

ASSIMETRIAS ENTRE MULHERES E HOMENS EM PORTUGAL

Projeto Equality Platform
and Standard

FACTSHEET 1

Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein 
Norway grants 

Operador do Programa: Promotor do Projeto:


COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

 REPÚBLICA
PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO DA
IGUALDADE E MIGRAÇÕES

 REPÚBLICA
PORTUGUESA
SECRETÁRIO DE ESTADO
DO TRABALHO

 CITE
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Entidades Parceiras:

Instituto Português da  Qualidade

 GEP
Grupo de Estratégia
e Políticas
do Trabalho, Inclusão Social e Migração

 Likestillings- og
diskrimineringsombodet

 Directorate of Equality
Iceland

ÍNDICE

2 **População**

3 **Parentalidade**

5 **Educação**

7 **Mercado de trabalho**

13 **Tomada de decisão**

15 **Pobreza**

População

A % de mulheres na população portuguesa é superior à % de homens



5 439 503 4 858 749

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 2020

Idade média da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 2020.

 2019 29,9 anos
 2020 30,2 anos

Idade média ao nascimento de um/a filho/a

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 2020

 2019 31,4 anos
 2020 31,6 anos

Esperança de vida aos 65 anos²

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 2020

 21,11 anos
 17,76 anos



100

Índice de envelhecimento (N.º)³

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 2020

 2019 194,2
 2020 198,5
 2019 133,6
 2020 136,9

0



Idade média ao 1.º casamento

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 2020

 2019 32,4 anos
 2020 33,4 anos
 2019 33,9 anos
 2020 34,9 anos

Esperança de vida à nascença¹

Fonte: INE, Estatísticas Demográficas, 2020.

 83,67 anos

 78,07 anos

- 1 Número médio de anos que uma pessoa à nascença pode esperar viver, mantendo-se as taxas de mortalidade por idades observadas no momento.
- 2 Número médio de anos que uma pessoa que atinja a idade exata de 65 anos pode esperar ainda viver, mantendo-se as taxas de mortalidade por idades observadas no momento.
- 3 Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10^{^2}) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Parentalidade

N.º de crianças nascidas



2020

84.530

2021

79.582

Homens que receberam subsídio por licença parental inicial de uso exclusivo do pai

Fontes: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP, 2021

Obrigatória

5 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009, 15 dias desde setembro de 2015 e 20 dias desde janeiro de 2020.



Em % do total de crianças nascidas



Facultativa

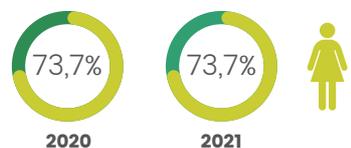
15 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009 e 5 dias desde janeiro de 2020.



Em % do total de crianças nascidas



Em % do total de licenças das mulheres



Em % do total de licenças das mulheres



Homens que partilharam a licença parental inicial de 120/150 dias

Fontes: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP, 2021



Em % do total de crianças nascidas



Em % do total de licenças das mulheres



Mulheres que receberam subsídio por licença parental inicial de 120/150 dias

Fontes: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP, 2021



Em % do total de crianças nascidas



Parentalidade

Homens que receberam subsídio social parental

Fontes: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP, 2021



Em % do total de crianças nascidas



Em % do total de licenças das mulheres

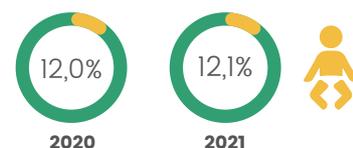


Mulheres que receberam subsídio social parental

Fontes: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP, 2021



Em % do total de crianças nascidas



Agregados familiares monoparentais

Fontes: INE, PORDATA, 2021

TOTAL

452.835

Quantos são os agregados familiares monoparentais em que só a mãe ou só o pai vive com os/as filhos/as?

Mulheres
370.761



Homens
82.075

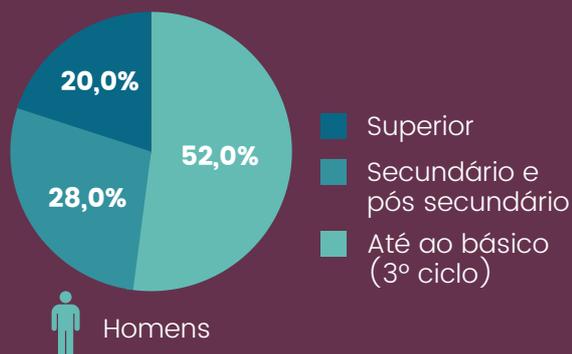
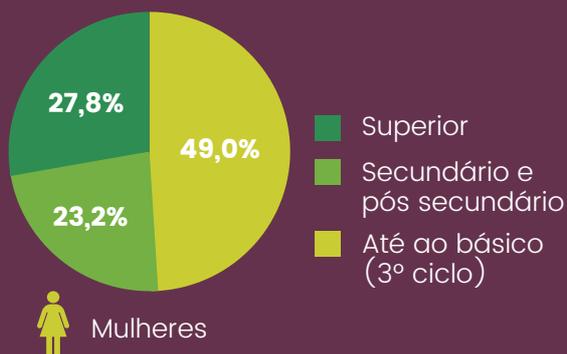
81,9%

18,1%

Educação

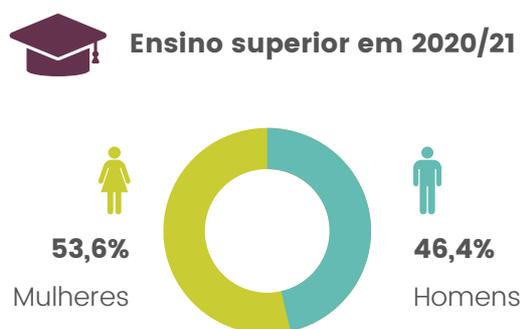
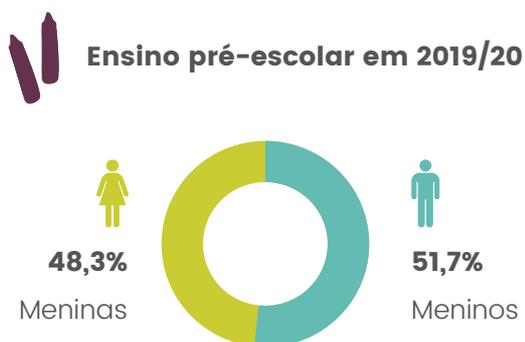
População por nível de escolaridade (16-89 anos)

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021



Alunos/as inscritos/as (%)

Fonte: DGEEC, Indicadores Gerais da Educação. Dados atualizados em setembro de 2021.



As alunas matriculadas estão menos representadas do que os alunos em todos os níveis de ensino com a exceção do ensino superior, onde representam 53,6%.

56,1%

das pessoas desempregadas com o ensino superior são mulheres.

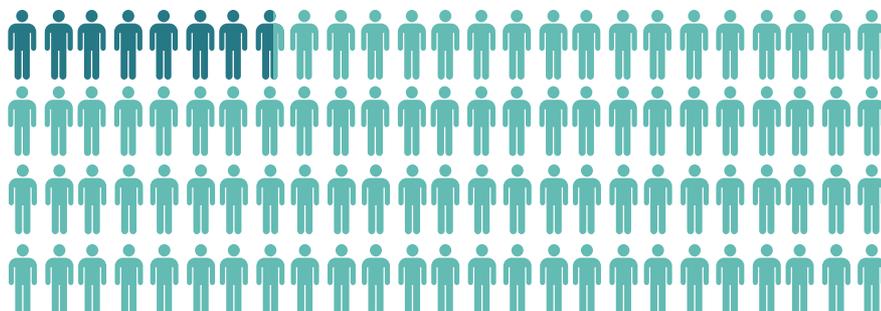
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021

Educação

Taxa de abandono precoce de educação e formação (%)⁴

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021

Homens
7,7%



Mulheres
4,1%



A taxa de retenção⁵ e desistência⁶ é mais elevada nos rapazes do que nas raparigas em qualquer ciclo de estudos.

Fonte: DGEEC, Indicadores gerais da educação. Dados atualizados em setembro de 2021

5,9%

é o valor mais baixo de sempre da taxa de abandono precoce de educação e formação, registado em 2021.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021

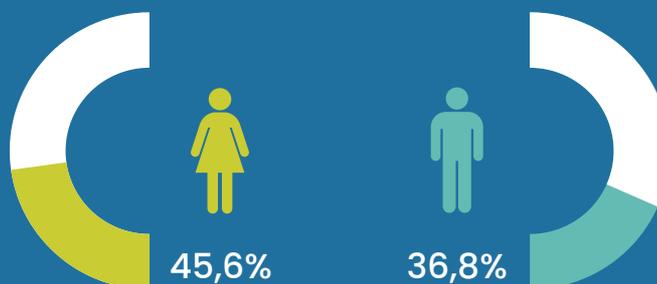
4 É a percentagem de pessoas entre os 18 e os 24 anos que deixou de estudar sem ter completado o ensino secundário.

5 Situação que ocorre em consequência do aproveitamento sem êxito do/a aluno/a pelo não cumprimento dos requisitos previstos na legislação em vigor para a frequência no ano de escolaridade seguinte àquele em que se encontra (metainformação – DGEEC).

6 Situação que ocorre em consequência do abandono temporário de aluno/a ou formando/a da frequência das atividades letivas de um curso, de um período de formação ou de uma ou mais disciplinas no decurso de um ano letivo. Inclui-se o abandono, a anulação da matrícula e a exclusão por excesso de faltas (metainformação – DGEEC).

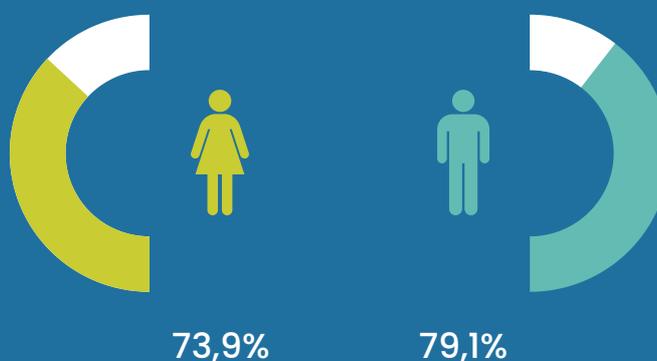
Mercado de trabalho

Taxa de inatividade 2021 16 e mais anos



A taxa de inatividade em 2021 (41,5%) foi a mais baixa desde 2017 (41,0%).

Taxa de atividade 2021 16 - 64 anos



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021

Taxa de emprego 20 - 64 anos



A assimetria entre a taxa de emprego dos homens e das mulheres foi de 5,9%, em 2021.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021



A taxa de emprego das mulheres em Portugal **aumenta com a presença de filhos/as.**

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Mercado de trabalho

Taxa de desemprego



Em 2021, houve mais 14,4 mil mulheres do que homens em situação de desemprego.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021



O desemprego de longa duração atinge mais as mulheres do que os homens.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021

% de população empregada a tempo parcial



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021

% de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato não permanente



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2021

12,6%

é a percentagem de práticas de assédio sexual no local de trabalho em Portugal, sendo superior à média da União Europeia, que é de 2%. Entre as pessoas que já foram alvo de assédio sexual no local de trabalho, 14,4% são mulheres e 8,6% são homens.

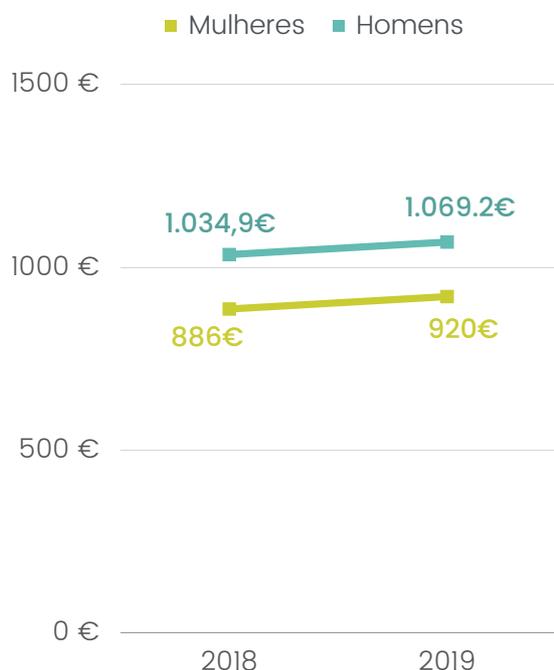
16,5%

é a percentagem do assédio moral em Portugal, também muito superior à média nos outros países europeus, que é de 4,1%. As vítimas são maioritariamente mulheres (16,7%) mas também se verifica um número expressivo de homens (15,9%).

Fonte: Torres, Anália (coord.); Costa, Dália; Sant'ana, Helena; Coelho, Bernardo; Sousa, Isabel (2016), Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, Lisboa: CITE e CIEG.

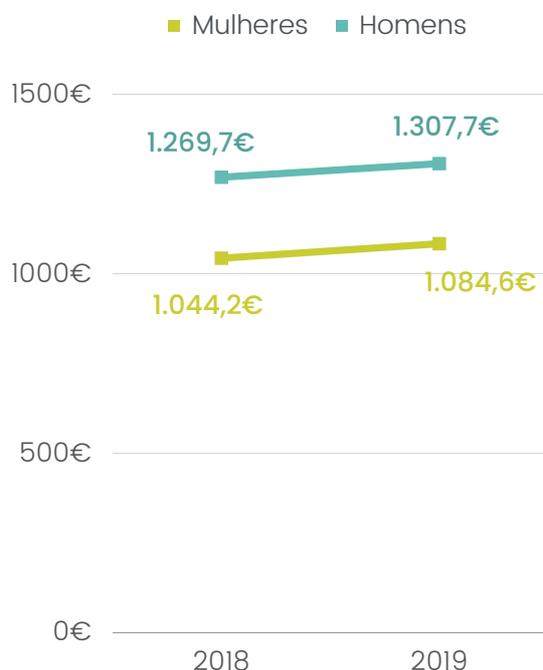
Mercado de trabalho

Remunerações médias base



Fonte: GEP/ MTSSS, Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, 2021, 3ª edição.

Remunerações médias ganho⁷



Fonte: GEP/ MTSSS, Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, 2021, 3ª edição.



Diferenças remuneratórias em 2019

foram de 14,0% na remuneração média base e de 17,1% na remuneração média ganho.

223€/mês

é o valor médio no ganho que as mulheres perdem em relação aos homens.

Fonte: GEP/ MTSSS, Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, 2021, 3ª edição.

⁷ Incluem, além da remuneração base, os prémios e subsídios regulares e a remuneração por trabalho suplementar.

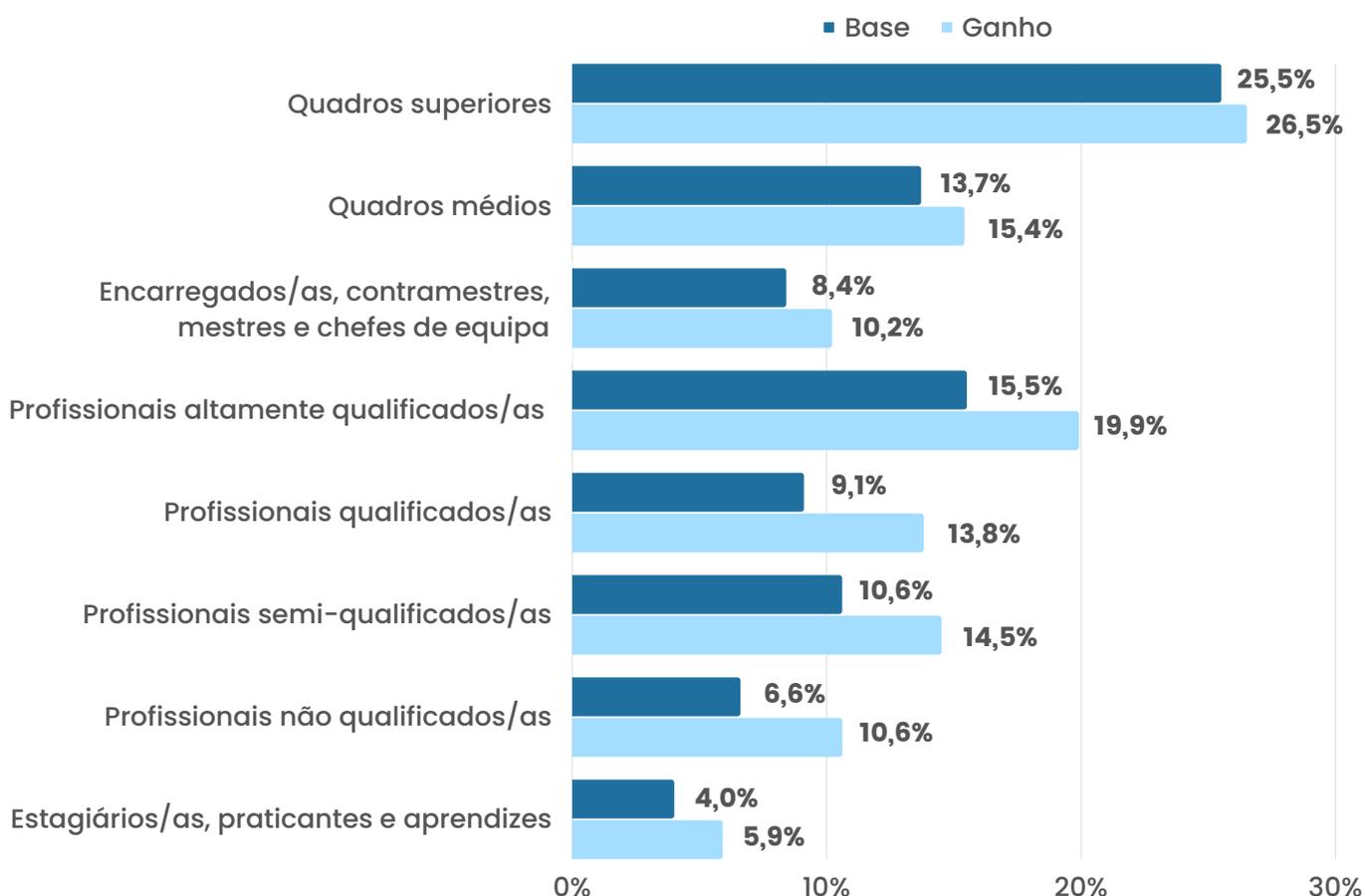
Mercado de trabalho

Diferenças remuneratórias entre mulheres e homens na remuneração média base e no ganho, por nível de qualificação - 2019

Fonte: GEP/ MTSSS, Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens - 2021, 3ª edição

As diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, em desfavor das mulheres, são mais acentuadas nos níveis de qualificação mais elevados.

Remuneração Média Base e Ganho



NOTA

Remuneração mensal base: Montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros pago aos/às trabalhadores/as no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho independentemente de terem faltado ou não, por férias, maternidade, greves, formação profissional, doença e acidentes de trabalho por tempo igual ou inferior a um mês.

Exclui: quaisquer prémios, subsídios (Natal, alimentação, alojamento, de turno, de férias, de função e outros), diuturnidades e gratificações, mesmo que estes constem na definição de remuneração base do respetivo instrumento de regulamentação do trabalho.

Remuneração mensal ganho: Remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar

Mercado de trabalho

Diferenças remuneratórias entre mulheres e homens na remuneração média base e no ganho, por nível de escolaridade - 2019

Fonte: GEP/ MTSSS, Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens - 2021, 3ª edição

As diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, em desfavor das mulheres, são maiores nos níveis de escolaridade mais elevados.

	Remuneração Média Base	Remuneração Média Ganho
Ensino Superior	26,2%	26,9%
Ensino Secundário + Pós Secundário não Superior	19,8%	22,9%
Ensino Básico ou Inferior	16,6%	21,4%

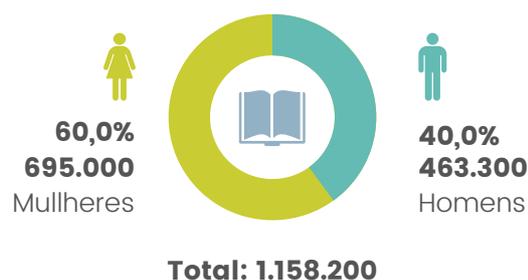
População empregada por conta de outrem, 2021

Fonte: INE, Inquérito ao emprego, 2021

Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores/as e gestores/as executivos/as

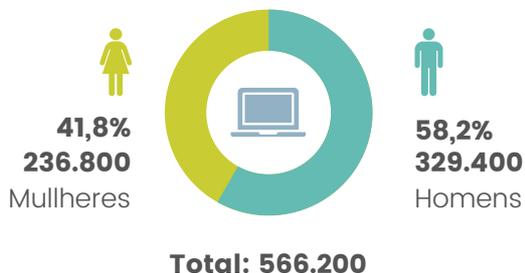


Especialistas das atividades intelectuais e científicas

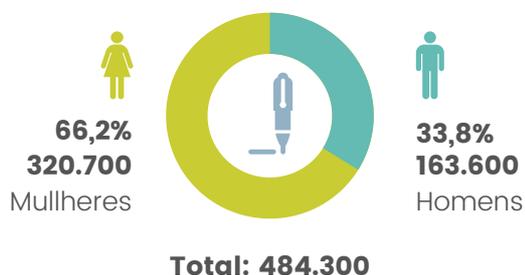


Mercado de trabalho

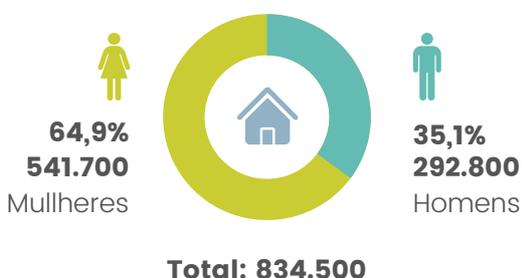
Técnicos/as e profissões de nível intermédio



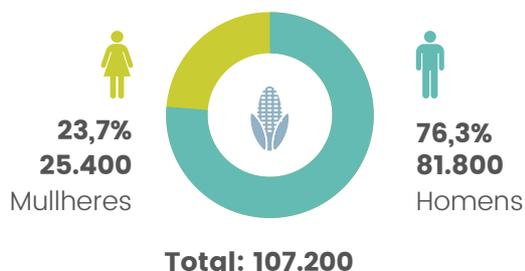
Pessoal administrativo



Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as



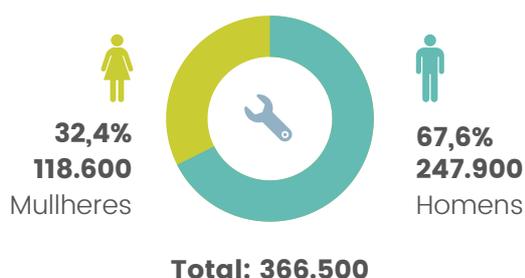
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta



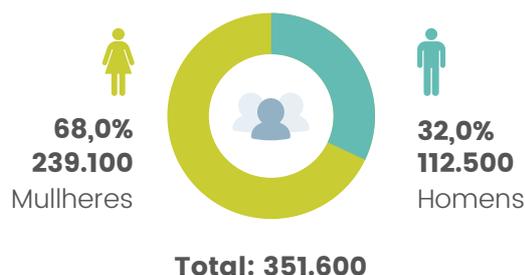
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices



Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem



Trabalhadores/as não qualificados/as



Nota:

Por razões de arredondamento, os totais podem não corresponder à soma das parcelas.

Tomada de decisão



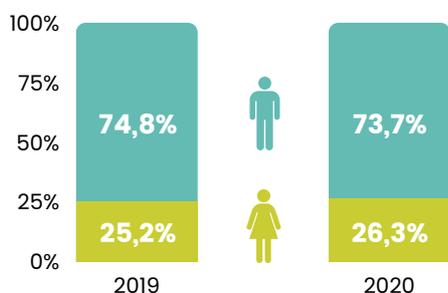
26,3%

dos membros dos conselhos de administração das empresas pertencentes ao *Portuguese Stock Index*, em 2020, são mulheres.

Face a 2019, houve um aumento de 1,1 pontos percentuais, o que pode constituir um indicador do impacto da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

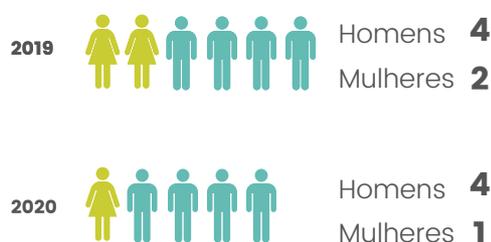
Membros do conselho de administração das empresas pertencentes ao Portuguese Stock Index - PSI20

Fonte: INE, Sistema de contas integradas das empresas



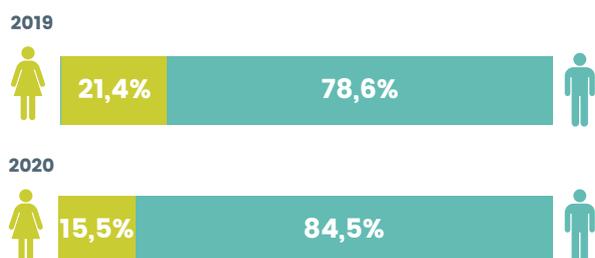
Membros do conselho de administração do Banco de Portugal

Fonte: INE, Banco de Portugal



Proporção de embaixadores/as

Fonte: INE, Ministério dos Negócios Estrangeiros



Proporção de juizes/as em 2020

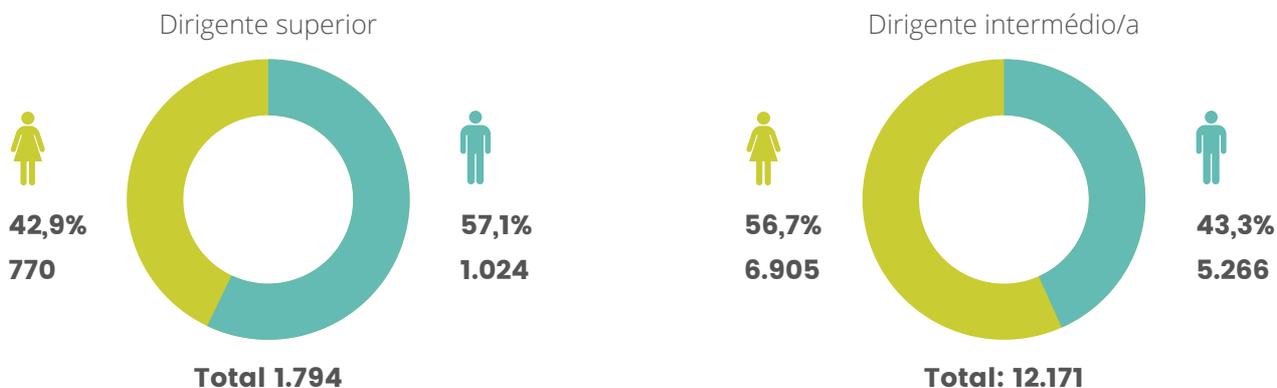
Fonte: INE, Direção-Geral da Política de Justiça



Tomada de decisão

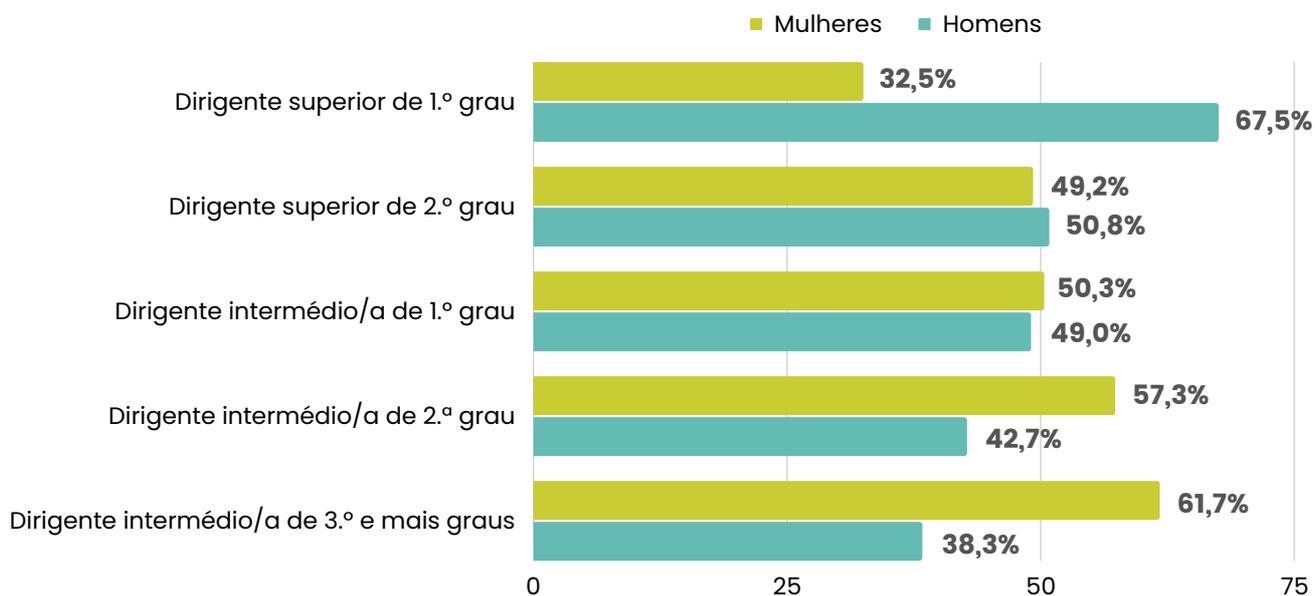
Cargos de direção na Administração Pública por sexo

Fonte: DGAEP - SIOE (dados disponíveis em 21-01-2022)



Cargos de direção na Administração Pública (%) por grau e sexo

Fonte: DGAEP - SIOE (dados disponíveis em 21-01-2022)



Na Administração Pública, quanto mais baixo o grau de dirigente maior a % de mulheres.



Pobreza

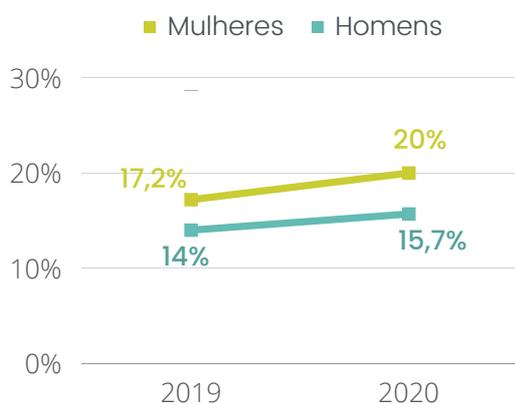
População residente em risco de pobreza ou exclusão social em 2021 (rendimentos de 2020)



Registou um crescimento face a 2020 (rendimentos de 2019) ♀ 20,9% e ♂ 18,9%

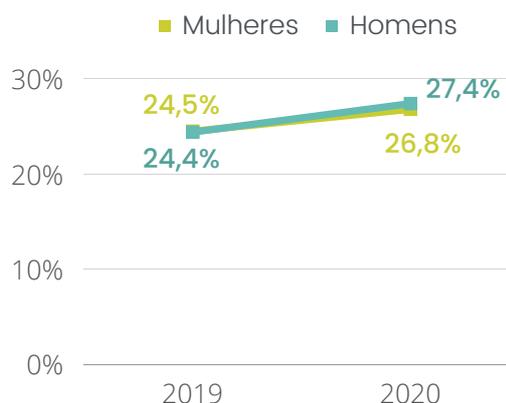
Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento - 2021

Taxa de risco de pobreza⁸ após transferências sociais das pessoas reformadas



Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento - 2021

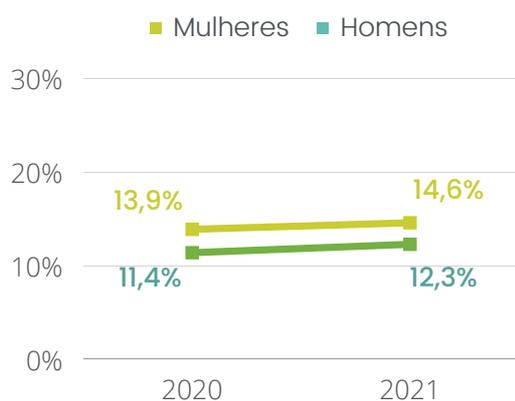
Taxa de intensidade da pobreza⁹ (60% da mediana)



Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento - 2021

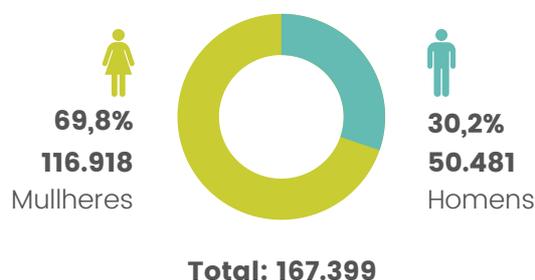
O risco de pobreza é mais elevado nas mulheres, em especial ao atingirem idade superior a 65 anos.

Taxa de privação material e social¹⁰



Fonte: INE, EU-SILC: Inquérito às Condições de Vida e Rendimento - 2021

Pessoas beneficiárias do Complemento Solidário para Idosos (CSI), 2021



FONTE: ISS/MTSSS, Estatísticas da Segurança Social

8 Corresponde à proporção de habitantes com rendimentos anuais por adulto equivalente, inferiores a 60% da mediana da distribuição dos rendimentos monetários líquidos equivalentes. Após transferências sociais inclui neste caso pensões de velhice ou sobrevivência e outras transferências sociais. Os dados sobre este indicador referem-se ao ano dos rendimentos (anterior ao do inquérito).

9 Corresponde à diferença entre o rendimento mediano equivalente disponível de indivíduos abaixo do limiar de risco de pobreza e o limiar de risco de pobreza, expressa em % deste limiar. Os dados sobre este indicador referem-se ao ano dos rendimentos (anterior ao do inquérito).

10 Definida como a ausência forçada de uma combinação de itens que descrevem as condições de vida material, como as condições de habitação, a posse de determinados bens duráveis e da capacidade de assumir compromissos básicos. Os dados sobre este indicador respeitam ao ano de realização do inquérito.

SOBRE O PROJETO EQUALITY PLATFORM AND STANDARD

A CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é promotora do projeto Equality Platform and Standard, financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021, em que a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é Operadora de Programa.

O Projeto tem como finalidade promover a igualdade de género e o combate às persistentes disparidades de género no mercado de trabalho, designadamente a desigualdade remuneratória entre mulheres e homens.

E tem dois objetivos principais:

- i. Construção de uma plataforma online para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas;
- ii. Elaboração da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens, tendo como exemplo, e no quadro de troca de boas práticas com o parceiro Islandês do projeto, a Norma Islandesa ÍST 85:2012 - Equal wage management system - Requirements and guidance.

O projeto, que decorre entre outubro de 2019 e abril de 2023, é desenvolvido em parceria com o Instituto Português da Qualidade (IPQ), o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP/MTSSS), o Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO) (Noruega) e a Directorate of Equality (Jafnrettisstofa) (Islândia).

Mais informação em: <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps>

SOBRE O EEA GRANTS

Através do Acordo sobre o Espaço Económico Europeu (EEE), a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega são parceiros no mercado interno com os Estados-Membros da União Europeia.

Como forma de promover um contínuo e equilibrado reforço das relações económicas e comerciais, as partes do Acordo do EEE estabeleceram um Mecanismo Financeiro plurianual, conhecido como EEA Grants.

Os EEA Grants têm como objetivos reduzir as disparidades sociais e económicas na Europa e reforçar as relações bilaterais entre estes três países e os países beneficiários.

Para o período 2014-2021, foi acordada uma contribuição total de 2,8 mil milhões de euros para 15 países beneficiários. Portugal beneficiará de uma verba de 102,7 milhões de euros.”

Saiba mais em: www.eeagrants.gov.pt/pt/

Working together for an inclusive Europe

Financiado por:

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Operador do Programa: Promotor do Projeto:



Entidades Parceiras:

