IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL 2021

TRABALHO E EMPREGO

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETÁRIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

PORTUGAL MAIS IGUAL
ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030

ÍNDICE

A. INDICADORES GERAIS 3
B. DESEMPREGO 4
C. POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA 6
D. EMPREGO 7
E. REMUNERAÇÕES 16
F. AS MULHERES NA DIPLOMACIA, FORÇAS ARMADAS E FORÇAS POLICIAIS 26

A. INDICADORES GERAIS

A atividade económica e o desemprego são fulcrais para monitorizar o nível de envolvimento de mulheres e homens na produção e explorar diferenças ao nível da participação e contributos para a força de trabalho.

O acesso ao trabalho remunerado é crucial não apenas para a sociedade como um todo, mas também para a própria autonomia e bem-estar profissional, pessoal e familiar. Por outro lado, os dados relativos às mulheres e homens em situação de inatividade podem ser usados para melhorar as políticas sociais com respeito ao emprego, educação, proteção social e outros programas.

Finalmente, neste sector é ainda crucial estudar a segregação por sexo das atividades económica, já que existe uma forte correlação entre segregação do mercado de trabalho e as mulheres estarem mais representadas em trabalhos pior remunerados, já que o nível, prestígio e o aumento remuneratório ao longo da hierarquia têm sido mais favoráveis aos homens.

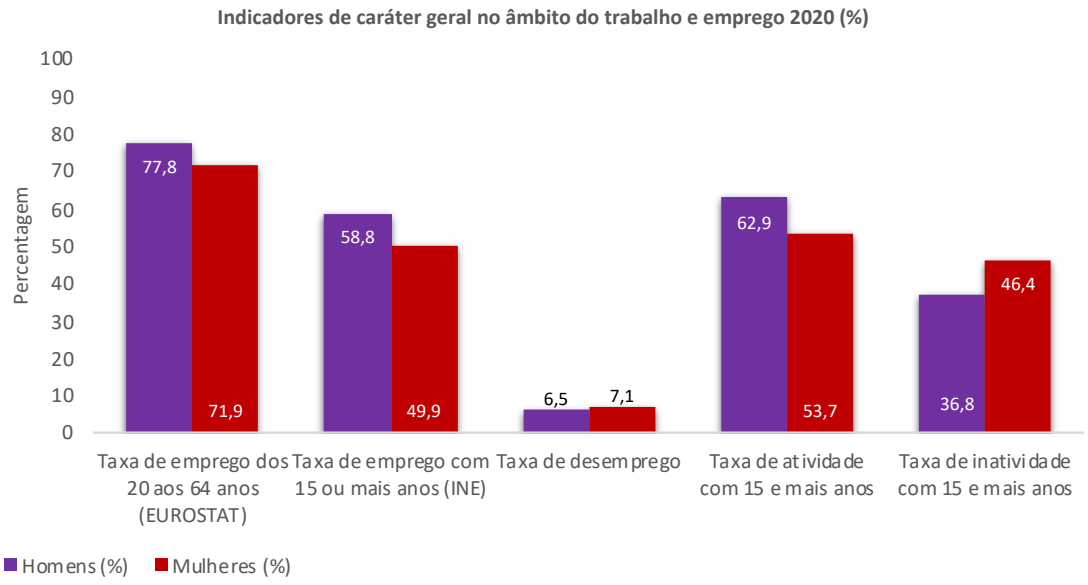


Figura 1 - Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2020 (%)

Fontes:

[a] Eurostat - Employment rate by sex, age group 20-64 (2020) (Dados consultados a 4 de novembro de 2021); https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/t2020_10?lang=en

[b] INE/PORDATA (Dados consultados a 2 de agosto de 2021)
http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549
https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550
https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+actividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-547
http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+inactividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-790

Em 2020 verifica-se que a taxa de emprego com 15 ou mais anos é de 49,9% para as mulheres e de 58,8% para os homens, com um diferencial de 8,9 p.p.

Se se considerar a taxa de emprego dos 20 aos 64 anos, usualmente utilizada a nível europeu, essa diferença é de 5,9 p.p.

No âmbito da Estratégia Europa 2020 foi fixada a meta de 75% para a taxa de emprego no grupo etário de 20 a 64 anos. Constata-se que em Portugal, em 2020 essa meta já tinha sido superada no caso dos homens (77,8%), mas ainda não tinha sido atingida para as mulheres (71,9%).

No mesmo ano, a diferença entre as taxas de desemprego de mulheres e de homens foi de 0,6 p.p. em prejuízo das mulheres.

As mulheres têm uma taxa de atividade significativamente inferior à dos homens em 9,2 p.p.

Atente-se ainda que a taxa de inatividade com 15 e mais anos é superior nas mulheres, apresentando um diferencial de 9,6 p.p.

Estes diferenciais poderão traduzir não só o maior número de mulheres reformadas, como a permanência mais longa das raparigas no sistema de ensino e ainda o facto de tradicionalmente a categoria de doméstica ter uma maior predominância de mulheres.

B. DESEMPREGO

Em 2020 existiam 350,9 milhares de pessoas desempregadas, sendo 170,8 milhares de homens e 180,2 milhares de mulheres[1].

Taxas de desemprego maiores entre a população mais jovem e tendencialmente superior entre as mulheres.

1 Fonte: INE/Pordata *https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+desempregada+total+e+por+sexo-38*

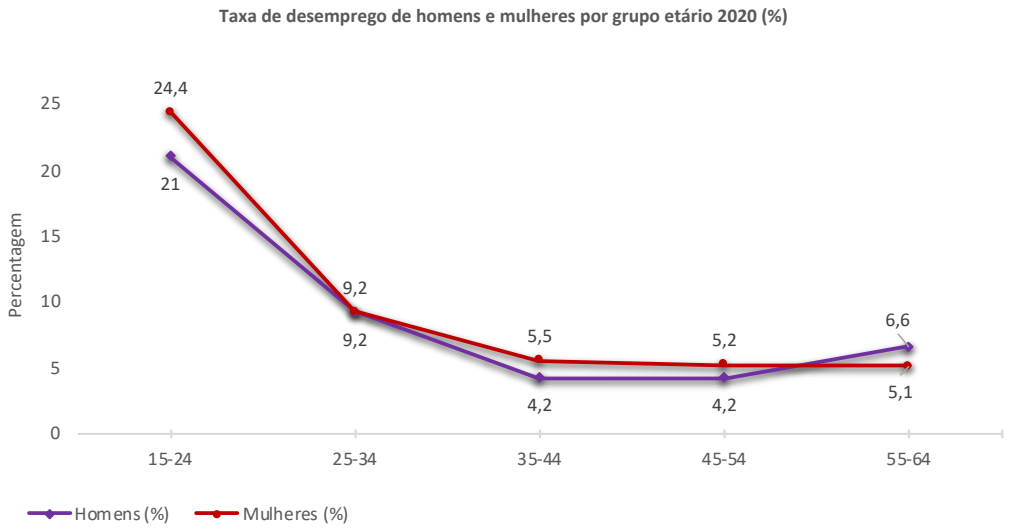


Figura 2 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por grupo etário 2020 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006192&contexto=bd&selTab=tab2

O desemprego:

- afeta de forma particular as pessoas mais jovens (15-24 anos);
- é tendencialmente superior entre as mulheres em todos os grupos etários, exceto no grupo entre os 55 e os 64 anos, onde a taxa de desemprego dos homens é mais alta do que a das mulheres (6,6% e 5,1%, respetivamente).

Taxas de desemprego mais altas entre as pessoas com apenas o ensino secundário e pós-secundário e o 3.º ciclo do ensino básico e tendencialmente superior entre as mulheres.

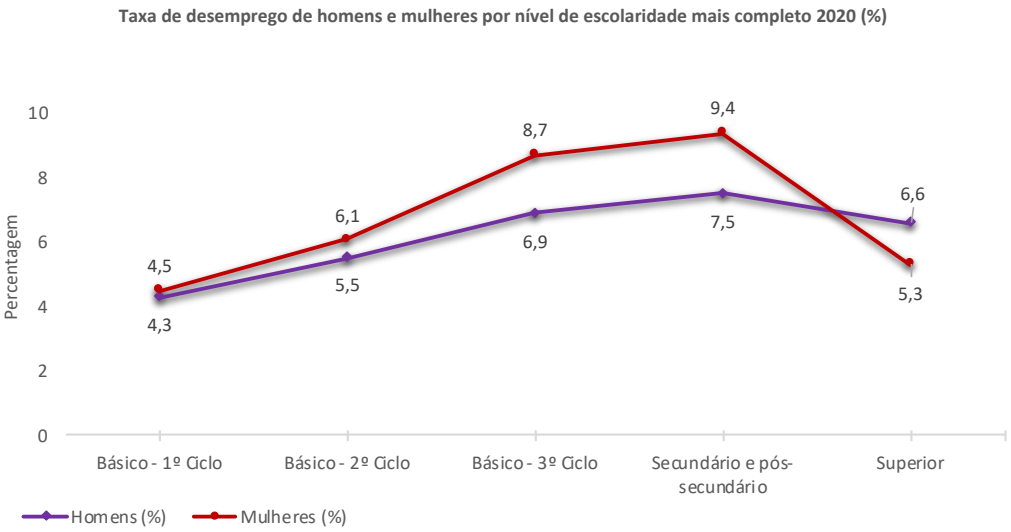


Figura 3 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2020 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006192&contexto=bd&selTab=tab2

Verifica-se que a taxa de desemprego, em geral, é sempre superior para as mulheres, exceto entre as que têm o ensino superior (5,3% entre as mulheres e 6,6% entre os homens).

C. POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA

As diferenças que se verificam entre mulheres e homens, na população inativa devem-se, sobretudo, à categoria de pessoas domésticas.

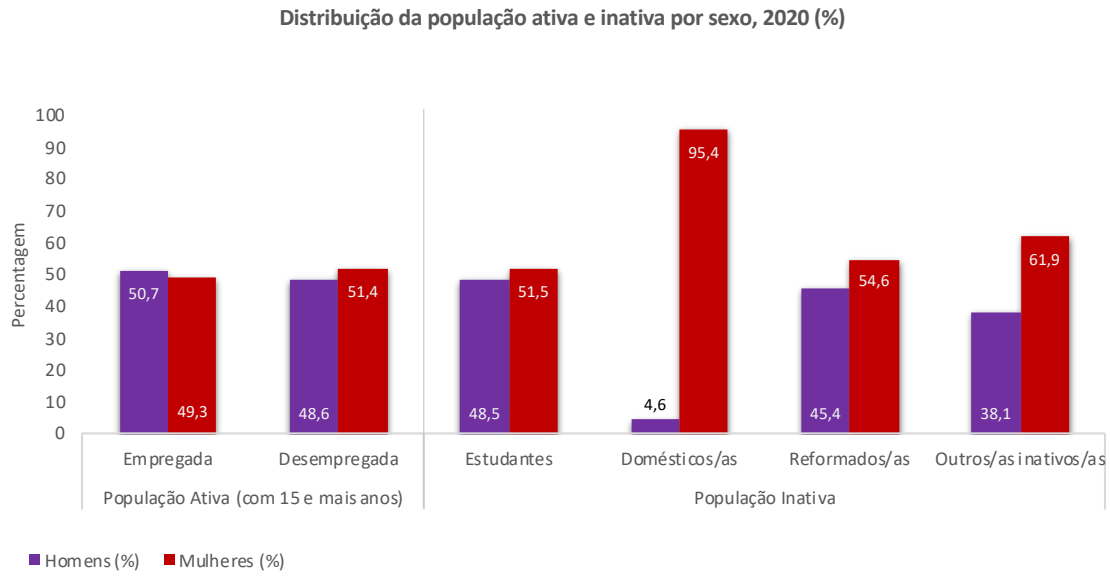


Figura 4 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2020 (%)

Fonte: INE/PORDATA (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+activa+total+e+por+sexo-28
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi%C3%A7%C3%A3o+perante+o+trabalho+e+sexo-784
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo+-30
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+sexo-38

Entre a população inativa[2], a categoria de pessoas domésticas apresenta uma taxa de feminização de 95,4%.

2 População que, independentemente da sua idade, no período de referência não podia ser considerada economicamente ativa, isto é, não estava empregada, nem desempregada. (metainformação – INE).

D. EMPREGO

Em 2020 havia 4.814,1 milhares de pessoas empregadas, sendo que 2.440,2 milhares eram homens e 2.374,0 milhares eram mulheres[3].

Taxas de emprego são maiores entre os homens, embora a participação das mulheres portuguesas no mercado de trabalho seja das mais elevadas no contexto da União Europeia.

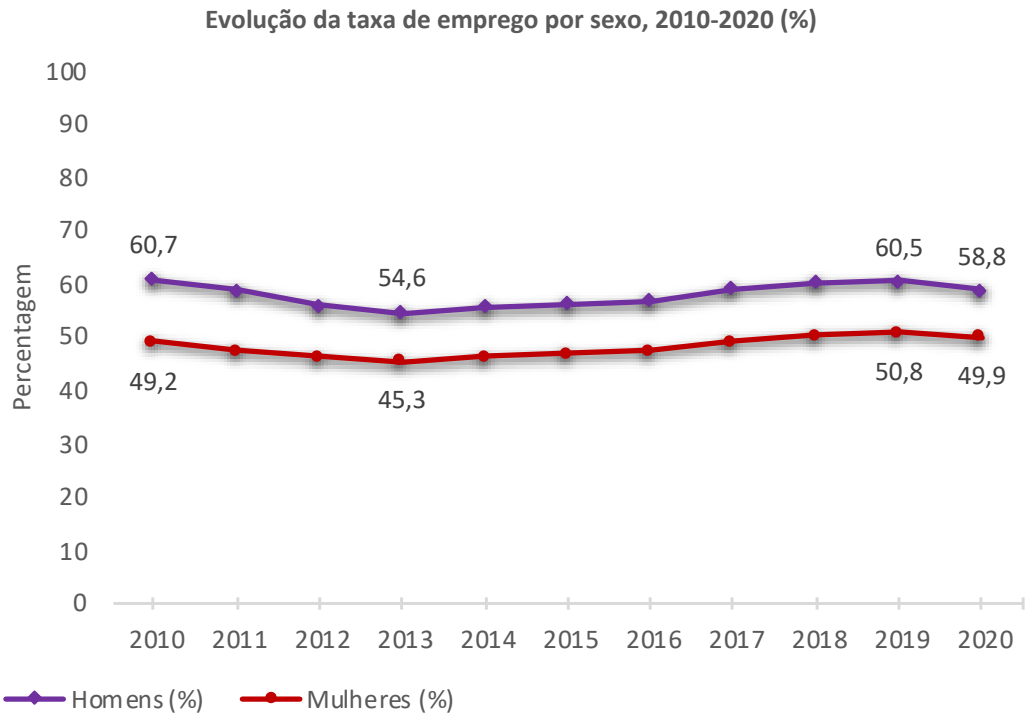


Figura 5 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2010-2020 (%)

Fonte: INE - Inquérito ao Emprego / PORDATA (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549

A taxa de emprego da população com 15 e mais anos tem subido de forma constante (ainda que ligeira) desde 2013, tanto para mulheres como para homens, sendo tendencialmente superior entre os homens.

3 Fonte: INE/Pordata *https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+empregada+total+e+por+sexo-30* (Dados consultados em 4 de novembro de 2021).

De 2019 para 2020, a taxa de emprego desceu, tanto para homens como para mulheres, sendo essa descida mais acentuada para os homens, embora a taxa de emprego continue a ser superior à das mulheres. Em 2020 o valor da taxa de emprego situou-se em 58,8% para os homens e 49,9% para as mulheres, verificando-se um *gap* de 8,9 p.p.

O setor dos serviços tem mais de dois terços da população empregada, sendo composto maioritariamente por mulheres.

	Total (HM)		Homens		Mulheres		
	(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Setor primário Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	258,7	5,4	175,7	7,2	83,0	3,5	32,1
Setor secundário Indústria, construção, energia e água	1 192,6	24,8	825,0	33,8	367,7	15,5	30,8
Setor terciário Serviços	3 362,8	69,8	1 439,5	59,0	1 923,3	81,0	57,2
Total	**4 814,1**	**100,0**	**2 440,2**	**100,0**	**2 374,0**	**100,0**	**49,3**

Tabela 1 - População empregada por setor de atividade económica e sexo 2020 (milhares e %)

Fontes: INE – Inquérito ao Emprego / PORDATA (Dados consultados a 8 de fevereiro de 2021)
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+empregada+total+e+por+sector+de+actividade+econ%c3%b3mica-32
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+sector+de+actividade+econ%C3%B3mica-33
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+masculino+total+e+por+sector+de+actividade+econ%C3%B3mica-34

Em termos do emprego por setor de atividade económica, verifica-se que o conjunto dos setores emprega 4.814,1milhares de pessoas, continuando, em 2020, o setor terciário a assumir um papel preponderante (69,8%). De salientar ainda que este é um setor maioritariamente composto por mulheres (taxa de feminização de 57,2%). Ao analisar a presença de mulheres empregadas por setor de atividade, verifica-se 81,0% delas encontram-se no setor terciário, 15,5% no setor secundário e 3,5% no setor primário.

A maior parte das pessoas que trabalha a tempo completo são homens e a tempo parcial são mulheres.

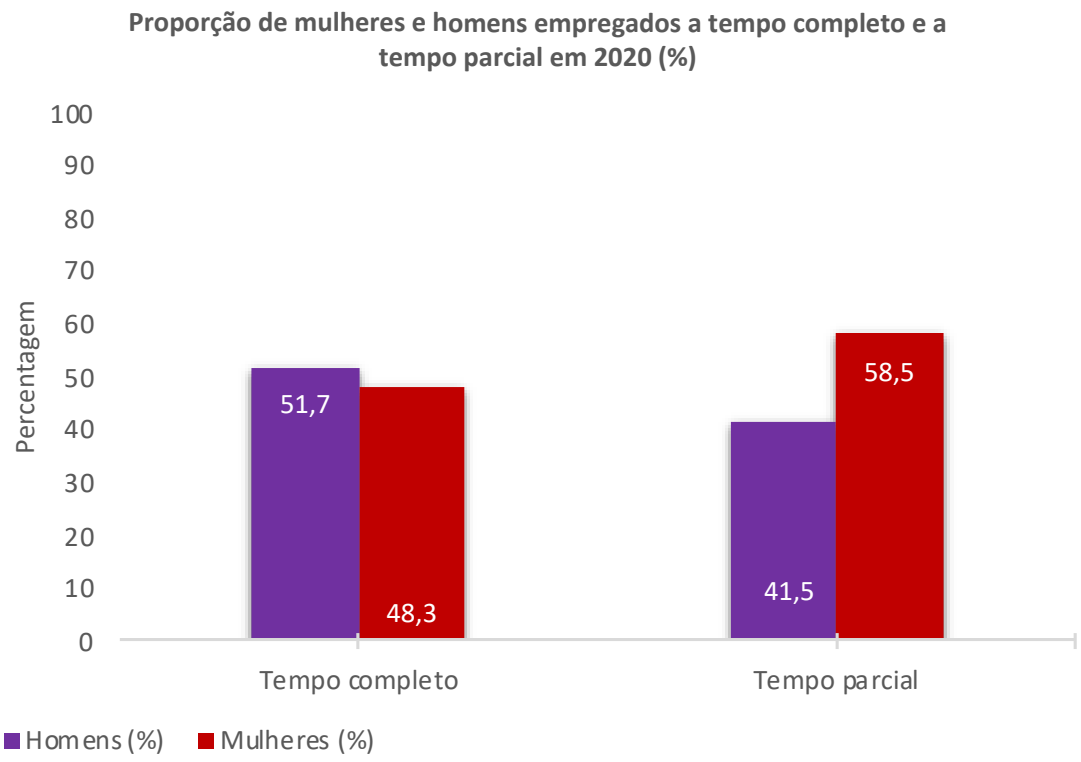


Figura 6 - População empregada por duração do trabalho e sexo 2020 (%)

Fontes: INE – Inquérito ao Emprego / PORDATA (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+a+tempo+completo+e+parcial+-356
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+masculino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-357
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-355

Em Portugal, em cada 10 trabalhadores/as a tempo parcial, cerca de 6 são mulheres.

Em Portugal as mulheres trabalham menos a tempo parcial do que na média da EU27 e quase metade dessas mulheres fazem-no porque não conseguem encontrar um emprego a tempo inteiro e não por opção própria.

EU27	Emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total		Emprego a tempo parcial involuntário em percentagem do emprego parcial	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Bélgica	10,5	40,1	6,5	4,2
Bulgária	1,6	2,1	64,5	46,8
República Checa	2,4	9,9	2,8	4,9
Dinamarca	14,8	32,9	12,3	11,4
Alemanha	10,1	48,0	12,1	6,3
Estónia	8,2	16,8	7,7	6,9
Irlanda	9,6	28,2	25,1	9,5
Grécia	5,5	12,7	69,1	63,2
Espanha	6,5	22,6	60,0	49,5
França	7,6	27,0	42,8	37,0
Croácia	3,2	6,1	28,7	28,2
Itália	8,0	32,1	79,6	61,7
Chipre	6,8	13,6	64,2	53,6
Letónia	6,5	11,3	32,2	18,6
Lituânia	4,8	7,5	28,7	29,8
Luxemburgo	6,8	31,0	14,3	11,0
Hungria	2,8	7,3	25,8	15,9
Malta	4,7	20,3	15,8	4,5
Holanda	28,6	75,5	8,4	5,0
Áustria	9,7	46,9	12,9	8,5
Polónia	3,4	8,9	15,2	12,1
* **Portugal**	**4,9**	**10,1**	**40,5**	**46,3**
Roménia	5,8	6,0	66,8	43,7
Eslovénia	5,1	12,1	5,6	6,2
Eslováquia	2,7	6,8	23,0	18,5
Finlândia	10,2	19,8	34,7	30,7
Suécia	13,8	31,7	26,0	21,6
UE27	**8,4**	**29,7**	**31,5**	**22,2**

Tabela 2 - Emprego a tempo parcial e a tempo parcial involuntário UE27 e Portugal por sexo 2020 (%)

Fontes: EUROSTAT - LFS series - detailed annual survey results (lfsa) - Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age – annual (%); Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age – 15-64 years (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en

Em todos os países da UE27, sem exceção, o emprego das mulheres a tempo parcial supera o dos homens. Vários estudos têm sublinhado que a feminização desta modalidade se explica com base na persistência de representações sociais tradicionais e na assimetria na partilha de responsabilidades e tarefas domésticas e de cuidado entre mulheres e homens.

Nesse sentido, as mulheres sentem maior necessidade de proceder a ajustes em termos de horário de trabalho, o que resulta em menores rendimentos no seu presente, menores pensões no seu futuro e menores probabilidades de subida na carreira ao longo da sua vida profissional.

A percentagem de mulheres com emprego a tempo parcial é particularmente elevada em países como a Holanda (75,5%), Alemanha (48,0%), Áustria (46,9%), e Bélgica (40,1%).

Ou seja, apesar de o emprego a tempo parcial ter surgido como uma solução para promover uma maior articulação entre a esfera familiar e o campo profissional, esta solução, na prática, tem perpetuado a ideia de que as mulheres são "naturalmente" cuidadoras, remetendo-as para o espaço doméstico, limitando as suas carreiras profissionais ao mesmo tempo que reforça o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao espaço doméstico.

Segundo os dados do Eurostat, em Portugal a percentagem de mulheres que trabalha a tempo parcial é praticamente o dobro da dos homens (*gap* de 5,2 p.p.).

No entanto, é de referir que a proporção de mulheres que trabalha a tempo parcial em Portugal é significativamente inferior à média da UE27 (10,1% *versus* 29,7%).

De salientar ainda que dos 10,1% de mulheres que em Portugal trabalham a tempo parcial, quase metade (46,3%) fazem-no porque não conseguem encontrar um emprego a tempo inteiro (e não por opção própria).

Em todos os países da UE27, as mulheres são a esmagadora maioria da população inativa devido "a responsabilidades de cuidar".

EU27	População inativa devido a responsabilidades de cuidar	
	Homens	**Mulheres**
Bélgica	3,9	26,8
Bulgária	16,2	39,9
República Checa	2,1	42,7
Dinamarca	2,4	6,6
Alemanha	n.a.	n.a.
Estónia	5,3	45,0
Irlanda	10,0	44,7
Grécia	2,3	26,6
Espanha	4,8	37,1
França	1,3	16,7
Croácia	8,1	33,8
Itália	3,5	37,3
Chipre	13,5	57,6
Letónia	13,1	27,7
Lituânia	11,5	26,9
Luxemburgo	2,6	18,6
Hungria	4,7	35,5
Malta	6,8	51,7
Holanda	1,5	15,8
Áustria	4,3	25,5
Polónia	12,5	40,1
* **Portugal**	**4,4**	**22,0**
Roménia	3,1	39,1
Eslovénia	4,9	18,0
Eslováquia	6,2	38,1
Finlândia	2,8	19,0
Suécia	n.a.	9,1
UE27	**3,9**	**27,3**

n.a. – not available

Tabela 3 - População inativa , entre os 20 e os 64 anos, devido a responsabilidades de cuidar, por sexo 2020 (%)

Fonte: Eurostat (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/table?lang=en

A percentagem de população inativa, entre os 20 e os 64 anos, devido "a responsabilidades de cuidar" é em todos os países analisados sempre significativamente superior entre as mulheres do que entre os homens. De salientar que este indicador engloba não se estar ativamente à procura de trabalho por ter de "cuidar de crianças ou pessoas adultas incapacitadas" bem como "outras responsabilidades familiares e/ou pessoais".

Em Portugal a percentagem de homens nessa situação é de 4,4% e a percentagem de mulheres é de 22%, valor que se situa abaixo da média da UE27 (27,3%), no caso das mulheres e superior no caso dos homens (4,4% *versus* 3,9, respetivamente).

A maior parte da população empregada trabalha por conta de outrem e os homens estão mais representados do que as mulheres como trabalhadores por conta própria.

Situação na profissão principal	Total (HM)		Homens		Mulheres		
	(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Por conta de outrem	4 010,6	83,3	1 938,7	79,4	2 071,8	87,3	51,6
Por conta própria como isolado/a	567,3	11,8	343,6	14,1	223,6	9,4	39,4
Por conta própria como empregador/a	221,5	4,6	151,9	6,2	69,6	2,9	31,4
Outras situações	14,8	0,3	5,9	0,3	8,9	0,4	60,1
Total	**4 814,1**	**100,0**	**2 440,2**	**100,0**	**2 374,0**	**100,0**	**49,3**

Tabela 4 - População empregada segundo a situação na profissão principal e sexo 2020 (milhares e %)

Fontes: INE – Inquérito ao Emprego / PORDATA (Dados consultados 4 de novembro de 2021)
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+situa%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o+principal+-35
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+masculino+total+e+por+situa%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o+principal-36
http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+situa%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o+principal-37

Analisando a estrutura do emprego segundo a situação na profissão, em 2020 verifica-se:

- Uma notória superioridade no volume de pessoas a trabalharem por conta de outrem, que constitui 83,3%: 2.071,8 mulheres e 1.938,7 homens;
- Uma clara assimetria de género com os homens a estarem mais representados entre as pessoas que trabalham por conta própria, tanto como isolados (60,6%), como empregadores (68,6%), assistindo-se a um *gender gap* na ordem dos 21,2 p.p. e 37,2 p.p., respetivamente.

O tecido empresarial português é composto ainda por pessoas com um nível de escolaridade baixo, destacando-se, no entanto, o contributo das mulheres para a alteração desta tendência.

Nível de escolaridade mais elevado completo dos trabalhadores por conta própria empregadores	Total HM (milhares)	Homens		Mulheres		
		(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Nenhum	o	o	-	-	-	-
Básico - 1º Ciclo	29,0	20,9	13,8	8,1	11,6	27,9
Básico - 2º Ciclo	31,4	24,3	16,0	7,1	10,2	22,6
Básico - 3º Ciclo	48,5	37,5	24,8	11,0	15,8	22,7
Secundário e pós-secundário	49,2	31,6	20,8	17,6	25,3	35,8
Superior	63,2	37,4	24,6	25,8	37,1	40,8
Total	**221,5**	**151,9**	**100,0**	**68,6**	**100,0**	**31,4**

o - Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada | - - Dado nulo ou não aplicável

Tabela 5 - Trabalhadores por conta própria / empregadores por nível de escolaridade e sexo 2020 (milhares e %)

Fonte: INE - Inquérito ao Emprego (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006148&contexto=pgi&selTab=tab10

No seguimento da tabela anterior e se analisarmos apenas os trabalhadores por conta própria empregadores, verificamos que estes são maioritariamente homens (68,6%) e destes apenas cerca de 25% apresenta nível de escolaridade superior. De notar que cerca de 55% do total de homens empregadores apresentam apenas escolaridade de nível básico.

Por outro lado, as mulheres representam apenas 31,4% das trabalhadoras por conta própria empregadoras, mas destas, 37,1% apresentam nível de escolaridade superior. As mulheres representam menos de um terço dos empregadores com o ensino básico, mas no total dos trabalhadores por conta própria empregadores elas constituem 40,8% dos que detêm o ensino superior.

No geral assiste-se a uma segregação do mercado de trabalho, a qual é mais penalizadora para as mulheres.

Profissão principal	Total HM (milhares)	Homens (milhares)	Mulheres	
			(milhares)	(%)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos/as	280,1	180,3	99,9	35,7
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1 061,3	429,8	631,5	59,5
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	529,5	307,6	221,9	41,9
Pessoal administrativo	415,1	153,5	261,6	63,0
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	906,1	311,9	594,2	65,6
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	241,3	166,3	75,0	31,1
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	590,6	498,8	91,8	15,5
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	381,4	260,2	121,2	31,8
Profissões das Forças Armadas	21,2	19,2	-	-
Trabalhadores não qualificados	387,5	112,6	274,9	70,9
Total	**4 814,1**	**2 440,2**	**2 374,0**	**49,3**

- - Dado nulo ou não aplicável

Tabela 6 - População empregada por profissão e sexo 2020 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006139&contexto=bd&selTab=tab2

As mulheres são maioritárias entre os/as trabalhadores/as não qualificados/as (70,9%), entre os/as trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (65,6%) e entre o pessoal administrativo (63,0%).

São igualmente maioritárias entre os/as especialistas das atividades intelectuais e científicas (59,5%), mas apenas cerca de um terço (35,7%) dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as.

De salientar que entre os/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as o *gap* entre mulheres e homens é de 28,6 p.p. (35,7% de mulheres e 64,3% de homens).

E. REMUNERAÇÕES

A Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor foi adotada na 34.ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, a 29 de junho de 1951. Portugal aprovou esta Convenção através do Decreto-Lei n.º 47302, de 4 de novembro de 1966 e ratificou-a 1967.

Mais recentemente, a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor em Portugal. Segundo a alínea a) do ponto 1 do artigo 3.º, a informação estatística deverá constar de um Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, onde também seja explicitado as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

As mulheres ganham menos do que os homens entre 149,20€ a 223,10€ mensais e quanto mais qualificadas são, maior o *gender pay gap* (GPG) entre elas e eles em prejuízo delas.

Nível de qualificação	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (%)	
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Base	Ganho
Quadros superiores	2 096,88	2 378,09	1 770,53	2 445,47	2 787,78	2 048,19	25,5	26,5
Quadros médios	1 481,21	1 587,18	1 369,23	1 772,59	1 916,15	1 620,90	13,7	15,4
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1 395,99	1 440,82	1 320,48	1 678,48	1 744,75	1 566,85	8,4	10,2
Profissionais altamente qualificados	1 161,00	1 255,92	1 061,75	1 430,62	1 584,38	1 269,87	15,5	19,9
Profissionais qualificados	809,36	840,38	764,07	991,05	1 049,81	905,24	9,1	13,8
Profissionais semiqualificados	698,18	740,59	662,45	844,74	917,07	783,81	10,6	14,5
Profissionais não qualificados	647,44	667,68	623,49	770,46	809,75	723,97	6,6	10,6
Estagiários, praticantes e aprendizes	655,74	667,59	641,12	782,44	803,49	756,45	4,0	5,9
Total	**1 001,4**	**1 069,2**	**920,0**	**1 206,3**	**1 307,7**	**1 084,6**	**14,0**	**17,1**

Tabela 7 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%) 2019

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) *http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho*

Em média, os homens ganham 1 069,2€ de remuneração base enquanto as mulheres auferem 920,0€, assistindo-se a um gap (diferencial) de 14,0%, que se traduz, em média, numa diferença na ordem dos 149,20€ mensais com prejuízo para as mulheres. Se se considerar o ganho médio mensal[4], a diferença é ainda mais marcada: os homens auferem uma média de 1 307,7€, enquanto as mulheres apenas auferem 1 084,6€, assistindo-se a um gap na ordem dos 17,1%, ou seja as mulheres ganham em média menos 223,10€ por mês do que os homens.

Quanto mais qualificadas são as mulheres, menos elas ganham relativamente aos homens.

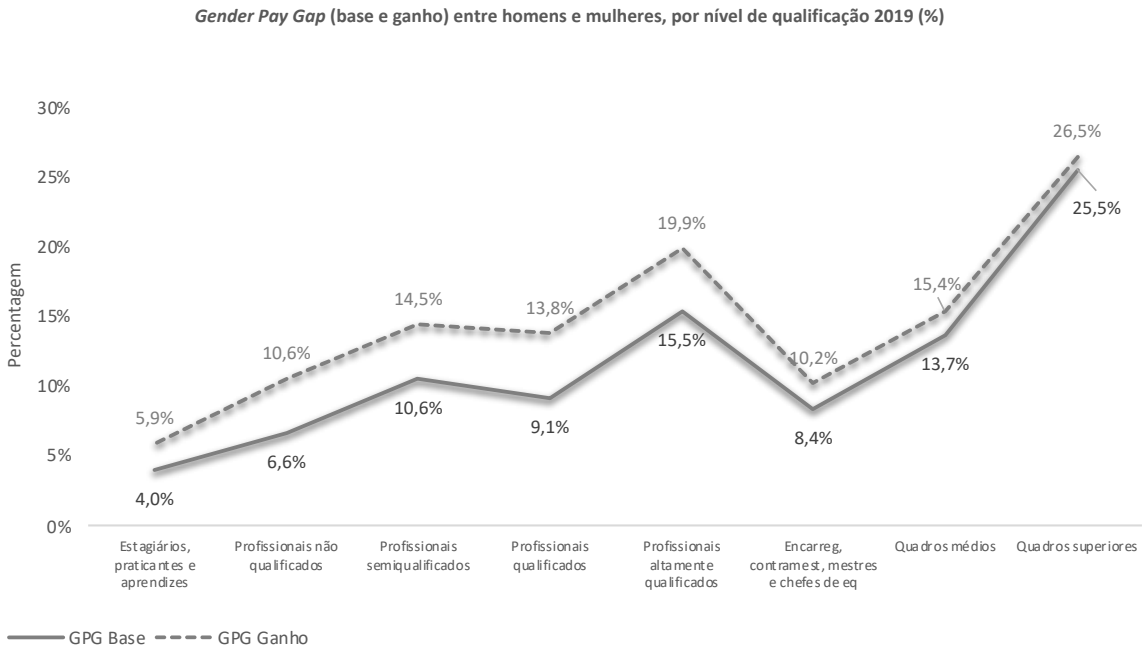


Figura 7 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação e GPG (%) 2019

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) *http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho*

Por outro lado, constata-se ainda que o diferencial salarial entre mulheres e homens está estreitamente relacionado com os níveis de qualificação: **à medida que aumenta o nível de qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres, com claro prejuízo para as mulheres**.

4 Contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário

Ao nível da remuneração média base, as estagiárias, praticantes e aprendizes ganham menos, em média, 4% do que os homens, mas ao nível dos quadros superiores as mulheres chegam a ganhar menos 25,5% do que os homens.

Estes dados são particularmente evidentes no que se refere aos ganhos mensais entre os quadros superiores, onde o *gap* entre mulheres e homens é de 26,5%, a desfavor destas.

Quanto mais habilitadas são as mulheres, maior o *gender pay gap* em desfavor delas.

Nível de habilitação	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (%)	
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Base	Ganho
<= Ensino básico	763,66	816,79	681,15	926,45	1 011,20	794,87	16,6	21,4
Ensino secundário + pós sec. não superior	908,26	1 001,30	802,99	1 115,53	1 249,50	963,96	19,8	22,9
Ensino superior	1 601,19	1 876,95	1 384,98	1 887,33	2 222,30	1 624,69	26,2	26,9
Total	**1 001,39**	**1 069,19**	**920,01**	**1 206,30**	**1 307,69**	**1 084,59**	**14,0**	**17,1**

Tabela 8 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%) 2019

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021)
http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho

À medida que aumenta o nível de habilitação das mulheres, maior é o diferencial salarial entre elas e eles, com claro prejuízo para as mulheres.

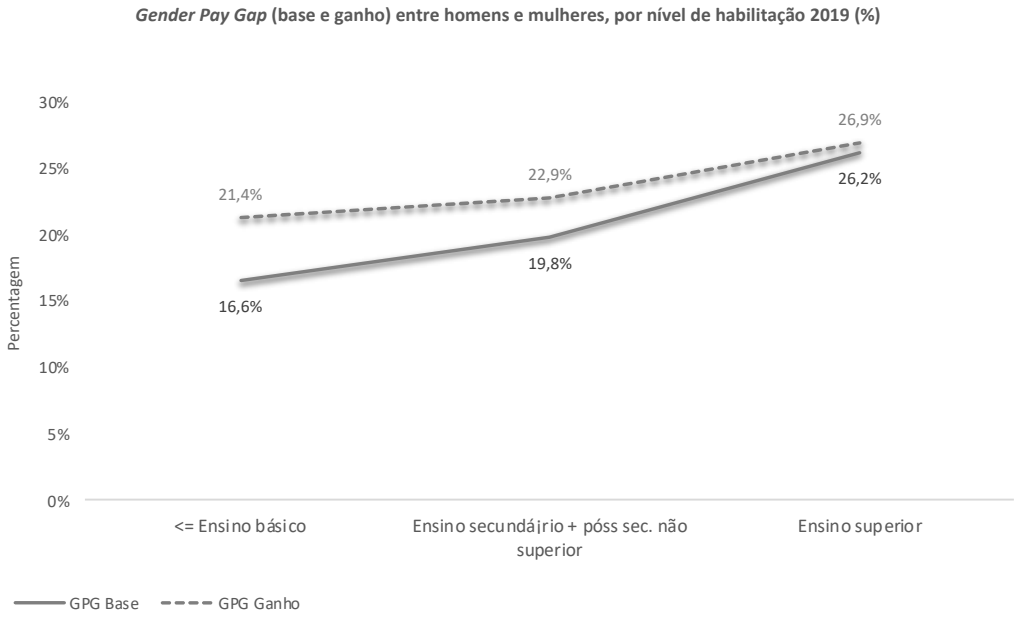


Figura 8 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação, 2019 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) *http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho*

Com o ensino básico elas ganham em média, de remuneração base, menos 16,6% do que eles, mas com ensino superior elas chegam a ganhar, em média, menos 26,2% do que os homens.

Mais uma vez, esse diferencial é ainda maior se tivermos em consideração os ganhos, onde as mulheres com ensino superior chegam a ganhar em média menos 597,61€ do que os homens, que se traduz num *gap* de 26,9%.

Quanto maior o escalão de antiguidade das mulheres, menos elas ganham relativamente a eles.

Antiguidade	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (%)	
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Base	Ganho
Menos de 1 ano	849,09	893,99	792,37	1 003,78	1 068,06	922,57	11,4	13,6
1 a 4 anos	916,36	967,28	851,47	1 088,32	1 162,96	993,20	12,0	14,6
5 a 9 anos	1 013,00	1 082,44	931,85	1 211,30	1 315,91	1 089,05	13,9	17,2
10 a 14 anos	1 089,99	1 175,88	1 000,73	1 322,31	1 452,98	1 186,51	14,9	18,3
15 a 19 anos	1 139,32	1 243,58	1 031,46	1 394,56	1 551,25	1 232,45	17,1	20,6
20 e + anos	1 295,62	1 429,11	1 132,74	1 619,99	1 822,10	1 373,41	20,7	24,6
Total	1 001,39	1 069,19	920,01	1 206,30	1 307,69	1 084,59	14,0	17,1

Tabela 9 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%) 2019

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) *http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho*

À medida que aumenta o grau de antiguidade, aumenta também a diferença salarial entre mulheres e homens com claro prejuízo para as mulheres.

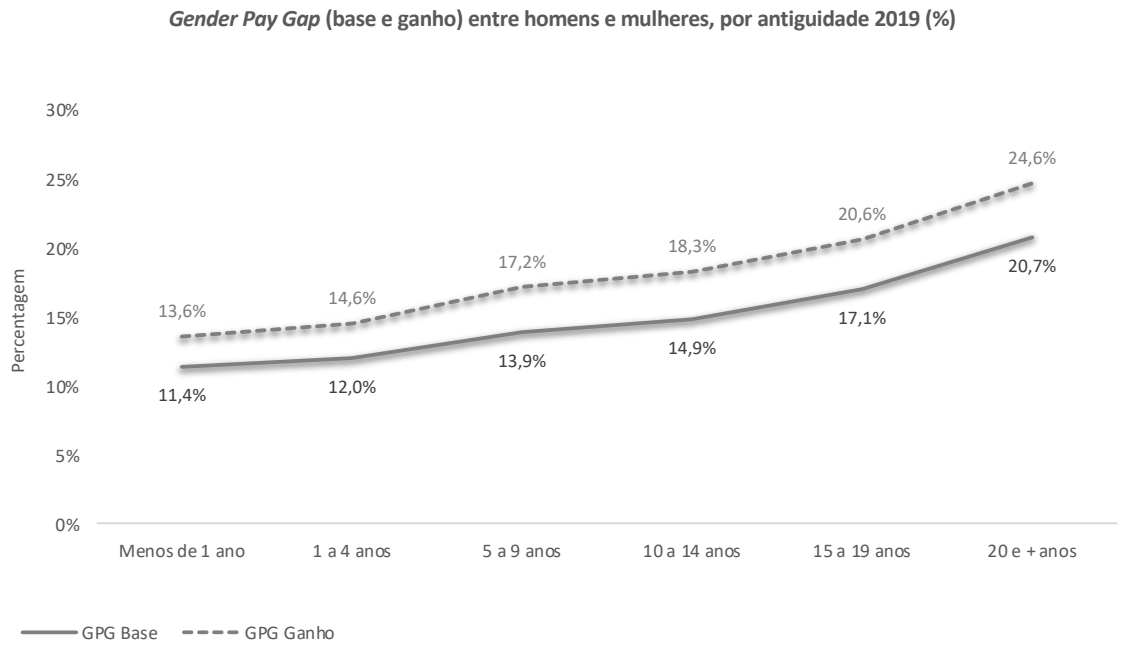


Figura 9 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (%) 2019

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) *http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho*

Com menos de 1 ano de antiguidade as mulheres ganham em média menos 11,4% do que os homens em termos de remuneração base, mas com 20 e mais anos de antiguidade elas chegam a ganhar, em média, menos 20,7% do que eles.

Esse fosso é ainda mais acentuado ao nível dos ganhos, onde com uma antiguidade de 20 e mais anos, as mulheres auferem, em média, menos 24,6% do que os homens, o que se traduz em receberem, em média, menos 448,69 euros.

Em todos os grandes grupos profissionais, as mulheres ganham sempre menos do que os homens.

Grupos profissionais	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (%)	
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Base	Ganho
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	2 251,89	2 415,85	1 933,82	2 603,23	2 785,89	2 248,89	20,0	19,3
Especialistas das actividades intelectuais e científicas	1 619,13	1 785,54	1 472,46	1 896,55	2 106,86	1 711,18	17,5	18,8
Técnicos e profissões de nível intermédio	1 296,90	1 419,73	1 124,84	1 582,54	1 754,77	1 341,27	20,8	23,6
Pessoal administrativo	914,44	939,67	897,55	1 114,17	1 173,52	1 074,47	4,5	8,4
Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	729,71	796,78	689,01	871,78	961,65	817,25	13,5	15,0
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	798,23	829,63	681,02	913,61	946,71	790,08	17,9	16,5
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	783,87	807,84	667,71	954,03	988,42	787,29	17,3	20,3
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	750,27	786,33	652,90	992,90	1 069,03	787,34	17,0	26,3
Trabalhadores não qualificados	688,37	719,73	657,92	817,69	879,58	757,57	8,6	13,9
Total	**1 001,39**	**1 069,19**	**920,01**	**1 206,30**	**1 307,69**	**1 084,59**	**14,0**	**17,1**

Tabela 10 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (€) e GPG (%) 2019

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho

Em termos dos grupos profissionais e em termos de remuneração média base verifica-se que entre o pessoal administrativo e os trabalhadores não qualificados, as mulheres ganham em média menos 4,5% e 8,6% (respetivamente) do que os homens, mas entre os representantes do poder legislativo e de órgãos executivos dirigentes, diretores e gestores executivos e entre os técnicos e profissões de nível intermédio elas chegam a ganhar em média menos 20,0% e 20,8%, respetivamente, do que eles.

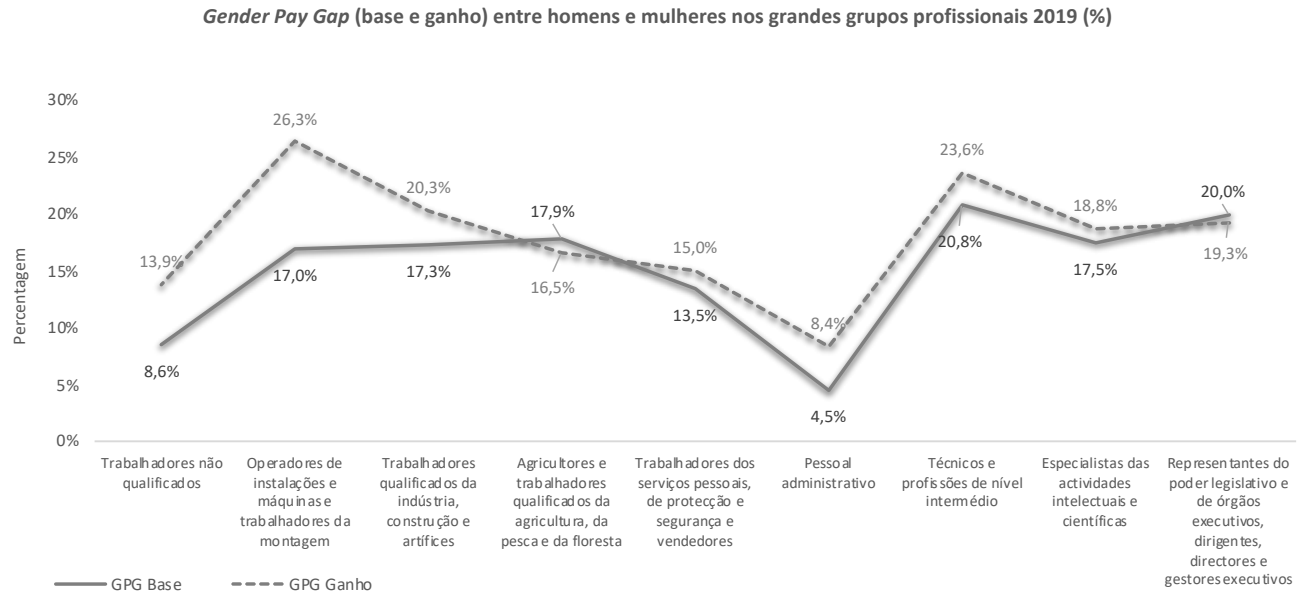


Figura 10 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais, 2019 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho

Assim, conclui-se que **as remunerações médias, tanto ao nível da remuneração base, como dos ganhos, são sempre superiores nos homens em todos os níveis de qualificação, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais.**

A grande maioria das atividades económicas apresenta um *gender pay gap* a desfavor das mulheres.

Atividades Económicas (CAE - REV.3)	% de Mulheres no total de Trabalhadores/as	Remuneração média base (€)				Remuneração média ganho (€)			
		Homens (€)	Mulheres (€)	Diferença (€)	GPG (%)	Homens (€)	Mulheres (€)	Diferença (€)	GPG (%)
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	28,4	851,53	744,39	107,14	12,6	977,32	860,23	117,09	12
B - Indústrias extrativas	11,3	1 053,65	1 211,64	157,99	-15	1 428,00	1 535,57	107,56	-7,5
C - Indústrias transformadoras	39,3	1 045,21	834,20	211,01	20,2	1 271,21	969,06	302,15	23,8
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	19,7	2 053,07	2 049,75	3,32	0,2	2 845,28	2 680,88	164,40	5,8
E - Capt., trat. e dist. água; saneam., gest. resíduos e despoluição	23,3	893,74	1 058,14	164,40	-18,4	1 140,20	1 262,24	122,04	-10,7
F - Construção	10,1	843,94	940,04	96,09	-11,4	1 020,78	1 085,79	65,00	-6,4
G - Comércio por grosso e a retalho; rep. de veículos auto e motociclos	46,2	1 010,50	882,30	128,20	12,7	1 200,70	1 048,98	151,72	12,6
H - Transportes e armazenagem	19,2	1 048,31	1 223,03	174,72	-16,7	1 491,67	1 561,75	70,07	-4,7
I - Alojamento, restauração e similares	56,6	824,83	720,95	103,87	12,6	926,24	799,88	126,36	13,6
J - Atividades de informação e de comunicação	32,7	1 700,56	1 419,61	280,95	16,5	2 019,07	1 699,53	319,53	15,8
K - Atividades financeiras e de seguros	51,8	1 821,16	1 442,00	379,16	20,8	2 631,94	2 031,23	600,70	22,8
L - Atividades imobiliárias	56,2	1 170,01	927,20	242,81	20,8	1 329,32	1 062,38	266,94	20,1
M - Atividades de consultoria, cient., téc. e sim.	53,4	1 443,96	1 140,74	303,22	21	1 682,30	1 324,45	357,85	21,3
N - Atividades adm. e dos serv. de apoio	42,1	860,24	816,26	43,98	5,1	1 040,73	957,27	83,47	8
O - Adm. Pública e Defesa; Seg. Social Obrig.	33,6	901,24	1 035,53	134,28	-14,9	1 110,12	1 244,31	134,19	-12,1
P - Educação	75,3	1 417,16	1 139,48	277,68	19,6	1 578,89	1 243,70	335,19	21,2
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	85,6	1 177,74	885,45	292,29	24,8	1 435,91	1 038,01	397,90	27,7
R - Atividades artísticas, de espect., desp. e rec.	40,9	2 061,51	936,20	1 125,31	54,6	2 289,58	1 107,41	1 182,17	51,6
S - Outras atividades de serviços	70,6	1 082,02	885,10	196,92	18,2	1 233,92	1 002,97	230,95	18,7
T - Ativ. das famílias empreg. de pessoal domést. e ativ. de prod. das famílias para uso próprio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
U - Ativ. dos org. internac. e out. inst. extra-territ.	58,9	2 217,94	2 120,26	97,68	4,4	2 411,72	2 221,11	190,61	7,9

Nota: Cálculos efetuados para os Trabalhadores por conta de outrém a Tempo Completo com Remuneração Completa. Valores negativos no GPG significam que remuneração média das Mulheres é superior à dos Homens | n.d. - não disponível

Tabela 11 - Remunerações médias (base e de ganho) de mulheres e homens por setor de atividade económica, respetivas diferenças salariais (€) e GPG (%) 2019

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2019 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021) http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho

A igualdade salarial entre mulheres e homens não é constatada em nenhuma atividade económica e a grande maioria das atividades económicas apresenta um *gender pay gap* com claro prejuízo das mulheres.

Em geral, quando a diferença salarial é em desfavor dos homens, esta é atenuada quando se trata dos ganhos médios mensais, como é o caso das Indústrias extractivas (*gap* de -15,0% na remuneração base para -7,5% nos ganhos); a actividade de Captura, tratamento e distribuição de água, saneamento e gestão de resíduos e despoluição) (*gap* de -18,4% na remuneração base para -10,7%

nos ganhos); na Construção (*gap* de -11,4% na remuneração base para -6,4% nos ganhos); Transportes e armazenagem (*gap* de -16,7% na remuneração base para -4,7% nos ganhos) e Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória (*gap* de -14,9% na remuneração base para -12,1%nos ganhos).

Ao contrário, na generalidade dos casos, quando o *gender pay gap* na remuneração média base é a desfavor das mulheres, este tende a agravar-se ao nível dos ganhos.

Em geral, o diferencial salarial entre mulheres e homens, a favor destes, é mais acentuado nas atividades onde a participação feminina é maior. Em contrapartida, é nas atividades onde os homens predominam que os diferenciais salariais são menores ou a favor das mulheres.

Nos sectores em que o GPG indica haver diferenças salariais em desfavor dos homens, o cálculo do GPG ajustado resulta numa inversão do sentido da diferença salarial mais uma vez em desfavor das mulheres.

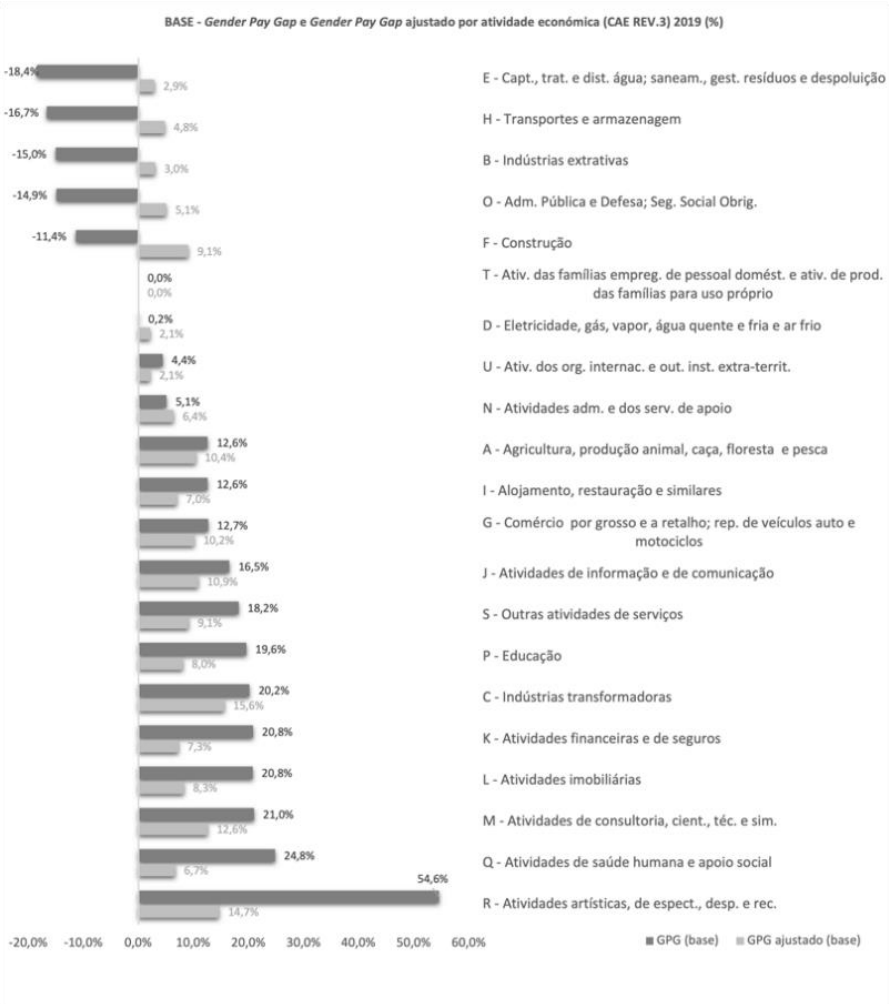


Figura 11 - GPG e GPG ajustado (base) por atividade económica (CAE REV.3) 2019 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro da Igualdade Salarial/Quadros de Pessoal 2021 (Dados consultados a 5 de agosto de 2021)
http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho

Segundo o Barómetro da Igualdade Salarial (2021), em 2019 o GPG de base ajustado era de 9,8%. Esta diferenciação salarial não decorre e não pode ser explicada por variáveis como o sector de atividade económica, profissão, nível de qualificação profissional, habilitações literárias ou escalões de antiguidade no emprego.

Assim, pode concluir-se que **em Portugal, a questão do *gender pay gap* é indissociável do fenómeno de segregação sexual do mercado de trabalho, em particular a distribuição por ramo de atividade.**

O Eurostat apresenta dados para o *gap* salarial que são diferentes dos dados habitualmente divulgados em Portugal através dos Quadros de Pessoal[5].

Uma das principais diferenças entre os dois valores deve-se ao facto de o Eurostat utilizar valores da remuneração horária, e não da remuneração mensal, como a que consta dos Quadros de Pessoal.

Ainda assim, julgamos importante apresentar o cálculo do Eurostat para podermos comparar Portugal com a média da UE27:

Países	Diferença salarial não ajustada entre mulheres e homens, UE27 e Portugal (%)										
	2009	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
UE27	n.d.	15,8	16,2	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	14,1
Portugal	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	16,0	13,9	10,8	8,9	10,6 (p)

n.d. – Valor não disponível | p – Valor provisório

Tabela 12 - Diferença salarial não ajustada entre mulheres e homens, UE27 e Portugal (%) 2009-2019

Fonte: EUROSTAT, *Labour market statistics* (Dados consultado a 5 de agosto de 2021)
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en

5 Em Portugal, o cálculo do gender pay gap usa os dados das Estatísticas dos Quadros de Pessoal, cuja entidade responsável é o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Esta fonte, cujo período de referência é outubro de cada ano, disponibiliza informação sobre a remuneração de base (mensal), que é "o montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) e o ganho (mensal), que corresponde à soma da remuneração de base com os prémios, subsídios, horas suplementares e extraordinárias. A informação desta fonte abrange todas as entidades com trabalhadores/as ao seu serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (para estas entidades é apenas aplicável às trabalhadoras e trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho), e entidades empregadoras de trabalhadoras de serviço doméstico. Representa todo o país. O calculo do gender pay gap do EUROSTAT baseia-se na diferença entre a remuneração horária (e não mensal) tendo por universo apenas empresas com 10 ou mais trabalhadores/as. O indicador é calculado através dos dados recolhidos no Inquérito à Estrutura dos Ganhos (Regulamento CE: 530/1999). Tendo em conta que as mulheres trabalham profissionalmente, em média, menos horas do que os homens, a diferença será sempre maior no cálculo mensal.

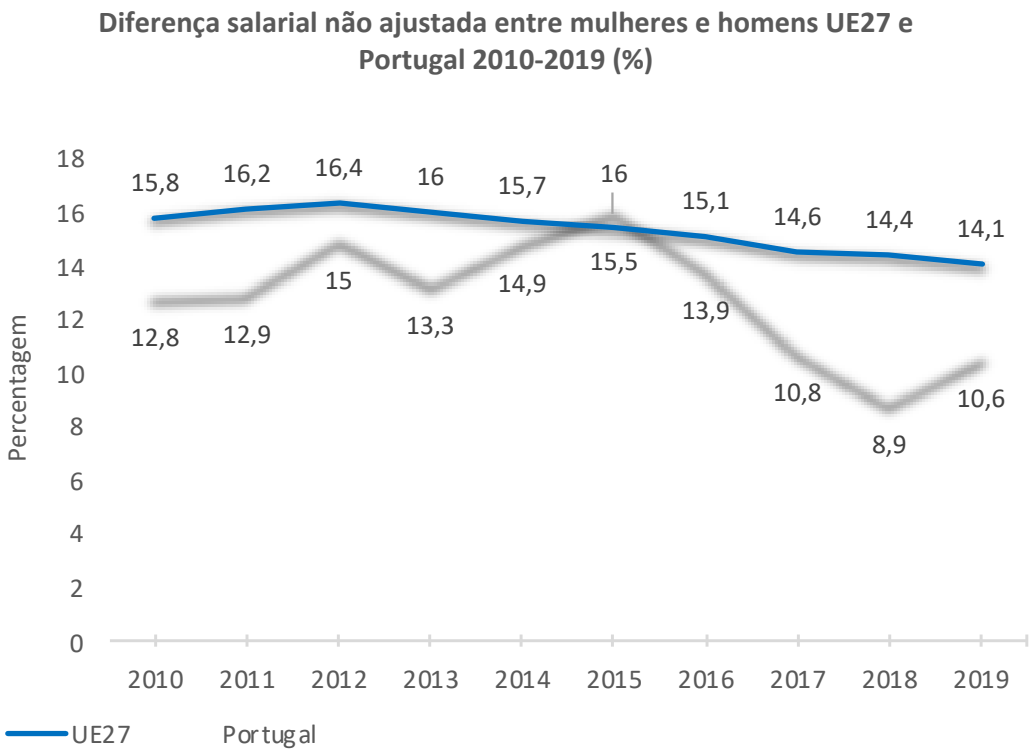


Figura 12 - Diferença salarial não-ajustada entre mulheres e homens na média da UE27 e Portugal, entre 2010 e 2019 (%)

Fonte: EUROSTAT, *Labour market statistics* (Dados consultado a 5 de agosto de 2021)
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en

Em 2019, as mulheres europeias (UE27) ganhavam, em média, 14,1% menos do que os homens e em Portugal, essa disparidade era de 10,6%.

F. AS MULHERES NA DIPLOMACIA, NAS FORÇAS ARMADAS E NAS FORÇAS POLICIAIS

A Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 sobre mulheres, paz e segurança, aprovada em 31 de outubro de 2000 destacou a necessidade de garantir a participação de mulheres nos mecanismos de prevenção, gestão e resolução de conflitos, bem como na manutenção e promoção da paz e segurança.

Em Portugal as mulheres ainda se encontram sub-representadas na Diplomacia e muito sub-representadas entre o pessoal das Forças Armadas e das Forças Policiais.

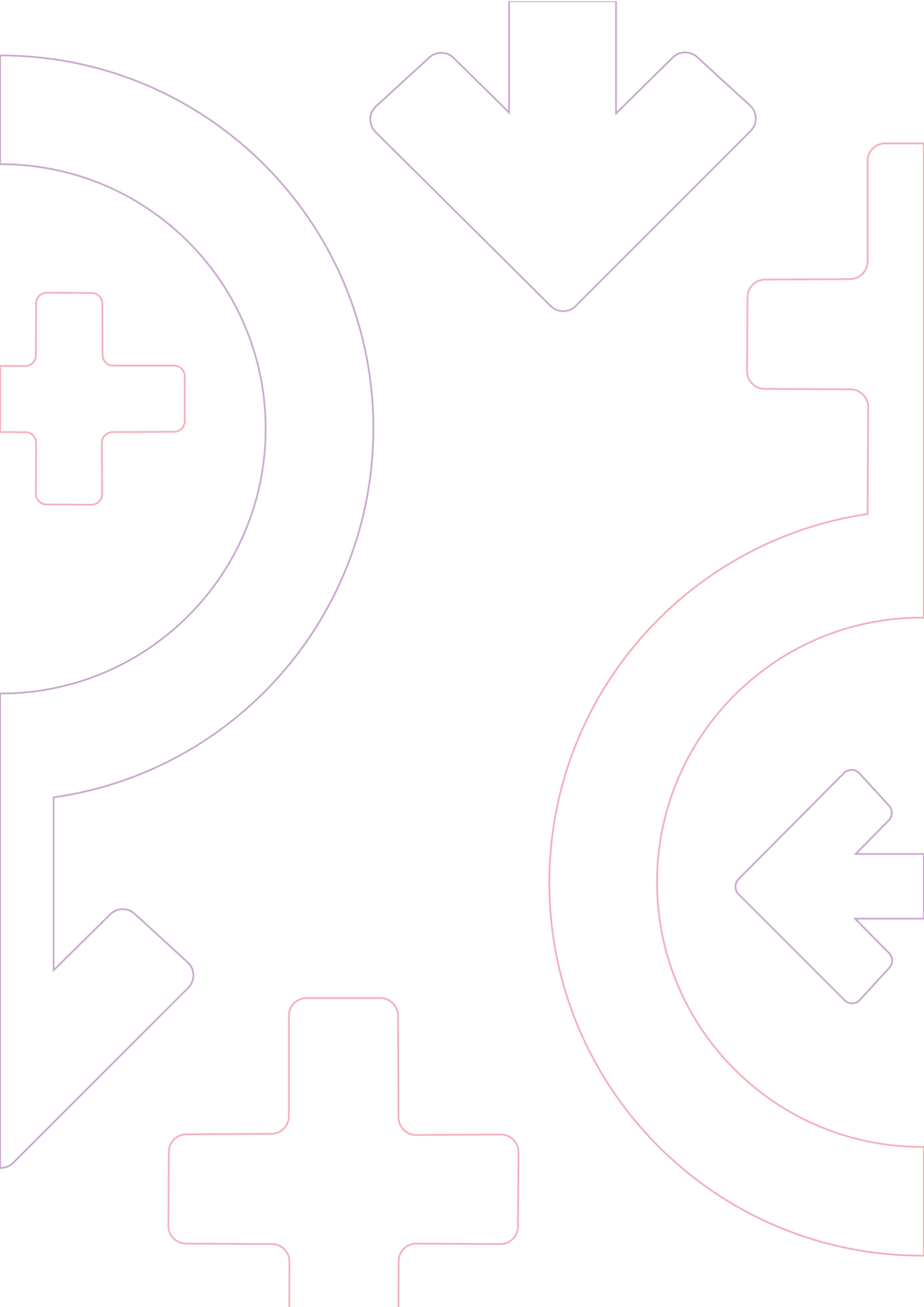
Profissões	Total HM (milhares)	Homens (milhares)	Mulheres	
			(milhares)	(%)
Diplomatas[a)]	387	283	104	26,9
Forças Armadas[b)]	23 671	20 695	2 976	12,6
Marinha	7 465	6 637	828	11,1
Exército	11 186	9 907	1 279	11,4
Força Aérea	5 020	4 151	869	17,3
Polícia de Segurança Pública[a)]	19 965	18 309	1 656	8,3
Guarda Nacional Republicana[a)]	21 687	20 073	1 614	7,4

Tabela 13 - Mulheres e homens na Diplomacia, nas Forças Policiais e nas Forças Armadas 2020 (nº. e %)

Fontes:
- [a)] DGAEP, Boletim estatístico do emprego público (BOEP) Emprego no sector das administrações públicas por subsector, segundo o cargo / carreira / grupo, e sexo (31 de dezembro de 2019) (Dados consultados a 6 de agosto de 2021) *https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=C0F56E62-5381-4271-B010-37ECE5B31017*
- [b)] Ministério da Defesa Nacional - Divisão de Recrutamento e Efetivos Militares (2020) (Dados recolhidos a 16 de fevereiro de 2021

Apesar de a carreira diplomática ter sido aberta às mulheres em 1974 (Decreto-Lei n.º 308/74 de 6 de julho), em 2020 elas ainda representam apenas 26,9% do total de diplomatas.

Por outro lado, em 1991 e 1992, três Portarias abriram o acesso das mulheres à prestação de serviço militar efetivo na Força Aérea[6]; à prestação de serviço militar efetivo no exército[7] e à prestação de serviço militar efetivo na Marinha[8], ramos onde, em 2020, a representação de mulheres continua a ser particularmente baixa, sobretudo na Marinha (11,1%) e no exército (11, 4%).

Finalmente, os homens continuam a predominar nas Forças Policiais - GNR e PSP, onde a taxa de feminização era, em 2019, de apenas de 8,3% e 7,2%, respetivamente.

6 Portaria n.º 777/91 de 8 de agosto.
7 Portaria n.º 1156/91 de 11 de novembro.
8 Portaria n.º 163/92 de 13 de março.