conteúdo programático e públicos-alvo a que se destinam.

10 O SNQ é composto pelas seguintes estruturas: Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, Direção-Geral de Educação, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Conselhos Sectoriais para a Qualificação, Centros Qualifica e Operadores de Ensino e Formação Profissional.

11 Distinguem-se como principais Instrumentos de Desenvolvimento do Ensino e Formação Profissional que compõem o SNQ o Catálogo Nacional de qualificações, o Quadro Nacional de Qualificações, o Passaporte Qualifica e o Sistema Nacional de Créditos do Ensino e Formação Profissionais.

12 O SNQ contempla os seguintes Operadores de Educação e Formação: Escolas Públicas do Ensino Básico e Secundário, Escolas Profissionais públicas e privadas, Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo com paralelismo pedagógico ou reconhecimento de interesse público, Centros de Formação Profissional e de Reabilitação Profissional de gestão direta e de gestão protocolar do IEF, IP, Entidades Formadoras integradas noutros ministérios ou noutras pessoas coletivas de direito público (e.g., Escolas de Hotelaria e Turismo do Turismo de Portugal), Entidades Formadoras certificadas do setor privado, bem como as Empresas e outras organizações que fazem formação para os seus trabalhadores/as.

13 Podem elencar-se neste domínio importantes orientações como sejam as emanadas no Acordo “Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva” (2018), celebrado no contexto da Comissão Permanente de Concertação Social; o Programa do XXII Governo Constitucional (2019-2023), no seu ponto III.II, referente a emprego e Habitação; o Plano Nacional de Implementação da Garantia Jovem, publicado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro; o Plano Nacional para a Juventude, aprovado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 114-A/2018, de 4 de setembro; e as Grandes Opções do Plano, publicadas na Lei n.º 70/2018, de 31 de dezembro, no que concerne à formação profissional.

da Igualdade” fundadora da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, que não só enquadra as relações de trabalho e respetivos direitos e deveres, como estabelece um trabalho de fundo também nas matérias do ensino e formação profissional.

Similarmente, a Lei de Bases do Sistema Educativo¹⁴ atualmente em vigor consagra a Coeducação como princípio organizativo do sistema educativo nacional, que deve procurar:

“Assegurar a igualdade de oportunidade para ambos os sexos, nomeadamente através das práticas de **coeducação** e da orientação escolar e profissional, e sensibilizar, para o efeito, o conjunto dos intervenientes no processo educativo;”(alínea J, do artigo 3º da Lei n.º 46/86).

Nesse sentido, a promoção da equidade no sistema educativo nacional, que deve ser entendida num sentido lato, por forma a abranger também a igualdade de oportunidades entre sexos, vai entroncar, por um lado, numa linha de continuidade com os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, bem como na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, preconizando a promoção de um trabalho conjunto entre os diversos setores da educação e formação, assumindo-se, deste modo, igualmente como agenda e parte estruturante deste projeto global entre estados.

A nível nacional, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) – para um Portugal +Igual, configura-se como um instrumento que pretende definir medidas de política pública nos diversos domínios da igualdade entre sexos, e contempla os três planos que norteiam as várias medidas e objetivos, metas, entidades envolvidas e respetivos indicadores. Neles conta-se o Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PNAIMH), o Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica (PNAVMVD) e o Plano Nacional de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade de Género e Características Sexuais (PNAOIL). Não obstante, importa ter em conta que, para além destes instrumentos estruturantes, outros dispositivos normativos e legais foram sendo instituídos no sentido de acompanhar a própria evolução da sociedade e do ensino e formação profissional atendendo ao impacto nas relações de género nas suas reconfigurações.

Nota Conclusiva

Assim, e volvidos séculos desde os passos embrionários da formação profissional em Portugal, verifica-se ainda uma certa rigidez (e desinvestimento) nalguns sectores/áreas. Assim, muito embora tenhamos uma estrutura legislativa pioneira neste domínio, como noutros, ainda se regista uma paulatina mudança na forma de pensar da sociedade, evidenciando traços desta bipolarização de um conhecimento que se encontra socialmente hierarquizado, e cujo pensamento impacta o significado do sexo, quer na escolha das opções de formação, quer na forma como as mesmas são ministradas. Essa lentidão na promoção de uma efetiva igualdade de géneros no campo da formação profissional influencia, necessariamente, o comportamento das instituições sociais e sua organização, designadamente no que se refere a fatores estruturantes das relações sociais tais como o trabalho, a reprodução, os cuidados com as crianças, a família e a educação.

Nesse sentido, assume-se como particularmente importante a disseminação de projetos que permitam, simultaneamente, a introdução de novas perspetivas sobre o ensino e a formação profissional, mas que promovam, adicionalmente, a reconfiguração do trabalho e as suas relações com o “*modus vivendi*” da sociedade e relações de género tanto a nível micro, como aos níveis meso e macro.

14 A Lei n.º 46/86, de 14 de outubro publica a Lei de Bases do Sistema Educativo.



Capítulo 3

Caracterização dos Centros de Formação em Portugal

Capítulo 3

Caracterização dos Centros de Formação em Portugal

Antes de traçarmos a caracterização dos Centros de Formação em Portugal, importa, uma vez mais, ressaltar que os constrangimentos originados pelo início deste projeto em pleno período de exceção constitucional (Estado de Emergência), com as restrições consequentes já referidas, conduziram à reconfiguração da amostra para abranger os Centros de Formação parceiros, 7 Serviços de Formação do IEFP, IP – Instituto de Emprego e Formação Profissional (Viseu, Évora, Amadora, Bragança, Faro, Porto e Aveiro) e 5 Centros de Formação (CECOA, INETE, MODATEX, CENFIM e CINEL), com implantação por todo o país, considerando-se, contudo, que tal opção metodológica se traduziu, ainda assim, numa amostra nacional e suficientemente representativa para os objetivos da investigação.

Posto isto, a caracterização dos Centros e Serviços de formação profissional em Portugal incidiu sobre duas vertentes: a caracterização propriamente dita, abrangendo dimensões como a quantidade de formandos/as, a distribuição por programas formativos, as taxas de execução e empregabilidade, dados desagregados por sexo quanto a frequência dos cursos de formação profissional, entre outras; e, por outro lado, a identificação ou não por parte dos Centros e Serviços de formação profissional 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 e rapazes e à consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões.

Em termos de caracterização propriamente dita dos Centros e Serviços de formação profissional, tomaremos por referência os dados de 2019, 2020 e 2021. Assim, se observarmos a quantidade de formandos/as em média nos 3 anos em análise, o Centro com mais formandos/as é o Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP do Porto, seguido do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP da Amadora, localizados, sem surpresas, nas regiões metropolitanas mais populosas de Portugal. A seguir estão dois centros de formação com alguma abrangência nacional: o MODATEX, vocacionado para as áreas da indústria têxtil, com unidades em 5 cidades, e o CENFIM, que se desdobra em 13 unidades. No fim do quadro apresentado de seguida, encontram-se o Serviços de Formação Profissional do IEFP, IP de Évora e o INETE, um instituto localizado em Lisboa.

Quadro 2: Média de pessoas formandas por ano

Instituição	Média de pessoas formandas por ano
SFP – Porto	18399
SFP – Amadora	10872
MODATEX	10510
CENFIM	8001
SFP – Viseu	7700
CECOA	7134
SFP- Aveiro	6321
SFP – Bragança	5686
SFP – Faro	5644
CINEL	4529
SFP – Évora	3987
INETE	616

Em relação ao número de turmas, em média, por modalidade de formação, a média de turmas dos cursos de formação profissional teve uma expressiva subida nos dois últimos anos analisados, em consequência da pandemia e do seu expectável impacto no mercado de trabalho. Alguns centros duplicaram a oferta, como o Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP do Porto, e, no caso do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Bragança, o número de turmas chegou a ser 6 vezes superior aos números de 2019. Contudo, o rácio de formandos/as por turma é relativamente parecido entre os Centros, sendo a média geral, descontando a Amadora e o INETE (dois *outliers*), de 16,92.

A exceção do caso do INETE deve-se provavelmente ao seu foco na educação profissional secundária, enquanto o Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP da Amadora oferece cursos com mais capacidade instalada, para conseguir alocar as cerca de 30.000 formandos/as. Este rácio, porém, não pode ser entendido como uma regra geral, pois cada centro terá uma oferta formativa diferente, pelo que o volume de formandos/as possíveis por turma será variável e condizente com a formação propriamente dita, ou seja, por exemplo, um curso da área comercial conseguirá dispor de mais vagas do que um com uma vertente mais prática ou no qual um laboratório seja necessário.

Quadro 3: Número de turmas, em média, por modalidade de formação

Número de turmas, em média, por modalidade de formação					
Instituição	2019	2020	2021	Média de turmas	Rácio formand./ turmas
SFP – Porto	764	1123	1525	1137	16,17
CENFIM	750	670	471	630,3	12,69
MODATEX	659	601	495	585	17,96
SFP – Amadora	409	522	471	467,3	65,24
SFP – Viseu	309	476	508	431	17,86
CECOA	392	392	392	392	18,19
SFP – Aveiro	287	394	494	391,7	16,13
SFP – Bragança	108	266	633	335,7	16,93
SFP – Faro	272	303	374	316,3	17,84
INETE	2	2	2	2	308
CINEL	212	246	372	276,7	16,36
SFP – Évora	203	175	251	209,7	19,01

A forma distinta como os Centros responderam à questão acerca da idade dos/as formandos/as por modalidade de formação, tornou os dados obtidos insuscetíveis de comparação, uma vez que enquanto MODATEX (que tem no seu público jovens adultos), CECO A e INETE apresentaram a coorte que mais atendiam, o INETE reportou-se apenas ao grupo de jovens adolescentes, tal como o fez, maioritariamente, o CENFIM. O CECO A, em consonância com os demais centros, apontou para um intervalo médio de idades dos/as formandos/as, situado entre 35 e 44 anos.

Assim, podemos estimar que a média geral de idades poderá estar na coorte compreendida entre os 35 e 40 anos de idade.

Quadro 4: Média das idades das pessoas formandas, por modalidade

Idade das pessoas formandas, em média, por modalidade (2019 - 2020 - 2021)	
MODATEX	18 a 34 (39,3%)
CECOA	35 a 44 (30%)
SFP – Viseu	-
INETE	Dos 14 aos 20 anos - Modalidade de Ensino Profissional
SFP – Évora	-
CENFIM	19
SFP – Amadora	-
SFP – Bragança	37,6
SFP – Faro	32,4
CINEL	37,6
SFP – Aveiro	39,25
INETE	39,25

No que se refere às profissões dos/as formandos/as, por modalidade de formação profissional, nos 3 anos analisados, pouco foi conseguido aferir. De um modo geral, o universo é muito amplo e diversificado para que seja possível estabelecer uma qualquer análise comparativa.

Quadro 5: Transcrição das respostas dadas quanto à profissão das pessoas formandas, por modalidade

Profissões das pessoas formandas, por modalidade (2019 - 2020 - 2021)	
MODATEX	<i>Não temos segmentação de formandos/as por profissão, mas sim por "Empregados/as/Desempregados/as".</i>
CECOA	<i>não temos este dado, apenas indicação da sua situação face ao emprego.</i>
SFP – Viseu	<i>Estes dados não são possíveis de obter desta forma.</i>
INETE	<i>Os alunos e alunas do INETE têm todos o 9º ano concluído ou o ensino secundário por concluir, pelo que ingressam com o objetivo de terminar o 12º ano e muitos deles não têm 18 anos e não trabalham.</i>
SFP – Évora	<i>Não dispomos de dados sobre este indicador.</i>
CENFIM	<i>Não nos é possível agrupar/apurar profissões de cerca de 10 mil formandos/as/ano.</i>
SFP – Amadora	Sem resposta
SFP – Bragança	Sem resposta
SFP – Faro	<i>Empregado/a Balcão; Arquiteto/a; Professores/as do Ensino Superior; Empregado/a Comercial; Educação Social; Enfermeiros/as; Agricultor/a; Eng.ª Civil; Professores/as de Ensino Secundário; Empregado/a de Restauração; Enfermagem; Sociólogos/as; Construção Civil; Professor/a de 1º ciclo; Psicólogos/as; Empregado/a de limpeza; Psicólogo/a; Técnicos/as de Saúde; Cozinheiro/a; Análises Clínicas; Pedreiro/a; Dietista e Nutricionista; Engenharia Florestal; Ajudante de cozinha; Desporto; Engenharia do Ambiente; Nutrição; Biólogo/a; Arquiteto/a.</i>
CINEL	<i>Apenas informação se estavam empregadas ou não.</i>
SFP – Aveiro	<i>Dados não disponíveis</i>
INETE	<i>Advogado/a; Agente; Agricultor/a; Ajudante; Alfaiate; Analista; Armador/a; Arquiteto/a; Artesão/ã; Assistente; Assistentes; Ator/Atriz; Autor/a; Auxiliar; Avaliador/a; Bagageiro/a; Bibliotecário/a; Bilheteiro/a; Biólogo/a; Bombeiro/a; Cabeleireiro/a; Caixa; Calibrador/a; Canalizador/a; Cantoneiro/a; Carpinteiro/a; Carregadores/as; Carteiro/a; Chefe; Comerciante; Conductor/a; Consultor/a; Contabilista; Controlador/a; Cortador/a; Cozinheiro/a; Delegado/a; Demonstrador/a; Desenhadores/as; Designer; Dietista; Diretor/a; Diretores/as; Distribuidor/as; Economista; Educador/a; Eletricista; Eletromecânico/a; Embalador/a; Empregado/a; Encadernador/a; Encarregado/a; Enfermeiro; Engenheiro/a; Espalhador/a; Especialista; Estafeta; Esteticista; Estofador/a; Farmacêutico/a; Fiscal; Fisioterapeuta; Floricultor/a; Fotógrafo/a; Funileiro/a; Governante; Guia; Historiador/a; Inspetores/as; Instalador/a; Instrutor/a; Intérprete; Jogador/a; Jornalista; Lavadeiro/a; Lavador/a; Leitor/a; Manicura; Massagista; Matador/a; Mecânico/a; Médico/a; Mergulhador/a; Mestre; Modelador/a; Montador/a; Motorista; Músico/a; Oficial; Operador/a; Organizador/a; Outras/os; Padeiro/a; Pasteleiro/a; Pedreiro/a; Pescador/a; Pessoal; Pintor/a; Pintor-Decorador/a; Porteiro/a; Praça; Preparador/a; Professor/a; Programador/a; Psicólogo/a; Químico/a; Rececionista; Regulador/a; Reparador/a; Repositor/a; Representante; Retificador/a; Sapateiro/a; Sargento; Secretário/a; Segurança; Serígrafo/a; Serralheiro/a; Soldador/a; Técnico/a; Terapeuta; Trabalhador/a; Tradutor/a; Treinador/a; Tripulação; Urbanista; Vendedor/a; Veterinário/a.</i>

Em referência ao sexo dos/as formandos/as (nos 3 anos analisados), a população dos/as formandos/as dos Centros e Serviços de formação não parece variar com o passar do tempo. Pelo contrário, pouco mudam, a despeito da busca por estratégias para diversificar os grupos de estudantes. As mulheres estão muito mais presentes nos Centros de Formação da MODATEX e CECOIA e no Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP do Porto: quanto ao primeiro, o fundamento dessa prevalência parece ter correlação com o enfoque dos seus cursos na indústria têxtil. De forma diversa, no CENFIM e INETE 82% e 84% dos formandos são homens, o que parece poder ser explicado por se dedicar a cursos ligados às áreas industriais e de tecnologia. A média total é paritária pois temos dois exemplos extremos para as mulheres e homens, enquanto os outros casos estão na ordem dos 40-50%. Ainda assim, é uma população bastante distinta do que o universo daqueles/as formandos/as que responderam ao inquérito (que trataremos num capítulo próprio), uma vez que naquele responderam desproporcionalmente mais mulheres.

Quadro 6: Sexo das pessoas formandas

Sexo das pessoas formandas (2019 - 2020 - 2021)								
Instituição	2019		2020		2021		Média de turmas	
	M	H	M	H	M	H	M	H
MODATEX	84%	16%	83%	17%	-	-	84%	16%
SFP – Porto	70%	30%	70%	30%	69%	31%	69%	31%
CECOIA	-	-	-	-	-	-	68%	32%
SFP – Bragança	62%	38%	63%	37%	66%	34%	65%	35%
SFP – Amadora	56%	44%	61%	39%	63%	37%	60%	40%
SFP – Évora	54%	46%	52%	48%	56%	44%	54%	46%
SFP- Aveiro	58%	42%	61%	39%	61%	39%	51%	49%
CINEL	46%	54%	38%	62%	43%	57%	42%	58%
SFP – Faro	40%	60%	36%	64%	38%	63%	38%	62%
CENFIM	19%	81%	22%	78%	13%	87%	18%	82%
INETE	16%	84%	16%	84%	16%	84%	16%	84%
SFP – Viseu	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	51%	49%	50%	50%	45%	55%	51%	49%

No que toca às habilitações literárias dos/as formandos/as, em média, nos 3 anos analisados, estas situam-se, maioritariamente, nos níveis do ensino secundário e do 3º ciclo do ensino básico. Este grupo corresponde, proporcionalmente, à faixa etária média do público desses Centros e Serviços de formação, i.e., na faixa dos 35 aos 40 anos de idade, expressando, assim, tendência inversa à do inquérito enviado aos/às formandos/as, em cujos resultados uma maioria expressiva possuía uma escolaridade mais alta.

Quadro 7: Habilitações literárias das pessoas formandas

Habilitações literárias das pessoas formandas (2019 - 2020 - 2021)							
Instituição	Inferior ao 1º Ciclo EB	1º Ciclo EB	2º ciclo ou menos	3º ciclo	Ensino secundário	Bacharelato e licenciatura	Mestrado ou mais
MODATEX	0	0	1711	1431	2580	1079	187
CECOA	0	0	0	0	0	0	0
SFP – Viseu	0	0	0	0	0	0	0
INETE	0	0	100%	0	0	0	0
SFP – Évora	0	0	0	0	0	0	0
CENFIM	0	0	0	0	0	0	0
SFP – Amadora	664	855	876	3128	3409	1940	0
SFP – Bragança	0	0	0	0	0	0	0
SFP – Faro	438	292	507	1366	2092	949	0
CINEL	0	0	323	1058	2103	808	237
SFP – Porto	371	1224	2035	4045	7324	2583	620
SFP – Aveiro	0	0	0	0	Maioria	0	0

* Desde o 4º ano até aos bacharelatos e licenciaturas e Mestres.

Quanto às taxas de execução dos Centros e Serviços de formação profissional, por modalidade de formação (3 anos analisados), estas foram afetadas, provavelmente, pela pandemia, em 2020. Alguns tiveram uma quebra na taxa de execução de quase 50%, como foi o caso do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Faro, mas, no geral, os Centros e Serviços conseguiram, em 2021, recuperar os números de 2019. A média total das taxas é de 92,38%.

Quadro 8: Taxas de execução dos Centros e Serviços de formação profissional

Taxas de execução				
Instituição	2019	2020	2021	Média
MODATEX	105%	96%	-	100,5%
CECOA	75-90%	-	-	75-90%
SFP – Viseu	114%	92%	108%	104%
INETE	100%	-	-	100%
SFP – Évora	-	-	-	-
CENFIM	-	-	-	100%
SFP – Amadora	-	-	-	-
SFP – Bragança	100%	100%	89.7%	96,5%
SFP – Faro	78,93%	45,17%	62,30%	62,1%
CINEL	81,49%	79,71%	76,82%	79,3%
SFP – Porto	-	-	-	-
SFP – Aveiro	104%	82,40%	103,60%	96,6%
Total				92,38%

Quisemos ainda perceber, no caso dos Centros ou Serviços de formação profissional que não atingiram a taxa de execução de 100%, se o motivo seria a falta de formandos/as e, nesse caso, quais as saídas profissionais que identificavam como não tendo tido procura.

Acerca da taxa de execução fora do objetivo de 100%, os Centros e Serviços de formação profissional relacionam-na com a ausência de candidatos/as, sobretudo na modalidade de aprendizagem e em cursos nas áreas da metalurgia, mecânica, eletrónica, entre outros, que sugerem uma falta de interesse do público em geral nestas saídas. O CECOA referiu que a modalidade de aprendizagem/formação não teve procura nos últimos anos por razões que nada têm a ver com as saídas profissionais ou o sexo, exemplificando que não conseguiram dar início aos Cursos EFA – Educação e Formação de Adultos no Porto e em Coimbra por pouca procura por parte do público elegível. Já o Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Évora refere que as modalidades de formação que apresentam execução inferior a 100% refletem menos procura por parte de pessoas candidatas à formação, sobretudo nas seguintes saídas profissionais: Saídas Profissionais do setor industrial, nomeadamente na área da Metalurgia e Metalomecânica; Eletrónica, Automação e Comando; Serralheiro/a Civil; Operador/a de Jardinagem; Restaurante Mesa e Bar. Quanto ao Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP da Amadora, o mesmo reportou que, pese embora esse serviço tenha tido uma taxa de execução sempre acima dos 100%, têm tido enorme dificuldade em constituir ações de Operador / Técnico de Eletricidade e na medida de Aprendizagem.

Em face da diversidade de saídas profissionais interligadas com as modalidades oferecidas pelos Centros e Serviços de formação profissional que responderam no presente estudo, optámos por apresentar, no Quadro 9, uma compilação das mesmas com base na transcrição das respostas dadas.

Quadro 9: Transcrição das respostas dadas quanto às saídas profissionais dos Centros e Serviços de formação profissional

Saídas profissionais	
MODATEX	<i>Cursos de Aprendizagem, CET, EFA, Vida ativa, Vida ativa formar para empregar, Fundo europeu de apoio à globalização</i>
CECOA	<i>CET: Técnico/a especialista em comércio internacional EFA: Técnico/a de apoio à gestão; Técnico/a auxiliar de saúde; Técnico/a comercial; Técnico/a de contabilidade; Técnico/a de informação e animação turística; Técnico/a de logística; Técnico/a de marketing; Técnico/a de secretariado; Técnico/a de vitrinismo</i>
INETE	<i>Técnico/a de Gestão; Técnico/a de Contabilidade; Técnico/a de Ótica Ocular; Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos; Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando; Técnico/a de Mecatrónica; Técnico/a de Manutenção Industrial - Mecatrónica Automóvel</i>
SFP – Évora	<i>Técnico/a Auxiliar de Saúde; Técnico/a de Mecatrónica Automóvel; Programador/a de Informática; Técnico/a de Produção Agropecuária; Cabeleireiro/a; Técnico/a de Cozinha e Pastelaria; Técnico/a Especialista em Tecnologia Mecatrónica; Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação; Técnico/a de Controlo de Qualidade Alimentar; Técnico/a de Apoio à Gestão; Técnico/a de Produção Aeronáutica - Processos Especiais; Técnico/a de Contabilidade; Técnico/a de Maquinação e Programação CNC; Técnico/a de Segurança no Trabalho; Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes; Técnico/a de Logística; Animador/a Sociocultural; Técnico/a de Produção Aeronáutica - Maquinação CNC; Técnico/a de Produção Aeronáutica - Qualidade e Controlo Industrial; Técnico/a de Apoio Psicossocial; Técnico/a de Ação Educativa; Técnico/a de Distribuição; Técnico/a de Restaurante e Bar; Técnico/a de Geriatria; Pintor/a Artístico/a em Azulejo; Técnico/a de Pastelaria e Padaria; Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas; Técnico/a de Produção Aeronáutica - Produção e Transformação de Compósitos; Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando; Empregado/a de Restaurante e Bar; Costureiro/a Modista</i>
CENFIM	<i>Projeto / Desenho; Organização e Gestão Industrial; Construções Mecânicas; Construções Metálicas; Manutenção Industrial; Qualidade e Ambiente; Administrativo, Comercial e Marketing; Formação/Educação; Competências Digitais; Energia; Eletricidade/Eletrónica; Formação de Base; Não Tipificado</i>

Quadro 9: (cont.)

Saídas profissionais	
SFP – Amadora	Assistente Administrativo/a; Assistente de Cabeleireiro; Assistente de Cuidados de Beleza; Assistente Familiar e Apoio à Comunidade; Cabeleireiro; Costureiro/a; Modista; Cozinheiro/a; Eletromecânico/a de Refrigeração e Climatização – Sistemas Domésticos e Comerciais; Empregado/a de Andares; Esteticista; Florista; Modelista de Vestuário; Operador/a de Eletrónica / Domótica; Operador/a de Jardinagem; Operador/a de Logística; Operador/a de Manutenção; Hoteleira; Programador/a de Informática; Rececionista de Hotel; Técnico/a Administrativo/a; Técnico/a Auxiliar de Farmácia; Técnico/a Auxiliar de Saúde; Técnico/a Comercial; Técnico/a de Ação Educativa; Técnico/a de Apoio à Gestão; Técnico/a de Apoio à Gestão Desportiva; Técnico/a de Apoio Psicossocial; Técnico/a de Comércio, Marketing e Relações Públicas; Técnico/a de Contabilidade; Técnico/a de Cozinha e Pastelaria; Técnico/a de Design de Moda; Técnico/a de Geriatria; Técnico/a de Instalações Elétricas; Técnico/a de Logística; Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar; Técnico/a de Multimédia; Técnico/a de Refrigeração e Climatização; Técnico/a de Relações Laborais; Técnico/a de Restaurante / Bar; Técnico/a de Secretariado; Técnico/a de Segurança no Trabalho; Técnico/a de Serviços Jurídicos; Técnico/a Especialista de Gestão de Redes e Sistemas Informáticos; Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis; Técnico/a Rececionista de Hotel
SFP – Porto	Artesanato; Audiovisuais e Produção dos Media; Ciências Dentárias; Ciências Farmacêuticas; Ciências Informáticas; Comércio; Construção Civil e Engenharia Civil; Construção e Reparação de Veículos a Motor; Contabilidade e Fiscalidade; Cuidados de Beleza; Desporto; Direito; Electricidade e Energia; Electrónica e Automação; Enquadramento na Organização/ Empresa; Finanças, Banca e Seguros; Floricultura e Jardinagem; Gestão e Administração; História e Arqueologia; Hotelaria e Restauração; Indústrias Alimentares; Indústrias do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro; Línguas e Literaturas Estrangeiras; Marketing e Publicidade; Materiais; Metalurgia e Metalomecânica; Produção Agrícola e Animal; Protecção do Ambiente (Programas Transversais); Saúde; Secretariado e Trabalho Administrativo; Segurança e Higiene no Trabalho; Serviços de Apoio a Crianças e Jovens; Serviços de Transporte; Serviços Domésticos; Silvicultura e Caça; Trabalho Social e Orientação; Turismo e Lazer
SFP – Aveiro	Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento; Técnico/a Especialista de Gestão de Turismo; Instalador/a / Reparador/a de Computadores; Técnico/a de Marketing; Técnico/a Administrativo/a; Técnico/a da Qualidade; Técnico/a de Soldadura; Técnico/a Auxiliar de Saúde; Técnico/a de Ação Educativa; Técnico/a de Juventude; Técnico/a de Apoio Psicossocial; Rececionista de Hotel; Cabeleireiro/a; Técnico/a de Segurança no Trabalho; Técnico/a Comercial; Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital; Técnico/a de Vendas; Técnico/a de Logística; Técnico/a Administrativo/a; Técnico/a de Secretariado; Técnico/a da Qualidade; Técnico/a de Serviços Jurídicos; Técnico/a Maquinação e Programação Cnc; Técnico/a de Instalações Elétricas; Técnico/a de Mecatrónica; Técnico/a Auxiliar de Saúde; Técnico/a de Ação Educativa; Técnico/a de Apoio Psicossocial; Técnico/a de Restaurante/Bar; Técnico/a de Cozinha/Pastelaria; Esteticista; Cabeleireiro/a; Técnico/a de Segurança no Trabalho; Canalizador/a; Operador/a de Jardinagem; Pintor/a de Construção Civil; Operador/a de Jardinagem; Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade; Operador/a de Distribuição; Operador/a de Logística; Eletromecânico/a de Manutenção Industrial; Serralheiro/a Mecânico/a de Manutenção; Eletricista De Instalações; Canalizador/a; Cuidador/a de Crianças e Jovens; Assistente Familiar e de Apoio à Comunidade; Agente Em Geriatria; Cozinheiro/a; Empregado/a de Andares; Operador/a de Manutenção Hoteleira; Manicura-Pedicura; Assistente de Cuidados de Beleza; Sem Saída Profissional; Proficiência Digital – Nível Básico; Técnico/a de Mecatrónica Automóvel; Técnico/a de Reparação e Pintura de Carroçarias; Esteticista; Técnico/a Comercial; Técnico/a de Informática-Instalação e Gestão de Redes; Técnico/a de Maquinação e Programação Cnc; Técnico/a Auxiliar De Saúde; Técnico/a de Cozinha/Pastelaria; Técnico/a de Restaurante/Bar; Técnico/a de Apoio a Gestão Desportiva

Relativamente às especificidades encontradas geograficamente e que possam ser relevantes para este estudo, apurou-se que, de um modo geral, a localização geográfica dos Centros e Serviços de formação profissional condiciona, em parte, a oferta formativa e o êxito de determinadas modalidades. Nos grandes centros urbanos, as áreas de serviços e trabalhos administrativos são favorecidas, tal como, nas zonas litorais ou com forte atração turística, as atividades turísticas são o foco na oferta formativa e nas possibilidades de emprego. A indústria apareceu somente como um polo atrativo nos casos de Viseu, Aveiro e do CENFIM. No quadro abaixo transcrevem-se as respostas dadas.

Quadro 10: Transcrição das respostas dadas quanto às especificidades geográficas relevantes

Que especificidades encontram geograficamente que possam ser relevantes?	
MODATEX	<i>Porto – área Urbana enquadrada na região Norte de forte implantação do setor, com muitos residentes a trabalhar no setor, embora em empresas fora da cidade. Formação no Porto concentrada em áreas criativas, serviços, organização da produção e desenvolvimento de produtos. Vila das Aves – Área geográfica do Vale do Ave, com a maior implantação do setor produtivo têxtil e vestuário. População de caráter rural ou urbana de pequenas cidades, sendo a maior relevância para Guimarães. Formação em áreas produtivas do setor têxtil e vestuário. Covilhã - área geográfica do interior, com nicho atualmente de poucas empresas, mas de grande dimensão, no setor laneiro. Formação no âmbito do setor produtivo laneiro.</i>
CECOA	<p>- CECOIA Norte – localizados numa área predominantemente urbana – pessoas formandas de origem da metrópole do Porto e que procuram saídas ligadas ao comércio e aos serviços urbanos; Pontualmente, recebem pessoas de contextos de vulnerabilidade (o que não acontece nos casos dos EFA Pro pela caracterização do próprio público – ensino secundário terminado, experiência de trabalho anterior); O facto do Porto ser uma área metropolitana marca uma tendência crescente de pessoas formandas de outras nacionalidades que procuram o CECOIA em fase de regulamentação da documentação – público diferenciado em termos de habilitações académicas, de nível superior, ainda que não reconhecido em Portugal – novos desafios que se prendem à interculturalidade.</p> <p>- CECOIA Lisboa – realidade urbana com público heterógeneo (idade e género); diversidade cultural com habilitação diferenciada; mulheres de famílias monoparentais que acumulam os tempos de formação, com o trabalho e os cuidados; na área de técnico administrativo, é crescente a presença de formandos homens, o que não se verifica na área de secretariado, que permanece maioritariamente feminilizada (numa faixa etária +40 anos).</p> <p>- CECOIA Centro – pessoas formandas da cidade de Coimbra ou de concelhos periféricos (inclusive meios rurais) – universo heterógeneo; crescente procura de pessoas de diversas nacionalidades (PALOP, Brasil, Países de Leste) com experiências profissionais e académicas diversificadas; maioria de formandas mulheres no curso EFA de secretariado (o crescendo de formandos não é significativo), à exceção de logística e comercial (maioria de formandos); o número de famílias monoparentais tem vindo a aumentar com a mulher a assumir o papel dos cuidados do agregado.</p>

Quadro 10: (cont.)

Que especificidades encontram geograficamente que possam ser relevantes?	
SFP – Viseu	<i>Como característica diferenciadora desta região e que importa manter como tal, a Região Dão-Lafões é a região portuguesa com maior número de estâncias termais do país, com um total de 6 modernas e conceituadas unidades de saúde dedicadas, em exclusivo, à atividade termal. Constituem-se como geradoras de uma cota substancial de emprego permanente e também sazonal e assumem-se como um sector primordial da economia regional. Desta feita, o CQEP pretende desenvolver reconhecimentos, validações e certificação de profissionais desta área, escolar e profissional, dado que muitos dos/as que trabalham nestas unidades não possuem, ainda, o reconhecimento das suas competências embora trabalhem na área há largas décadas. Outro sector com forte representatividade na nossa área de intervenção é o da Saúde e Farmácia, onde estão incluídos a área hospitalar e os serviços de saúde e afins. Na Região Dão-Lafões, no ano de 2014, foram criadas 16 empresas na área da saúde, representando um total de 2.6% das empresas criadas na região, no mesmo ano. Prevê-se um crescimento do investimento privado neste sector de atividade, já com um aumento significativo das empresas privadas de atuação na região, culminando com a abertura, prevista para 2016, de uma unidade hospitalar privada de valências múltiplas que se estrutura como alternativa ao sector público. Outra das indústrias fortemente representadas na região, encontra-se a indústria automóvel com a existência de empresas de grandes grupos económicos, como é o caso da PSA e de empresas fornecedoras da AutoEuropa.</i>
INETE	<i>O INETE encontra-se localizado numa zona muito central de Lisboa, o que tem sido uma mais-valia na procura</i>
SFP – Évora	<i>Não encontramos especificidades geográficas relevantes que possam alimentar estes estereótipos</i>
CENFIM	<i>O CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica é um centro protocolar de âmbito nacional, estando distribuído em 13 Núcleos em 15 localizações (Amarante, Arcos de Valdevez, Caldas da Rainha, Ermesinde, Lisboa, Marinha Grande, Oliveira de Azeméis, Peniche, Porto, Santarém, Sines com um Pólo em Grândola, Torres Vedras e Trofa). Estes diferentes núcleos estão inseridos geograficamente nas zonas de maior concentração das empresas do setor metalúrgico, metalomecânico e electromecânico, existindo conseqüentemente, uma grande proximidade com as empresas locais. Assim, pelo nosso mapa de implantação, é possível verificar uma elevada heterogeneidade de regiões, distinguindo-se entre: Localidades de Norte a Sul (Sines como região mais a Sul) Maioritariamente litorais mas com Núcleos também em regiões interiores Zonas urbanas, zonas industriais, zonas mistas e zonas de tradição mais agrícola Zonas de grande concentração populacional e zonas de mais baixa concentração populacional</i>
SFP – Amadora	<i>O SFP da Amadora é um SFP com vários meios de transporte disponíveis – metro, autocarro e comboio, o que torna o SFP da Amadora como Centro preferencial de muitos utentes do IEFP de concelhos limítrofes.</i>
SFP – Bragança	<i>Envelhecimento da população, Potencial turístico, Alguns problemas de acessibilidade, Proximidade com Espanha e resto da Europa</i>
CINEL	<i>Sem resposta</i>
SFP – Faro	<i>O facto de ser uma zona de praias condiciona as atividades económicas e sociais.</i>
SFP – Porto	<i>Sem resposta</i>

Quadro 10: (cont.)

Que especificidades encontram geograficamente que possam ser relevantes?	
SFP – Aveiro	<p><i>O Centro de Emprego e Formação Profissional de Aveiro está inserido na Delegação Regional do Centro e tem como área de intervenção os concelhos de Aveiro, Estarreja, Ílhavo, Murtosa, Ovar e Vagos. Situado na orla litoral da região centro, Aveiro e todos os restantes concelhos assumem-se, cada vez mais, como um verdadeiro terminal ibérico; ponto de chegada da A25, que atravessa o país em toda a sua largura, fazendo parte integrante da importante estrada europeia E80 e no eixo das principais infra estruturas rodo-ferroviárias nacionais –auto estrada Lisboa/Porto e Linha do Norte – Aveiro, possui também um moderno porto de mercadorias, nas rotas internacionais. O tecido socioeconómico é heterogéneo, contrastando, entre a fragilidade e o elevado potencial tecnológico, entre a tradição e o desenvolvimento avançado de novos investimentos industriais. Na região existem facilidades para a atração e fixação imediata de novas unidades produtivas. Neste contexto, abrangendo seis concelhos muito heterogéneos na sua estrutura empresarial e setorial, justifica-se a adoção de uma estratégia de ação dirigida à realidade envolvente, e esta vai da insipiência de desenvolvimento industrial e tecnológico à nítida tendência crescente para a terciarização com perda evidente de importância relativa do setor primário (agricultura e pescas) e surgimento de condições adjuvantes muito favoráveis ao crescimento e desenvolvimento económico e social sustentados, a nível de infraestruturas fundamentais – a Universidade de Aveiro, o porto de Aveiro e as excelentes acessibilidades regionais e transnacionais. Como principais potencialidades da região e em cada concelho, podemos referir as seguintes atividades: Aveiro – Comércio e serviços; Indústria Transformadora, Cerâmica (Revestimentos/ Utilitária e Decorativa), Indústria Automóvel (Fabrico de Componentes), Metalomecânica (Pesada/Ligeira), Papel (Celulose); Turismo e Gastronomia (Hotelaria). Estarreja – Indústria Transformadora, Química, Metalomecânica, Alimentar; Comércio e Serviços; Turismo e gastronomia. Ílhavo – Indústria Transformadora, Cerâmica (Porcelana), Alimentar; Pescas; Comércio e serviços; Turismo e gastronomia. Murtosa – Indústria Transformadora Alimentar; Agricultura e Pecuária; Turismo e Gastronomia. Ovar – Indústria Transformadora Automóvel (Montagem/Fabricação de Componentes), Electrónica, Têxtil (Cordoaria/Redes/Tapeçaria); Metalomecânica; Comércio e serviços; Turismo e gastronomia. Vagos – Agricultura e pecuária; Indústria transformadora; Metalomecânica; Comércio e serviços; Turismo e gastronomia. Profissões tradicionalmente mais fechadas a pessoas do sexo feminino</i></p>

A respeito dos dados estatísticos desagregados por sexo nos Centros e Serviços de formação profissional, destacamos 3 dados: a divisão por sexo na frequência dos cursos de formação profissional; a taxa de empregabilidade das saídas profissionais nos 3 anos analisados; e o número de ofertas de emprego e postos de trabalho por saídas profissionais nesse mesmo período de tempo.

Quanto à divisão por sexo na frequência dos cursos de formação profissional, abaixo procura-se apresentar os dados relativamente às modalidades mais comuns e com mais formandos/as nos centros de formação. **As mulheres estão mais representadas nas Formações Modulares, Educação e Formação de Adultos e no programa Vida Ativa. Os homens são mais prevalentes nos cursos de Especialização Tecnológica (com exceção do CECOA e do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Bragança) e Aprendizagem.**

Quadro 11: Divisão por sexo na frequência dos cursos de formação profissional

Divisão por sexo na frequência dos cursos de formação profissional										
Instituição	Formações Modulares		Educação e Formação de Adultos		Cursos de Especialização Tecnológica		Vida Ativa		Aprendizagem	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
MODATEX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SFP – Porto	27%	73%	39%	76%	45%	55%	-	-	-	-
CECOA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SFP – Bragança	76%	38%	-	-	75%	2%	-	-	-	-
SFP – Amadora	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SFP – Évora	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SFP – Aveiro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CINEL	34%	66%	31%	69%	40%	60%	32%	68%	-	-
SFP – Faro	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CENFIM	50%	50%	86%	14%	82%	18%	-	-	-	-
INETE	34%	66%	33%	67%	75%	25%	-	-	67%	33%
SFP – Viseu	32%	68%	36%	64%	61%	39%	-	-	74%	26%
Total	42%	60%	45%	58%	63%	33%	32%	68%	71%	30%

Relativamente às taxas de empregabilidade das saídas profissionais (nos 3 anos analisados), estas variam consoante o Centro ou Serviço de Formação Profissional e o género. No período em análise podemos verificar casos de pouquíssima empregabilidade, ou de empregabilidade total, como o declarado pelo CENFIM. Contudo, este será sempre um indicador difícil de obter se a pessoa formanda não conseguir emprego imediatamente a seguir à conclusão do curso de formação profissional. Acresce que algumas regiões apresentarão, tendencialmente, uma taxa mais elevada de oferta de emprego do que outras. Estes dados corroboram as respostas do inquérito com formandos/as, em que cerca de 50% das respostas declararam não conseguir emprego na área do curso realizado.

Quadro 12: Taxa de empregabilidade das saídas profissionais

Taxa de empregabilidade das saídas profissionais (3 anos analisados)		
Instituição	Homens	Mulheres
MODATEX	-	-
CECOA	28,5%	29,5%
SFP – Viseu	-	-
INETE	48,94%	40%
SFP – Évora	3,4%	3,5%
CENFIM	100%	100%
SFP – Amadora	-	-
SFP – Bragança	-	-
SFP – Faro	-	-
CINEL	-	-
SFP – Porto	-	-
SFP - Aveiro	2%	1%

Finalmente, no que concerne ao número de ofertas de emprego e postos de trabalho por saídas profissionais, nesta que é a fase final da formação profissional, correspondente ao acesso ao mercado de trabalho, poucos Centros e Serviços de formação conseguem obter os dados na sequência da saída dos/as formandos/as. Das respostas obtidas, pudemos apurar que, do número de formandos/as nos 3 anos analisados, efetivamente apenas uma pequena percentagem consegue obter uma oferta de trabalho.

Quadro 13: Número de ofertas de emprego e postos de trabalho por saídas profissionais

Taxa de empregabilidade das saídas profissionais (3 anos analisados)	
Instituição	Número de ofertas de emprego e postos de trabalho por saídas profissionais (3 anos analisados)
MODATEX	-
CECOA	-
SFP – Viseu	-
INETE	-
SFP – Évora	3009
CENFIM	=~1/6
SFP – Amadora	-
SFP – Bragança	1054
SFP – Faro	-
CINEL	-
SFP – Porto	-
SFP - Aveiro	3268

Iniciaremos a segunda vertente desta categorização com a identificação de estereótipos de género associados a profissões por parte dos Centros e Serviços de formação profissional, caso existam.

Os Centros e Serviços de formação das entidades parceiras identificam o estabelecimento de uma distinção entre os papéis de homens e mulheres na formação e busca de profissão, sobretudo em grandes setores produtivos como a indústria e serviços. O setor da indústria segue a tendência de atrair homens para trabalhos mais técnicos e especializados, enquanto as mulheres são mais direcionadas para serviços de cuidado e saúde, como amas, esteticistas e secretariado, à exceção da indústria têxtil enquanto costureiras. Por outro lado, o Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Aveiro chama a atenção para a instrumentalização dos/as candidatos/as para a obtenção dos graus de escolaridade obrigatórios por meio da formação profissional: homens que se inscrevem em cursos de áreas de cuidado e mulheres em áreas de indústria, somente com o intuito de conseguir o grau, e não por terem um interesse especial naquela formação. No Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Viseu, a estratégia de promoção dos cursos é pensada de forma a não legitimar e reforçar a relação entre papéis de género e as formações. Já o CENFIM acredita que, na indústria, a evolução dos processos e instrumentos com a robotização podem retirar a ideia de “chão de fábrica” do trabalho físico masculino.

Acresce, conforme se pode verificar no quadro abaixo, que alguns dos Centros e Serviços de formação profissional não responderam ou deram respostas lacónicas e/ou com informação pouco relevante. Transcrevem-se as respostas dadas no quadro infra:

Quadro 14: Transcrição das respostas dadas quanto à identificação de estereótipos de género associados a profissões

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?	Em termos mais específicos: Identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?	Em termos específicos neste CFP; identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?
MODATEX	<i>De uma forma geral e pela estatística geral de 82% de população feminina e 18% masculina, fica caracterizado o maior estereótipo de género. A profissão da área produtiva da produção têxtil contempla essencialmente o género masculino, no entanto o maior número de ativos do setor enquadra-se no setor do vestuário, com tendência para o género feminino. Os Formandos seguem a mesma tendência da indústria.</i>	Sem resposta	<i>Em termos específicos as profissões criativas têm distribuição entre 60% e 40% respetivamente no segmento feminino e masculino.</i>

Quadro 14: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?	Em termos mais específicos: Identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?	Em termos específicos neste CFP; identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?
CECOA	<p><i>CECOA Lisboa – na área de secretariado, a procura maioritária do recrutamento por mulheres é decrescente; trabalho de desconstrução dos papéis de género no próprio tempo de formação, traduzindo-se na conclusão dos cursos da área de secretariado pelos formandos (ainda que o número seja redutor) e na empregabilidade dos mesmos.</i></p> <p><i>CECOA Centro – áreas de secretariado e apoio administrativo são socialmente associadas ao papel feminino/procura destas áreas para equilibrar o tempo de trabalho com o tempo familiar (cuidados);</i></p> <p><i>CECOA Norte - no caso das famílias monoparentais verifica-se que a mulher assume o papel dos cuidados, o que limita as escolhas profissionais e as oportunidades de emprego.</i></p>	Sem resposta	<p><i>No caso de afinação de máquinas / setor produtivo não costura, os formandos são praticamente 100% do género masculino.</i></p>

Quadro 14: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?	Em termos mais específicos: Identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?	Em termos específicos neste CFP; identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?
SFP – Viseu	Sim. Principalmente ao nível do sexo e da idade.	Salientamos a nossa preocupação com: a sub-representatividade dos sexos nas imagens dos folhetos de divulgação promovendo a atividade do IEFP, IP; a definição de espaços de lazer que promovam a igualdade entre os sexos; preocupação na divulgação das oportunidades para ambos os sexos; promoção de uma política de não discriminação e de igualdade de tratamento e elaboração de formulários utilizando uma linguagem inclusiva, sem recurso ao masculino universal. A não existência de um especial cuidado na forma como os materiais são apresentados, de forma a não constituírem, per si, uma forma de discriminação indireta	Os mesmos.
INETE	A maioria da população do INETE diz respeito ao sexo masculino, ainda que, ao longo dos anos, o que tem sido denotado é uma integração de pessoas do sexo feminino em alguns cursos como os de mecatrónica, mecatrónica automóvel. Ainda assim, há uma clara falta de equilíbrio, no que respeita às percentagens de ambos os sexos.	Sem resposta	A maioria da população inetiana é do sexo masculino, sendo que, em cursos como mecatrónica, gestão e programação de sistemas informáticos, automação e comando e mecatrónica automóvel, a população é maioritariamente de rapazes (em turmas de 30 alunos/as uma média de 1 a 2 raparigas). Nos cursos de Ótica Ocular, Serviços jurídicos ou gestão, a população é maioritariamente feminina.

Quadro 14: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?	Em termos mais específicos: Identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?	Em termos específicos neste CFP; identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?
SFP – Évora	<p><i>Sim. Associados às saídas profissionais na área Industrial de máquinas / setor produtivo não costura, os formandos são praticamente 100% do género masculino.</i></p>	Sem resposta	<p><i>Não podendo afirmar que esta realidade se deva a estereótipos de género, é possível, no entanto, verificar a tendência para uma maioria de pessoas formandas de um determinado género para determinada área profissional, como, por exemplo, a área de Cabeleireiro(a), onde se verifica um maior número de pessoas formandas do género feminino e, por sua vez, a área profissional de Mecatrónica Automóvel, com uma maior adesão por parte das pessoas formandas do género masculino.</i></p>

Quadro 14: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?	Em termos mais específicos: Identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?	Em termos específicos neste CFP; identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?
CENFIM	<p><i>Existem claramente estereótipos associados às profissões do setor, sendo elas predominantemente masculinas, associados à ideia e imagem de que a indústria é “suja”, “pesada” e “pouco apelativa” para as mulheres. Ainda assim, registamos já alguma presença do género feminino em áreas técnicas como o Desenho e Projecto, e menos, quase nula, nas profissões mais associadas ao chão-de-fábrica. Acreditamos que o avanço tecnológico despoletado pela Indústria 4.0 possa vir a desencadear uma mudança de paradigma, e consequentemente, uma evolução positiva quanto à diferença de género. No entanto, não temos evidências de que esta mudança se tenha verificado, em particular, nas empresas e nos nossos núcleos. Há um forte investimento entre os vários stakeholders do sector para mudar a imagem do mesmo, que ainda permanece como empresas pouco atractivas, evocando trabalhos físicos pesados e ambientes hostis, o que não corresponde de todo à verdade de hoje. Assim se consiga alterar a percepção da sociedade sobre este sector e certamente serão criadas condições para uma mais tranquilo acolhimento de elementos do género feminino.</i></p>	<p><i>No que concerne às escolhas profissionais das formandas, consideramos que se trata de um aspecto socialmente adquirido previamente à entrada no centro de formação. A sociedade promove nas pessoas o que está socialmente estabelecido como normativo, desenvolvendo algumas expectativas no que concerne ao seu papel e contributo no seio das suas relações sociais. Se a ideia de trabalho “sujo” e “pesado” se perpetuar no tempo e não for desmistificado, as escolhas profissionais vão ser claramente influenciadas e as profissões mais associadas ao chão-de-fábrica acolherão menos elementos do género feminino, não obstante estarem hoje longe do trabalho físico pesado que ainda lhes está associado na imagem da sociedade. Talvez por isso as profissões técnicas associadas ao projecto e desenho na nossa área acolham mais elementos do género feminino, conforme já justificado anteriormente. Há, aqui, claramente uma necessidade eminente de ultrapassar algumas barreiras sociais e culturais.</i></p>	Sem resposta

Quadro 14: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?	Em termos mais específicos: Identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?	Em termos específicos neste CFP; identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?
SFP – Amadora	<i>Junto dos utentes, o pré-conceito de que existem alguns cursos que devem ser frequentados pelo género feminino – por exemplo: manicure/ pedicure, estética, empregada de andares e pelo género masculino, por exemplo: eletricista, técnico de refrigeração e climatização, manutenção hoteleira, entre outros.</i>	<i>No SFP não se registam outro tipo de estereótipos.</i>	Sem resposta
SFP – Bragança	Sim	Sem resposta	<i>Sim. Como exemplo: as turmas de Mecatrónica Automóvel são constituídas por 98% de formandos do sexo masculino. As turmas da área de Costura têm 99% de formandas do sexo feminino.</i>
SFP – Faro	<i>Sim, as que infelizmente estão generalizadas no país, para o género masculino – mecânico, pedreiro, eletricista, ... para o feminino- babysitter/ama, costureira, esteticista,...</i>	Sem resposta	Sim, nas mesmas áreas
CINEL	Sem resposta	Sem resposta	Sem resposta
SFP – Porto	Sem resposta	Sem resposta	Sem resposta

Questionados sobre outros estereótipos que não os de género (étnicos, idadismo, religiosos, entre outros), alguns Centros e Serviços de formação profissional não observam nenhum constrangimento em relação aos/às formandos/as. Outros identificam a idade como um fator de exclusão para profissões na área comercial e de atendimento ao público, por exemplo, ou ainda da área tecnológica, em que jovens têm mais possibilidades do que pessoas mais velhas. Já o Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Faro sublinha que pessoas de etnia cigana costumam ser encaminhadas para cursos com pouco contato com o público, como, por exemplo, jardinagem. Segue-se o quadro com a transcrição das respostas dos Centros e Serviços de formação profissional:

Quadro 15: Transcrição das respostas dadas quanto à identificação de outros estereótipos

Instituição	Outros estereótipos (étnico, idadismo, religiosos, entre outros)
MODATEX	<i>Não temos base para o mesmo, pois não são questões colocadas, nem estudadas. Por exemplo, a candidata do MODATEX que participou no Campeonato Europeu das Profissões em equipa com outra formanda na área de Tecnologia da Moda, com o honroso 3º lugar com medalha de bronze, foi uma formanda de raça negra, simplesmente porque se disponibilizou, preparou-se com o apoio dos formadores e foi competente.</i>
CECOA	<i>CECOA Norte – na área comercial em que os produtos são destinados ao público jovem, o recrutamento procura pessoas formandas jovens e sentem, por parte do público formando mais velho, um complexo relativo à imagem. CECOA Centro – retifica a realidade do CECOA Norte, em que a procura na área comercial por pessoas formandas jovens é maioritária na área comercial; desconstrução de estereótipos de diversos tipos ao longo do tempo formativo.</i>
SFP – Viseu	<i>Idadismo e sexismo são os mais representativos neste serviço.</i>
INETE	<i>Não revelado</i>
SFP – Évora	<i>Identificamos, por um lado, estereótipos ao nível do idadismo nas pessoas candidatas a formação, nomeadamente no que diz respeito a profissões ligadas ao ramo tecnológico, em que consideram o avanço da idade uma desvantagem no acesso a essas profissões, embora isto nem sempre se verifique. Por outro lado, as entidades empregadoras colocam algumas limitações através de requisitos específicos, nos quais a idade avançada nem sempre é favorável.</i>
CENFIM	<i>Não temos dados nem evidências que permitam estabelecer estereótipos desta natureza dentro da população formanda do CENFIM</i>
SFP – Amadora	Sem Resposta
SFP – Bragança	<i>Não aplicável</i>
CINEL	Sem Resposta
SFP – Faro	<i>Sim, os formandos de origem cigana são encaminhados para os cursos de Jardinagem e não para práticas administrativas, por exemplo.</i>
SFP – Porto	Sem Resposta
SFP - Aveiro	Sem Resposta

Quisemos saber quais as estratégias que os Centros ou Serviços de formação profissional usam (ou julgam serem exequíveis) para evitar os estereótipos de género (ou outros identificados). Das respostas que obtivemos relativamente às estratégias que possam ser usadas para combater os estereótipos de género, destacam-se, em primeiro lugar, a comunicação com os/as candidatos/as, ou seja, ainda no recrutamento dos mesmos, como também no contato com as empresas, de modo a debater o “perfil” idealizado de trabalhador. Além disto, alguns centros oferecem sessões de sensibilização e intervenções pontuais com os/as formandos/as, comunidade e empresas, no decorrer das formações, para combater estereótipos. Estes processos podem ser limitados uma vez que são ações locais que deveriam ter o suporte de projetos e estratégias nacionais. No quadro abaixo podem-se ver as transcrições das respostas dadas:

Quadro 16: Transcrição das respostas dadas quanto às estratégias usadas ou consideradas exequíveis para evitar estereótipos de género ou outros

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?
MODATEX	<i>Toda a comunicação que realizamos com o mercado, para recrutamento de candidaturas para a formação, é sempre dirigida ao público em geral, de acordo com os requisitos exigidos para cada saída profissional/ modalidade de formação. O género não é utilizado como critério de seleção, nem promovemos qualquer discriminação no acesso à formação. A idade pode ser fator importante no acesso a determinadas modalidades de formação, de acordo com as normas definidas pelo FSE.</i>
CECOA	<i>CECOA Centro, Norte e Lisboa – papel da mediação em adequar o perfil das pessoas formandas ao perfil das empresas no processo de recrutamento (estágios), desconstruindo características essencialistas (contrariando o estereótipo do idadismo) e privilegiando as competências profissionais. CECOA Norte – casos de integração de pessoas de outras nacionalidades em empresas que pretendem inserir-se noutros mercados de trabalho internacionais, valorizando as competências linguísticas das pessoas formandas; De forma a contornar dificuldades relativas à idade da pessoa formanda a ser integrada na fase de estágios, privilegia-se uma abordagem à empresa realçando o percurso e as competências da pessoa formanda ao longo do curso.</i>

Quadro 16: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?
SFP – Viseu	<p><i>A temática da igualdade de oportunidades na componente da formação socio-cultural e em atividades complementares; A conciliação da vida profissional e da vida familiar, designadamente através de horários mais flexíveis e adaptados às características e necessidades dos grupos de formação; A perspetiva do género, tanto em termos de número como de áreas profissionais tradicionalmente mais masculinas ou femininas; A diversidade e o diálogo intercultural; A inclusão social suportada no princípio fundamental da igualdade de oportunidades; A cidadania e a inclusão social, através da participação no emprego e o acesso de todos aos recursos, aos direitos, aos bens e aos serviços; O acesso a um emprego duradouro e de qualidade para todas as mulheres e todos os homens em condições de trabalhar através, nomeadamente, da criação de percursos de acompanhamento para o emprego e da mobilização das políticas de formação e do desenvolvimento de políticas que favoreçam a articulação entre a vida profissional e a vida familiar, designadamente em matéria de cuidados a crianças e a pessoas não autónoma. Relativamente aos mecanismos de promoção de igualdade e em cumprimento do estipulado pelo Art.º 5 do Código de ética do IEFP, o Centro de Emprego e Formação Profissional de Viseu mantém uma política de não discriminação e de igualdade de tratamento compatível com a dignidade da pessoa humana. Dada a complexidade desta matéria, aquando da formação das equipas de formadores/as é dada uma especial importância a recursos humanos que pudessem também, dar um contributo nesta área. Este Serviço detém recursos humanos especializados em áreas de educação especial, que em muito têm contribuído para a eliminação das barreiras sociais e físicas que possam existir e que dificultem o acesso à certificação e/ou reconhecimento de competências e ao mercado de trabalho. De igual forma, o C-EFVI conta com a colaboração de uma Técnica especialista em questões de igualdade de género e não discriminação, cujo know-how tem possibilitado uma abordagem vanguardista em questões de paridade e promoção da igualdade de oportunidades. Estamos a falar das formas de discriminação direta e indireta que ainda subsistem nos nossos sistemas de organização social, ao qual este também não é alheio, tais como idadismo, sexismo, racismo... Dentro destas práticas referimos, nomeadamente, a conceção de formulários com a utilização de uma linguagem inclusiva; conceção de materiais promotores de igualdade com visibilidade dada à sub-representatividade de género em determinadas profissões; reconhecimento da estereotipia como redução da realidade; conceção de materiais de formação promotores de igualdade, neutros ou que confirmam visibilidade ao sexo sub-representado; utilização de um discurso inclusivo; promoção de práticas didáticas inovadoras que reflitam, não só a inovação pedagógico-didática, como também a preocupação na equidade e igualdade entre todos/as; dar especial atenção à forma como a gestão do tempo é feita de forma diferenciada por ambos os sexos, no que concerne, p. ex. ao início de processos durante os meses de férias dos equipamentos sociais de apoio; distribuição dos espaços de formação de forma a que promovam a igualdade de oportunidades, tendo o cuidado de eliminar barreiras arquitetónicas e dando um ênfase especial à forma como estes espaços podem servir de elementos dissuasores da representação de um determinado sexo na profissão (referimo-nos, aqui, por exemplo, à existência de balneários e ao distribuição do espaço da sala de formação).</i></p>
INETE	<p><i>Realizam-se ações de sensibilização, envolvem-se as turmas em palestras e projetos relacionados com a temática. São lecionados módulos integrados nas disciplinas que sensibilizam e informam acerca das temáticas</i></p>

Quadro 16: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?
SFP – Évora	<i>Convocatórias para divulgação do plano de formação independentemente de idade, sexo, etnia ou religião. Preocupação em desconstruir estereótipos no decurso das ações de formação, através sessões de informação e ações de sensibilização, análise da realidade do mercado de trabalho através de visitas a entidades empregadoras, projetos transdisciplinares no âmbito da identidade de género e eventuais parcerias com entidades representativas da temática da igualdade de género (e.g. CITE)</i>
CENFIM	<i>O esforço que está a ser realizado para alterar a imagem do sector, e o paradigma emergente da Indústria 4.0 (e conceitos associados aos processos da contínua modernização tecnológica do sector), conduzindo a uma maior digitalização e substituição do trabalho manual, permitem acreditar que os estereótipos que distanciam as mulheres do sector tenham tendência a desaparecer. O facto de ser um sector com elevada empregabilidade e estabilidade de emprego irá certamente contribuir para a descoberta destas oportunidades, independentemente do género. Mais especificamente são levadas a cabo diversas iniciativas, de natureza local (núcleos), ou nacional – estamos a lembrar-nos do Projecto F1, um projecto interno de forte impacto no CENFIM, e da iniciativa europeia NOW, onde participámos há alguns anos – e onde este tema foi/é central.</i>
SFP – Amadora	<i>Qualquer tipo de estratégia terá que necessariamente ser nacional e governamental e nunca na própria Unidade Orgânica Local (UOL). Nas UOL, apenas se poderão aplicar eventuais bolsas de formação diferenciadas, o que, salvo melhor opinião, não deverá ser critério. Eventuais bolsas de formação diferenciadas deverão ser utilizadas para captar jovens e adultos para profissões onde exista carência de mão de obra</i>
SFP – Bragança	<i>Debates; Seminários; ações de sensibilização; Constituição de turmas inclusivas; desconstrução dos estereótipos de género nas diferentes unidades de competência lecionadas; A seleção de formadores contempla esta dimensão</i>
CINEL	Sem resposta
SFP – Faro	<i>Se houvesse abertura para que as comunidades pudessem apresentar-se, fazerem-se conhecer, ter voz própria, através de palestras, etc...</i>
SFP – Porto	Sem resposta

Quadro 16: (cont.)

Instituição	Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?
SFP – Aveiro	<p><i>O plano anual da oferta formativa tem por objetivos o contributo para a implementação das políticas públicas de emprego e de formação profissional, através de ofertas de qualificação que respondam às prioridades estratégicas definidas a nível nacional e regional, onde se incluem as necessidades específicas das empresas, e também proporcionar respostas de formação que se revelem ajustadas para promover as condições de empregabilidade e de (re) inserção no mercado de trabalho, em especial, das pessoas desempregadas em situação de maior vulnerabilidade, nomeadamente, pela priorização, através de respostas qualificantes, a pessoas com maiores dificuldades de inserção profissional decorrentes das suas baixas qualificações, ou pelo facto de se encontrarem afastadas do mercado de trabalho há mais tempo (desempregados DLD). O plano tem por base a área geográfica de intervenção em que se insere o Centro e é atento às características do tecido produtivo e necessidades de mão-de-obra qualificada, ao Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações (SANQ) e às características do ficheiro de pessoas desempregadas inscritas – habilitações e qualificações adquiridas e idade enquanto (e apenas) requisitos de acesso às modalidades formativas (por exemplo, aos cursos de Aprendizagem podem aceder jovens com idade não superior a 25 anos). A formação para o público desempregado assenta e subordina-se aos referenciais disponíveis no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), que ditam as regras de acesso em função dos níveis de escolaridade obtidos. Anualmente, é realizada a Semana Aberta, evento que visa receber a comunidade empregadora, pessoas desempregadas ou empregadas à procura de novo emprego, formandos e formandas, numa visita guiada às seções / oficinas deste SFP onde são preparadas atividades, quer demonstrativas quer de experimentação controlada, nas áreas de metalurgia e metalomecânica, eletrónica, eletricidade, canalizações, jardinagem, cuidados do cabelo, esteticismo, cozinha-pastelaria, restaurante-bar, as associadas à economia social, como a geriatria, apoio familiar e à comunidade, cuidados a crianças e jovens, apoio à infância, auxiliar de saúde, entre outras. Pensar esta resposta fez-nos perceber que, nesta mostra, a fraca ou nula presença de mulheres em profissões de desempenho tradicionalmente masculino ou o contrário, não beneficia o combate aos estereótipos de género associados às escolhas das profissões. É o ponto de partida para a organização de uma atividade complementar que foque e sensibilize a comunidade formativa para esta problemática e que devolva uma estratégia para a próxima Semana Aberta. Relativamente aos estereótipos de género que afetam as mulheres das comunidades ciganas este SFP tem tido o cuidado, sempre que logisticamente possível, a organização e operacionalização da formação em horários reduzidos e diferenciados como facilitadores da integração em processos formativos qualificantes destas mulheres, e outras cuja segregação laboral tem origem em outros fatores, nomeadamente, socioeconómicos.</i></p>

Por último, questionámos os Centros e Serviços de formação sobre o motivo pelo qual consideraram útil este projeto (se for o caso). Os Centros e Serviços de formação confirmaram que o projeto lhes poderia ser útil na medida em que desempenham um papel importante na relação entre os/as cidadã/os e as empresas, para além de serem uma linha de recrutamento, formação e ocupação laboral e procuram desenvolver uma perspetiva mais reflexiva do seu papel na constituição dos papéis de género e demais identidades. Podemos ter uma ideia mais específica sobre as respostas fornecidas no quadro abaixo:

Quadro 17: Transcrição das respostas dadas quanto ao motivo da utilidade deste projeto

Instituição	Por que motivo consideram útil este projeto, caso o considerem?
MODATEX	<i>A redução de estereótipos de género no mercado de trabalho deve ser trabalhada de uma forma holística, não só através do desenvolvimento e implementação de quadros normativos e legais, e de sensibilização das empresas/organizações e do público em geral, mas também garantindo que as pessoas que se candidatam ao mercado de trabalho detêm as qualificações e formação necessária para o exercício de qualquer profissão, independentemente do seu género.</i>
CECOA	<i>Para o efeito, consideramos que os centros de formação profissional, cuja missão é a qualificação de pessoas para os diversos setores de atividades, poderão ter um papel mais ativo na identificação das profissões onde existem estereótipos, e no desenvolvimento de estratégias que promovam um maior esclarecimento junto dos jovens, independentemente do seu género, sobre cada saída profissional.</i>
SFP – Viseu	<i>Bastante útil dada a marginalidade da formação profissional relativamente a outras modalidades de ensino.</i>
INETE	<i>Características diferenciadoras dos indivíduos humanos de sexos diferentes estão estreitamente relacionadas com as representações sociais e, por isso, é importante sensibilizar os jovens para a questão da igualdade de género. Concretamente, no que respeita ao INETE, este projeto permitirá envolver todos os jovens e também os formadores na temática, tornando-os mais conscientes.</i>
SFP – Évora	Sem Resposta
CENFIM	<i>Quando se fala em Igualdade de Género fala-se em igualdade de oportunidades. Esta igualdade de oportunidades no acesso à formação e emprego é uma componente necessária à evolução da sociedade. O CENFIM pauta-se pela sua forte componente de Responsabilidade Social, sendo perentória a importância do desenvolvimento sustentável e da melhoria contínua das nossas ações, através dos nossos valores humanos e éticos no modo como conduzimos os processos. Numa outra perspectiva, continuar a deixar as mulheres fora da potencial forma de trabalho especializada do sector é reduzir a população-alvo a menos de metade e isto num sector que vive um momento crítico de escassez de trabalhadores.</i>
SFP – Amadora	Sem Resposta
SFP – Bragança	<i>É bastante útil, pois trata-se de um projeto de investigação-ação, com todas as vantagens que esta metodologia acarreta; Por outro lado, visa combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais.</i>
SFP – Faro	<i>É importante qualquer contributo que vise amenizar estereótipos e preconceitos que estão presentes na nossa sociedade.</i>

Quadro 17: (cont.)

Instituição	Por que motivo consideram útil este projeto, caso o considerem?
SFP - Aveiro	<p>À data de hoje o ficheiro de pessoas inscritas é constituído por 8827 pessoas desempregadas das quais 4314 há mais de 12 meses (DLD), da seguinte forma:</p> <p>(Nota: estão incluídas as pessoas ocupadas em formação profissional quer na rede de Centros do IEFP, IP quer em entidades externas)</p> <p>2499 (58%) mulheres das quais 1285 (51%) são de baixa escolaridade e 302 (12%) não têm qualquer escolaridade</p> <p>168 - 18/24 anos 466 - 25/34 anos 784 - 35/49 anos 1081 - +50 anos</p> <p>1815 (42%) homens dos quais 1105 (60%) são de baixa escolaridade e 188 (10%) não têm qualquer escolaridade</p> <p>123 - 18/24 anos 281 - 25/34 anos 466 - 35/49 anos 945 - + 50 anos</p> <p>Estes dados, que refletem apenas a realidade do ficheiro deste Centro, têm inúmeras explicações na origem socioeconómica, de saúde, cultural, entre outras, mas contribuem para a percepção da desigualdade no acesso ao ensino e formação e a conseqüente desigualdade no acesso ao trabalho, na generalidade, com enfoque nas mulheres que representam 58% das pessoas inscritas na condição de desempregadas de longa duração (DLD). O combate às desigualdades de oportunidades e, especificamente, os combates às desigualdades provindas da segregação em função dos estereótipos, de género ou outros, devem ser combatidos de forma precoce pelo que a campanha nacional dirigida a jovens que este projeto preconiza será, certamente, influenciador de cenários futuros.</p>

Face ao supra exposto, à análise das duas vertentes utilizadas para caracterizar os Centros e os Serviços de Formação em Portugal, concluímos e recomendamos que o campo da formação profissional saia favorecido pela criação de um sistema nacional de dados sobre a formação profissional, ou que, pelo menos, se garanta a uniformidade dos dados trabalhados tanto nos centros de formação profissional privados, como nos serviços de formação profissional. Ainda que o IEFP, IP disponibilize estatísticas sobre a execução física e financeira, esta está disponível em formato de relatório e os dados mais recentes são de março de 2020. 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, dadas as especificidades dos contextos regionais, contudo, será expectável um nível mais elevado de parametrização relativamente à recolha de dados dos/as formandos/as, com especial foco para sexo e idade.

Por outro lado, 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 olhamos para as tabelas de distribuição de mulheres e homens e as modalidades que acedem, conseguimos observar, sob a ótica dos centros de formação e de acordo com os números do inquérito aplicado aos/as formandos/as 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 pontualmente. É necessário, portanto, adotar estratégias adicionais que procurem soluções estruturais para um problema de natureza sistémica como este.



Capítulo 4

Quem são e o que pensam as Pessoas Formandas em Portugal

Capítulo 4

Quem são e o que pensam as Pessoas Formandas em Portugal

Seguindo uma estratégia análoga à adotada no capítulo anterior, procurar-se-á, em primeiro lugar, caracterizar os/as formandos/as nos Centros e Serviços de formação profissional das entidades parceiras neste projeto, não só em termos sociodemográficos, mas também em termos de opiniões e ideias sobre igualdade de género, atitudes relativamente a comportamentos de masculinidades entendidas como hegemónicas, ou seja, as masculinidades que decorrem do poder patriarcal e que estão numa posição de supremacia em relação às masculinidades que lhe estão subalternizadas e às feminilidades (Connel, 1995; Vale de Almeida, 1995, 2008), igualdade de género em contexto laboral e impacto da pandemia. De seguida, será apresentada uma análise mais focalizada das opiniões e considerações das formandos/as 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 outras, percecionadas através dos grupos focais referidos na parte correspondente da abordagem metodológica qualitativa.

Assim, para a primeira parte, tomaremos por base o questionário por inquérito com objetivo de perceber a desconstrução dos estereótipos associados às escolhas profissionais junto dos/as jovens que frequentam os Cursos Profissionais do IEFP, IP – Instituto de Emprego e Formação Profissional e dos Centros de Formação Profissional parceiros no projeto IgualPro. Este questionário foi enviado não só a formandos/as daqueles, mas a todos/as os/as que frequentavam, à época, a oferta formativa do IEFP, IP nível nacional e foram obtidas 1295 respostas válidas, sendo retiradas da base de dados de análise as respostas inválidas que indicassem falta de seriedade no preenchimento do referido inquérito.

Análise sociodemográfica

De modo geral, os/as formandos/as dos Centros e Serviços de formação profissional participantes são jovens do sexo feminino que nasceram em Portugal e possuem uma escolaridade superior à dos pais e mães. A maioria não trabalha e está na primeira ou segunda formação profissional.

O intervalo de idade em que se enquadram os/as formandos/as vai dos 15 aos 64 anos, sendo a média etária de 26,97 anos. Ainda que exista diferença entre públicos-alvo dos centros de formação, maioritariamente os/as respondentes têm entre 25 e 34 anos. No entanto, alguns Centros e Serviços de formação são focados no ensino profissional de adolescentes, pelo que 17,5% têm até 18 anos.

Quadro 18: Idade das pessoas formandas

Qual é a tua idade? N=1295	
Até 18 anos	17,5%
De 19 a 24 anos	21,0%
De 25 a 34 anos	53,7%
De 35 a 50 anos	5,8%
51 anos ou mais	1,9%
Média	26,97 anos

No que respeita à identificação de sexo, possibilitou-se aos/às formandos/as que indicassem se se identificam como masculino, feminino ou um terceiro campo aberto. A maior parte das respostas identifica-se com o sexo feminino (64%), enquanto o sexo masculino compreende 34,1%, quase metade do primeiro valor. O campo “outros” foi preenchido, na sua maioria, por pessoas que se declararam não-binárias, seguidos de pessoas que por algum motivo escolheram não responder a esta questão.

Quadro 19: Sexo com o qual as pessoas formandas se identificam

Com que sexo te identificas? N=1295	
Homem	34,1%
Mulher	64,0%
Outro	1,9%

Relativamente ao local de nascimento, 84% dos/as formandos/as declararam ter nascido em Portugal, seguido do Brasil, com 7,3% das respostas. Em “outros” encontramos pessoas nascidas na Ucrânia, Suíça e Venezuela, tendo estes dois últimos países um número significativo de emigrantes portugueses.os/

Quadro 20: Naturalidade das pessoas formandas

Qual a tua naturalidade (onde nasceste)? N=1295	
Portugal	84,6%
Brasil	7,3%
Outros	3,7%
Angola	1,6%
São Tomé e Príncipe	1,2%
Cabo Verde	0,9%
Moçambique	0,5%
Não quero responder	0,2%

Cerca de 70% das formandos/as declarou-se solteiro/a, enquanto 26,6% declarou estar num relacionamento afetivo. Para efeitos da análise, dividiu-se este grupo, também, entre aqueles/as que assumiram viver com algum/a parceiro/a e aqueles/as que vivem sozinhos/as, conforme apresentado no quadro seguinte.

Quadro 21: Estado civil das pessoas formandas

Qual o teu estado civil? N=1295	
Solteira/o	70,0%
Casada/o	13,1%
União de facto	13,5%
Viúva/o	0,2%
Não quero responder	3,2%
Não vive com o/a parceiro/a	
	73,4%
Vive com o/a parceiro/a	
	26,6%

No que diz respeito à naturalidade dos/as parentes mais próximos, o seguinte quadro resume o somatório das respostas, pelo que se apresenta, aqui, a percentagem dos casos, e não das respostas. Novamente, a maior parte indicou que os/as familiares nasceram em Portugal (85,3%), seguidos do Brasil, com 8,7% e “outros”, com as respostas variando entre diversos países como Guiné-Bissau, Índia, China, Ucrânia e Bangladesh.

Quadro 22: Naturalidade dos/as parentes das pessoas formandas

Qual a naturalidade dos teus familiares (pai, mãe, avós e avós maternos e paternos)? N=1295	
Portugal	85,3%
Brasil	8,7%
Outros	7,0%
Angola	6,5%
Cabo Verde	2,5%
Moçambique	2,3%
São Tomé e Príncipe	1,3%

Em termos de escolaridade, a maioria dos/as formandos/as têm o 12º ou equivalente feito por via de formação profissional, correspondendo ao atual nº de anos do ensino obrigatório por lei no percurso educacional em Portugal, ainda que pouco mais de 8% dos mesmos tenha feito o 9º ano de escolaridade ou menos. Aqueles/as que concluíram algum curso universitário somam 25,6%, ou seja, a quarta parte do total. Dado que 18% dos/as formandos/as têm até 18 anos de idade, mais da metade tem até 24 anos e 90% têm até 34 anos, estes/as fazem parte da geração com mais anos de escolaridade da história recente de Portugal (PORDATA, 2022)¹⁵.

Quadro 23: Escolaridade das pessoas formandas

Em que ano estás a estudar/estudaste? N=1295	
Até ao 4º ano	0,4%
Até ao 6º ano	0,9%
Até ao 9º ano	7,6%
Até ao 12º ano	23,2%
Curso Profissional	40,8%
Universidade	25,6%
Não sei	0,3%
Não quero responder	1,2%

Do mesmo modo, procurou apurar-se o nível de escolaridade do pai e da mãe dos/as formandos/as. De modo geral, as mães apresentam um nível de escolaridade sensivelmente mais elevado do que os pais, ainda que esta geração anterior não atinja valores de escolaridade idênticos ou similares aos dos/as filhos/as.

Quadro 24: Escolaridade de pai/mãe das pessoas formandas

	Até que ano o teu pai e/ou a tua mãe estudaram? N=1295	
	Mãe	Pai
Até ao 4º ano	20,6%	25,9%
Até ao 6º ano	14,4%	14,6%
Até ao 9º ano	20,9%	18,8%
Até ao 12º ano	22,9%	19,5%
Curso Profissional	3,9%	2,9%
Universidade	13,1%	10,5%
Não sei	3,6%	6,9%
Não quero responder	0,6%	0,8%

¹⁵ <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+com+idade+entre+16+e+89+anos+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-2101>

No que diz respeito ao trabalho/emprego, 78% das pessoas respondentes não exerce nenhuma atividade remunerada, dividindo-se os/as restantes entre trabalhadores/as a tempo inteiro ou tempo parcial.

Quadro 25: Atividade remunerada das pessoas formandas

No momento atual, trabalhas ou exerces alguma atividade remunerada? N=1295	
Não	78,1%
Sim, a tempo inteiro	10,0%
Sim, em part-time	8,0%
Não quero responder	3,9%
Não quero responder	1,2%

Entre as pessoas que trabalham, pudemos contabilizar os tipos de contratos a que estão sujeitas, considerando, também, que uma pessoa pode estar empregada por conta de outrem a termo certo ou sem termo, e ainda assim, exercer atividades como profissionais independentes (vulgo recibos verdes). Nesse sentido, os dados apurados indicam que pouco menos de 1/3 dos/as trabalhadores/as estão sob o regime de termo certo, enquanto apenas 21% trabalham sem termo para seus/suas empregadores/as, o regime de trabalho considerado mais estável e seguro para o/a trabalhador/a. Sublinhamos que 15% das formandos/as declararam não saber qual o seu tipo de contrato, o que pode indicar desconhecerem os direitos e deveres a que se comprometeram por via contratual e pelo Código do Trabalho.

Quadro 26: Tipo de contrato de trabalho das pessoas formandas

Que tipo de contrato tens atualmente? N=233	
Termo certo	28,8%
Sem termo	21,0%
Não sei	15,5%
Trabalhador/a independente	15,0%
Termo incerto	14,2%
Não quero responder	7,7%
Empresário/a em Nome Individual (ENI)	0,4%

Nas respostas sobre rendimentos brutos anuais, podem-se perceber algumas discrepâncias, nomeadamente entre os valores mínimos e máximos declarados. Assim, enquanto algumas pessoas declaram ter rendimentos na ordem das poucas dezenas ou centenas de euros, outras indicam valores que se aproximam dos 100.000 euros. Estas discrepâncias indiciam que as primeiras respostas devem reportar-se ao rendimento mensal, enquanto as últimas podem ter adicionado alguns zeros à resposta efetivamente real. Como tal, não considerámos este tipo de respostas uma vez que os valores apresentados podem

estar enviesados. A média do valor de rendimento ilíquido anual aproximado indicado foi de 3.556,73€, com um desvio padrão de 7.385,41€. Assume-se, que, neste caso, teria sido mais pertinente questionar o **rendimento do agregado familiar**, entendendo o rendimento como um todo, com ou sem contribuições de trabalhos não registados de desempregados/as, atividades a tempo parcial, etc.

Quadro 27: Rendimento anual das pessoas formandas

Qual o teu rendimento ilíquido (bruto) anual aproximado? N=1295	
Mínimo	0
Máximo	105.000
Rendimento médio (com todas os/as respondentes)	3.556,73
Rendimento médio (sem aqueles sem rendimento)	7.532,12
Sem rendimentos	
	44,4%
Até 1.000€	
	14,2%
De 1001€ a 3.000€	
	7,7%
De 3001€ a 6.000€	
	12,4%
De 6001€ a 9.000€	
	9,2%
9.001€ ou mais	
	12,0%

Situação idêntica verificou-se com a questão relativa ao n.º de empregos/funções que as pessoas tiveram/têm no seu percurso profissional, dado que algumas declararam de 20 a 35 empregos/funções, o que parece excessivo. Devemos lembrar, também, que uma parte dos/as participantes ainda têm 15, 16 e 17 anos de idade, pelo que, naturalmente, ainda não ingressaram no mercado de trabalho, não tendo, como tal, qualquer experiência profissional.

Quadro 28: Quantidade de empregos que as pessoas formandas tiveram

Qual o teu rendimento ilíquido (bruto) anual aproximado? N=1295	
Nunca trabalhou	24,4%
Teve de 1 a 5 empregos/funções	58,8%
Teve de 6 a 10 empregos/funções	15,1%
Teve de 11 a 15 empregos/funções	1,4%
Teve mais de 15 empregos/funções	0,4%

Escala GEM: Masculinidades e normas de género

Nesta parte, descrevem-se as considerações relativas à Escala GEM - Gender-Equitable Men (Pulerwitz & Barker, 2008), uma escala validada internacionalmente, que integrou o questionário, composta por itens sobre normas de género relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva, relações sexuais, violência, trabalho doméstico, e homofobia. Em primeiro lugar, apresentar-se-ão as respostas no contexto geral, e, posteriormente, as respostas serão exploradas a partir das diferentes intersecções de idade, sexo, naturalidade, etc.

De modo geral, as respostas seguiram a tendência de estudos anteriores, com uma alta taxa de respostas consonantes com as expectativas sociais dominantes (aquilo que comumente se designa por politicamente correto). Algumas exceções ocorreram para as questões da escala na vertente das masculinidades, como o caso das questões 2.1, 2.4, 2.7, 2.8 e 2.17.

Outro aspeto que merece ser sublinhado é que, nas afirmações sobre relação sexual e sexualidade, quase 10% dos/as participantes preferiram não responder, como foi o caso das questões 2.2, 2.12 e 2.17.

Quadro 29: Considerações gerais das pessoas formandas no âmbito da escala GEM

Escala GEM N=1295	Concordo totalmente	Concordo um pouco	Não concordo	Não sei/ Não quero responder
2.1 Se alguém me insultar, eu defendo a minha honra usando a força se necessário.	10,8%	21,6%	65,3%	2,3%
2.2 Um homem precisa mais de sexo do que uma mulher.	5,5%	12,8%	74,5%	7,2%
2.3 É muito importante que o pai esteja presente na vida das/os filhas/os, mesmo que já não viva com a mulher.	84,7%	9,9%	3,6%	1,8%
2.4 Para se ser homem é preciso ser corajoso.	11,4%	16,5%	68,0%	4,2%
2.5 Mudar as fraldas, dar banho e dar comida à/ao filha/o são da responsabilidade apenas da mãe.	2,1%	3,6%	92,4%	1,9%
2.6 O casal deve decidir em conjunto se quer ter filhas/os.	93,9%	4,1%	1,4%	0,6%
2.7 Um homem está sempre pronto para ter sexo.	10,9%	19,2%	62,4%	7,6%
2.8 Não preciso de usar a força para defender a minha honra.	69,9%	19,0%	9,0%	2,2%

Quadro 29: (cont.)

Escala GEM N=1295	Concordo totalmente	Concordo um pouco	Não concordo	Não sei/ Não quero responder
2.9 Tanto o homem como a mulher devem decidir juntos qual o tipo de contraceptivo que irão usar.	72,9%	18,1%	7,0%	2,0%
2.10 Para mim, tanto eu como o meu parceiro/a minha parceira podemos propor o uso de preservativos.	89,0%	7,3%	0,8%	2,9%
2.11 É a mulher quem deve prevenir-se para não engravidar.	5,5%	10,2%	81,3%	3,0%
2.12 As mulheres que trazem preservativos na carteira são promíscuas.	3,6%	6,0%	81,5%	9,0%
2.13 Seria uma ousadia que o meu/a minha parceiro/a me pedisse para usar preservativo.	3,8%	5,3%	85,0%	5,9%
2.14 Qualquer um dos parceiros tem a responsabilidade de evitar uma gravidez.	87,9%	6,2%	4,0%	1,9%
2.15 É importante que um homem tenha amigos com quem possa conversar.	80,3%	14,2%	3,1%	2,4%
2.16 Acho um absurdo que os meninos brinquem com bonecas.	5,3%	7,3%	82,2%	5,3%
2.17 Homem que é homem tem sexo apenas com mulheres.	13,5%	6,9%	71,5%	8,1%
2.18 A mulher tem o mesmo direito do que o homem de trabalhar fora de casa e/ou de estudar.	94,9%	2,7%	1,5%	0,8%
2.19 Os rapazes que se comportam como as raparigas são fracos.	5,1%	6,9%	82,3%	5,6%
2.20 A sociedade diz-me que um rapaz/homem deve saber sempre e a todo o tempo onde está a sua namorada/mulher.	6,3%	10,8%	75,8%	7,0%

No geral, se pontuarmos as questões de 1 a 3, consoante a perspetiva da igualdade de género, onde 1 corresponde a uma visão menos equitativa e 3 a mais equitativa, chegamos à classificação abaixo. Para tal, eliminámos as respostas “Não sei/Não quero responder” cujas polaridades não nos é possível calcular. O Coeficiente Alfa de *Cronbach*¹⁶ da Escala GEM para todas as afirmações foi de 0,847, considerando que a exclusão de um par das mesmas o coeficiente não chegaria a 0,85, contabilizamos o quadro por inteiro.

Quadro 30: A perspetiva da igualdade de género

Escala GEM N=929	
Baixa equidade	24,8%
Média equidade	30,2%
Alta equidade	45,0%

Contudo, lançando um olhar específico para o perfil sociodemográfico dos/as entrevistados/as, percebemos que aquelas pessoas que se identificam com o género masculino tendem a ter uma menor pontuação na Escala GEM, enquanto a maioria das mulheres apresentam um nível mais elevado de equidade.

Quadro 31: Cruzamento de dados de formandos/as, com o género que se identificam

Cruzamento entre Escala GEM e Género			
Escala GEM	Masculino N=290	Feminino N=625	Outro N=14
Baixa equidade	40,0%	17,6%	28,6%
Média equidade	27,2%	31,5%	35,7%
Alta equidade	32,8%	50,9%	35,7%

Outra interseção que nos pareceu pertinente estabelecer entre os dados é a relação entre a idade e a pontuação na escala GEM. Abaixo, podemos identificar que os/as formandos/as com mais de 24 anos são tendencialmente mais equitativas do que os pares mais jovens, até aos 24 anos.

Quadro 30: Cruzamento da perspetiva da igualdade das pessoas formandas com idade

Cruzamento entre Escala GEM e idade		
Escala GEM	Até 24 anos N=324	Mais de 24 anos N=625
Baixa equidade	32,4%	20,7%
Média equidade	30,2%	30,2%
Alta equidade	37,3%	49,1%

¹⁶ O teste alfa de *Cronbach* é uma utilizado para aferir a confiabilidade e medida da consistência interna de uma escala. Neste caso, quanto mais próximo de 1,000, mais consistente será a escala (Agresti & Finlay, 2012).

A igualdade de género no mercado de trabalho

No que diz respeito às considerações dos/as formandos/as sobre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, a relação entre a vida privada e a esfera do trabalho, e a perceção de distinção entre as diferentes possibilidades de entrada, ascensão e igualdade nesta área, ao contrário do bloco de questões da Escala GEM, estas afirmações foram valoradas entre cinco níveis de resposta. Aqui, podemos observar que os assuntos levantados estão, de certa forma, mais pulverizados relativamente às atitudes dos/as formandos/as. Temos, como exemplo, as questões 3.2, 3.3, 3.4 e 3.6, que assentam em afirmações no âmbito dos comportamentos esperados no contexto laboral relativamente a diferenças entre mulheres e homens, por exemplo. No entanto, outras reúnem maior consenso diante dos/as participantes, como é o caso das afirmações constantes nas alíneas 3.1, 3.8, 3.12 e 3.13 nas situações em que o lugar/liberdade de escolha da mulher no mercado de trabalho impacta ou não a esfera privada.

Quadro 33: Considerações gerais das pessoas formandas sobre a igualdade e o mercado de trabalho

N= 1295	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo, nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sei/ Não quero responder
3.1 A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	3,1%	4,1%	12,1%	22,2%	56,8%	1,7%
3.2 Os homens consideram, mais do que as mulheres, que o rendimento é uma medida importante do sucesso profissional.	7,9%	16,1%	17,1%	22,3%	30,4%	6,3%
3.3 As mulheres hesitam mais em expor as suas habilidades do que os homens, no contexto laboral.	7,5%	20,8%	17,1%	22,5%	25,4%	6,7%
3.4 Quando negociam aumentos salariais, os homens têm mais poder de negociação/margem de manobra para negociar.	17,0%	23,0%	15,2%	16,7%	22,8%	5,3%
3.5 Aumentar o número de mulheres numa empresa só será concretizável se a gestão agir nesse sentido.	34,5%	25,4%	14,9%	9,1%	8,4%	7,6%
3.6 É mais importante apoiar ativamente as mulheres na posição de direção do que os homens.	21,4%	16,0%	23,4%	17,4%	16,5%	5,3%
3.7 As mulheres devem trabalhar em part-time para terem tempo de criar os filhos.	6,1%	7,4%	20,2%	22,7%	40,4%	3,2%
3.8 As tarefas domésticas devem ser divididas entre o casal.	85,9%	10,0%	1,8%	0,6%	0,3%	1,3%

Quadro 33: (cont.)

N=1295	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo, nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sei/ Não quero responder
3.9 Os meninos devem ser criados para serem trabalhadores e as meninas para serem donas de casa.	1,7%	2,6%	5,4%	16,4%	72,1%	1,8%
3.10 Mulheres em posições de relevo na sociedade têm mais dificuldade em casar.	7,3%	13,4%	18,8%	21,5%	29,4%	9,7%
3.11 As mulheres devem trabalhar mesmo após terem um/a filha/o.	39,1%	19,6%	19,7%	9,2%	8,3%	4,2%
3.12 Mulheres não devem ter um trabalho de alta responsabilidade.	2,9%	2,4%	7,3%	17,1%	67,2%	3,1%
3.13 As mulheres não têm de trabalhar se não há necessidade financeira na família.	3,3%	3,5%	11,4%	21,8%	56,5%	3,6%
3.14 Dar à luz é a tarefa mais importante das mulheres.	14,1%	7,3%	15,8%	16,2%	41,8%	4,9%

O coeficiente Alfa de Cronbach deste conjunto de afirmações foi de 0,883, sendo que a exclusão de nenhuma afirmação alteraria este número. Abaixo, podemos observar que, classificando a pontuação na mesma medida da Escala GEM, atribuindo valores de 1 a 5, sendo 5 o comportamento equitativo mais expectável, podemos também classificar as respostas em cinco níveis. De facto, 42% dos/as das formandos/as estão nos dois níveis mais altos da graduação, o que corrobora a ideia de que aceitam que existem entre homens e mulheres determinadas diferenças no acesso e mobilidade no mercado de trabalho.

Quadro 34: Graduação das pessoas formandas sobre igualdade de género e o mercado de trabalho

Graduação em igualdade de género e mercado de trabalho N=990	
Muito baixa equidade	17,9%
Baixa equidade	12,8%
Média equidade	26,3%
Alta equidade	18,7%
Muito alta equidade	24,3%

Mais uma vez, cruzou-se a informação da medida dessa escala com o género dos/as formandos/as. Comparativamente, os respondentes masculinos apresentaram um sentido inverso dos demais, concentrando-se na parte média a baixa da escala.

Quadro 35: Cruzamento das considerações das pessoas formandas sobre a igualdade de género e o mercado de trabalho

Gradação em igualdade de género e mercado de trabalho			
	Masculino N=298	Feminino N=676	Outro N=16
Muito baixa equidade	30,9%	12,1%	18,8%
Baixa equidade	15,4%	11,5%	18,8%
Média equidade	27,5%	25,9%	18,8%
Alta equidade	16,4%	20,0%	6,3%
Muito alta equidade	9,7%	30,5%	37,5%

Quando olhamos para a idade, o padrão da escala GEM repete-se, com as pessoas mais jovens tendencialmente menos equitativas quando o assunto é a igualdade de género e o mercado de trabalho. Formandos/as mais velhas associam-se a respostas mais equitativas.

Quadro 36: Cruzamento das considerações das pessoas formandas sobre igualdade de género e o mercado de trabalho com idade

Gradação em igualdade de género e mercado de trabalho		
	Até 24 anos N=334	Mais de 24 anos N=656
Muito baixa equidade	21,3%	16,2%
Baixa equidade	12,6%	13,0%
Média equidade	29,0%	24,8%
Alta equidade	16,8%	19,7%
Muito alta equidade	20,4%	26,4%

Outro dado que se procurou obter reporta-se ao nível, de 0 a 10, de quão a/o formanda/o acreditava que homens ou mulheres eram mais ou menos aptos ou aptas para uma determinada área profissional, tendo sido sugeridas algumas áreas entre as técnicas, humanas, culturais e de cuidado.

O primeiro quadro refere-se às perceções para mulheres e apresenta-se sob a forma de um mapa de calor, no qual, quanto mais verde, mais percentagem das respostas o número alcançou, enquanto maior proximidade à cor vermelha reveste o significado inverso. De um modo geral, as pessoas atingem com o maior grau, 10, para todas as áreas, com poucas distinções no padrão de resposta por sexo.

Quadro 37: Percepções sobre se as mulheres são mais aptas para determinada área profissional

	Homens										Mulheres										Outros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Enfermagem
Farmácia
Música
Artes
Medicina
Humanidades (história, literatura, etc.)
Economia e Gestão
Direito
Matemática
Engenharias
Tecnologias da Informação
Assistência Social
Psicologia
Pedagogia

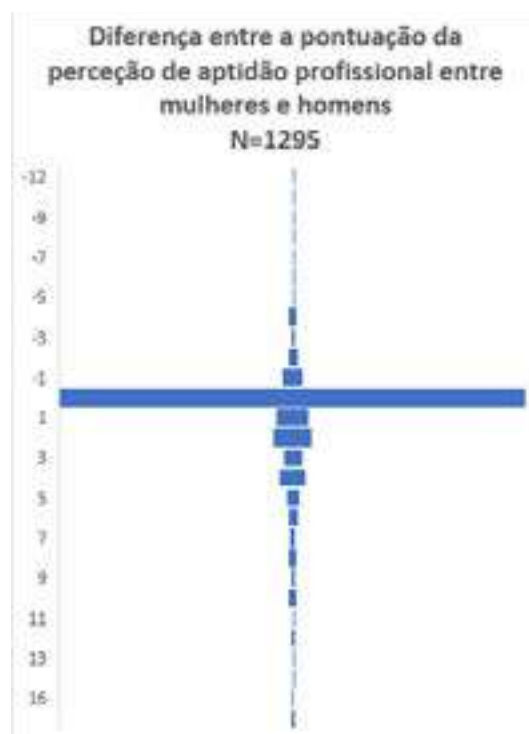
O quadro seguinte apresenta as respostas dos homens ao mesmo bloco de questões. De forma idêntica, não é possível discernir nenhum padrão distinto entre os sexos.

Quadro 38: Percepções sobre se os homens são mais aptos para determinada área profissional

	Homens										Mulheres										Outros									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Enfermagem
Farmácia
Música
Artes
Medicina
Humanidades (história, literatura, etc.)
Economia e Gestão
Direito
Matemática
Engenharias
Tecnologias da Informação
Assistência Social
Psicologia
Pedagogia

Esta não distinção também pode ser conferida calculando a diferença entre a pontuação para as mulheres e a pontuação para os homens por cada caso (resposta), como, por exemplo, Mulheres Enfermeiras - Homens Enfermeiros, etc. Maioritariamente, esta diferença é 0 e as diferenças efetivas são mais ou menos espelhadas, com uma ligeira tendência para o polo positivo. Ou seja, subtraindo-se os pontos de mulheres com os homens, as respostas tendem a espelhar uma maior crença que as mulheres são mais capazes no conjunto das áreas profissionais.

Quadro 39: Diferença entre a pontuação de aptidão profissional entre homens e mulheres para determinada área profissional



Por último, procurou-se obter informações sobre o percurso profissional e de formação profissional, bem como dos impactos da pandemia nestas áreas, uma vez que o projeto IgualPro se iniciou justamente durante este período, tendo mudado completamente as práticas destas atividades. Assim, cerca de 38,1% das formandos/as dizem não ter ainda nenhum curso profissional completo, enquanto pouco mais de 60% já detêm um ou até 5 certificados. 1,2% responderam ter mais de 5 cursos.

Quadro 40: Cursos profissionais já frequentados pelas pessoas formandas

Quantos cursos profissionais completos já frequentaste? N=1295	
Nenhum curso completo	38,1%
Apenas um curso completo	37,2%
De 2 a 5 cursos completos	23,4%
Mais de 5 cursos completos	1,2%
Não quis responder	0,1%

Destes/as, o universo dos cursos profissionais que concluíram varia consoante a oferta formativa. Procurou-se sistematizar a informação em grandes áreas de modo a ser inteligível e comparável.

Abaixo, podemos ler o quadro 40 da seguinte maneira: a percentagem dentro da área dos cursos profissionais e outra linha com a percentagem da coluna, no caso, género. **Apesar de haver 3 vezes mais pessoas do sexo feminino do que masculino**, a proporção “normal” da distribuição não acompanha os resultados e varia, conforme esperado, entre as áreas e a sua ligação às expectativas dos papéis de género. São os casos das áreas de estética/moda, educação/cuidado e saúde, por exemplo, para as mulheres. Para os homens, TI e mecânica/indústria são os mais bem representados. Dentro das colunas, TI, mecânica e gestão são as mais frequentes para os homens, enquanto gestão, saúde e estética são mais prevalentes para as mulheres.

Quadro 41: Cursos profissionais já frequentados pelas pessoas formandas

Quais foram estes cursos profissionais que terminaste?*		Masculino	Feminino
		N=150	N=455
Estética/Moda	Por resposta	7,80%	92,20%
	Por sexo	2,70%	10,30%
Tecnologias da Informação	Por resposta	45,10%	54,90%
	Por sexo	21,30%	8,60%
Gestão e Administrativo	Por resposta	20,00%	78,30%
	Por sexo	15,30%	19,80%
Turismo	Por resposta	29,40%	67,60%
	Por sexo	6,70%	5,10%
Comercial	Por resposta	23,30%	76,70%
	Por sexo	6,70%	7,30%
Saúde	Por resposta	13,40%	85,10%
	Por sexo	6,00%	12,50%
Cozinha/Alimentação	Por resposta	28,20%	69,20%
	Por sexo	7,30%	5,90%
Educação e cuidado	Por resposta	6,30%	88,90%
	Por sexo	2,70%	12,30%
Línguas	Por resposta	28,60%	71,40%
	Por sexo	1,30%	1,10%
Comunicação e Marketing	Por resposta	24,10%	72,40%
	Por sexo	14,00%	13,80%
Mecânica/Indústria/Agricultura	Por resposta	61,50%	38,50%
	Por sexo	16,00%	3,30%

* P<0,001 no teste qui-quadrado.

E partindo das respostas daqueles que já terminaram algum curso profissional, podemos dizer que pouco mais de metade (53,1%) não conseguiu obter trabalho, remunerado ou não, na área da certificação. Por outro lado, apenas 30,8% destes conseguiu assegurar algum trabalho remunerado.

Quadro 42: Empregabilidade das pessoas formandas nas áreas dos cursos profissionais frequentados

Conseguiste algum trabalho na área desses cursos? N=801	
Não	53,1%
Sim, remunerado	30,8%
Sim, não remunerado	4,6%
Não quero responder	11,5%

Somando-se os casos e as respostas quanto aos motivos para não conseguirem um emprego no âmbito do(s) certificado(s) de curso profissional em questão, a maior parte das formandos/as declarou que, apesar de ter a qualificação, não tinham a experiência necessária; o segundo valor mais alto reporta-se aos casos de pessoas sem a qualificação necessário, apesar de terem concluído a formação. Essas duas alternativas sugerem uma diferença de expectativas entre a oferta de determinado curso e o seu resultado no mercado de trabalho. Uma outra parte revelou ter mudado de interesses ou objetivos e até ter-se inscrito para melhorar ou ganhar conhecimento.

Quadro 43: Motivos das pessoas formandas para a não empregabilidade

Na tua opinião, por que motivo não conseguiste um trabalho? N=425	
Eu tinha a qualificação, mas não a experiência necessária	32,2%
Não sei o motivo	27,0%
Não quero responder	13,5%
Não tinha a qualificação necessária, apesar de ter concluído uma formação	12,8%
Não correspondi às expectativas do/a recrutador/a para a vaga	11,5%
Não busquei emprego/não tive interesse pela área	5,7%
Não há oportunidades na área em questão/local de residência	3,9%
Decidi tirar outra formação/outra nível de escolaridade	2,2%
Ter filhos	1,7%
Ter alguma deficiência/problemas de saúde/aparência	1,2%
O Objetivo era apenas o conhecimento/melhorar o CV	1,2%
Idade	1,0%
Por ser homem/mulher	0,5%
Não tinha as competências subjetivas para a vaga	0,2%

Relativamente aos impactos da pandemia no percurso formativo, entre as pessoas que estiveram inscritas e a frequentar algum curso neste período, cerca de 30% acredita que a passagem para o ambiente de formação *online* – forçosa ou não, – fez com que a formação perdesse qualidade relativamente à presencial, e, ainda, 20% declarou ter perdido o foco e vontade no seguimento do curso. Estas respostas não foram, certamente, alheias aos constrangimentos e desafios que este processo abrupto de adaptação às condições impostas pela pandemia importou.

No entanto, outras pessoas sublinharam que conseguiram aceder a formações que antes não conseguiriam, ou seja, as questões do espaço e do tempo foram mitigadas. Em menor proporção, as tarefas domésticas, nomeadamente ligadas ao cuidado de parentes mais jovens ou mais velhos/as foi uma questão para 12,9% dos/as formandos/as, com 8,9% a relatar limitações de conexão à *internet* – um pressuposto básico numa formação *online*.

Quadro 44: De que forma a pandemia afetou as pessoas formandas na formação profissional

De que modo a pandemia afetou o teu percurso neste curso? N=629	
A formação online perdeu a qualidade relativamente à presencial	31,4%
Tive acesso a outras formações que presencialmente não o conseguiria	25,5%
Não quero responder	23,5%
Perdi a vontade e o foco na formação, por ser <i>online</i>	20,2%
Apesar de estar em casa, tive de cuidar das/os filhas/os ou parentes mais pequenos ou mais velhos	12,9%
Não dispunha de boa ou qualquer conexão com a internet	8,9%
Não tinha disponível um computador ou portátil para o efeito	4,6%
Não foi possível continuar no curso por restrições financeiras	3,3%
O curso somente arrancou/foi concluído quando algumas restrições foram levantadas	2,3%
Impactou positivamente o desenvolvimento	1,5%
Outros	0,7%

Alguns testes estatísticos: tendências e correlações entre os 4 grupos de análise

A equipa de investigação realizou alguns testes estatísticos de modo a compreender algumas medidas de tendência e correlações entre algumas variáveis de caracterização da população do estudo e os 4 principais grupos de variáveis contínuas, a Escala GEM, o conjunto de afirmações sobre igualdade no mercado de trabalho, a perceção sobre as aptidões de mulheres ou homens em áreas profissionais elencadas.

No quadro abaixo, apresentamos os resultados do teste Spearman¹⁷ de correlação entre as variáveis acima e a relação entre a idade das formandos/as, a sua escolaridade e a dos pais e mães, bem como o rendimento anual. Ainda que algumas correlações sejam estatisticamente significativas, os coeficientes são demasiado baixos, com a exceção do rendimento anual, onde houve uma correlação positiva moderada, ou seja, quanto maior o rendimento, maior tenderá a ser a pontuação na Escala GEM.

Quadro 44: Teste Spearman

	Teste Spearman			
	Áreas de profissão		Igualdade no mercado de trabalho	Escala GEM
	Mulheres	Homens		
Idade	-,065*	-,083**	,067*	,169**
Ano estás a estudar/estudaste?	-,091**	,075**	,193**	,150**
Ano que a mãe estudou	-,004	,003	,040	-,024
Ano que o pai estudou	-,026	-,120	,030	-,023
Rendimento anual	-,071*	-,079**	,081*	,427**

* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

A seguir, transformaram-se algumas variáveis de caracterização em variáveis dicotómicas, para que fossem testadas as médias comparativas dentro da nossa amostra. Deste modo, continuamos com os 4 grupos de variáveis, mas escolhemos o género (dividido entre masculino e feminino), o estado civil (transformado a partir do pressuposto de que as pessoas em união de facto e casados vivem junto com os/as parceiros/as), a escolaridade individual (dividida entre a escolaridade obrigatória ou menos e maior nível de escolaridade), e, por fim, a idade (entre jovens, até os 24 anos de idade, e não jovens). As medidas foram estatisticamente significativas ($p < .05$) na sua maioria.

É possível ver a diferença entre as médias consoante os grupos dicotomizados. Em regra geral, as mulheres obtiveram uma média superior, enquanto os jovens tiveram uma média superior na perceção das áreas profissionais para mulheres e homens.

¹⁷ O coeficiente de Spearman mede a intensidade da relação entre variáveis seleccionadas. Quanto mais próximo de 1,000, maior será a intensidade desta relação (Agresti & Finlay, 2012).

Quadro 46: Teste T

		Teste T			
		Escala GEM	Igualdade no mercado de trabalho	Áreas de profissão	
				Mulheres	Homens
Género	Média (masculino)	53,85	47,59	101,86	100,14
	Média (feminino)	56,41	50,38	108,99	105,45
	Sig	,000	,000	0,001	0,020
Viver com parceiro/a afetivo	Média (vive com parceiro/a)	55,75	49,67	102,75	99,58
	Média (não vive com parceiro/a)	55,53	49,47	107,75	104,95
	Sig	0,532	0,515	0,035	0,028
Ter escolaridade obrigatória ou mais	Média (escolaridade obrigatória)	55,09	48,85	109,37	105,99
	Média (mais que a escolaridade obrigatória)	55,87	49,92	104,91	102,26
	Sig	0,021	,000	0,048	0,108
Ser jovem ou não	Média (é jovem)	54,68	48,98	109,43	106,75
	Média (não é jovem)	56,09	49,81	104,53	101,5
	Sig	,000	0,006	0,023	0,018

Nesta segunda parte, dedicar-nos-emos a uma análise mais focalizada sobre as opiniões e considerações dos/as formandos/as sobre a sua formação profissional, a escolha desta, o seu percurso profissional, o viés de género nas profissões e no trabalho/emprego, a existência de profissões para as quais os homens ou mulheres sejam mais aptos/as a trabalhar e a diferença remuneratória entre homens e mulheres e a sua relação com a formação profissional.

Em relação aos estereótipos de género na escolha das profissões e das formações profissionais, importa destacar que são escassas os/as formandos/as que referem que a educação recebida (isto a um nível mais micro) é o fator que contribui para a existência e manutenção desses estereótipos. Ainda assim:

“a educação escolar e familiar ‘compartimenta’ e influencia as escolhas e a forma como percecionamos estas questões de género” (Grupo focal de formandos/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP Aveiro)

A um nível mais macro, as pessoas participantes destacam antes a influência da sociedade e as raízes históricas na perpetuação deste tipo de estereótipos. Referem que o foco para o caminho a seguir está nas capacidades individuais, na oportunidade e na vontade de fazer diferente e combater estigmas e barreiras.

“Ao longo do tempo fui sentindo um gosto pela área da mecatrónica, pela paixão que eu tinha aos carros, e optei por ser contra o idealismo, mesmo contra as vozes das pessoas (mais velhas) que diziam que não seria uma ‘área fácil’ para raparigas. Existe machismo” (Formanda do Grupo focal do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Viseu)

Quanto aos motivos de escolha dos/as formandos/as por uma modalidade da Formação profissional, estes são variados, ainda que centrados mais no circunstancialismo imediato da própria pessoa, como seja, por exemplo, se estão ou não em situação de desemprego, se existe uma vontade de experimentar ou de descobrir uma nova área profissional, ou ainda de sair ou ter alternativa ao ensino regular.

No que toca à capacidade física como condicionante para que existam profissões para as quais os homens ou mulheres sejam mais aptos/as, as formandos/as referem a diferenciação física e a ideia de que a mulher continua a ser percebida como sendo mais frágil. Dizem que esse é um preconceito sobretudo do lado das entidades empregadoras, com raízes históricas e associadas à ausência da mulher no mercado de trabalho. No entanto, dão mais ênfase à questão do interesse e da vontade de fazer diferente, de haver envolvimento para aprender e adaptar-se.

“os homens têm mais físico do que as mulheres, na maioria” e “trabalhos que exijam coisas mais finas, seria mais difícil (...) mas era uma questão de adaptação” como elementos que criam divisão de géneros (Grupo focal de formandos/as do Serviço de Formação Profissional do IEFPP, IP de Viseu)

Outro aspeto que importa salientar reporta-se à diferenciação de género nas questões da formação profissional e do emprego. Existe, entre os/as formandos/as, a consciência de que a mulher tem que se esforçar mais para conseguir vingar, ser reconhecida, sobretudo se estiver inserida num meio estereotipadamente masculino. Referem, por exemplo, o esforço em formação e a componente prática, por não lhes ser “inato” o contacto ou a experiência com aquelas tarefas (ex. mecânica). Colocam, mais uma vez, o foco na capacidade e vontade de fazer diferente, de remar contra a maré e um certo “espírito de missão”.

“profissões tendencialmente mais femininas, indicam áreas em que se tenha de realizar várias tarefas em simultâneo” (Grupo focal de formandos/as do Serviço de Formação Profissional do IEFPP, IP de Évora)

“há preconceitos, mesmo no momento da escolha da formação, como o exemplo de dois colegas homens, cujas famílias não sabem que estão inscritos numa formação que tem na designação “cabeleireiro”

“o acesso à formação já tem estereótipos enraizados”

“o facto de haver turmas com maior número de formandos de um género implica que haja uma maior dominância desse género no mercado de trabalho” (Grupo focal de formandos/as do MODATEX)

“a formação em si é bastante neutra em termos de género (...) tendo alguma pessoa que gosta e experimenta, percebe que esses estereótipos não fazem sentido” (Formando de Design de Moda do MODATEX)

Mais duas notas importantes na caracterização das formandos/as dos Cursos e Serviços de Formação Profissional: a primeira prende-se com as suas perceções sobre gravidez e maternidade, que é descrita nos discursos das formandos/as como tendo implicações e colocando barreiras antes e durante a experiência profissional

“a gravidez é uma dificuldade com a qual as mulheres se confrontam, tanto nos momentos das entrevistas de seleção como quando já se encontram a exercer funções” (Grupo focal de formandos/as do Serviço de Formação Profissional do IEFPP, IP de Évora)

“a maternidade tem peso no momento da contratação de mulheres por uma questão de produtividade” (Grupo focal de formandos/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Aveiro)

A segunda nota diz respeito à vocação para o desempenho de uma determinada profissão ou escolha de uma modalidade de formação profissional, com os/as formandos/as a colocar o foco no interesse, na satisfação e no conforto pessoal com que é desempenhada a profissão.

“é o envolvimento que distingue o desempenho de uma pessoa numa profissão, independente do seu género” (Grupo focal de formandos/as do CENFIM)

“as diferenças de inteligência ou formas de pensamento foram implementadas pela sociedade” (Grupo focal de formandos/as do CINEL)

Desta análise bipartida, podemos concluir, com a ressalva da amostra ter tido em consideração apenas os Centros de Formação parceiros com larga abrangência territorial nacional e o IEFP, IP nacional, que as formandos/as em Portugal são jovens (48% tem até 24 anos) e maioritariamente do sexo feminino (64%). Isto não significa necessariamente que elas estão mais presentes nos cursos de formação profissional (Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional 2019)¹⁸, mas que estiveram mais propensas a participar nos instrumentos de pesquisa deste estudo.

As mulheres apresentaram tendencialmente perceções mais equitativas em quase todos os parâmetros, inclusivamente nos testes de média no grupo amostral, para os grupos de afirmações analisados. Já 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 socio-demográfico.

Apesar da perceção de que todas as áreas profissionais/do conhecimento são aceitáveis para ambos os géneros, verificamos, na prática, que os/as formandos/as 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% dos/as formandos/as, tendo sido identificada como principal causa para tal a falta de experiência profissional e correspondência entre as qualificações da vaga e do curso.

Importa igualmente concluir 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 foi, por um lado, 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 formandos/as. Outro pormenor relevante foi a questão da 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 cuidador/a, o que, evidentemente, limitou o desempenho no curso.

¹⁸ <https://cite.gov.pt/documents/14333/193229/Relat%C3%B3rio+Lei+10+2019/84c19921-6f87-4666-a-749-a18e3518a00e>

Por último, percebeu-se que os/as formandos/as 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 a mulher continua a ser percebida como mais frágil do que o homem e que, por isso, tem de se esforçar muito mais para ser reconhecida ou ter sucesso em determinada profissão, acrescentando a isso o facto de a maternidade e a gravidez funcionarem como entraves antes e durante a experiência profissional.

Por último, ao considerar estes dados, importa ter em conta o seguinte aspeto: tendo a escolha das pessoas participantes nos grupos focais sido da inteira responsabilidade dos Centros e Serviços de formação profissional, é possível que tenham sido selecionadas ou tenham mostrado maior disponibilidade para participar os/as formandos/as com maior predisposição para a adoção de atitudes e comportamentos equitativos de género. Ainda que não seja possível determinar se foi esse o caso, considerou-se que tal não enviesava a análise da informação, ainda que seja um aspeto a ressaltar.



Capítulo 5

Quem são e o que pensam as Pessoas Formadoras em Portugal

Capítulo 5

Quem são e o que pensam as Pessoas Formadoras em Portugal

Por forma a obter uma caracterização e uma análise crítica mais abrangente, coerente e de diagnóstico da presença de estereótipos de género na escolha das profissões e da formação profissional, pretendeu-se analisar as opiniões, considerações e reflexões dos/das formadores/as dos Centros e Serviços de formação profissional parceiros neste projeto.

Assim, examinaram-se os grupos focais com estes participantes específicos, procurando-se saber e analisar qualitativamente não só informações sobre 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/salários, condicionadas pelo sexo.

Quanto à caracterização sociodemográfica, participaram nos grupos focais 47 formadores/as dos Cursos Profissionais do IEFP, IP e dos Centros de Formação Profissional entidades parceiras no projeto Igual Pro. Destas, 28 (59,6%) pessoas identificavam-se como mulheres e 19 (40,4%) como homens. No entanto, para efeitos apenas de caracterização sociodemográfica iremos 'retirar' um formador do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Aveiro, pois, por dificuldades técnicas, não conseguiu responder às perguntas desta categoria, sendo que participou depois no resto do grupo focal.

Assim, a média de idades dos/as 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 (amostra N= 46). 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 (amostra N= 46).

Relativamente à escolaridade, 65,2% dos formadores/as são licenciados/as; 19,6% têm mestrado; 6,5% têm doutoramento e 8,7% têm o 12.º ano (amostra N= 46). No que se refere ao vínculo laboral, 87% dos/as formadores/as têm contrato de trabalho (em várias modalidades) e 13% são prestadores/as de serviços (amostra N= 46).

À semelhança do que foi dito quanto aos/às formandos/as, chama-se a atenção de que, tendo a escolha dos/as formadores/as sido da inteira responsabilidade dos Centros e Serviços de formação profissional, tanto a seleção como a disponibilidade pode ter sido manifestada por pessoas já com predisposição para a adoção de atitudes e comportamentos equitativos de género. Uma vez mais se reconhece que, ainda que não seja possível confirmar se foi esse o caso, se considerou que tal não deturpa a análise da informação, ainda que deva ser referido.

Após esta ressalva, no que tange aos estereótipos de género na escolha das profissões e das formações profissionais, os/as formadores/as atribuíram um papel preponderante na sua perpetuação à educação recebida, em casa, na escola, nos contextos sociais de cada criança e jovem. Consideram que as estruturas escolares e profissionais têm (e devem) ter um papel diferenciador na formação e desenvolvimento das pessoas, estimando que, quando um/a aluno/a ingressa numa turma de uma área tendencialmente mais associadas a um género diferente do seu, há a tendência de que quem está em 'minorias' de desenvolver um maior esforço, um maior envolvimento para ter e ter melhores resultados.

Nas próprias palavras dos/as formadores/as:

“temos o exemplo das atividades extracurriculares em que as crianças são envolvidas, distinguidas por papéis de género” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Bragança)

“e há o exemplo dos manuais escolares com muitos estereótipos” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Évora)

“as brincadeiras, das permissões dadas a rapazes e raparigas condicionam tudo o que se seguirá”

“o papel de professores, de educadores e de formadores são elementos que podem contribuir para a desconstrução desses estereótipos” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Amadora)

“começa nas escolas, nas escolhas profissionais (...) as senhoras que arriscam seguir uma área mais de homens, quando chegam ao mercado de trabalho vai sentir-se obrigada a fazer o dobro para poder ser reconhecida e ter o valor que um homem tem”

“carregam o peso cultural de ingressar numa profissão onde tem de mostrar que está no sítio certo” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Viseu)

No que concerne aos motivos de escolha de determinada profissão ou formação profissional, os/as formadores/as consideram que estes estão mais centrados nas questões socioeconómicas, na estabilidade e continuidade de contacto com o mercado de trabalho. Destacam ainda um elemento mais global, mais exterior às vontades e interesses das formandos/as, como as pressões, sejam sociais, familiares, ou outras, o que consideram ser similar ao que acontece nas escolas no que reporta às influências dos motivos de escolha de determinada profissão ou formação profissional, ao nível de ensino secundário e até mesmo nas Universidades. Por último, nesta matéria julgam que existe falta de padrões e de encorajamentos para, por exemplo, raparigas integrarem turmas em formações profissionais estereotipadamente masculinas.

“muitas vezes as pessoas estão inscritas em áreas de secundário e até mesmo o ensino superior por pressões ou influências de várias variáveis” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Faro)

“faltam exemplos incentivos para, por exemplo, raparigas integrarem turmas maioritariamente masculinas” (Grupo focal de formadores/as do INETE)

“as pessoas formandas escolhem a formação profissional já equacionando a saída profissional e a receptividade que esperam ter em cada área”

“as escolhas dos formandos assentam nos interesses e gostos pessoais, independente das áreas de estudo/formação (...) mas há fatores que condicionam a escolha, sobretudo a família dos formandos e o local de residência, em que áreas do interior, de menores dimensões, podem

ter menos ofertas do que os centros urbanos” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Viseu)

No que se refere a uma maior capacidade física como argumento para que existam profissões as quais os homens sejam mais aptos a trabalhar, os/as formadores/as fazem uma forte referência à robustez ou força física como elemento diferenciador entre homens e mulheres, podendo esta opinião ser condicionada pela temporalidade da mutável socialização de género no qual a geração de formadores/as, mais velho/a do que a das/os formandas/os, cresceu. Esse facto pode ainda explicar porque é que a maioria das formandos/as expressa, se bem que alegando não ser uma ‘opinião pessoal’, que há profissões ou formações profissionais mais adequadas a mulheres e profissões mais adequadas a homens.

“a capacidade física é um elemento de diferenciação, as mulheres são percebidas como tendo menor capacidade física, ou força”

“as áreas com contacto humano, por exemplo, professores, enfermeiras, auxiliares de lar são destinadas às mulheres” (Grupo focal de formadores/as do CINEL)

Ainda nesta senda de haver uma diferenciação de género em profissões e formação profissional e a ligação a uma diferença salarial entre homens e mulheres, o discurso das pessoas formadoras é mais centrado na existência de estereótipos e as naturais implicações que estes têm no local de trabalho ou numa sala de formação profissional. Consideram que, apesar de haver uma maior consciência ou conhecimento destes preconceitos, há uma postura conformista da sociedade em geral quanto à sua existência, sendo que as diferenças salariais são ainda uma consequência dessas noções estereotipadas, mais do que propriamente decorrentes da formação pessoal.

“temos o exemplo do curso de cozinha, em que as raparigas são cozinheiras e os rapazes são chefs, o que cria uma diferença entre os géneros” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Évora)

“a diferença salarial não se deve pela formação que a pessoa tem, mas por uma questão de preconceito” (Grupo focal de formadores/as do CINEL)

À semelhança das formandos/as, a gravidez e a maternidade também está presente no discurso dos/as formadores/as, que as veem como um elemento diferenciador no acesso a oportunidades profissionais. Reconhecem haver diferença salarial em desfavor da mulher, que é ainda mais prejudicada quando está em causa a maternidade. Assinalam que a mulher ainda é vista como muito ligada ao lar, às tarefas domésticas e de cuidado a crianças, o que tem relação direta com menores oportunidades de emprego e com a diferença de remunerações.

“na prática pode haver alguma diferença de salários, ganhando a mulher menos, quando está presente a questão da maternidade e dos cuidados às crianças”

“a mulher é vista como agregadora do lar” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Aveiro)

“há desigualdades entre os géneros, estando a mulher muito aquém de receber o mesmo que o homem e enfrenta dificuldades no acesso às oportunidades” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Bragança)

No que diz respeito à relação entre igualdade de género e igualdade de oportunidades no âmbito da formação profissional e do emprego, os/as formadores/as referem existir igualdade de oportunidades no acesso à formação, mas uma ausência de igualdade no mercado de trabalho. Centram o discurso nas implicações que essas desigualdades têm na qualidade de vida das mulheres e referem que a estabilidade financeira é influenciada pelos percursos formativos escolhidos, dando como exemplo que as pessoas tendem a escolher uma área que lhes dá mais garantias de empregabilidade e quando essa área é estereotipadamente masculina esse facto é um gerador de desigualdade para as mulheres. Por último, sublinham desafios adicionais no acolhimento de mulheres na área da indústria, com base em aspetos pragmáticos que vão desde a falta de balneários, a falta de soluções para apoio à maternidade, entre outros fatores. Por último, as pessoas formadoras apontam às entidades recrutadoras (do setor privado) uma enorme influência nas atuais condições do mercado de trabalho e na diferença de oportunidades, progressão na carreira e salários.

“a desigualdade de oportunidades existe na formação, mas não no mercado de trabalho”

“as pessoas tendem a escolher mais a área das ciências, por uma questão de empregabilidade o que dá maiores possibilidades de acesso ao mercado laboral” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Bragança)

“ambos os sexos demonstram interesse na parte formativa, mas na parte profissional continua a existir segregação, por exemplo: cursos de apoio mais centrados em mulheres e cursos de tecnologia para homens” (Grupo focal de formadores/as do CENFIM)

“se tiver dois homens numa turma de ação educativa, eu sei que, se eles forem para estágio, eles têm maior capacidade de ficar no local de trabalho porque, para além de acumularem funções, conseguem ser mais polivalentes, porque podem conduzir uma carrinha, podem fazer manutenção do espaço, porque podem dar acompanhamento ao estudo, e porque têm a presença masculina” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP do Porto)

“em termos de salários, há uma grande diferença entre o setor público, que é mais transparente, e o setor privado, onde o empregador faz o que quer” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEF, IP de Bragança)

Uma nota final quanto à vocação para o desempenho de uma determinada profissão ou escolha de uma modalidade de formação profissional: os/as formadores/as falam mais na importância do envolvimento dos/as formandos/as e na capacidade de refletir e responder aos avanços formativos do que propriamente na diferenciação de género. Quanto a isto referem a parte prática formativa como sendo o elemento de clareza, para formadores/as e formandos/as, por ser o momento em que se colocam em prática e contactam com as exigências do meio, descrevendo como algo inato das pessoas e que, como tal, não tem relação com socialização e estereótipos de género.

“nas empresas, muitos deles é quando se revelam mais, quando são confrontados com situações práticas, especialmente porque é onde eles gostam de se afirmar, onde eles querem demonstrar aquilo que valem” (Grupo focal de formadores/as do CENFIM)

“a vocação prende-se muito mais com o envolvimento, o esforço e o estudo que a pessoa aplica na área de formação, do que algo inato na pessoa” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Bragança)

“a parte prática/a experiência desenvolve competência, pelo que não é uma questão de género” (Grupo focal de formadores/as do CENFIM)

Concluindo, os/as formadores/as dos Centros e Serviços de formação profissional 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, quanto à desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de formação e respetivas profissões, 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, nomeadamente na força física dos homens e no estereotipado potencial de cuidado de crianças e do lar, das mulheres, que originam desigualdades de oportunidades no mercado de trabalho (mais do que na área da formação profissional) e que geram também diferenças de tratamento e de condições para que as mulheres sejam mais presentes em determinadas profissões (como na área industrial, por exemplo).



Capítulo 6

Formação Profissional, Género e Perspetivas de Futuro: Olhares entrecruzados

Capítulo 6

Formação Profissional, Género e Perspetivas de Futuro: Olhares entrecruzados

Relativamente às motivações de escolha da Formação Profissional por parte dos/as formandos/as se, por um lado, os/as formadores/as consideram que estas estão mais ligadas às questões socioeconómicas, por outro lado, os/as formandos/as referem que a mesma tem por base a vocação de cada um/a.

Os/as formadores/as apresentam, assim, uma visão mais macro e focada nas perspetivas de futuro, considerando a influência da pressão social e do funcionamento do mercado de trabalho (quer ao nível da empregabilidade, quer ao nível da expectativa de estabilidade financeira em determinada profissão) na decisão tomada pelos/as formandos/as, aquando da seleção da formação profissional. Já os/as formandos/as apresentam uma visão mais micro, centrada nas motivações individuais de cada uma e nas circunstâncias imediatas do momento da escolha (como, por exemplo, encontrar-se numa situação de desemprego ou estar à procura de novos desafios numa área profissional distinta).

O mesmo se pode afirmar em relação à vocação profissional, já que os/as formandos/as adotam uma perspetiva da vocação associada ao bem-estar, satisfação e realização pessoal no desempenho da sua atividade profissional, enquanto as pessoas formadoras descrevem a componente prática das formações como um ponto de viragem, um momento-chave em que, segundo as mesmas, os/as formandos/as podem, de facto, verificar se consideram determinada área profissional a sua vocação, dado que contactam, pela primeira vez, com as exigências e desafios desta.

Já no que diz respeito ao impacto da educação nos estereótipos de género, verificam-se diferentes perceções entre formandos/as e formadores/as: os/as formandos/as reconhecem o contexto social e cultural, a um nível global, como contributo para a existência e manutenção de estereótipos de género, mas são poucas as que referem a influência da educação recebida, a um nível mais individual (por exemplo, em casa, na escola, entre outro); contrariamente, os/as formadores/as colocam uma grande importância na educação a nível micro (isto é, nos contextos sociais de cada criança/jovem).

Quanto à capacidade física, também se revelam diferentes perceções entre os/as formandos/as e os/as formadores/as. As primeiras fazem referência às diferenças biológicas, atribuindo-lhes um significado secundário, isto é, reconhecem-nas, mas não as consideram determinantes para a escolha da formação profissional, enfatizando, em detrimento desta, dimensões como a disponibilidade e o envolvimento dos/as formandos/as para aprender e adaptar-se às exigências de determinada área profissional. Diversamente, os/as formadores/as adotam uma perspetiva mais determinista, referindo a robustez física como um elemento diferenciador.

Como possibilidades explicativas avançadas para esta diferença de perceções entre formandos/as e formadores/as em relação à capacidade física, poderão ser assinaladas as diferenças na socialização feita por pessoas em faixas etárias distintas (já que os/as formandos/as são, tendencialmente, mais jovens do que os/as formadores/as). Além disto, a perceção dos/as formadores/as em relação à força física como um elemento diferenciador poderá também ser explicada pela própria experiência prática que os/as formadores/

as têm relativamente ao recrutamento no setor privado de formandos/as do ensino profissional, que referem ser um dos catalisadores das diferenças de oportunidades, progressão de carreira e salários entre géneros. Importa referir que o contributo do mercado de recrutamento para as desigualdades entre homens e mulheres é apenas referido, de forma explícita e concreta, pelos/as formadores/as.

Não obstante, tanto formandos/as como formadores/as referem a existência de estereótipos de género que influenciam quer a escolha das áreas de formação profissional, quer as vivências no local de trabalho. No entanto, apesar dos/as formadores/as revelarem um maior conhecimento sobre as implicações destes estereótipos na prática profissional, referem-no numa ótica de constatação da realidade. Por outro lado, e apesar dos/as formandos/as reconhecerem que as mulheres têm de se esforçar mais do que os homens para serem reconhecidas, sobretudo em áreas tradicionalmente compostas por pessoas do sexo masculino, focam o seu discurso nos esforços que podem ser feitos para promover a mudança, referindo disponibilidade e vontade em mostrar, através do exercício da sua prática profissional, de que são igualmente capazes, independentemente do seu género. É importante referir que os/as formandos/as consideram esta promoção da mudança um ponto fundamental, descrevendo-o como, exequível, alcançável e indispensável.

Quanto à conciliação da vida familiar e profissional, as perspectivas entre formandos/as e formadores/as convergem. Ambas consideram que a gravidez e a maternidade têm implicações na atividade e progresso profissional, uma vez que o mercado de trabalho coloca obstáculos e desafios acrescidos às mulheres por estes motivos, inclusivamente, e não raras vezes, até antes de uma eventual gravidez surgir.

Por último, os/as formadores/as referem a dicotomia entre a igualdade de oportunidades que existe no acesso à formação profissional e a igualdade de género que não se verifica no mercado de trabalho. Contudo, importa referir que esta reflexão não é feita, pelo menos de forma explícita, pelos/as formandos/as.

Identificação de caminhos a seguir no combate à persistência de estereótipos de género associados à profissão e à escolha da formação profissional

A formação contínua sobre Igualdade de Género continua a ser um elemento fundamental para o combate e desconstrução dos estereótipos de género associados às profissões, devendo abranger como pessoas destinatárias não só formandos/as e formadores/as dos Centros de Formação Profissional, mas também profissionais e chefias de empresas e organizações, bem como o público em geral. A formação revela-se especialmente pertinente em contextos laborais fortemente marcados por estereótipos de género (como por exemplo, na área da mecânica ou na área da prestação de cuidados), e deve ter como objetivo desconstruir os preconceitos tradicionalmente associados entre o desempenho laboral e o género.

Tal como os/as formandos/as referem, e os/as formadores/as reforçam, é imperativo que se promova a mudança social no que diz respeito às desigualdades de género e, consequentemente, ao *gap* que estas provocam ao nível das limitações na escolha da área profissional (ainda que invisíveis formalmente), da empregabilidade, das oportunidades de progressão na carreira e das diferenças salariais entre pessoas de diferentes géneros que desempenham funções semelhantes.

Neste âmbito, os/as formadores/as referem a importância do sistema escolar na formação e desenvolvimento das pessoas, tendo um papel diferenciador que deve ser mantido, fomentando uma cultura de promoção das competências pessoais do/a formando/a, es-

estimulando o contacto e a aquisição de competências relativas às diferentes áreas junto das crianças e jovens, independentemente do seu género, contribuindo para o combate à segregação de género e para esbater crenças sobre a existência de profissões “mais adequadas” para homens e mulheres.

“Em determinadas áreas profissionais (por exemplo, a mecânica), as mulheres poderão ter mais dificuldade, não por uma questão de aptidões, mas porque, desde a infância, foram habituadas a ter contacto com outras áreas/contextos, o que dificulta a execução de tarefas, ao longo da formação.” (Grupo focal de formadores/as do Serviço de Formação Profissional do IEFP, IP de Aveiro)

Paralelamente, e não menos importante, é também sugerido pelos/as formadores/as uma intervenção a nível micro, isto é, junto das pessoas mais próximas das formandos/as, como é o caso das famílias e dos grupos de pares, através da promoção da desconstrução dos estereótipos de género e das crenças que contribuem para a limitação das formandos/as na escolha de determinadas áreas de formação.

Adicionalmente, os/as formadores/as sugerem o desenvolvimento de medidas de apoio à maternidade que consigam mitigar, de forma efetiva, os desafios que o mercado de trabalho coloca às mulheres, incentivando as indústrias para que as acolham mais. Além disso, é também sugerida a reflexão sobre questões práticas como a organização das casas-de-banho e dos balneários para profissionais nas empresas em que, não raras vezes, não são espaços inclusivos para homens e mulheres, promovendo a exclusão da(s) pessoa(s) cujo género está em menor representação naquela determinada área profissional.

Também foram referidos, por parte de formadores/as, os desafios que os Centros de Formação enfrentam na colocação de estagiárias em áreas maioritariamente masculinas (ex: áreas das tecnologias, mecânico, construção) e de estagiários em áreas maioritariamente femininas (ex.: geriatria, infância). Não obstante, têm constatado que existem empresas que, ainda que desenvolvam a sua atividade na área de indústrias maioritariamente compostas por homens, se mostram atualmente mais recetivas a acolher estágios de mulheres formandas. No entanto, esta recetividade decresce aquando da contratação. Posto isto, importa apostar na implementação de medidas de apoio atrativas, no sentido de incentivar a realização de estágios profissionais bem como a contratação de mulheres e homens por parte de empresas que desenvolvam a sua atividade quer em áreas tradicionalmente masculinas quer em áreas tradicionalmente femininas, respetivamente.

Em suma, o investimento em medidas de combate à segregação ao nível da educação formal (por exemplo, contexto escolar), em educação informal (por exemplo, contexto familiar e grupos de pares), em formação e ações de sensibilização junto das entidades empregadoras relativamente às questões de género, em ações de sensibilização sobre questões práticas (como por exemplo, a existência de balneários inclusivos para homens e mulheres) e de apoio à maternidade e paternidade, são alguns exemplos de caminhos a seguir no combate e persistência de estereótipos de género associados à profissão.



Capítulo 7

Um outro caso: Formação Profissional na Noruega

Capítulo 7

Formação Profissional, Género e Perspetivas de Futuro: Olhares entrecruzados

Nos últimos 50 anos, a Noruega tem investido no setor da educação através de reformas profundas. 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).

Estatísticas

Não obstante este investimento, 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.

O quadro seguinte reflete a percentagem de mulheres que escolhem os diferentes cursos profissionais disponibilizados na Noruega. Apesar de existir um equilíbrio quanto à frequência dos cursos de formação profissional entre homens e mulheres, dado que estas representam 52% do total de estudantes, verificam-se diferenças de género relativamente à escolha dos cursos.

Quadro 47: Distribuição de mulheres por curso profissional na Noruega (Odal Naeringsshage Utvikling AS, 2022)

Alunas e estagiárias no ensino secundário por programas de educação/campo de estudo	% Mulheres
Total	52%
Cabeleireiro/a, florista e design de retalho (a partir de 2020/2021)	92%
Design, artes e artesanato	89%
Cuidados de saúde, Cuidados na infância e desenvolvimento juvenil	83%
Arte, design e arquitetura (Reforma da Promoção do Conhecimento a partir de 2016/2017)	81%
Artesanato, design e desenvolvimento de produto (a partir de 2020/2021)	71%
Música, dança e teatro	68%
Especialização em estudos gerais	57%
O curso somente arrancou/foi concluído quando algumas restrições foram levantadas	2,3%

Quadro 47: (cont.)

Alunas e estagiárias no ensino secundário por programas de educação/campo de estudo	% Mulheres
Estudos Gerais	56%
Agricultura, pesca e silvicultura	53%
Media e comunicação (Reforma da Promoção do Conhecimento a partir de 2016/2017)	50%
Media e comunicação	50%
Restauração e processamento de alimentos	49%
Desporto e educação física	44%
Educação vocacional	44%
Vendas, serviços e turismo (a partir de 2020/2021)	44%
Serviços e transportes	31%
Produção tecnológica e industrial	15%
Informação tecnológica e produção de media (a partir de 2020/2021)	15%
Construção civil	9%
Engenharia eletrónica e tecnologia informática	7%

Como podemos constatar, se, por um lado, as mulheres representam 92% dos/as estudantes nos cursos de florista, cabeleireiro e design de interiores, 89% nos cursos de design, artes e artesanato, 83% nos cursos que envolvem cuidados de saúde, cuidados na infância e desenvolvimento juvenil e 68% nos cursos de música, dança e teatro; por outro lado, e seguindo uma tendência inversa, nos cursos de engenharia eletrónica e de engenharia informática apenas 7% dos/as estudantes são mulheres, 9% nos cursos de construção civil, 15% nos cursos de produção tecnológica e industrial e 31% nos cursos de serviços e transportes.

Importa assinalar que no curso de media e comunicação, as diferenças de género quanto à escolha do mesmo parecem esbater-se, uma vez que é o único em que a percentagem de homens e mulheres que o frequenta é igual, com 50% dos/as estudantes mulheres.

Entrevistas individuais

No âmbito do projeto, foram conduzidas entrevistas individuais a 4 pessoas (3 mulheres e 1 homem, entre os 39 e os 55 anos), todas com o ensino superior, sobre o ensino profissional na Noruega. As questões colocadas referiram-se às motivações para a escolha do curso assim como ao posicionamento dos/as entrevistados/as face ao mercado de trabalho e questões de género.

Em primeiro lugar, no que diz respeito à motivação para o curso escolhido, é transversal a todas as pessoas entrevistadas de que esta teve por base a sua vocação, pelo interesse e gosto que sentiam pela temática. A importância da vocação, aquando da escolha do curso profissional, parece ir ao encontro da perceção dos/as formandos/as e formadores/as em Portugal. Apesar disto, é importante assinalar que duas das entrevistadas referem que as suas escolhas também se devem ao facto do curso possibilitar várias opções ao nível das saídas profissionais.

Por outro lado, é praticamente consensual (3 dos/as 4 entrevistados/as) que não há pro-

fissões mais adequadas para homens e para mulheres, mas sim mais indicadas consoante a vocação da pessoa. Este dado parece ir ao encontro do que se verificou junto dos/as formandos/as em Portugal. No entanto, uma das entrevistadas (com 55 anos) tem uma posição contrária, justificando esta diferença com questões biológicas.

As questões biológicas referidas pela entrevistada prendem-se com a capacidade física, isto é, a visão de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres explicam a disparidade na contratação para trabalhos que envolvam força física e que, por este motivo, são naturalmente mais adequadas para homens – dando como exemplo a construção civil, os transportes e as forças armadas - enquanto percebe as mulheres como ‘naturalmente’ mais implicadas e aptas para as profissões dos cuidados, dadas as suas ‘características biológicas’ – dando como exemplo as parteiras. Esta referência à capacidade física como diferenciadora na escolha da profissão parece ir ao encontro dos resultados obtidos junto dos/as formadores/as em Portugal mas não dos formandos/as, que referem a vocação como fator diferenciador na escolha da profissão em detrimento da força física. Sem chegar a uma conclusão definitiva, julgamos que tal opinião poderá ser influenciada por uma socialização geracional, uma vez que é tanto a entrevistada mais velha do grupo, quanto aos/as formadores/as em Portugal, que levantam a questão da força física como elemento diferenciador.

Além disso, é também referido que determinadas indústrias tradicionalmente masculinas continuam a sê-lo atualmente porque “homens contratam homens”, colocando o poder recrutador como contributivo para a diferença na representatividade de homens e mulheres em determinadas profissões. Adicionalmente, os/as entrevistados/as referem que os homens em posições de poder no mercado de trabalho sustentam o status quo para manter os privilégios que têm, contribuindo para a invisibilidade das mulheres que têm “desempenhos profissionais iguais ou melhores do que eles”.

Quanto ao *gap* salarial entre homens e mulheres, uma das entrevistadas refere que este foi criado particularmente pelos homens, tendo na sua origem a cultura patriarcal fortemente enraizada, de forma transversal, nas sociedades. Por outro lado, segundo a visão de duas das entrevistadas esta assimetria salarial justifica-se pelo poder de negociação, isto é, pelo facto de os homens reivindicarem e negociarem mais os seus salários do que as mulheres. É ainda feita menção à gravidez e maternidade como possíveis fatores explicativos deste fenómeno, dada a perceção generalizada das entidades empregadoras de que tal acarretará maior possibilidade de períodos de ausência da atividade laboral por parte das mulheres. Esta última parece ir ao encontro das perceções quer dos/as formandos/as, quer dos/as formadores/as em Portugal.

Note-se ainda que é mencionada a tendência para a escolha de trabalhos menos bem remunerados por parte das mulheres (por exemplo, trabalho de cuidados) e, inversamente, para a escolha de trabalhos mais bem pagos por parte dos homens (tome-se como exemplo a indústria informática) como explicativos para o *gap* salarial existente.

Ensino profissional e o mercado de trabalho

Apesar das estatísticas gerais (Statistics Norway, 2017) indicarem que as mulheres estão em número semelhante ao dos homens em determinadas profissões, estas estão sub-representadas enquanto membros quer nos diversos Condados da Noruega, quer no setor privado. Isto também acontece ao nível da liderança, com menos mulheres a assumir esses papéis do que homens.

Pese embora as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho na Noruega sejam menores do que em Portugal, estas são um dos maiores desafios no que diz respeito à Igualdade de Género neste país. As estatísticas indicam que o mercado

de trabalho é altamente genderizado, isto é, assente na desigualdade entre mulheres e homens durante o seu percurso profissional. Mulheres e homens trabalham em diferentes setores e indústrias, com as mulheres a registar com maior frequência empregos em regime a tempo parcial e, tal como referido anteriormente pelos/as entrevistados/as, os homens estão mais frequentemente em posições de chefia. Não obstante, importa referir que estas desigualdades diferem consoante os condados da Noruega.

Estas diferenças são - pelo menos parcialmente - explicadas pelas escolhas diferentes que homens e mulheres fazem ao nível da escolha do curso no ensino secundário e profissional, segundo os indicadores do *Statistics Norway*. Estas diferenças também estão mais associadas a determinadas regiões do país, tal como mencionado anteriormente. Contrariamente, Oslo e Akershus revelam indicadores mais próximos da Igualdade de Género, colocando-se como hipótese o facto de um ser a capital e outro estar próximo da mesma, onde o nível de escolaridade é maior bem como o número de empregadores.

Apesar destas diferenças, os indicadores têm revelado uma tendência de maior igualdade de género desde o primeiro ano da sua publicação, em 2008.

IGUAL
=
PRO

Capítulo 8

Lições Apr(e)endidas

Capítulo 8

Lições Apr(e)endidas

Importa deixar, mais uma vez, a ressalva de que poderá existir um enviesamento da amostra do estudo, dado que a seleção se poderá ter baseado em formandos/as e formadores/as com maior consciencialização sobre as questões dos estereótipos de género associados à profissão.

Assim sendo, e tendo por base o trabalho de campo realizado no âmbito deste estudo, é possível elencar as principais questões captadas, no que concerne a sugestões de análise/investigação futuras relativamente a esta temática, tais como:

- 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 cidadania, que acompanhe todo o processo de desenvolvimento e construção individual.
- Levar a cabo formações transformadoras de normas de género que promovam uma visão abrangente da igualdade de género e a alteração de atitudes e comportamentos, por forma a parar a transmissão intra e inter geracional de estereótipos.
- Realizar estudo de investigação sobre o ensino profissional, no sentido de aferir de que forma as medidas e estratégias com vista à promoção da igualdade de género, estabelecidas a nível nacional e internacional, estão a ser implementadas nas escolas profissionais em Portugal.
- Disponibilizar formação específica sobre igualdade de género ao pessoal docente do ensino profissional, de forma a que estas tenham mais ferramentas ao seu dispor para implementar esta temática junto dos/as formandos/as.
- Coordenar uma estratégia com cobertura territorial ampla, estabelecendo parcerias com entidades externas para a organização e dinamização de sessões e/ou eventos em escolas de ensino profissional sobre a igualdade de género na formação e em contexto laboral (como, por exemplo, departamentos de responsabilidade social de empresas, organizações não governamentais que desenvolvam a sua intervenção nesta área, centros de investigação, organismos estatais, entre outros).
- Utilizar linguagem inclusiva, de uma forma transversal, em todos os currículos do ensino profissional, estimulando a que esta seja utilizada quer por pessoal docente e não docente e por formandos/as.
- 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.
- Investigar a existência de casos de assédio sexual e assédio moral quer em contextos de formação profissional quer em contexto laboral.

Sobre este último ponto, a prevenção de possíveis situações de assédio sexual e moral deve ser reforçada, tanto através de códigos de conduta, como através de ações de formação e sensibilização e da criação de mecanismos internos das entidades formadoras e empregadoras que monitorizem e detetem atempadamente situações desta índole.

- Desenvolver investigação no que diz respeito à igualdade de oportunidades ao nível da formação profissional, do acesso ao mercado de trabalho bem como da progressão na carreira.

Acerca disto, não obstante o facto de atualmente existir um maior acesso a cargos de liderança por ambos os sexos, continua a verificar-se o *glass ceiling effect* (Barreto, Ryan & Schmitt, 2009) para as mulheres, i.e., um nível de progressão a partir do qual estas parecem não conseguir ter acesso por mais qualificações ou experiência profissional que detenham.

- Investigar as ofertas de trabalho existentes para os diferentes sexos bem como as dificuldades de acesso a determinadas profissões baseadas no género (por exemplo, do homem educador de infância e da mulher mecânica).
- Refletir sobre o efeito da precariedade ao nível dos contratos e condições de trabalho na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- Refletir sobre 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 maioritariamente masculinos.

Neste âmbito, as formandos/as do CENFIM sugerem, em primeiro lugar, que a entidade empresarial aborde a pessoa, cujo género está minoritariamente representado, naquele contexto laboral, questionando se a mesma se sente (ou não) confortável e se considera que poderiam haver alterações relativamente à organização destes espaços no trabalho, e se sim, quais as sugestões de melhoria.

- Analisar as diferenças entre o meio rural e o meio urbano (litoral e interior), em Portugal, no que toca à educação recebida, aos pré-conceitos transmitidos, às perceções do corpo docente sobre a Igualdade de Género e às ofertas/oportunidades existentes (como, por exemplo, os desafios que se verificam em relação à diversidade das mesmas no interior do país).

A este propósito, importa também referir que os Centros de Formação Profissionais do interior de Portugal partilharam um maior nível de consciencialização de outras realidades e necessidades, comparativamente aos Centros de Formação das áreas metropolitanas.

- Por último, mas não menos importante, incluir, em investigações futuras, não só outras identidades de género como também as questões da orientação sexual, no sentido de uma maior abrangência e compreensão profunda, dado serem aspetos que poderão levantar barreiras à contratação por parte das entidades patronais.



Capítulo 9

Apresentação de boas práticas sobre a eliminação de estereótipos de género

Capítulo 9

Apresentação de boas práticas sobre a eliminação de estereótipos de género

Projeto KINDER – CES/ESEC

O Projeto KINDER (Grant 101005800, REC/DGJustice EC) está a ser desenvolvido por uma equipa de investigação do Centro de Estudos Sociais (Universidade de Coimbra), sob a coordenação da Doutora Tatiana Moura e visa reforçar o esforço Europeu no desafio aos estereótipos de género, com foco na educação para a infância (crianças dos 3 aos 6) e do primeiro ciclo de ensino obrigatório (crianças dos 7 aos 12). Iniciou-se no dia 1 de janeiro de 2021, tem duração de dois anos e parcerias internacionais com Espanha e Croácia. O projeto parte da premissa de que as ideias estereotipadas sobre papéis de género (construídas desde a infância) estão na base das profundas desigualdades entre homens e mulheres ao longo da vida. E apesar dos esforços nacionais e da União Europeia em torno da igualdade de género, os estereótipos persistem e influenciam a vida e as escolhas futuras de rapazes e raparigas por toda a Europa. Este projeto tem, em Portugal, parceria com a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

O projeto “KINDER” pretende, de forma resumida, desenvolver metodologias transformadoras de atitudes e comportamentos sobre normas e práticas de género, tendo como foco de ação os jardins-de-infância e escolas do Ensino Básico (1.º e 2.º Ciclos), contribuindo para a consciencialização sobre os benefícios da promoção de comportamentos equitativos e não-violentos desde uma idade precoce, tanto em sistemas escolares como em ambiente familiar. Preconiza como objetivos:

1. Sensibilizar para a necessidade de uma abordagem da UE para combater a persistência de estereótipos de género desde a mais tenra idade nos sistemas educativos;
2. Visar a potencial reprodução e transmissão de estereótipos de género por parte dos profissionais no jardim de infância e nas escolas básicas a nível nacional;
3. Promover mudanças de atitude relativamente aos estereótipos de género e sexismo desde a mais tenra idade dentro e fora das escolas;
4. Desenvolver Material Pedagógico para docentes e não docentes sobre pedagogia sensível ao género para promover a igualdade de género e combater os estereótipos de género;
5. Fomentar as autoridades públicas na integração da educação neutra e inclusiva do género a nível nacional e da UE.

Neste enquadramento foi elaborado, numa primeira fase do projeto, um mapeamento a nível nacional intitulado “Políticas Educativas, práticas pedagógicas de referência: um olhar sobre a promoção da Igualdade de Género no Pré-Escolar e no Ensino Básico (1.º 2.º CEB) em Portugal”, tendo como ponto de partida os principais referenciais no âmbito da promoção da igualdade de género.

Num segundo momento, foram aplicados questionários a profissionais de educação; às coordenações da Estratégia de Educação para a Cidadania na Escola e a responsáveis parentais. Posteriormente, desenvolvemos entrevistas com famílias e utilizámos a técnica de investigação qualitativa Focus Group com grupos de docentes, a nível nacional, da Educação Pré-Escolar e dos 1.º e 2.º Ciclos. Num terceiro momento, prosseguimos com foco na formação inicial e contínua de professores promovendo uma intervenção formativa nas Escola Superior de Educação com enfoque na promoção da igualdade de género e desafio aos estereótipos de género e na construção de materiais pedagógicos Os/as alunos/as da ESEC criarem materiais pedagógicos adequados às questões de género e transformadores de comportamentos e atitudes, permitindo aos/às docentes (Pré-Escolar e 1.º e 2.º CEB) responderem às necessidades específicas de raparigas e rapazes nos processos de ensino e aprendizagem, a partir de uma perspetiva de igualdade de género. Prosseguimos acreditando uma oficina de formação para docentes e outros profissionais da educação. A oficina de formação, acreditada pelo CCPFC/ACC-112772/21, num total de 50 horas, teve como pilar principal a promoção da igualdade de género, dotando profissionais de educação de conhecimentos, competências e atitudes para uma pedagogia que responda às questões de género (promovendo ao mesmo tempo uma mudança comportamental da transmissão ainda prevalente dos estereótipos de género por parte destes profissionais). As sessões serão essencialmente teórico-práticas e práticas.

Desta forma, consideramos fundamental dar a conhecer exemplos de práticas identificadas, em Portugal e nos países parceiros (Espanha e Croácia), e partilhar conclusões/recomendações, com base no levantamento que realizámos e na análise dos dados recolhidos. De acordo com os instrumentos aplicados.

Numa época em permanente mudança e em que os desafios se tornam uma constante nas nossas escolas, torna-se cada vez mais premente a realização de estudos/projetos que contribuam para a reflexão/ação permitindo que a igualdade entre mulheres e homens seja vista no mundo como uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, fundamental para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. A tutela, os organismos do estado e, em particular, as escolas (comunidade educativa), têm a responsabilidade de intensificar, de forma ativa, as iniciativas e as ações em prol da igualdade entre mulheres e homens. O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória (PASEO) espera que a Escola incuta nos alunos a responsabilidade e a integridade, a curiosidade, a exigência, a inovação, a capacidade de reflexão, a cidadania e a liberdade. As áreas de competências a desenvolver são de natureza cognitiva, metacognitiva, social e emocional, sobre várias áreas: linguagens e textos, informação e comunicação, raciocínio e resolução de problemas, pensamento crítico e criativo, desenvolvimento pessoal e de autonomia, ambiente, saber científico, técnico e tecnológico. A igualdade de género apresenta-se como um domínio marcante e transversal, nas mais variadas dimensões, entre outras, “Base humanista – A escola habilita os jovens com saberes e valores para a construção de uma sociedade mais justa, centrada na pessoa, na dignidade humana e na ação sobre o mundo enquanto bem comum a preservar.” (Martins, 2017)

É à luz deste contexto, que consideramos a necessidade:

- (re)pensar e reforçar estratégias e métodos aplicados nas Escolas;
- promover reflexões críticas e espaços de colaboração na formação inicial e contínua que conduzam ao desenvolvimento de metodologias transformadoras, de atitudes e comportamentos sobre normas e práticas de género.
- Pensar as oportunidades para a criança experienciar, pensar, intervir, observar e tomar decisões;
- Integrar as atividades de promoção de igualdade de género em contextos que respondam às suas necessidades e interesses. Nesses contextos aprende-se, entre outros, a construir a identidade de género;

- Trabalhar em articulação e de forma transversal esta temática com as crianças do pré-escolar. Resta deixar a ideia de que a educação pré-escolar é fulcral para a construção de identidade de género e que para se obter uma atitude de igualdade relativamente ao género;
- Acreditar ações de formação sobre temáticas diversificadas, tanto em regime presencial, como na modalidade de ensino à distância;
- Realizar Oficinas de Formação e assinar protocolos com diferentes Entidades, especialmente com os CFAE;
- Envolver outras entidades da administração central e local, como os Ministérios, as equipas interdepartamentais, as autarquias, as instituições de ensino e formação, etc., na concretização de atividades de promoção da igualdade de género;
- Monitorizar processos implementados, relativas à igualdade de género, dentro das instituições educativas e formativas;
- Formar profissionais de educação, mais concretamente os/as assistentes operacionais, educadores/as de infância e dos/as docentes dos ensinos básico e secundário;
- Construir novos instrumentos e materiais destinados à formação em igualdade de género para contextos de aprendizagem (Pré-Escolar, 1.º e 2.º CEB) e contextos de formação (inicial e contínua);
- Divulgar e promover materiais, produzidos no âmbito de projetos financiados de forma a serem recursos úteis, passíveis de utilização na formação que é dada sobre diversas temáticas da igualdade de género, enquadradas na estratégia nacional de educação para a cidadania;
- Promover e desenvolver ações em contexto educativo, envolvendo as famílias das crianças;
- Proporcionar maior coordenação entre os órgãos de gestão dos Agrupamentos de Escola no que respeita à conceção, implementação, desenvolvimento e avaliação do impacto de projetos em contexto educativo;
- Promover espaços de reflexão e discussão nas escolas sobre o tema da igualdade de género;
- Implementar projetos que vão ao encontro dos projetos educativos, de acordo com a cultura escolar, de forma a promovermos o envolvimento dos vários intervenientes educativos.
- Criar parcerias entre instituições do Ensino Superior e os agrupamentos de escolas, com um foco na formação inicial de professores, em articulação com outros cursos que tenham intervenção nas escolas;
- Criar parcerias entre instituições de Ensino Superior e os CFAE com o objetivo de promover pontes, espaços e tempos de trabalho em colaboração com a formação inicial e contínua de professores;
- Promover a divulgação de materiais e boas práticas em igualdade de género e combate aos estereótipos nos mais variados contextos educativos, destacando outros ambientes de aprendizagem, realização de workshops, entre outras iniciativas;
- Promover a escuta ativa junto de docentes, numa estreita relação com a comunidade e as políticas educativas, dando resposta ao sistema educativo.

Odal Næringshage Utvikling, AS, Noruega

A entidade norueguesa Odalen Næringshage AS, que trabalha com o empreendedorismo e no apoio às mulheres, estabelecendo cooperação com atores importantes na área do empreendedorismo feminino.

Esta entidade é promotora do “*Business Garden*”, que constitui um programa nacional, de propriedade e parcialmente financiado pelo Ministério do Governo Local e Desenvolvimento Regional da Noruega. O principal objetivo daquele programa é aumentar a inovação, o desenvolvimento e novos negócios nas áreas rurais de toda a Noruega. Os jardins de negócios tiveram, desde o início do programa, por objetivo dar oportunidades aos talentos de amanhã, concretamente à geração dos jovens, em particular às jovens mulheres empresárias.

Da parte da Odalen Næringshage AS, a equipa será representada por Tove Gulbrandensen e outra representante que asseguram as atividades relacionadas, participação no evento de lançamento do projeto, nas reuniões bilaterais, nas ações de sensibilização, na divulgação do Toolkit e na Conferência final.

Contactos: Tove Gulbrandsen | Odal Næringshage, Stasjonsvegen 16, 2100 Skarnes, Noruega
Telefone: +47 929 76 660

Projeto Mind the Gap: Step Up for Gender Equality – APF

O projeto *Mind the Gap* pretendeu combater os estereótipos de género na educação em Portugal, Itália e Espanha – três países onde as práticas na educação ainda alimentam a desigualdade de género. O projeto foi coordenado pela AIDOS (Itália) e implementado em parceria com: Associação para Planeamento Familiar (Portugal); Médicos del Mundo (Espanha); e END FGM European Network (Bélgica).

Teve por objetivo consciencializar o corpo profissional das escolas e pessoas educadoras não formais, estudantes, crianças e pessoas encarregadas de educação sobre como o preconceito e os papéis de género impactam a educação, o trabalho e as escolhas de vida de raparigas e rapazes.

O projeto visou particularmente reduzir a influência dos papéis de género nas escolhas de raparigas e rapazes na educação, trabalho e vida, fortalecendo a capacidade de pessoas profissionais (e outras pessoas adultas) de identificar e abordar os estereótipos de género na educação, incluindo o próprio preconceito inconsciente.

Objetivos

- **Objetivo geral do projeto:** Contribuir para combater os estereótipos de género na educação em Portugal, Itália e Espanha, reduzindo assim a influência das expectativas de género nas escolhas de meninas e meninos na educação, no trabalho e na vida.
- **Objetivo específico do projeto:** Fortalecer em profissionais de educação (e outras pessoas adultas em contato com crianças e jovens) a capacidade de identificar e abordar estereótipos de género na educação, incluindo o próprio preconceito inconsciente.

Atividades principais

- Produção do “Guia para uma Educação Inclusiva de Género”.
- 70 ações de sensibilização e/ou formação de docentes e pessoas educadoras de sistemas não formais (i.e. pessoas formadoras, pessoas tutoras, pessoas que trabalham com crianças em desporto, acampamentos de verão, etc.), estudantes da universidade e outros cursos de ensino superior da área de Educação.
- 26 reuniões de intercâmbio entre entidades parceiras, pessoas beneficiárias de formação, docentes, pessoas encarregadas de educação e crianças/ jovens.
- 6 eventos de sensibilização.
- Reunião final de intercâmbio e advocacy em Bruxelas.

Pessoas beneficiárias diretas

- 420 pessoas funcionárias educacionais/docentes.
- 1200 estudantes da universidade e outros cursos de ensino superior.
- 375 profissionais/ pessoas educadoras de sistemas não formais.
- 270 crianças/ jovens e pessoas encarregadas de educação.

Período de implementação

- De janeiro de 2021 a dezembro de 2022

Saber mais <http://www.apf.pt/node/985>.

Curso de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego | NAU – MOOC – IEFP,IP e CITE

O Curso de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego, é promovido pelo Instituto de Formação Profissional (IEFP, IP) e pela Comissão para a Igualdade e no Trabalho e no Emprego (CITE), estando neste momento a decorrer a 2ª Edição, entre o dia 3 de janeiro e 21 de dezembro de 2023, em ambiente *e-learning*, com sessões assíncronas e de auto estudo. Este curso com uma duração estimada de 4 horas, com base no referencial de formação da CITE, no âmbito dos Laboratórios de Igualdade e foi desenvolvido na plataforma NAU da FCT.

Tendo em conta, a existência de assimetrias entre mulheres e homens no mercado de trabalho, como também na partilha equilibrada do trabalho doméstico e do cuidado, entre mulheres e homens, a CITE e o IEFP, IP criaram este curso de formação para promover novas formas de pensar e atuar em matéria de igualdade e não discriminação nas diversas organizações e na sociedade em geral.

Este curso tem por objetivo aumentar a sensibilização para a igualdade de género no trabalho e no emprego; possibilitar a aprendizagem e o enquadramento da situação de mulheres e homens em várias dimensões da vida e na sociedade, desenvolver competências pessoais e profissionais, no domínio da igualdade de género no mercado de trabalho.

Destina-se a cidadãs e a cidadãos interessadas/os em aprofundar estas temáticas, representantes da Administração Pública, Central, Regional e Local, representantes do sector privado e da economia social, representantes dos parceiros sociais, das confederações patronais das associações empresariais e das organizações da sociedade civil.

Cabe informar que:

- para aceder ao curso terá de se inscrever na plataforma NAU através do seguinte link: <https://www.nau.edu.pt/>
- se ainda não se encontra registad@ pode visualizar todos os passos para criar uma conta na plataforma NAU, através dos artigos que se encontram disponíveis em Primeiros passos
- se já se encontra registad@ na plataforma NAU, clique em ENTRAR e insira os seus dados (e-mail pessoal ou institucional e palavra-passe)
- e para aceder ao curso: <https://www.nau.edu.pt/pt/curso/igualdade-de-genero-no-trabalho-e-no-emprego/>
- para assuntos relacionados com a plataforma NAU, contacte: ajuda@nau.edu.pt ou <https://ajuda.nau.edu.pt>
- e o Certificado é obtido na plataforma, através do botão Progresso

A CITE e o IEFP, IP deseja-lhe uma boa formação!

Engenheiras por um Dia, APPDI

O Programa *Engenheiras Por Um Dia* promove, junto das estudantes de ensino não superior, a opção pelas engenharias e pelas tecnologias (STEM), desconstruindo a ideia de que estas são domínios masculinos.

Uma iniciativa do Governo, é coordenado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e pelo INCoDe.2030, em articulação com a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI), o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros.

Desde a sua criação, em 2017, já chegou a 12.554 jovens dos ensinos básico e secundário, através de atividades práticas laboratoriais, sessões de role model e mentoria. De forma a robustecer o Programa e a sua rede de parcerias, foi criada, dezembro de 2021, a Aliança para a Igualdade nas TIC, com foco na formação, capacitação, contratação e retenção de mais raparigas e mais mulheres para a área das tecnologias e engenharias.

A 6.^a edição do Programa começou em outubro de 2022 e conta com 97 entidades parceiras (14 das quais municípios), 61 escolas básicas e secundárias e 22 instituições de ensino superior.



Anexos

Anexos

Modelo de inquérito aplicado

IgualPro – As profissões não têm género



CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA PARTICIPAÇÃO EM ESTUDOS DE INVESTIGAÇÃO

IgualPro/Centro de Estudos Sociais, Coimbra

“IgualPro – As profissões não têm género”, é um projeto de investigação, com financiamento das EEA Grants – Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021, executado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), e duração de 36 meses, que tem como objetivo de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes. Visa garantir as mesmas oportunidades para mulheres e homens no mercado de trabalho, combatendo a segregação nas escolhas educativas e vocacionais de crianças e jovens e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo (formação) e respetivas profissões, através de campanhas motivacionais diretamente vocacionadas para os homens optarem por profissões onde este se encontram claramente segregados, conforme lista de profissões alvo de majoração da medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

No âmbito deste projeto, foram elaborados questionários de diagnóstico sobre a presença de estereótipos de género na escolha das profissões, entre outras informações. A duração prevista é de cerca de 30 minutos e a qualquer momento, poderá optar por não responder a alguma questão e, se preferir, deixar de participar na investigação, sem qualquer tipo de prejuízo pessoal.

Este estudo não traz nenhum tipo de ganho financeiro aos/às participantes, pelo que sua participação é estritamente voluntária, sem que cause prejuízos ou acarrete riscos aos/às entrevistados/as.

É garantida a confidencialidade e o uso exclusivo dos dados aqui recolhidos para a investigação proposta. A sua identificação nunca será tornada pública e os dados não serão analisados individualmente. É garantido, também, um ambiente de privacidade no decorrer da entrevista de grupo focal.

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está

incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. A equipa de investigação estará totalmente disponível para lhe responder. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, por favor, assine este documento.

Investigadores/as responsáveis: Tatiana Moura
Telefone: +351 239 855570 / +351 96 5241037
Endereço eletrónico: tatiana@ces.uc.pt

1. Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoa/s acima identificadas. 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 os mesmos apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a. *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não *Pular para a seção 16 (Agradecimentos)*

RGPD

- Proteção de dados Pessoais: No âmbito da sua atividade, o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e a equipa de Investigadoras/es do IgualPro, tratará dos dados pessoais dos/as participantes, com total respeito pela privacidade e pelos direitos dos titulares dos dados pessoais, para manter relações de total confiança mútua.
 - Responsável e Encarregado pela proteção de dados pessoais: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Morada: Colégio de S. Jerónimo, Largo D. Dinis, Apartado 3087, 3000-995 Coimbra. Contactos: e-mail: epd@ces.uc.pt; Telefone Geral (+ 351) 239 855 570.
 - Dados fornecidos: Recolhemos os dados pessoais fornecidos nesta autorização, nome do/a participante acima indicados, na estrita modalidade de conservação dos mesmos para comprovação da autorização prestada no âmbito deste Projeto e na exclusiva e estrita finalidade desta.
- Os dados recolhidos nas entrevistas de grupo focal, dados específicos, sensíveis e de vida privada a recolher e posteriormente a tratar para o presente estudo (nos termos e no âmbito de alcance e aplicação do IgualPro) estão em conformidade com os procedimentos e requisitos legais e complementados com as informações dos pontos seguintes. Estes dados são totalmente anónimos, confidenciais e voluntários, e serão utilizados unicamente com os estritos objetivos e finalidades específicos desta investigação, não podendo ser usados para finalidades incompatíveis com aquelas para que foi autorizada a sua recolha.
- Tratamento e utilização dos dados pessoais: Os dados pessoais são tratados através de processos automáticos e manuais, utilizando as medidas e salvaguardas tecnológicas e os controlos organizacionais adequados e que consideramos necessários para a respetiva proteção e preservação. O tratamento dos dados pessoais é realizado com as práticas adequadas para garantir a segurança da informação e a respetiva integridade, confidencialidade e disponibilidade. Os colaboradores, docentes e investigadores do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, garantem elevados padrões éticos, através do compromisso formal de confidencialidade e sigilo profissionais, nas várias atividades e projetos de tratamento administrativo, lecionação, investigação e relacionamento com as partes interessadas.
 - Período de conservação, transmissão/comunicação e interconexão dos dados: Os dados pessoais são conservados pelo tempo necessário a cumprir a finalidade a que se destinam no âmbito deste projeto de investigação, exceto se existir uma obrigação legal que exija período diverso. Os dados pessoais são transmitidos/comunicados, apenas e só, para as mesmas finalidades, para as entidades a que a Lei obriga ou para parceiros referenciados, investigação e fins estatísticos mediante, neste caso, o consentimento do/a titular dos dados. Não será realizada interconexão de dados pessoais, salvo autorização legal ou autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados.
 - Direitos dos titulares dos dados pessoais: Garante-se o cumprimento da legislação em vigor sobre privacidade e proteção de dados pessoais, sendo os nossos processos organizados para dar uma resposta eficaz aos pedidos de acesso e consulta dos dados pessoais, atualização, alteração ou entrega num formato estruturado e corrente, se aplicável. O titular, ou legal representante, dos dados tem direito a ser informado sobre aspetos relevantes do tratamento; direito de acesso aos seus dados; direito à retificação dos seus dados; direito à atualização dos seus dados; direito à limitação do tratamento dos seus dados; direito à eliminação/apagamento dos dados; direito à portabilidade dos dados (quando tal seja tecnicamente possível); direito de se opor ao tratamento. Para exercer estes direitos o titular dos dados terá apenas de o solicitar por meio comunicação dirigida ao Encarregado da Proteção de Dados, por correio eletrónico para o endereço epd@ces.uc.pt ou carta enviada por via postal simples.
 - Reclamação: Os titulares dos dados pessoais podem reclamar sobre o respetivo tratamento, junto da autoridade nacional de controlo, a Comissão Nacional de Proteção de Dados. Qualquer informação adicional, esclarecimento de dúvidas ou reclamação, relativamente ao tratamento dos dados pessoais, pode ser obtida através do contacto: epd@ces.uc.pt.

2. Declaro ainda, nos termos e para os efeitos previstos no disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (RGPD), que passou a produzir efeitos a partir de 25 de maio de 2018, conjugado com a Lei nº 67/98 de 26 de Outubro, alterada pela Lei nº 103/2015, de 24 de agosto, que fui informado/a e dou, com a assinatura do presente, a minha concordância e o meu consentimento a que o tratamento dos meus dados pessoais seja feito de acordo com a lei e com o previsto neste documento, conforme o seguinte: *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não *Pular para a seção 16 (Agradecimentos)*

PARTE 1: Dados sociodemográficos

3. Qual é a tua idade? *

4. Com que género te identificas? *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Não quero responder
- Outro
- Outro: _____

5. Em qual concelho vives? *

6. Qual a tua naturalidade (onde nasceste)? *

Marcar apenas uma oval.

- Portugal
- Angola
- Brasil
- Cabo Verde
- Moçambique
- São Tomé e Príncipe
- Não quero responder
- Outro: _____

7. Qual o teu estado civil? *

Marcar apenas uma oval.

- Solteira/o
- Casada/o
- União de facto
- Viúva/o
- Não quero responder

8. Qual a naturalidade dos teus familiares (pai, mãe, avós e avós maternos e paternos)? *

Marque todas que se aplicam.

- Portugal
- Angola
- Brasil
- Cabo Verde
- Moçambique
- São Tomé e Príncipe
- Não quero responder
- Outro: _____

9. Em que ano estás a estudar/estudaste? *

Marcar apenas uma oval.

- Até ao 4º ano
- Até ao 6º ano
- Até ao 9º ano
- Até ao 12º ano
- Curso Profissional
- Universidade
- Não sei
- Não quero responder

10. Até que ano o teu pai e/ou a tua mãe estudaram? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Até ao 4º ano	Até ao 6º ano	Até ao 9º ano	Até ao 12º ano	Curso Profissional	Universidade	Não sei	Não quero responde
Mãe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pai	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. No momento atual, trabalhas ou exerces alguma atividade remunerada? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, a tempo inteiro
- Sim, em part-time
- Não *Pular para a pergunta 13*
- Não quero responder

Continuação

12. Que tipo de contrato tens atualmente? *

Marque todas que se aplicam.

- Termo certo
- Termo incerto
- Sem termo
- Trabalhador/a independente
- Empresário/a em Nome Individual (ENI)
- Não sei
- Não quero responder

Continuação

13. Qual o teu rendimento ilíquido (bruto) anual aproximado? *

14. Quantos empregos/funções tiveste no teu percurso profissional? *

15. Em quais áreas e setores já trabalhaste? *

Marque todas que se aplicam.

- Comercial e vendas
- Administração e Secretariado
- Consultorias
- Call Centers
- Restauração
- Turismo
- Limpezas
- Serviços de beleza
- Indústria e produção
- Agricultura
- Serviços especializados
- Não quero responder
- Outro: _____

16. Em qual centro de formação estás matriculada/o? *

Marcar apenas uma oval.

- CECO A
- CENFIM
- CINEL
- IEFP
- INETE
- MODATEX

Escala
GEM

Nesta parte, queremos saber a tua opinião relativamente a cada uma das seguintes afirmações. Exprime o quanto estás de acordo com cada uma, assinalando com um X nos quadradinhos em branco. Os graus de acordo com as afirmações são os seguintes: "Concordo totalmente", "Concordo um pouco", "Não concordo".
Se não souberes ou não quiseres responder, assinala a opção correspondente.

17. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Concordo totalmente	Concordo um pouco	Não concordo	Não sei/Não quero responder
Se alguém me insultar, eu defendo a minha honra usando a força se necessário.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um homem precisa mais de sexo do que uma mulher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É muito importante que o pai esteja presente na vida das/os filhas/os , mesmo que já não viva com a mulher.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para se ser homem é preciso ser corajoso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudar as fraldas, dar banho e dar comida à/ao filha/o são da responsabilidade apenas da mãe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O casal deve decidir em conjunto se quer ter filhas/os .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um homem está sempre pronto para ter sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Não preciso de usar a força para defender a minha honra.

Tanto o homem como a mulher devem decidir juntos qual o tipo de contraceptivo que irão usar.

Para mim, tanto eu como o meu parceiro/a minha parceira podemos propor o uso de preservativos.

É a mulher quem deve prevenir-se para não engravidar.

As mulheres que trazem preservativos na carteira são promíscuas.

Seria uma ousadia que o meu/a minha parceiro/a me pedisse para usar preservativo.

Qualquer um dos parceiros tem a responsabilidade de evitar uma gravidez.

É importante que um homem tenha amigos com quem possa conversar.

Acho um absurdo
que os meninos
brinquem com
bonecas.

Homem que é
homem tem sexo
apenas com
mulheres.

A mulher tem o
mesmo direito do
que o homem de
trabalhar fora de
casa e/ou de
estudar.

Os rapazes que se
comportam como
as raparigas são
fracos.

A sociedade diz-
me que um
rapaz/homem
deve saber
sempre e a todo o
tempo onde está
a sua
namorada/mulher.

Relações
de
género
em
contexto
laboral

Nesta parte, queremos saber a tua opinião relativamente a cada uma das seguintes afirmações. Exprime o quanto estás de acordo com cada uma, assinalando com um X nos quadradinhos em branco. Os graus de acordo com as afirmações são os seguintes: "Concordo totalmente", "Concordo um pouco", "Não concordo, nem discordo", "Discordo", "Discordo totalmente".
Se não souberes ou não quiseres responder, assinala a opção correspondente.

18. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo, nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sei/Não quero responder
A carreira profissional é mais importante para os homens do que para as mulheres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os homens consideram, mais do que as mulheres, que o rendimento é uma medida importante do sucesso profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As mulheres hesitam mais em expor as suas habilidades do que os homens, no contexto laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando negociam aumentos salariais, os homens têm mais poder de negociação/margem de manobra para negociar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aumentar o número de mulheres numa empresa só será concretizável se a gestão agir nesse sentido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É mais importante apoiar ativamente as mulheres na posição de direção do que os homens.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo, nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Não sei/Não quero responder
As mulheres devem trabalhar em part-time para terem tempo de criar os filhos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As tarefas domésticas devem ser divididas entre o casal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meninos devem ser criados para serem trabalhadores e as meninas para serem donas de casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulheres em posições de relevo na sociedade têm mais dificuldade em casar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As mulheres devem trabalhar mesmo após terem um/a filha/o .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulheres não devem ter um trabalho de alta responsabilidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

As mulheres não têm de trabalhar se não há necessidade financeira na família.

Dar à luz é a tarefa mais importante das mulheres.

Campos de conhecimento e profissões

A seguir, diga para cada uma das opções se acredita o quão as mulheres são mais aptas nestes campos de conhecimento. Responde de 1 a 10, sendo 1 "Não acredito de todo" e 10 "Acredito totalmente"

20. Enfermagem *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

21. Farmácia *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

22. Música *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

23. Artes *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Medicina *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Humanidades (história, literatura, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Economia e Gestão *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Direito *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Matemática *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Engenharias *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Tecnologias da Informação *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Assistência Social *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Psicologia *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Pedagogia *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Campos de conhecimento e profissões

A seguir, diga para cada uma das opções se acredita o quão os homens são mais aptos nestes campos de conhecimento. Responde de 1 a 10, sendo 1 "Não acredito de todo" e 10 "Acredito totalmente"

34. Enfermagem *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Farmácia *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Música *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Artes *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. Medicina *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. Humanidades (história, literatura, etc.) *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Economia e Gestão *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Direito *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Matemática *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Engenharias *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. Tecnologias da Informação *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Assistência Social *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. Psicologia *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

47. Pedagogia *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Parte 4: Formações e mercado de trabalho

48. Quantos cursos profissionais completos já frequentaste? *

49. Quais foram estes cursos profissionais que terminaste? *

50. Conseguiste algum trabalho na área desses cursos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim, remunerado *Pular para a pergunta 52*
- Sim, não remunerado *Pular para a pergunta 52*
- Não
- Não quero responder *Pular para a pergunta 52*

Continuação

51. Na tua opinião, por que motivo não conseguiste um trabalho? *

Marque todas que se aplicam.

- Eu tinha a qualificação mas não a experiência necessária
- Não tinha a qualificação necessária, apesar de ter concluído uma formação
- Não correspondi às expectativas do/a recrutador/a"para a vaga
- Não sei o motivo
- Não quero responder
- Outro: _____

Continuação

52. Acreditas que a pandemia gerou alguma mudança no mercado de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não sei
- Não quero responder

53. De que maneira é que a pandemia afetou o teu percurso profissional? *

Marque todas que se aplicam.

- O meu setor foi muito afetado pelas restrições ao público
- Não pude concretizar um estágio presencial
- As empresas não estavam dispostas a contratar mais trabalhadores/as
- Não consegui ter a minha primeira experiência de trabalho
- Tive de procurar outras áreas de atividade para conseguir emprego
- Não me afetou de todo
- Não quero responder
- Outro: _____

54. Durante a pandemia, estiveste inscrita/o em algum curso profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não *Pular para a pergunta 56*
- Não quero responder

Continuação

55. De que modo a pandemia afetou o teu percurso neste curso? *

Marque todas que se aplicam.

- Não dispunha de boa ou qualquer conexão com a internet
- Não tinha disponível um computador ou portátil para o efeito
- Não foi possível continuar no curso por restrições financeiras
- A formação online perdeu a qualidade relativamente à presencial
- Perdi a vontade e o foco na formação, por ser online
- Tive acesso a outras formações que presencialmente não o conseguiria
- Apesar de estar em casa, tive de cuidar das/os filhas/os ou parentes mais pequenos
- Não quero responder
- Outro: _____

Continuação

56. Na tua opinião, existe alguma diferença na qualidade entre um curso presencial e um curso online? *

Agradecimentos

Agradecemos as respostas e o tempo despendido neste inquérito.

Cumprimentos!

Guião para grupo focal com pessoas formandas

Guião para Focus Group – Pessoas Formandas

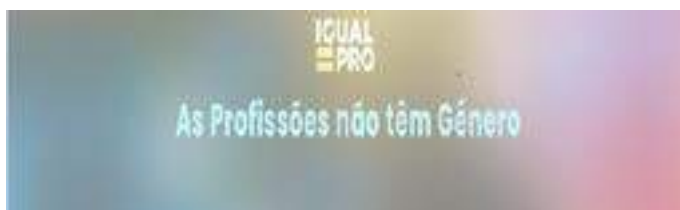
Parte 1

- 1.1 Qual a sua idade?
- 1.2 Qual o seu género?
- 1.3 Qual o seu estado civil?
- 1.4 Tem filhos?
- 1.5 Qual a sua escolaridade?
- 1.6 Qual a situação laboral?

Parte 2

- 2.2 Qual(is) a sua formação profissional? Por que escolheu/eram estas formações?
- 2.1 Quantos empregos tiveram no decorrer da sua carreira? Como descreveriam suas trajetórias? O que poderá ter ocorrido convosco que os distinguiu? Por que?
- 2.4 Foram oferecidas formações noutras áreas ou você buscou conhecer outras opções? Quais?
- 2.5 Acreditam que existam profissões as quais os homens ou mulheres sejam mais aptos/as a trabalhar? Quais? Por que sim? Por que não?
- 2.6 Acreditam que haja uma relação entre a formação profissional e a diferença salarial entre homens e mulheres? Qual? O que fundamenta a opinião X ou Y?

Guião para grupo focal com pessoas formadoras



Guião para Focus Group – Pessoas Formadoras

- 1.1 Qual a sua idade?
- 1.2 Qual o seu género?
- 1.3 Qual o seu estado civil?
- 1.4 Tem filhos?
- 1.5 Qual a sua escolaridade?
- 1.6 Qual a situação laboral?

Parte 2

- 2.1 Acreditam que existam profissões as quais os homens ou mulheres sejam mais aptos/as a trabalhar? Quais? Por que sim? Por que não?
- 2.2 Acreditam que haja uma relação entre a formação profissional e a diferença salarial entre homens e mulheres? Qual? O que acham que é a “raiz” desta diferença?
- 2.3 As/os formandos/as têm interesse por áreas de ciências e tecnologias, também na escolha da formação profissional? Quem costuma interessar-se mais, qual o perfil? Quais fatores acreditam que direcionam ou não este interesse?
- 2.4 No decorrer das formações é possível perceber uma vocação para determinada formação entre as/os formandas/os? O que acham que é a “raiz” desta vocação? Se não, existe algum perfil mais ligado a uma ou mais formações? Por que?
- 2.5 Acreditam que exista uma relação entre igualdade de género e igualdade de oportunidades no âmbito da formação profissional e do emprego? Qual seria esta relação? Caso não haja, o que explica diferentes perfis maioritários em determinados cursos/empregos?

Guiões para entrevistas com centros e serviços de formação

versão Portuguesa



Guião para entrevista com Serviço de Formação Profissional (SFP)

- Qual a realidade deste SFP:
 - o Número de pessoas formandas por ano (3 últimos anos);
 - o Número de pessoas formandas nesta altura (30 de Setembro de 2021);
 - o Número de turmas, em média, por modalidade de formação (3 últimos anos);
 - o Idade das pessoas formandas, em média, por modalidade (3 últimos anos);
 - o Profissões das pessoas formandas, por modalidade (3 últimos anos);
 - o Sexo das pessoas formandas (3 últimos anos);
 - o Habilitações literárias das pessoas formandas, em média (3 últimos anos);
 - o Taxas de execução, por modalidade (3 últimos anos);
 - Caso o SFP não atinja a taxa de execução de 100% e se o motivo foi a falta de pessoas formandas, quais as saídas profissionais que identificam como não tendo tido procura?
 - o Saídas profissionais deste SFP (3 últimos anos);
- Realidade generalista da região onde está inserido o SFP:
 - o Quais as especificidades encontram geograficamente e que possam ser relevantes?
- Em termos mais gerais: Identificam estereótipos de género associados a profissões?

1



As Profissões não têm Género

- Em termos mais específicos: Identificam estereótipos de género associados às escolhas profissionais das pessoas formandas?
 - o Em termos gerais;
 - o Em termos específicos neste SFP;
 - o E outros estereótipos (étnico-raciais, idadeísmo, religiosos, entre outros)?

- Que estratégias usam (ou julgam serem exequíveis) para evitar os estereótipos de género (ou outros identificados) neste SFP?

- Dados estatísticos desagregados por sexo neste SFP:
 - o Divisão por sexo na escolha das saídas profissionais (últimos 3 anos);
 - o Divisão por sexo na frequência dos cursos de formação profissional;
 - o Divisão por sexo na conclusão das saídas profissionais (últimos 3 anos).
 - o Taxa de empregabilidade das saídas profissionais (últimos 3 anos);
 - o Taxa de empregabilidade das saídas profissionais por sexo (últimos 3 anos);
 - o Número de ofertas de emprego e postos de trabalho por saídas profissionais (últimos 3 anos);

- Outras informações que considerem relevantes no âmbito deste projeto, enquanto entidades parceiras?

- Porque motivo consideram útil este projeto, caso o considerem?

- O pode ser alterado, caso identifiquem algum indicador?

2



versão Inglesa



Interview script with the Vocational Training Service (VTS)

- What is the reality of this SFP:
 - o Number of people graduating per year (last 3 years);
 - o Number of people trained at this time (30 September 2021);
 - o Number of classes, on average, by training modality (last 3 years);
 - o Age of graduates, on average, by modality (last 3 years);
 - o Professions of the trainees, by modality (last 3 years);
 - o Gender of graduates (last 3 years);
 - o Academic qualifications of persons undergoing training, on average (last 3 years);
 - o Implementation rates, by modality (last 3 years);
 - If the SFP does not reach the 100% execution rate and if the reason was a lack of trainees, what career paths do you identify as not having been in demand?
 - o Professional outputs of this SFP (last 3 years);
- Generalist reality of the region where the SFP is located:
 - o What specificities do you find geographically that may be relevant?
- More generally: Do they identify gender stereotypes associated with professions?
- In more specific terms: Do you identify gender stereotypes associated with trainees' career choices?
 - o In general terms;
 - o In specific terms in this SFP;





- What about other stereotypes (ethno-racial, ageism, religious, among others)?
- What strategies do you use (or think are feasible) to avoid gender (or other identified) stereotypes in this SFP?
- Statistical data disaggregated by sex in this SFP:
 - Breakdown by gender in the choice of career options (last 3 years);
 - Breakdown by gender in attendance of vocational training courses;
 - Breakdown by gender on completion of vocational exits (last 3 years).
 - Employability rate of the professional outputs (last 3 years);
 - Employability rate of occupational exits by gender (last 3 years);
 - Number of job vacancies and jobs by occupational exit (last 3 years);
- Other information you consider relevant in the context of this project, as partner entities?
- Why do you consider this project useful, if at all?
- What can be changed if they identify any indicators?



Modelos de livre consentimento esclarecido

Entrevistas



CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA PARTICIPAÇÃO EM ESTUDOS DE INVESTIGAÇÃO

IgualPro/Centro de Estudos Sociais, Coimbra

1

“IGualPro – As profissões não têm género”, é um projeto de investigação-ação, com financiamento das EEA Grants – Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021, executado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), e duração de 36 meses, que tem como objetivo de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes. Visa garantir as mesmas oportunidades para mulheres e homens no mercado de trabalho, combatendo a segregação nas escolhas educativas e vocacionais de crianças e jovens e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo (formação) e respetivas profissões, através de campanhas motivacionais diretamente vocacionadas para os homens optarem por profissões onde este se encontram claramente segregados, conforme lista de profissões alvo de majoração da medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

No âmbito deste projeto, foi elaborada uma entrevista para diagnóstico e levantamento de necessidades, identificação de boas práticas, estratégias existentes ou a implementar, entre outras informações. A duração prevista é de cerca de 1 hora e a qualquer momento, poderá optar por não responder a alguma questão e, se preferir, deixar de participar na investigação, sem qualquer tipo de prejuízo pessoal.

Este estudo não traz nenhum tipo de ganho financeiro aos/às participantes, pelo que sua participação é estritamente voluntária, sem que cause prejuízos ou acarrete riscos aos/às entrevistados/as.

É garantida a confidencialidade e o uso exclusivo dos dados aqui recolhidos para a investigação proposta. A sua identificação nunca será tornada pública e os dados não serão analisados individualmente. É garantido, também, um ambiente de privacidade no decorrer da entrevista.



As Profissões não têm Género

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. A equipa de investigação estará totalmente disponível para lhe responder. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, por favor, assinie este documento.

Investigadores/as responsáveis: Tatiana Moura
 Telefone: +351 239 855570 / +351 96 5241037
 Endereço eletrónico: tatiana@ces.uc.pt

2

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoa/s acima identificadas. 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 os mesmos apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: _____

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Declaro ainda, nos termos e para os efeitos previstos no disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (RGPD), que passou a produzir efeitos a partir de 25 de maio de 2018, conjugado com a Lei nº 67/98 de 26 de Outubro, alterada pela Lei nº 103/2015, de 24 de agosto, que fui informado/a e dou, com a assinatura do presente, a minha concordância e o meu consentimento a que o tratamento dos meus dados pessoais seja feito de acordo com a lei e com o previsto neste documento, conforme o seguinte:



As Profissões não têm Género

- Proteção de dados Pessoais: No âmbito da sua atividade, o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e a equipa de Investigadoras/es do IgualPro, tratará dos dados pessoais dos/as participantes, com total respeito pela privacidade e pelos direitos dos titulares dos dados pessoais, para manter relações de total confiança mútua.

- Responsável e Encarregado pela proteção de dados pessoais: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Morada: Colégio de S. Jerónimo, Largo D. Dinis, Apartado 3087, 3000-995 Coimbra. Contactos: e-mail: epd@ces.uc.pt; Telefone Geral (+ 351) 239 855 570.

- Dados fornecidos: Recolhemos os dados pessoais fornecidos nesta autorização, nome do/a participante acima indicados, na estrita modalidade de conservação dos mesmos para comprovação da autorização prestada no âmbito deste Projeto e na exclusiva e estrita finalidade desta.

Os dados recolhidos nas entrevistas, dados específicos, sensíveis e de vida privada a recolher e posteriormente a tratar para o presente estudo (nos termos e no âmbito de alcance e aplicação do IgualPro) estão em conformidade com os procedimentos e requisitos legais e complementados com as informações dos pontos seguintes. Estes dados são totalmente anónimos, confidenciais e voluntários, e serão utilizados unicamente com os estritos objetivos e finalidades específicos desta investigação, não podendo ser usados para finalidades incompatíveis com aquelas para que foi autorizada a sua recolha.

- Tratamento e utilização dos dados pessoais: Os dados pessoais são tratados através de processos automáticos e manuais, utilizando as medidas e salvaguardas tecnológicas e os controlos organizacionais adequados e que consideramos necessários para a respetiva proteção e preservação. O tratamento dos dados pessoais é realizado com as práticas adequadas para garantir a segurança da informação e a respetiva integridade, confidencialidade e disponibilidade. Os colaboradores, docentes e investigadores do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, garantem elevados padrões éticos, através do compromisso formal de confidencialidade e sigilo profissionais, nas várias atividades e projetos de tratamento administrativo, lecionação, investigação e relacionamento com as partes interessadas.

- Período de conservação, transmissão/comunicação e interconexão dos dados: Os dados pessoais são conservados pelo tempo necessário a cumprir a finalidade a que se destinam no âmbito deste projeto de investigação, exceto se existir uma obrigação legal que exija período diverso. Os dados pessoais são transmitidos/comunicados, apenas e só, para as mesmas finalidades, para as entidades a que a Lei obriga ou para parceiros referenciados, investigação e



As Profissões não têm Género

fins estatísticos mediante, neste caso, o consentimento do/a titular dos dados. Não será realizada interconexão de dados pessoais, salvo autorização legal ou autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

- Direitos dos titulares dos dados pessoais: Garante-se o cumprimento da legislação em vigor sobre privacidade e proteção de dados pessoais, sendo os nossos processos organizados para dar uma resposta eficaz aos pedidos de acesso e consulta dos dados pessoais, atualização, alteração ou entrega num formato estruturado e corrente, se aplicável. O titular, ou legal representante, dos dados tem direito a ser informado sobre aspetos relevantes do tratamento; direito de acesso aos seus dados; direito à retificação dos seus dados; direito à atualização dos seus dados; direito à limitação do tratamento dos seus dados; direito à eliminação/apagamento dos dados; direito à portabilidade dos dados (quando tal seja tecnicamente possível); direito de se opor ao tratamento. Para exercer estes direitos o titular dos dados terá apenas de o solicitar por meio comunicação dirigida ao Encarregado da Proteção de Dados, por correio eletrónico para o endereço epd@ces.uc.pt ou carta enviada por via postal simples.

- Reclamação: Os titulares dos dados pessoais podem reclamar sobre o respetivo tratamento, junto da autoridade nacional de controlo, a Comissão Nacional de Proteção de Dados. Qualquer informação adicional, esclarecimento de dúvidas ou reclamação, relativamente ao tratamento dos dados pessoais, pode ser obtida através do contacto: epd@ces.uc.pt.

Assinatura do/a Participante _____

4



Grupos Focais



CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA PARTICIPAÇÃO EM ESTUDOS DE INVESTIGAÇÃO

IgualPro/Centro de Estudos Sociais, Coimbra

1

“IGualPro – As profissões não têm género”, é um projeto de investigação-ação, com financiamento das EEA Grants – Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021, executado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), e duração de 36 meses, que tem como objetivo de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes. Visa garantir as mesmas oportunidades para mulheres e homens no mercado de trabalho, combatendo a segregação nas escolhas educativas e vocacionais de crianças e jovens e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo (formação) e respetivas profissões, através de campanhas motivacionais diretamente vocacionadas para os homens optarem por profissões onde este se encontram claramente segregados, conforme lista de profissões alvo de majoração da medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

No âmbito deste projeto, foram elaboradas entrevistas de grupos focais para diagnóstico e levantamento de necessidades, identificação de boas práticas, estratégias existentes ou a implementar, entre outras informações. A duração prevista é de cerca de 1 hora e a qualquer momento, poderá optar por não responder a alguma questão e, se preferir, deixar de participar na investigação, sem qualquer tipo de prejuízo pessoal.

Este estudo não traz nenhum tipo de ganho financeiro aos/às participantes, pelo que sua participação é estritamente voluntária, sem que cause prejuízos ou acarrete riscos aos/às entrevistados/as.

É garantida a confidencialidade e o uso exclusivo dos dados aqui recolhidos para a investigação proposta. A sua identificação nunca será tornada pública e os dados não serão analisados



As Profissões não têm Género

individualmente. É garantido, também, um ambiente de privacidade no decorrer da entrevista de grupo focal.

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. A equipa de investigação estará totalmente disponível para lhe responder. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, por favor, assinie este documento.

2

Investigadores/as responsáveis: Tatiana Moura
 Telefone: +351 239 855570 / +351 96 5241037
 Endereço eletrónico: tatiana@ces.uc.pt

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoa/s acima identificadas. 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 os mesmos apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: _____

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Declaro ainda, nos termos e para os efeitos previstos no disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (RGPD), que passou a produzir efeitos a partir de 25 de maio de 2018, conjugado com a Lei nº 67/98 de 26 de Outubro, alterada pela Lei nº 103/2015, de 24 de agosto, que fui informado/a e dou, com a assinatura do presente, a minha concordância



As Profissões não têm Género

e o meu consentimento a que o tratamento dos meus dados pessoais seja feito de acordo com a lei e com o previsto neste documento, conforme o seguinte:

- Proteção de dados Pessoais: No âmbito da sua atividade, o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e a equipa de Investigadoras/es do IgualPro, tratará dos dados pessoais dos/as participantes, com total respeito pela privacidade e pelos direitos dos titulares dos dados pessoais, para manter relações de total confiança mútua.

- Responsável e Encarregado pela proteção de dados pessoais: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Morada: Colégio de S. Jerónimo, Largo D. Dinis, Apartado 3087, 3000-995 Coimbra. Contactos: e-mail: epd@ces.uc.pt; Telefone Geral (+ 351) 239 855 570.

- Dados fornecidos: Recolhemos os dados pessoais fornecidos nesta autorização, nome do/a participante acima indicados, na estrita modalidade de conservação dos mesmos para comprovação da autorização prestada no âmbito deste Projeto e na exclusiva e estrita finalidade desta.

Os dados recolhidos nas entrevistas de grupo focal, dados específicos, sensíveis e de vida privada a recolher e posteriormente a tratar para o presente estudo (nos termos e no âmbito de alcance e aplicação do IgualPro) estão em conformidade com os procedimentos e requisitos legais e complementados com as informações dos pontos seguintes. Estes dados são totalmente anónimos, confidenciais e voluntários, e serão utilizados unicamente com os estritos objetivos e finalidades específicos desta investigação, não podendo ser usados para finalidades incompatíveis com aquelas para que foi autorizada a sua recolha.

- Tratamento e utilização dos dados pessoais: Os dados pessoais são tratados através de processos automáticos e manuais, utilizando as medidas e salvaguardas tecnológicas e os controlos organizacionais adequados e que consideramos necessários para a respetiva proteção e preservação. O tratamento dos dados pessoais é realizado com as práticas adequadas para garantir a segurança da informação e a respetiva integridade, confidencialidade e disponibilidade. Os colaboradores, docentes e investigadores do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, garantem elevados padrões éticos, através do compromisso formal de confidencialidade e sigilo profissionais, nas várias atividades e projetos de tratamento administrativo, lecionação, investigação e relacionamento com as partes interessadas.

- Período de conservação, transmissão/comunicação e interconexão dos dados: Os dados pessoais são conservados pelo tempo necessário a cumprir a finalidade a que se destinam no âmbito deste projeto de investigação, exceto se existir uma obrigação legal que exija período

3



As Profissões não têm Género

diverso. Os dados pessoais são transmitidos/comunicados, apenas e só, para as mesmas finalidades, para as entidades a que a Lei obriga ou para parceiros referenciados, investigação e fins estatísticos mediante, neste caso, o consentimento do/a titular dos dados. Não será realizada interconexão de dados pessoais, salvo autorização legal ou autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

- Direitos dos titulares dos dados pessoais: Garante-se o cumprimento da legislação em vigor sobre privacidade e proteção de dados pessoais, sendo os nossos processos organizados para dar uma resposta eficaz aos pedidos de acesso e consulta dos dados pessoais, atualização, alteração ou entrega num formato estruturado e corrente, se aplicável. O titular, ou legal representante, dos dados tem direito a ser informado sobre aspetos relevantes do tratamento; direito de acesso aos seus dados; direito à retificação dos seus dados; direito à atualização dos seus dados; direito à limitação do tratamento dos seus dados; direito à eliminação/apagamento dos dados; direito à portabilidade dos dados (quando tal seja tecnicamente possível); direito de se opor ao tratamento. Para exercer estes direitos o titular dos dados terá apenas de o solicitar por meio comunicação dirigida ao Encarregado da Proteção de Dados, por correio eletrónico para o endereço epd@ces.uc.pt ou carta enviada por via postal simples.

- Reclamação: Os titulares dos dados pessoais podem reclamar sobre o respetivo tratamento, junto da autoridade nacional de controlo, a Comissão Nacional de Proteção de Dados. Qualquer informação adicional, esclarecimento de dúvidas ou reclamação, relativamente ao tratamento dos dados pessoais, pode ser obtida através do contacto: epd@ces.uc.pt.

Assinatura do/a Participante _____

4



Questionários



CONSENTIMENTO INFORMADO, ESCLARECIDO E LIVRE PARA PARTICIPAÇÃO EM ESTUDOS DE INVESTIGAÇÃO

IgualPro/Centro de Estudos Sociais, Coimbra

1

“IGualPro – As profissões não têm género”, é um projeto de investigação-ação, com financiamento das EEA Grants – Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021, executado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), e duração de 36 meses, que tem como objetivo de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes. Visa garantir as mesmas oportunidades para mulheres e homens no mercado de trabalho, combatendo a segregação nas escolhas educativas e vocacionais de crianças e jovens e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo (formação) e respetivas profissões, através de campanhas motivacionais diretamente vocacionadas para os homens optarem por profissões onde este se encontram claramente segregados, conforme lista de profissões alvo de majoração da medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

No âmbito deste projeto, foram elaborados questionários de diagnóstico sobre a presença de estereótipos de género na escolha das profissões, entre outras informações. A duração prevista é de cerca de 1 hora e a qualquer momento, poderá optar por não responder a alguma questão e, se preferir, deixar de participar na investigação, sem qualquer tipo de prejuízo pessoal.

Este estudo não traz nenhum tipo de ganho financeiro aos/às participantes, pelo que sua participação é estritamente voluntária, sem que cause prejuízos ou acarrete riscos aos/às entrevistados/as.

É garantida a confidencialidade e o uso exclusivo dos dados aqui recolhidos para a investigação proposta. A sua identificação nunca será tornada pública e os dados não serão analisados individualmente. É garantido, também, um ambiente de privacidade no decorrer da entrevista de grupo focal.



As Profissões não têm Género

Por favor, leia com atenção a seguinte informação. Se achar que algo está incorreto ou que não está claro, não hesite em solicitar mais informações. A equipa de investigação estará totalmente disponível para lhe responder. Se concorda com a proposta que lhe foi feita, por favor, assine este documento.

Investigadores/as responsáveis: Tatiana Moura
 Telefone: +351 239 855570 / +351 96 5241037
 Endereço eletrónico: tatiana@ces.uc.pt

2

Declaro ter lido e compreendido este documento, bem como as informações verbais que me foram fornecidas pela/s pessoa/s acima identificadas. 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 os mesmos apenas serão utilizados para esta investigação e nas garantias de confidencialidade e anonimato que me são dadas pelo/a investigador/a.

Nome: _____

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

Declaro ainda, nos termos e para os efeitos previstos no disposto no Regulamento Geral de Proteção de Dados da União Europeia (RGPD), que passou a produzir efeitos a partir de 25 de maio de 2018, conjugado com a Lei nº 67/98 de 26 de Outubro, alterada pela Lei nº 103/2015, de 24 de agosto, que fui informado/a e dou, com a assinatura do presente, a minha concordância e o meu consentimento a que o tratamento dos meus dados pessoais seja feito de acordo com a lei e com o previsto neste documento, conforme o seguinte:



As Profissões não têm Género

- Proteção de dados Pessoais: No âmbito da sua atividade, o Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra e a equipa de Investigadoras/es do IgualPro, tratará dos dados pessoais dos/as participantes, com total respeito pela privacidade e pelos direitos dos titulares dos dados pessoais, para manter relações de total confiança mútua.

- Responsável e Encarregado pela proteção de dados pessoais: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. Morada: Colégio de S. Jerónimo, Largo D. Dinis, Apartado 3087, 3000-995 Coimbra. Contactos: e-mail: epd@ces.uc.pt; Telefone Geral (+ 351) 239 855 570.

- Dados fornecidos: Recolhemos os dados pessoais fornecidos nesta autorização, nome do/a participante acima indicados, na estrita modalidade de conservação dos mesmos para comprovação da autorização prestada no âmbito deste Projeto e na exclusiva e estrita finalidade desta.

Os dados recolhidos nas entrevistas de grupo focal, dados específicos, sensíveis e de vida privada a recolher e posteriormente a tratar para o presente estudo (nos termos e no âmbito de alcance e aplicação do IgualPro) estão em conformidade com os procedimentos e requisitos legais e complementados com as informações dos pontos seguintes. Estes dados são totalmente anónimos, confidenciais e voluntários, e serão utilizados unicamente com os estritos objetivos e finalidades específicos desta investigação, não podendo ser usados para finalidades incompatíveis com aquelas para que foi autorizada a sua recolha.

- Tratamento e utilização dos dados pessoais: Os dados pessoais são tratados através de processos automáticos e manuais, utilizando as medidas e salvaguardas tecnológicas e os controlos organizacionais adequados e que consideramos necessários para a respetiva proteção e preservação. O tratamento dos dados pessoais é realizado com as práticas adequadas para garantir a segurança da informação e a respetiva integridade, confidencialidade e disponibilidade. Os colaboradores, docentes e investigadores do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, garantem elevados padrões éticos, através do compromisso formal de confidencialidade e sigilo profissionais, nas várias atividades e projetos de tratamento administrativo, lecionação, investigação e relacionamento com as partes interessadas.

- Período de conservação, transmissão/comunicação e interconexão dos dados: Os dados pessoais são conservados pelo tempo necessário a cumprir a finalidade a que se destinam no âmbito deste projeto de investigação, exceto se existir uma obrigação legal que exija período diverso. Os dados pessoais são transmitidos/comunicados, apenas e só, para as mesmas finalidades, para as entidades a que a Lei obriga ou para parceiros referenciados, investigação e



As Profissões não têm Género

fins estatísticos mediante, neste caso, o consentimento do/a titular dos dados. Não será realizada interconexão de dados pessoais, salvo autorização legal ou autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados.

- Direitos dos titulares dos dados pessoais: Garante-se o cumprimento da legislação em vigor sobre privacidade e proteção de dados pessoais, sendo os nossos processos organizados para dar uma resposta eficaz aos pedidos de acesso e consulta dos dados pessoais, atualização, alteração ou entrega num formato estruturado e corrente, se aplicável. O titular, ou legal representante, dos dados tem direito a ser informado sobre aspetos relevantes do tratamento; direito de acesso aos seus dados; direito à retificação dos seus dados; direito à atualização dos seus dados; direito à limitação do tratamento dos seus dados; direito à eliminação/apagamento dos dados; direito à portabilidade dos dados (quando tal seja tecnicamente possível); direito de se opor ao tratamento. Para exercer estes direitos o titular dos dados terá apenas de o solicitar por meio comunicação dirigida ao Encarregado da Proteção de Dados, por correio eletrónico para o endereço epd@ces.uc.pt ou carta enviada por via postal simples.

- Reclamação: Os titulares dos dados pessoais podem reclamar sobre o respetivo tratamento, junto da autoridade nacional de controlo, a Comissão Nacional de Proteção de Dados. Qualquer informação adicional, esclarecimento de dúvidas ou reclamação, relativamente ao tratamento dos dados pessoais, pode ser obtida através do contacto: epd@ces.uc.pt.

Assinatura do/a Participante _____

4



IGUAL PRO

As Profissões não têm Género

Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Operador do Programa:



Promotor do Projeto:



Entidades Parceiras:

