

IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL

BOLETIM ESTATÍSTICO 2021



FICHA TÉCNICA

TÍTULO	Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2021	
AUTORIA	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) / Unidade de Apoio à Estratégia e Planeamento	
RECOLHA, ANÁLISE E TRATAMENTO ESTATÍSTICO	Carla Bernardo e Joana Leonardo, CIG	
DESIGN GRÁFICO	Joana Leonardo, CIG	
© CIG	Novembro, 2021	

A recolha de informação legislativa e as fontes de informação contidas nesta edição foram atualizadas até 5 de novembro de 2021 e a recolha da informação estatística reflete o ano disponível nas fontes designadas nos textos, quadros e figuras.

Podem ser reproduzidos pequenos excertos desta publicação, sem necessidade de autorização, desde que se indique a respetiva fonte.

IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL BOLETIM ESTATÍSTICO 2021

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	
SUMÁRIO EXECUTIVO	
1. POPULAÇÃO E SAÚDE	
A. DADOS DEMOGRÁFICOS	14
B. AGREGADOS DOMÉSTICOS PRIVADOS MONOPARENTAIS	15
C. ESPERANÇA DE VIDA E FECUNDIDADE	16
D. INTERRUPÇÃO VOLUNTÁRIA DA GRAVIDEZ	19
E. ÓBITOS	20
a. Principais causas de morte	20
b. Taxa de mortalidade materna	20
c. Taxa de mortalidade infantil	22
2. EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E CIÊNCIA	23
A. NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO	24
B. DISTRIBUIÇÃO DE ALUNAS E ALUNOS NO SISTEMA DE ENSINO	
C. ENSINO NÃO-SUPERIOR	
a. Matrículas no ensino secundário - oferta de educação	
b. Abandono escolar precoce	
c. Conclusão dos estudos no ensino básico e no secundário	
D. ENSINO SUPERIOR	
a. Inscrições e conclusões no ensino superior – áreas de educação	
b. Conclusões no ensino superior – ciclo de estudos	
E. PESSOAL DOCENTE	
F. PESSOAL NÃO DOCENTE	33
3. DIGITALIZAÇÃO E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	
A. EDUCAÇÃO NAS ÁREAS STEM	
B. EDUCAÇÃO NAS TIC	
C. PESSOAS EMPREGADAS ESPECIALISTAS EM TIC	
D. RECURSOS HUMANOS EM ATIVIDADES DE I&D – SETOR DE EXECUÇÃO	
E. RECURSOS HUMANOS EM ATIVIDADES DE I&D – DOMÍNIO DE INVESTI	.GAÇAO40
4. TRABALHO E EMPREGO	
A. INDICADORES GERAIS	
B. DESEMPREGO	
C. POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA	
D. EMPREGO	
E. REMUNERAÇÕES	
L ACMITTUEDEC NIA DIDIONAACIA NIACEODOAC ADMAADAC E NIACEODOA	C DOLLCIAIS 66

5.	PODER E TOMADA DE DECISÃO	. 68
	A. NÍVEL POLÍTICO	69
	a. Assembleia da República	70
	b. Governos Constitucionais	71
	c. Presidências dos Órgãos Executivos do Poder Local	73
	d. Assembleias Regionais	75
	e. Parlamento Europeu	75
	B. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
	C. SETOR DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA	
	D. SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO	
	E. SETOR EMPRESARIAL LOCAL	
	F. OUTRAS INSTÂNCIAS DE PODER E TOMADA DE DECISÃO	86
6.	CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR	. 87
	A. LICENÇAS DE PARENTALIDADE	89
	B. OBJETIVOS DE BARCELONA	90
	C. DADOS RELATIVOS À CONCILIAÇÃO - INQUÉRITO À FECUNDIDADE	91
7.	POBREZA E PROTEÇÃO SOCIAL	. 95
	A. PRIVAÇÃO MATERIAL	96
	B. RISCO DE POBREZA	97
	C. CONTRIBUIÇÕES À SEGURANÇA SOCIAL	98
	D. PROTEÇÃO SOCIAL	98
	a. Rendimento Social de Inserção (RSI)	98
	b. Complemento Solidário para Idosos (CSI)	99
	c. Prestações de Desemprego	100
	d. Pensões	100
8.	VIOLÊNCIA DE GÉNERO	106
	A. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	
	a. Ocorrências por violência doméstica	107
	b. Perfil das vítimas e denunciados/as de violência doméstica	108
	c. Pessoas condenadas por violências doméstica	109
	d. Homicídios conjugais	
	B. CRIMES CONTRA A LIBERDADE E A AUTODETERMINAÇÃO SEXUAL	111
	C. MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA	111
9.	LGBTI	116
	A. CASAMENTOS ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO	117
	B. PROCEDIMENTO DE MUDANÇA DA MENÇÃO DO SEXO NO REGISTO CIVIL	118
10	COVID-19	120
	A. EXPOSIÇÃO AO VÍRUS, MORTALIDADE E RISCOS DE RESULTADOS GRAVES	
	B. AS MULHERES NA LINHA DA FRENTE	
	C. APOIO EXCECIONAL À FAMÍLIA PARA TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM.	
	D. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR	
	E. MEDIDAS DE APOIO EXTRAORDINÁRIO À REDUÇÃO DA ATIVIDADE ECONÓMICA	130

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Figura 1 – População residente em Portugal por escalão etário e sexo 2020 (n.º)	14
Figura 2 – Evolução dos agregados domésticos privados monoparentais, por sexo 1992-2020 (%)	15
Figura 3- Evolução da esperança de vida à nascença, por sexo 2009-2019 (anos)	16
Tabela 1 - Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2009-2019 (anos)	17
Figura 4 - Evolução do Índice sintético de fecundidade e da idade da mulher ao nascimento do primeiro filho 1970-2020 (indivíduo/méc	lia e
anos/média)	18
Figura 5 - Evolução das IVG e das IG por opção da mulher 2008-2018 (n.º)	19
Figura 6 – Evolução da taxa de mortalidade matema 2009-2019 (%000)	21
Figura 7 – Evolução da taxa de mortalidade infantil, 2010-2020 (%s)	
Tabela 2 - Nível de escolaridade completo mais elevado da população: total e por sexo 2020 (milhares e %)	
Tabela 3 - Alunos matriculados/inscritos por nível de ensino e sexo 2019/20 (n.º e %)	
Tabela 4 - Alunos matriculados no ensino secundário por oferta de educação e sexo 2019/20 (milhares e %)	
Figura 8 - Evolução da taxa de abandono precoce de educação por sexo 2010-2020 (%)	27
Tabela 5 - Taxa de conclusão por nível de ensino, oferta de educação e por sexo 2019/20 (%)	
Tabela 6 - Alunos/as inscritos/as por área de educação e sexo 2019/20 (n.º e %)	
Tabela 7 - Diplomados no ensino superior por áreas de educação e por sexo 2019/20 (n.º e %)	29
Figura 9 - Diplomados/as no ensino superior por ciclo de estudos e sexo 2019/20 (milhares e %)	
Figura 10 - Pessoal docente em exercício de funções por nível de ensino e sexo 2019/20 (%)	31
Figura 11 - Pessoal docente no ensino superior por categoria da carreira e sexo 2019/20 (n.º e %)	32
Figura 12 - Pessoal não docente em educação pré-escolar, ensinos básicos e secundário, por sexo 2019/20 (n.º e %)	
Figura 13 – Evolução de Diplomados/as nas áreas STEM entre os 20 e os 29 anos por sexo, Portugal e UE27 (%)	
Figura 14 - Diplomados nas áreas STEM por sexo 2020 (%)	
Figura 15 - Proporção de mulheres e homens diplomados no ensino superior em TIC 2000-2020 (%)	
Figura 16 – Especialistas em TIC na média da UE27 e Portugal, de 2005 a 2020 (%)	
Tabela 8 – Recursos humanos em atividades de I&D por setor de execução (ETI) e sexo, 2019 (milhares e %)	
Tabela 9 - Recursos humanos em atividades de I&D por domínio de investigação (ETI) e sexo, 2019 (milhares e %)	
Figura 17 - Investigadoras e investigadores em atividades de I&D por domínio de investigação 2019 (%)	
Figura 18 - Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2020 (%)	
Figura 19 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por grupo etário 2020 (%)	
Figura 20 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2020 (%)	
Figura 21 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2020 (%)	46
Figura 22 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2010-2020 (%)	
Tabela 10 - População empregada por setor de atividade económica e sexo 2020 (milhares e %)	
Figura 23 - População empregada por duração do trabalho e sexo 2020 (%)	
Tabela 11 - Emprego a tempo parcial e a tempo parcial involuntário UE27 e Portugal por sexo 2020 (%)	
Tabela 12 - População inativa, entre os 20 e os 64 anos, devido a responsabilidades de cuidar, por sexo 2020 (%)	
Tabela 13 - População empregada segundo a situação na profissão principal e sexo 2020 (milhares e %)	
Tabela 14 - Trabalhadores por conta própria / empregadores por nível de escolaridade e sexo 2020 (milhares e %)	
Tabela 15 - População empregada por profissão e sexo 2020 (milhares e %)	
Tabela 16 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%) 2019	
Figura 24 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação e GPG (%) 2019	
Tabela 17 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%) 2019	
Figura 25 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação, 2019 (%)	
Tabela 18 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%) 2019	
Figura 26 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (%) 2019	
Tabela 19 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (€) e GPG (%) 2019	
Figura 27 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (%) 2019	
Tabela 20 - Remunerações médias (base e de ganho) de mulheres e homens por setor de atividade económica, respetivas diferenças sa	
e GPG (%) 2019	
Figura 28 - GPG e GPG ajustado (base) por atividade económica (CAE REV.3) 2019 (%)	
Tabela 21 - Diferença salarial não ajustada entre mulheres e homens, UE27 e Portugal (%) 2009-2019	
Figura 29 - Diferenca salarial não-aiustada entre mulheres e homens na média da UE27 e Portugal, entre 2010 e 2019 (%)	6F

Tabela 22 -	- Mulheres e homens na Diplomacia, nas Forças Policiais e nas Forças Armadas 2020 (nº. e %)	67
Figura 30 -	Evolução da participação de mulheres na Assembleia da República (%)	70
Tabela 23 -	Repartição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido em 2019 (n.º e %)	71
Tabela 24 -	- Composição inicial do XXII Governo Constitucional (n.º e %)	71
Figura 31 -	Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais 1976-2019 (%)	72
Tabela 25 -	- A participação das mulheres na composição inicial do atual Governo, 2019 (n.º e %)	73
Figura 32 -	Evolução da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências de Câmara 2005-2017 (%)	74
Figura 33 -	Evolução da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências nas Juntas de Freguesia 2015-2017 (%)	74
Tabela 26 -	- Resultados das Assembleias Regionais 2019 e 2020 (n.º e %)	75
Tabela 27 -	- Evolução da participação de deputadas/os Portugueses no Parlamento Europeu por partido politico 2004-2019 (nº e %)	75
Figura 34 -	Evolução da taxa de feminização de eleitos/as para o Parlamento Europeu 2004-2019 (%)	76
Tabela 28 -	- Dirigentes superiores na Administração Pública Central por sexo 2020 (n.º e %)	77
Figura 35 -	Dirigentes superiores na Administração Pública Central por sexo em 2019 e 2020 (%)	77
Tabela 29 -	- Dirigentes superiores na Administração Regional da Madeira por sexo 2020 (n.º e %)	78
	- Dirigentes superiores na Administração Regional da Madeira por sexo em 2019 e 2020 (%)	
	- Dirigentes superiores na Administração Regional dos Açores por sexo 2020 (n.º e %)	
	- Dirigentes superiores na Administração Regional dos Açores, por sexo em 2019 e 2020 (%)	
	- Dirigentes superiores na Administração Local por sexo 2020 (n.º e %)	
	- Dirigentes superiores na Administração Local por sexo em 2019 e 2020 (%)	
_	Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em l	
9	compração entre Portugal e UE27 2010-2020 (%)	
Figura 40 -	Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2017-2020 (%)	
_	Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado 2017-2020 (%)	
_	Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2017-2020 (%)	
	- Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2020 (n.º e %)	
	Homens e mulheres que gozaram licenças parentais relativamente às crianças nascidas 2009-2020 (%)	
_	- Objetivos de Barcelona, 2019 (%)	
	Divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens 2019 (milhares)	
_	Divisão das tarefas de cuidado com crianças entre mulheres e homens 2019 (milhares)	
	- Opinião de mulheres e homens sobre a opção ideal para que as mães e os pais possam condiliar o trabalho com a vida famil	
	grupo etário e sexo 2019 (n.º)	
Figura 46 -	Evolução da taxa de privação material de mulheres e homens 2010 a 2020 (%)	
_	- Evolução da taxa de Risco de Pobreza após transferências sociais por grupo etário: total e por sexo, 2013-2019 (%)	
	Remuneração média mensal dedarada de mulheres e de homens por escalão etário, 2019 (€)	
	- Beneficiários do RSI por grupo etário e sexo 2020 (milhares e %)	
	Evolução do número de beneficiários do CSI segundo o sexo 2010, 2015 e 2020 (n.º)	
_	- Beneficiários/as com Prestações de Desemprego por sexo 2020 (número e %)	100
	- Pensionistas ativos da segurança social por tipo de pensão e sexo 2020 (milhares e %)	
	· Per silonistas auvos da segurança social por tipo de per são e sexo 2020 (Hillinares e 70) Valor médio da pensão de velhice por escalão etário e sexo 2019 (€)	
_	Valor médio da pensão de venince por escalão etário e sexo 2019 (€)	
_	Valor médio da pensão de invalidez por escalão etário e sexo 2019 (€)	
_	- Valor medio da pensão de sobrevivenda por escalão etário e sexo 2019 (e) - Evolução do gender gap nas pensões por grupo etário 2015-2020 (%)	
Figura 52 –	- Evolução das ocorrências de violência doméstica registada pelas forças de segurança 2015-2020 (n.º) - Perfil das vítimas e denunciados/as segundo o sexo 2020 (n.º e %)	
T I I 40		
	The state of the s	100
Figura 53 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº.	
Figura 53 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº. - Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 20)15-
Figura 53 - Figura 54 –	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nºNúmero e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 2019 (nº e %))15- 110
Figura 53 - Figura 54 - Tabela 41 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nºNúmero e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 20 2019 (nº e %) Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2020 (nº e %))15- 110 111
Figura 53 - Figura 54 - Tabela 41 - Tabela 42 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 20 2019 (nº e %) - Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2020 (n.º e %) - Países de origem das mulheres vítimas de MGF, 2019 (n.º e %))15- 110 111 112
Figura 53 - Figura 54 - Tabela 41 - Tabela 42 - Tabela 43 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 2019 (nº e %) Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2020 (nº e %) Países de origem das mulheres vítimas de MGF, 2019 (n.º e %) Mulheres vítimas de MGF por tipo de mutilação 2019 (n.º e %))15- 110 111 112 113
Figura 53 - Figura 54 - Tabela 41 - Tabela 42 - Tabela 43 - Tabela 44 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 20 2019 (nº e %) - Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2020 (n.º e %) - Países de origem das mulheres vítimas de MGF, 2019 (n.º e %) - Mulheres vítimas de MGF por tipo de mutilação 2019 (n.º e %) - Mulheres vítimas de MGF por país de origem e por tipo de MGF, 2019 (n.º e %))15- 110 111 112 113
Figura 53 - Figura 54 - Tabela 41 - Tabela 42 - Tabela 43 - Tabela 44 - Tabela 45 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº. Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 20 2019 (nº e %))15- 110 111 112 113 114
Figura 53 - Figura 54 - Tabela 41 - Tabela 42 - Tabela 43 - Tabela 44 - Tabela 45 - Tabela 46 -	Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 20 2019 (nº e %) - Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2020 (n.º e %) - Países de origem das mulheres vítimas de MGF, 2019 (n.º e %) - Mulheres vítimas de MGF por tipo de mutilação 2019 (n.º e %) - Mulheres vítimas de MGF por país de origem e por tipo de MGF, 2019 (n.º e %)	015- 110 111 112 114 114

Figura 56 – Evolução dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil 2011-2020 (n.º)	119
Tabela 48 - Evolução dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil por maioridade e menoridade 2018-2020 (n.º)	119
Tabela 49 - Registo do número de casos confirmados, hospitalizações, admissões em UCI e mortes por COVID-19 nos homens por cada 10)
mulheres (n.º)	121
Tabela 50 - Casos confirmados e mortes por COVID19 em Portugal por sexo, 2021 (nº e %)	122
Figura 57 - Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens 2018 a 2020 (%)	123
Tabela 51 - Evolução da taxa de desemprego por grupo etário e sexo 2018-2020 (%)	124
Tabela 52 - Evolução da taxa de desemprego por nível de escolaridade completo e sexo 2018 -2020 (%)	125
Figura 58 - Evolução do número de beneficiários com prestação de desemprego por sexo 2018-2020 (nº.)	125
Figura 59 - Absence from work by lay-off, by sex - quarterly data (Milhares)	126
Tabela 53 - População inativa devido a responsabilidades de cuidar por sexo 2018-2020 (%)	127
Tabela 54 - Baixas por isolamento e por doença entre março de 2020 e fevereiro de 2021 (n.º e %)	127
Tabela 55 - Medidas de apoio excecional à família para trabalhadores e trabalhadoras de março 2020 a janeiro de 2021 (n.º e %)	128
Tabela 56 - Summary indicator of work-life balance UE27 2020 (points)	129
Tabela 57 – Horas despendidas, em média, por mulheres e homens em tarefas domésticas e de cuidado em junho e julho de 2020 (horas)	130
Tabela 58 - Medidas de apoio extraordinário à redução da atividade económica, 2020 (n.º e %)	130

SIGLAS E ACRÓNIMOS

CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego
CMVM	Comissão do Mercado de Valores Mobiliários
CNE	Comissão Nacional de Eleições
CSI	Complemento Solidário para Idosos
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGEEC	Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência
DGS	Direção-Geral da Saúde
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual"
Eurofound	European Union Agency for the improvement of living and working conditions
Eurostat	Statistical Office of the European Union
GEP/MTSSS	Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social
GPG	Gender Pay Gap
II/MTSSS	Instituto de Informática do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social
INE, I.P.	Instituto Nacional de Estatística
IRN	Instituto de Registos e Notariado
ISCED	International Standard Classification of Education
ISF	Índice Sintético de Fecundidade
LGBTI	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgéneros e Intersexo
MGF	Mutilação Genital Feminina
MJ	Ministério da Justiça
OMS	Organização Mundial de Saúde
RASI	Relatório Anual de Segurança Interna
RSE	Registo de Saúde Eletrónico
RSI	Rendimento Social de Inserção
SEE	Setor Empresarial do Estado
SEL	Setor Empresarial Local
SGMAI	Secretaria-Geral do Ministério da Administração Interna
STEM	Science, Technology, Engineering, and Mathematics
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação

INTRODUÇÃO

O presente documento "Iqualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2021" visa identificar e divulgar dados estatísticos que reflitam as realidades das vidas de mulheres e de homens, dando continuidade a um instrumento que a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) tem vindo a disponibilizar, desde 1980, por ocasião da 2ª. Conferência Mundial sobre as Mulheres, das Nações Unidas.

Paralelamente o presente documento dá cumprimento a um dos objetivos estratégicos da Plataforma de Ação de Pequim, de 1995, que refere a necessidade de produzir e difundir dados e informação desagregados por sexo, essenciais para o desempenho e a implementação de políticas públicas mais adequadas e justas.

A igualdade de género significa igualdade de direitos, de liberdades, de oportunidades, de escolhas, de participação, de reconhecimento e de valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade e é reconhecida hoje como essencial para o processo de desenvolvimento sustentável, democrático e à formulação de políticas de desenvolvimento nacional eficazes. Assim, torna-se essencial levar em consideração as diferenças entre mulheres e homens quando se analisa determinado fenómeno, determinada política ou determinado processo social.

Em termos de estrutura organizativa e dos próprios conteúdos desta publicação foram efetuadas algumas alterações relativamente às versões anteriores, as quais tiveram o intuito de refletir, de forma mais precisa, as questões de género aos dias de hoje. Assim, foram criados três novos capítulos:

- Digitalização e tecnologias de informação e comunicação
- Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
- Pandemia Covid-19

Finalmente, tentou-se ainda que a presente publicação contribuísse também para a monitorização das próprias políticas públicas, tendo sido selecionados indicadores que vão ao encontro da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», aprovada pelo XXI Governo Constitucional, a 8 de março de 2018 e publicada em Diário da República através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

SUMÁRIO EXECUTIVO

Em 2020 a população residente em Portugal continua a ser maioritariamente composta por mulheres. Este fenómeno, transversal à grande maioria das sociedades, pode ser explicado pelo facto de elas viverem mais do que os homens e, por outro lado, pela maior mortalidade masculina, em todos os grupos etários. No entanto salienta-se que apesar de viverem em média, mais anos do que os homens, elas vivem, em média, menos anos de vida saudável do que eles.

Ao nível da educação, permanecem alguns gaps entre elas e eles, nomeadamente:

- ao nível da participação e permanência no sistema de ensino, com os rapazes a terem maiores probabilidades de abandonarem precocemente a educação;
- ao nível dos rendimentos escolares diferenciados entre raparigas e rapazes em diferentes disciplinas, "impulsionadas pelo facto das escolas e sociedades promoverem diferentes níveis de autoconfiança, motivação e interesses por diferentes áreas temáticas entre meninos e meninas "(OCDE, 2015) e que influenciam a segregação das escolhas educacionais.

Assim verifica-se que as raparigas estão mais representadas nas áreas da saúde e proteção social e ciências empresariais, administração e direito e os rapazes estão em maioria nas engenharias, indústrias transformadoras e construção e ainda nas tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Esta segregação das escolhas educacionais leva à **segregação do mercado de trabalho** que tem sido mais penalizador para as mulheres.

Por outro lado, embora em Portugal a participação das mulheres no mercado de trabalho seja das mais elevadas no contexto da União Europeia, a taxa de desemprego e o trabalho a tempo parcial continua a atingi-las mais. De destacar que em Portugal quase metade das mulheres que trabalham a tempo parcial fá-lo por não conseguir encontrar um emprego a tempo inteiro e não por opção própria.

Também se verifica que em todos os países da UE27, incluindo Portugal, as mulheres são a esmagadora maioria da população inativa devido "a responsabilidades de cuidar". A feminização desta modalidade pode ser explicada 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, que resultam, na prática, em menores rendimentos no seu

presente, menores pensões no seu futuro e menores probabilidades de subida na carreira ao longo da sua vida profissional.

Apesar de mais escolarizadas do que os homens e de trabalharem em sectores e ocupações menos bem remuneradas (segregação horizontal do mercado de trabalho), elas encontramse também em minoria nos cargos de poder e tomada de decisão, tanto política como económica (segregação vertical do mercado de trabalho). No entanto, uma participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão poderia proporcionar decisões que refletissem com mais precisão a composição da sociedade, fortalecendo a democracia e o seu bom funcionamento.

Outra análise que nos parece alvo de reflexão é o facto de apesar de em Portugal as taxas de emprego serem semelhantes para mulheres e homens, o trabalho não remunerado, tanto ao nível das tarefas domésticas, como ao nível do cuidado com descendentes e ascendentes ainda é assegurado, quase exclusivamente, por elas. Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica. Ou seja, a conciliação ainda é, muitas vezes, colocada como uma questão de mulheres e as medidas de conciliação têm tido, por vezes, o efeito perverso de reforçar o papel das mulheres como cuidadoras, fazendo com que as mesmas possam enfrentar uma dupla armadilha:

- Quando optam pelo trabalho a tempo parcial passam a auferir menos salário e a participação dos homens no trabalho não pago pode ainda ser mais reduzida;
- Por outro lado, quando mantêm o emprego a tempo inteiro, se não houver igualdade na partilha dos cuidados e das tarefas, as mulheres acabam por acumular uma tripla jornada de trabalho, tendo esta sobrecarga pesadas consequências para as mesmas.

Estas assimetrias têm como consequência a maior dificuldade, por parte das mulheres, em investirem na sua carreira profissional, explicando o *gender pay gap* que ainda persite: 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. De destacar que estas disparidades salariais entre mulheres e homens, acumuladas ao longo da vida, resultam numa disparidade ainda maior nas pensões, estando as mulheres idosas particularmente mais expostas ao risco de pobreza do que os homens.

Outra área a destacar é a violência de género que continua a afetar a sociedade portuguesa, como aliás a generalidade das sociedades e que atinge de forma desproporcional as mulheres. A maioria das vítimas de violência doméstica, de crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual e de homicídios conjugais são mulheres e a grande maioria dos

denunciados/condenados são homens. O problema é ainda agravado porque são crimes em que muitas vezes há algum grau de parentesco entre vítimas e denunciados/condenados, nomeadamente o de conjugalidade ou ex-conjugalidade.

Relativamente às questões LGBTI, em Portugal, após a publicação da Lei n. 9/2010, de 31 de maio, tem-se verificado uma **tendência crescente de casamentos entre pessoas do mesmo sexo.** Por outro lado, a Lei n.º38/2018, de 7 de agosto passou a consagrar o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa, nomeadamente que o reconhecimento jurídico da identidade de género pressupõe a abertura de um procedimento de mudança da menção do sexo no registo civil e da consequente alteração de nome próprio, verificando-se também uma **tendência crescente relativamente aos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e da consequente alteração de nome próprio.**

No que concerne à **pandemia COVID19**, na linha do que acontece, em geral, no resto do mundo, em Portugal também morrem de COVID19 mais homens do que mulheres. No entanto, no que respeita ao número de casos confirmados por sexo, verifica-se, em Portugal, uma tendência inversa com as mulheres as serem mais afetadas.

A exposição ao vírus é particularmente elevada nos setores de saúde humana e apoio social, onde as mulheres, em Portugal, se encontram sobre representadas.

As mulheres, principalmente as mais jovens, também foram particularmente afetadas pelo desemprego, pela diminuição do número de horas de trabalho e obrigadas a mais ausências do trabalho por motivo de *lay-off*.

Verificou-se ainda que durante a pandemia foram, mais uma vez, as mulheres que, na esmagadora maioria, deixaram de procurar ativamente trabalho para assegurarem as tarefas de cuidado (a crianças e/ou pessoas adultas incapacitadas) bem como para assegurarem outras responsabilidades familiares e/ou pessoais.

Assim, a igualdade de género deve estar no centro da própria recuperação social e económica dos países visando não só promover a igualdade entre mulheres e homens, em toda a sua diversidade, mas também melhorar a qualidade da própria política e das sociedades onde vivemos.

1 POPULAÇÃO E SAÚDE

A composição da população e a sua distribuição por sexo e grupo etário facilita a compreensão das necessidades da população como um todo e também as necessidades específicas de determinados grupos.

A DADOS DEMOGRÁFICOS

No ano de 2020, a população residente em Portugal¹ era de 10 297 milhões, sendo que cerca de 5 438 milhões eram mulheres (52,8%) e cerca de 4 859 milhões eram homens (47,2%).

Apesar de nascerem mais rapazes do que raparigas, a população residente em Portugal é maioritariamente composta por mulheres.

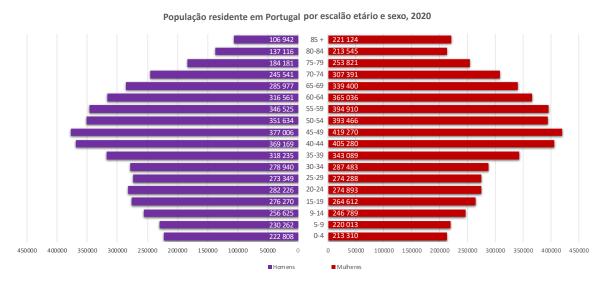


Figura 1 – População residente em Portugal por escalão etário e sexo 2020 (n.º)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)

http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+residente+do+sexo+masculino+total+e+por+grupo+et%c3%a1rio-12

http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+residente+do+sexo+masculino+total+e+por+grupo+et%c3%a1rio-12

http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+residente+do+sexo+masculino+total+e+por+grupo+et%c3%a1rio-12

http://www.pordata.pt/Popula%c3%a7%c3%a3o+residente+do+sexo+masculino+total+e+por+grupo+et%c3%a1rio-12

http://www.pordata.pt/Popula%c3%a1xio-12

http://www.pordata.pt/popula%c3%a1xio-12

http://www.pordata.pt/popula%c3,a1xio-12

http://www.pordata.pt/popula%c3,a1xio-12

<a href="http://www.pordata.pt/popula.pt/popu

Da análise da pirâmide etária verifica-se que se continua a assistir à tendência, ao longo de anos, da população residente ser maioritariamente composta por mulheres. No entanto, as mulheres não são maioritárias em todos os grupos etários: nascem mais rapazes do que raparigas, sendo o índice de masculinidade à nascença superior a 100. São as taxas de mortalidade masculinas, mais elevadas do

^{1 &}quot;Pessoas que, independentemente de no momento de observação estarem presentes ou ausentes numa determinada unidade de alojamento, aí habitam a maior parte do ano com a família ou detêm a totalidade ou a maior parte dos seus haveres" (INE).

que as femininas, em todas as idades, que vão fazendo aumentar, proporcionalmente, o número de mulheres²

Assim, a partir dos 25 anos as mulheres passam a ser em número superior aos homens e consoante a idade avança, vai sendo cada vez maior a proporção de mulheres relativamente aos homens, de tal forma que acima dos 85 anos as mulheres representam 67,6% do total da população.

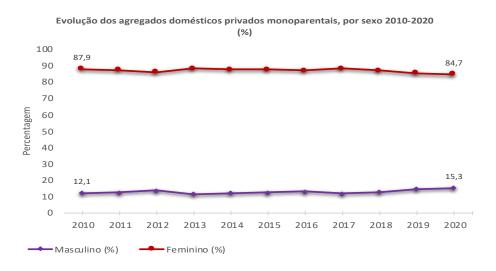
Este fenómeno, transversal à grande maioria das sociedades, pode ser explicado por um lado, pela maior longevidade das mulheres e, por outro lado, pela maior mortalidade masculina.

Da análise dos dados é ainda de realçar um duplo padrão:

- Na base da pirâmide, o reduzido número de jovens traduz os baixos níveis de natalidade;
- No topo da pirâmide, o alto número de pessoas idosas resulta do aumento da esperança de vida.

B. AGREGADOS DOMÉSTICOS PRIVADOS MONOPARENTAIS

Em cada cinco agregados domésticos monoparentais, mais de quatro são do sexo feminino.



Nota: Agregado doméstico privado (até 2010). A partir de 2011 (inclusive), um alojamento equivale a um agregado.

Figura 2 – Evolução dos agregados domésticos privados monoparentais, por sexo 1992-2020 (%)

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego / Pordata (Dados consultados a 3 de março de 2021) https://www.pordata.pt/Portugal/Agregados+dom%C3%A9sticos+privados+monoparentais+total+e+por+sexo-20

² A título de exemplo, segundo dados do INE (2018 retrieded Orçamento de Estado 2021) verifica-se uma sobrerepresentação dos homens como vítimas mortais por acidente de viação (79,4% de homens versus 20,6% de mulheres).

Verifica-se uma tendência de aumento dos agregados domésticos privados monoparentais³ ao longo dos anos e mantém-se a tendência de, na grande esmagadora maioria dos casos, o núcleo familiar monoparental integrar uma mulher como progenitora (84,7%).

C ESPERANÇA DE VIDA E FECUNDIDADE

À nascença, as mulheres podem esperar viver, em média, quase mais 6 anos do que os homens, mas os homens, aos 65 anos, podem esperar viver, em média, mais anos de vida saudável do que as mulheres

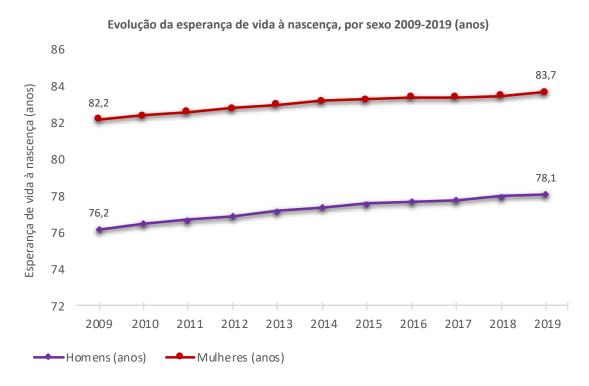


Figura 3- Evolução da esperança de vida à nascença, por sexo 2009-2019 (anos)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) $\frac{http://www.pordata.pt/Portugal/Esperan%c3%a7a+de+vida+%c3%a0+nascen%c3%a7a+total+e+por+sexo+(base+tri%c3%a9nio+a+partir+de+2001)-418}{+2001)-418}$

³ Entende-se por agregados domésticos privados o conjunto de pessoas que residem no mesmo alojamento e cujas despesas fundamentais ou básicas (alimentação, alojamento) são suportadas em conjunto, independentemente da existência, ou não, de laços de parentesco; ou a pessoa que ocupa integralmente um alojamento ou que, partilhando-o com outros, não satisfaz a condição anterior. (metainformação – INE). Entende-se por Núcleo familiar monoparental quando o mesmo integra apenas um dos progenitores, pai ou mãe, com filho(s). (metainformação – INE).

A esperança média de vida à nascença, indicador global de saúde, tem progredido tanto para homens como para mulheres, embora seja tendencialmente superior no caso das mulheres, as quais, em média, vivem cerca de 84 anos, enquanto os homens vivem em média cerca de 78 anos.

Ano	EU2	EU27		Portugal		
	Homens (Anos)	Mulheres (Anos)	Homens (Anos)	Mulheres (Anos)		
2009	8,0	8,0	6,8	5,6		
2010	8,4	8,5	7,1	5,8		
2011	8,2	8,2	7,8	6,3		
2012	8,1	8,2	9,9	9,0		
2013	8,3	8,3	9,6	9,3		
2014	8,4	8,3	6,9	5,6		
2015	9,2	9,3	7,0	5,4		
2016	9,7	10,0	7,7	6,4		
2017	9,7	10,0	7,9	6,7		
2018	9,8	10,0	7,8	6,9		
2019	10,2	10,4	7,9	6,9		

Tabela 1 - Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2009-2019 (anos)

Fonte: Eurostat (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr sp320/default/table?lang=en

Identificam-se quatro grandes tendências:

- 1. Entre 2009 e 2019 houve um aumento dos anos de vida saudável aos 65 anos, tanto para homens como para mulheres e tanto na UE27 como em Portugal;
- 2. Em média os homens e mulheres na UE27 têm mais anos de vida saudável aos 65 anos do que os homens e mulheres em Portugal;
- 3. O hiato reduzido entre mulheres e homens nos anos de vida saudável aos 65, que se manifesta na UE27, não é visível em Portugal, onde esse *gap* entre mulheres e homens se tem mantido sensivelmente inalterado.
- 4. Em Portugal há uma grande diferença nos anos de vida saudável, entre homens e mulheres, que não se verifica na generalidade da UE27.

Globalmente as pessoas têm poucos/as filhos/s e cada vez mais tarde.

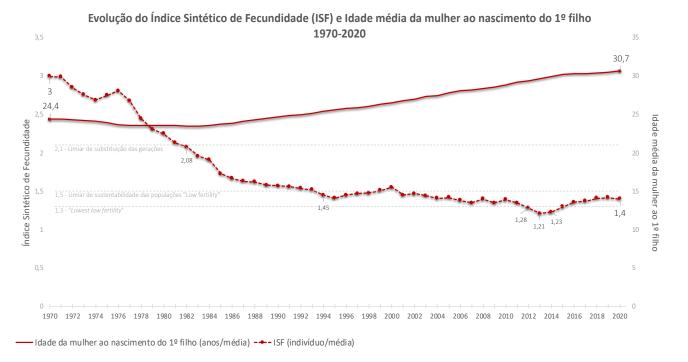


Figura 4 - Evolução do Índice sintético de fecundidade e da idade da mulher ao nascimento do primeiro filho 1970-2020 (indivíduo/média e anos/média)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 3 de novembro de 2021)

 $\frac{http://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+fecundidade+\%c3\%8dndice+sint\%c3\%a9tico+de+fecundidade+e+taxa+bruta+de+reprodu\%c3\%a7\%c3\%a3o-416}{\text{produ}\%c3\%a7\%c3\%a3o-416}$

http://www.pordata.pt/Portugal/Idade+m%c3%a9dia+da+m%c3%a3e+ao+nascimento+do+primeiro+filho-805

Destaca-se um duplo padrão:

- 1. Diminuição do Índice Sintético de Fecundidade (ISF) que passou de 3 crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade) em 1970 para 1,4 crianças por mulher em 2020. Chama-se especial atenção para o ano de 1982 onde, pela primeira vez, o ISF (2,08) passou para baixo do limiar de substituição das gerações (2,1) e para o ano de 1994 onde o ISF foi de 1,45 valor abaixo de 1,5 que é o considerado crítico para a sustentabilidade de qualquer população. De notar que a partir de 2016 o ISF situa-se acima do valor de 1,3 filhos/as por mulher, valor apontado na literatura como o *lowest-low* (o valor mais baixo entre os baixos);
- 2. Aumento do idade da mulher ao nascimento do primeiro filho, que passou de 24,4 anos (em 1970) para 30,7 anos (em 2020).

Resumindo, associado ao facto de globalmente as pessoas terem em média menos filhos/as, também se assiste a um adiamento da marternidade/paternidade. No entanto, segundo dados do Inquérito à Fecundidade (2019) levado a cabo pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) verifica-se que em Portugal "o número médio de filhos/as desejados foi estimado em 2,15 (não se encontrando diferenças

significativas entre mulheres e homens) e uma parte expressiva das mulheres e dos homens com filhos/as tiveram o primeiro filho ou a sua primeira filha mais tarde do que desejariam".

D. INTERRUPÇÃO VOLUNTÁRIA DA GRAVIDEZ

O artigo 142.º do Código Penal prevê cinco motivos de exclusão de ilicitude de aborto:

- Único meio de remover perigo de morte ou grave lesão para o corpo ou para a saúde física ou psíquica da grávida;
- Evitar perigo de morte ou grave e duradoura lesão para a saúde física ou psíquica da grávida;
- Grave doença ou malformação congénita do nascituro;
- Gravidez resultante de crime contra a liberdade e autodeterminação sexual;
- Por opção da mulher.

As Interrupções Voluntárias da Gravidez (IVG) e as Interrupções da Gravidez (IG) por opção da mulher apresentam, no geral, uma tendência decrescente.

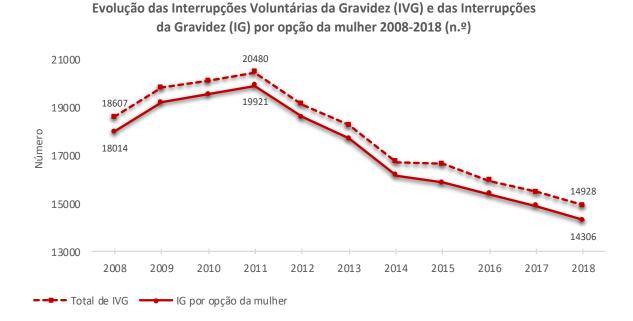


Figura 5 - Evolução das IVG e das IG por opção da mulher 2008-2018 (n.º)

Fonte: DGS/Diretório de informação (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) https://www.das.pt/portal-da-estatistica-da-saude/diretorio-de-informação/diretorio-de-informação/por-serie.aspx

Destaca-se:

- As Interrupções Voluntárias da Gravidez (IVG) e as Interrupções da Gravidez (IG) por opção da mulher apresentam, desde 2011, uma tendência decrescente;
- As IG por opção da mulher nas primeiras 10 semanas constituem a maioria das interrupções realizadas;
- Em 2018, das 14 928 IVG, 14 306 foram IG por opção da mulher, constituindo cerca de 95,8% do total das interrupções realizadas.

E ÓBITOS

Em 2019 ocorreram, em Portugal, 112 334 óbitos (incluindo 500 de residentes no estrangeiro). 50,1% das pessoas falecidas eram homens (56 214) e 49,9 % eram mulheres (56 120).

a. Principais causas de morte⁴

As doenças do aparelho circulatório (doenças cerebrovasculares e por doença isquémica do coração) e os tumores malignos (da laringe, traqueia, brônquios e pulmão) continuaram em 2019 a ser as principais causas de morte em Portugal. Em conjunto estes dois grupos de doença concentraram cerca de 55% do total de óbitos.

As mortes por doença do aparelho circulatório (total de 33 624 mortes) afetam mais as mulheres (54,6%) do que os homens (45,4%). Por sua vez, as mortes por tumores malignos (total de 28 544 mortes) afetam mais os homens (59,1%) do que as mulheres (40,9%).

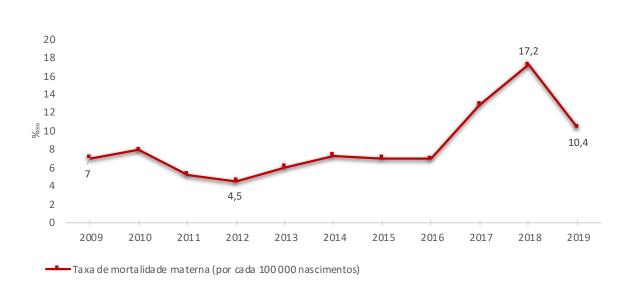
Desta forma, continuam a registar-se diferenças de género em termos das principais causas de morte em Portugal.

b. Taxa de mortalidade materna

A descida da taxa de mortalidade materno-infantil representa uma das áreas da saúde em que os ganhos foram mais significativos.

⁴ Fonte INE, "Estatísticas da Saúde 2019 (Dados consultados a 17 de agosto de 2021)

[&]quot; (https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=257483090&PUBLICACOESmodo=2)



Evolução da taxa de mortalidade materna 2009-2019 (‱)

Figura 6 – Evolução da taxa de mortalidade materna 2009-2019 (%000)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+mortalidade+materna-619

Em 1975 morriam por complicações relacionadas com a gravidez e o parto 42,9/100 mil nascimentos. Desde essa altura, a taxa de mortalidade materna diminuiu muito significativamente, passando para 4,5 mulheres que morrem devido à gravidez ou após o parto, por cem mil nascimentos, em 2012. No entanto, recentemente este valor tem sofrido um aumento, sendo em 2019 de 10,4 mulheres que morrem devido à gravidez ou após o parto, por cem mil nascimentos⁵.

⁵ A Direção Geral da Saúde constituiu um grupo de trabalho para estudar o aumento da mortalidade materna e as suas possíveis causas.

c. Taxa de mortalidade infantil



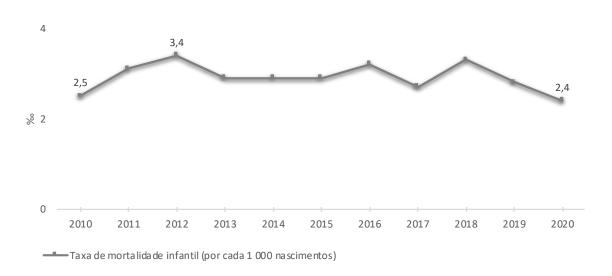


Figura 7 – Evolução da taxa de mortalidade infantil, 2010-2020 (‰)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 3 de novembro 2021) http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+bruta+de+mortalidade+e+taxa+de+mortalidade+infantil-528

Nas últimas décadas, a evolução da taxa de mortalidade infantil representa uma das áreas da saúde em que os ganhos têm sido mais significativos, passando de 77,5 em 1960 para 2,4 crianças em 2020 que morrem, com menos de um ano de idade, por cada 1 000 nascimentos.

EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E CIÊNCIA

A educação constitui a base de uma sociedade moderna, igualitária e combatente das desigualdades e permite que todos os indivíduos possam responder às exigências sociais, económicas e políticas da vida. Nessa medida, constitui um fator crítico na melhoria das condições de vida dos indivíduos.

A NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO

Em 2020, em cada 100 pessoas com ensino superior completo, cerca de 61 são mulheres e cerca de 39 são homens.

Nível de ensino		Escolaridade completa					
		Homens		Mulheres			
	Total HM (milhares)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)	
Sem nível de escolaridade	478,3	121,6	2,9	356,7	7,5	74,6	
1.º Ciclo do Ensino Básico	1 772,3	802,8	19,4	969,5	20,3	54,7	
2.º Ciclo do Ensino Básico	882,6	484,0	11,7	398,6	8,4	45,2	
3.º Ciclo do Ensino Básico	1 761,0	923,7	22,3	837,3	17,6	47,5	
Secundário e Pós-Secundário	2 123,4	1 077,9	26,1	1 045,5	21,9	49,2	
Superior	1 885,2	729,1	17,6	1 156,1	24,3	61,3	
Total	8 902,8	4 139,2	100,0	4 763,7	100,0	53,5	

Tabela 2 - Nível de escolaridade completo mais elevado da população: total e por sexo 2020 (milhares e %)

Fonte: INE, PORDATA (2020) (Dados consultados a 5 de fevereiro de 2021)

 $\frac{http://www.pordata.pt/Portugal/Popula\%C3\%A7\%C3\%A3o + residente + do + sexo + feminino + com + 15 + e + mais + anos + total + e + por + n\%C3\%ADvel + de + escolaridade + completo + mais + elevado - 2103$

 $\label{lem:http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+do+sexo+masculino+com+15+e+mais+anos+total+e+por+n%C3%ADvel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-2102$

Em 2020, o número de mulheres sem nenhum nível de escolaridade completo (cerca de 356 mil) é superior ao dos homens (cerca de 121 mil).

No que respeita ao 1.º ciclo do Ensino Básico completo o número de mulheres (969,5 mil) é também superior ao dos homens (802,8 mil).

Esta tendência inverte-se ao nível dos 2.º e 3.º Ciclos do Ensino Básico, onde as mulheres estão ligeiramente menos representadas.

No secundário e pós-secundário o número de mulheres e de homens é mais equilibrado e no ensino superior há um predomínio significativo de mulheres (cerca de 1 156 mil) sobre os homens (cerca de 729 mil).

Assim, pode dizer-se que as mulheres estão duplamente representadas em maioria em dois grupos:

- 1. No grupo que não apresenta nenhum nível de escolaridade completo, o que poderá traduzir a falta de escolarização da população feminina mais idosa;
- 2. No grupo com ensino superior completo, que representará a camada mais jovem da população feminina.

De salientar que este predomínio das mulheres em graus académicos elevados não se traduziu ainda na sua participação ao nível do poder e tomada de decisão económica, política e académica, onde são ainda claramente minoritárias (vide capítulo Poder e Tomada de Decisão).

B DISTRIBUIÇÃO DE ALUNAS E ALUNOS NO SISTEMA DE **ENSINO**

No ensino obrigatório há equilíbrio entre rapazes e raparigas. Encontram-se diferenças de género no ensino pós-secundário não-superior, onde os rapazes são maioritários e no ensino superior, onde elas estão em maioria.

Nível Ensino	Alunos/as matriculados/as por nível de ensino					
	Total (HM)	Homens	Mulheres			
	(n.º)	(n.º)	(n.º)	(%)		
Educação pré-escolar	251 108	129 940	121 168	48,3		
Ensino básico	950 864	490 507	460 357	48,4		
Ensino secundário	393 340	198 063	195 277	49,6		
Ensino pós-secundário não-superior	5 670	3 671	1 999	35,3		
Ensino superior	396 909	182 178	214 731	54,1		
Total	1 997 891	1 004 359	993 532	49,7		

Tabela 3 - Alunos matriculados/inscritos por nível de ensino e sexo 2019/20 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2019/20 (Dados consultados a 30 de julho de 2021) http://www.dgeec.mec.pt/np4/96

No ensino obrigatório há equilíbrio entre as jovens e os jovens matriculadas/os, com exceção do ensino pós-secundário (não-superior), em que os jovens predominam claramente (64,7%) e o ensino superior onde as mulheres são maioritárias (54,1%).

C. ENSINO NÃO-SUPERIOR

a. Matrículas no ensino secundário - oferta de educação

No ensino secundário, quando surge a possibilidade de opção por áreas diferenciadas, verifica-se que raparigas e rapazes se orientam para diferentes modalidades de ensino.

Oferta de educação	Alunos/as matriculados/as no ensino secundário				
	Total HM	Homens	Mulheres		
	(n.º)		(n.º)	(%)	
Ensino secundário	393 340	198 063	195 277	49,6	
Cursos científico-humanísticos	206 976	93 217	113 759	55,0	
Cursos com planos próprios	3 457	1826	1 631	47,2	
Cursos artísticos especializados (1)	2 740	784	1 956	71,4	
Artes visuais e audiovisuais	2 410	634	1 776	73,7	
Dança	56	20	36	64,3	
Música	274	130	144	52,6	
Cursos profissionais	116 305	68 669	47 636	41,0	
Cursos de aprendizagem	20 674	12 728	7 946	38,4	
Cursos de educação e formação	475	281	194	40,8	
Cursos Ensino e Formação de Adultos	17 810	8 022	9 788	55,0	
Recorrente	6 653	3 642	3 011	45,3	
RVCC	17 451	8 561	8 890	50,9	
Formações modulares	799	333	466	58,3	

⁽¹⁾ Regime integrado.

Tabela 4 - Alunos matriculados no ensino secundário por oferta de educação e sexo 2019/20 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2019/20 (Dados consultados a 30 de julho de 2021) https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/

É notória a maior orientação das raparigas para os cursos científico-humanísticos (113 759), que corresponde a uma taxa de feminização de 55%.

Essa taxa também é elevada nos cursos artístico especializados (71,4%), embora não corresponda a um número elevado de matrículas (1 956).

Pelo contrário, a taxa de feminização é mais baixa nos Cursos Profissionais (41,0%).

b. Abandono escolar precoce

Existem sempre mais rapazes a abandonar precocemente a educação sem completar o secundário do que raparigas, apesar de no geral a tendência ser decrescente para ambos.

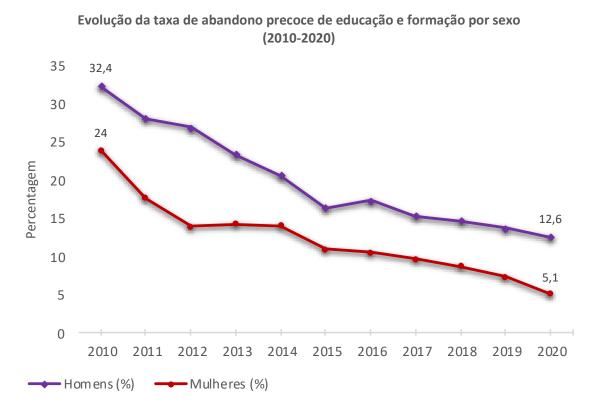


Figura 8 - Evolução da taxa de abandono precoce de educação por sexo 2010-2020 (%)

Fonte: INE, PORDATA (Dados consultados a 4 de novembro de 2021) http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+abandono+precoce+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o+to tal+e+por+sexo-433

Os dados apontam para três aspetos que merecem especial realce:

- A taxa de abandono escolar precoce, em geral, tem vindo a sofrer uma redução progressiva, sendo essa descida, de 2019 para 2020, mais sensível no caso das mulheres;
- É sempre superior nos homens relativamente às mulheres;
- Nota-se, contudo, uma redução do diferencial da taxa de abandono masculina e feminina.
 Em 2010 situava-se em 8,4 p.p. e em 2020 passou para 7,5 p.p.

c. Conclusão dos estudos no ensino básico e no secundário

Em todas as modalidades de ensino, as taxas de conclusão das mulheres são superiores às dos homens.

Nível e oferta de educação e formação		Taxa de conclusão		
		Homens (%)	Mulheres (%)	
O O Cursos gerais		97,5	98,2	
- U	Cursos artísticos especializados	99,6	100,0	
م ت	Cursos profissionais	98,3	100,0	
Cursos científico-humanísticos Cursos com planos próprios Cursos artísticos especializados	Cursos científico-humanísticos	85,4	88,2	
	Cursos com planos próprios	95,0	96,2	
	Cursos artísticos especializados	83,4	88,0	
SS	Cursos profissionais	77,0	84,1	

Tabela 5 - Taxa de conclusão por nível de ensino, oferta de educação e por sexo 2019/20 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2019/20 (Dados consultados a 30 de julho de 2021) https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/

D. ENSINO SUPERIOR

a. Inscrições e conclusões no ensino superior – áreas de educação

Quer nas matrículas, quer nas conclusões no ensino superior, o número de raparigas é superior ao dos rapazes em todas as áreas, com exceção nos serviços, nas engenharias, indústrias transformadoras e construção e nas tecnologias da informação e comunicação (TIC).

Área de educação	Alunos/as inscritos/as			
	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Educação	13 051	2 906	10 145	77,7
Artes e Humanidades	41 357	16 493	24 864	60,0
Ciências sociais, jornalismo e informação	43 554	14 657	28 897	66,3
Ciências empresariais, administração e direito	87 843	37 237	50 606	58,0
Ciências naturais, matemática e estatística	23 671	10 681	12 990	54,9
Tecnologias da informação e comunicação (TIC)	10 760	8 912	1 848	17,0
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	82 298	59 221	23 077	28,0
Agricultura, silvicultura, pescas e ciências veterinárias	8 786	3 759	5 027	57,0
Saúde e proteção social	60 712	14 030	46 682	76,9
Serviços	24 600	14 188	10 412	42,3
Desconhecido ou não especificado	277	94	183	66,1
Total	396 909	182 178	214 731	54,1

Tabela 6 - Alunos/as inscritos/as por área de educação e sexo 2019/20 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2019/20 (Dados consultados a 30 de julho de 2021) http://www.dqeec.mec.pt/np4/96/

Área de educação	Diplomados/as			
	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Educação	3 539	719	2 820	79,7
Artes e Humanidades	8 162	2 986	5 176	63,0
Ciências Sociais, Jornalismo e Informação	9 792	2 867	6 925	70,7
Ciências Empresariais, Administração e Direito	18 310	7 090	11 220	61,0
Ciências Naturais, Matemática e Estatística	5 317	2 149	3 168	59,6
Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	2 200	1 853	347	16,0
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	16 356	11 276	5 080	31,1
Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias	2 190	880	1 310	60,0
Saúde e Proteção Social	14 373	3 135	11 238	78,2
Serviços	5 532	2 988	2 544	46,0
Desconhecido ou não especificado	28	9	19	67,9
Total	85 799	35 952	49 847	58,1

Tabela 7 - Diplomados no ensino superior por áreas de educação e por sexo 2019/20 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2019/20 (Dados consultados a 30 de julho de 2021) http://www.dgeec.mec.pt/np4/96/

Quer nas matrículas, quer nas conclusões:

- A maior parte das raparigas encontra-se nas áreas da saúde e proteção social e ciências empresariais, administração e direito;
- A taxa de feminização também é elevada na educação, ciências sociais, jornalismo e informação e nas artes e humanidades, embora corresponda a um universo mais reduzido;
- A maior parte dos rapazes encontra-se nas engenharias, indústrias transformadoras e construção e nas tecnologias de informação e comunicação.

b. Conclusões no ensino superior – ciclo de estudos

As mulheres são maioritárias nas conclusões das licenciaturas, dos mestrados e ainda nos doutoramentos. Os homens são maioritários nas conclusões dos cursos técnicos superior profissionais.

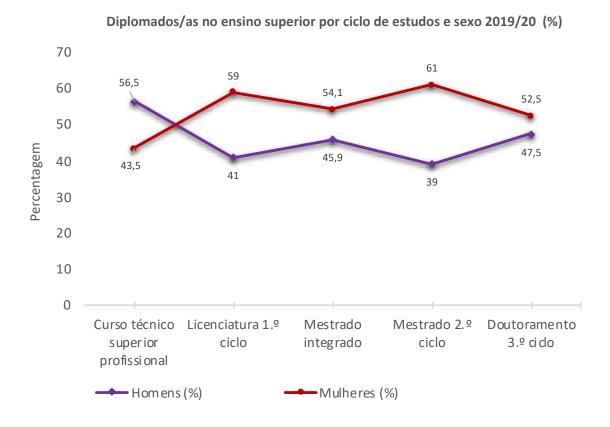


Figura 9 - Diplomados/as no ensino superior por ciclo de estudos e sexo 2019/20 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2019/29 (Dados consultados a 2 de agosto de 2021) http://www.dgeec.mec.pt/np4/96/

As mulheres são maioritárias nas conclusões em todos os níveis de formação do ensino superior, exceto nos Cursos técnicos superiores profissionais.

E PESSOAL DOCENTE

A feminização da docência é um fenómeno que se faz notar de forma diferenciada no ensino superior e no ensino não -superior.

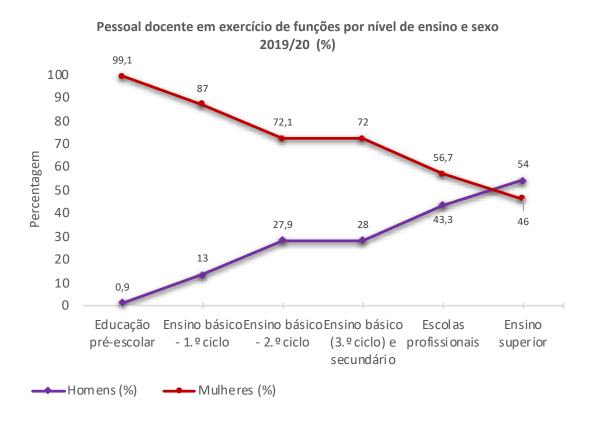


Figura 10 - Pessoal docente em exercício de funções por nível de ensino e sexo 2019/20 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2019/20 (Dados consultados a 2 de agosto de 2021) https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/

Mulheres mais representadas na docência da educação pré-escolar (99,1%) e em todo o Ensino Básico enquanto os homens estão mais representados na docência do ensino superior (54%).

Na carreira docente do ensino superior, as mulheres estão mais representadas nas categorias mais baixas e os homens nas mais altas.

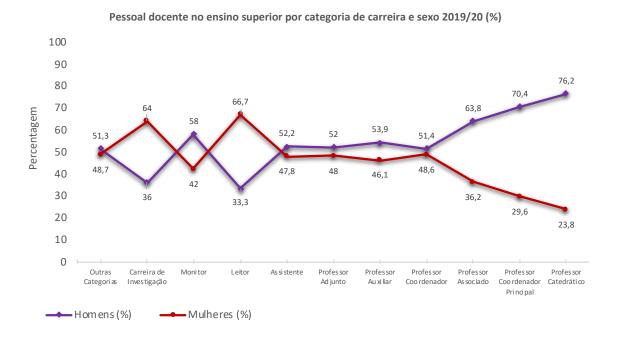


Figura 11 - Pessoal docente no ensino superior por categoria da carreira e sexo 2019/20 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2019/20 (Dados consultados a 2 de agosto de 2021) https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/

Relativamente ao pessoal docente no ensino superior, verifica-se uma distribuição a favor dos homens, mais significativa, nas categorias superiores, principalmente nas categorias de Professor Catedrático, Professor Coordenador Principal e Professor Associado.

F. PESSOAL NÃO DOCENTE

As mulheres constituem a maior parte do pessoal não docente.

Pessoal não docente em educação pré-escolar, ensinos básicos e secundário, por sexo 2019/20 (n.º e %)

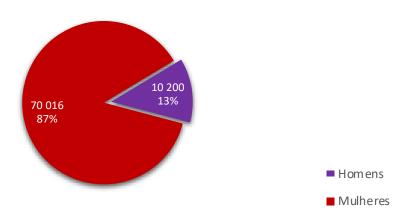


Figura 12 - Pessoal não docente em educação pré-escolar, ensinos básicos e secundário, por sexo 2019/20 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2019/20 (Dados consultados a 2 de agosto de 2021) https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/

No ensino pré-escolar, básico e secundário, 87% do pessoal não docente são mulheres e apenas 13% são homens.

3

DIGITALIZAÇÃO E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

A digitalização e as tecnologias de informação e comunicação estão não só a moldar o mundo em que vivemos como estão também a moldar o nosso futuro. Nas últimas décadas as tecnologias digitais transformaram e vão continuar a transformar radicalmente o mundo do trabalho, com profundas consequências para trabalhadoras, trabalhadores, empresas, entidades reguladoras, etc. A digitalização levou à automação e reorganização de um grande número de empregos, ao surgimento de novas práticas de trabalho e à criação de novas ocupações.

Um dos desafios desta mudança que se está a operar relaciona-se com o qap entre mulheres e homens na área digital, não só ao nível do mercado de trabalho, mas também ao nível educacional, o que na prática se traduz em lacunas na inovação e no futuro de toda a economia digital e do conhecimento, já que a influência do setor digital é generalizada a todos os aspetos da vida.

A EDUCAÇÃO NAS ÁREAS STEM

De acordo com a Classificação Internacional do Tipo da Educação (ISCED) da Unesco, as áreas STEM⁶ são constituídas pelas áreas das Ciências, Matemática e Informática e a área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção.

Apesar de haver mais mulheres diplomadas do que homens, eles são a maioria das pessoas diplomadas nas áreas STEM

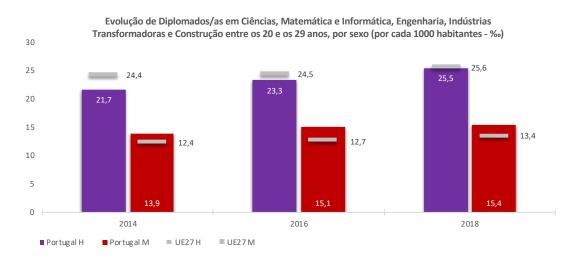


Figura 13 – Evolução de Diplomados/as nas áreas STEM entre os 20 e os 29 anos por sexo, Portugal e UE27 (‰)

⁶ Inclui-se aqui nas STEM dois (dos oito) tipos de estudos que alunos e alunas podem prosseguir de acordo com a Classificação Internacional do Tipo da Educação (CITE ou ISCED em inglês) da Unesco, nomeadamente área das Ciências, Matemática e Informática e a área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (Pordata).

Fonte: Eurostat (Dados consultados a 9 de agosto de 2021)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC UOE GRAD04 custom 626902/default/table?lang=en

Relativamente aos diplomados/as, em ciências, matemática, informática, engenharia, indústrias transformadoras e construção entre os 20 e os 29 anos (por cada 1 000 habitantes), verifica-se que segundo dados do Eurostat:

- Entre 2014 e 2018 tem-se assistido a um aumento das pessoas diplomadas nestas áreas, tanto ao nível da UE27, como em Portugal e tanto para os homens como para as mulheres;
- Tanto na UE27, como em Portugal, o número de homens diplomados nestas áreas é sempre significativamente superior ao das mulheres;
- No caso das mulheres, o número de diplomadas em STEM é superior ao da média da UE27.

Apesar de em Portugal existirem mais mulheres nas áreas STEM do que na média da UE27, elas ainda se encontram sub-representadas entre as pessoas diplomadas nestas áreas.

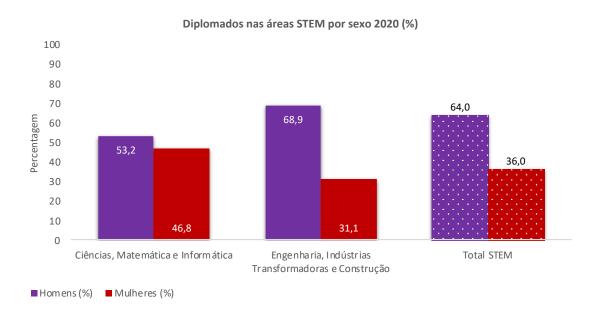


Figura 14 - Diplomados nas áreas STEM por sexo 2020 (%)

Fonte: DGEEC/PORDATA (Dados consultados a 9 de agosto de 2021)

 $\frac{https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+do+sexo+feminino+no+ensino+superior+total+e+por+\%C3\%A1rea+de+educa}{\%C3\%A7\%C3\%A3o+e+forma\%C3\%A7\%C3\%A3o-224}$

Em 2020 as mulheres representavam apenas 36% das pessoas diplomadas em STEM, enquanto os homens representavam 64%, ou seja, uma diferença de 28 pontos percentuais.

Contudo, convém notar que em Portugal a sub-representação de mulheres em STEM é menos acentuada do que na maioria dos países, apresentando uma particularidade interessante: em Portugal, a sub-representação das mulheres entre as pessoas diplomadas em STEM⁷ deve-se mais a uma fraca representação daquelas nas áreas das Engenharias, Indústrias Transformadoras e Construção (onde representam apenas 31,1%) e não tanto à sua representação nas Ciências, Matemática e Informática, onde as mulheres representam 46,8% das pessoas diplomadas nestas áreas⁸.

Uma nota especial relativamente à categoria "Ciências, Matemática e Informática" que, sendo desagregada, poderia revelar taxas de feminização altas nas Ciências e na Matemática, mas baixas na Informática [conforme se confirma nos dados sobre as mulheres nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)].

B. EDUCAÇÃO NAS TIC

As Tecnologias da Informação e Comunicação, imprescindíveis em todos os sectores da economia, são um setor onde as mulheres estão sub-representadas.

⁷ Inclui-se aqui nas STEM dois (dos oito) tipos de estudos que alunos e alunas podem prosseguir de acordo com a Classificação Internacional do Tipo da Educação (CITE ou ISCED em inglês) da Unesco, nomeadamente área das Ciências, Matemática e Informática e a área da Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção (Pordata).

⁸ Fonte: DGEEC/MEd - MCTES, PORDATA:

https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+do+sexo+masculino+no+ensino+superior+total+e+por+%C3%A1rea+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o-223 e

https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+do+sexo+feminino+no+ensino+superior+total+e+por+%C3%A1rea+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o-224

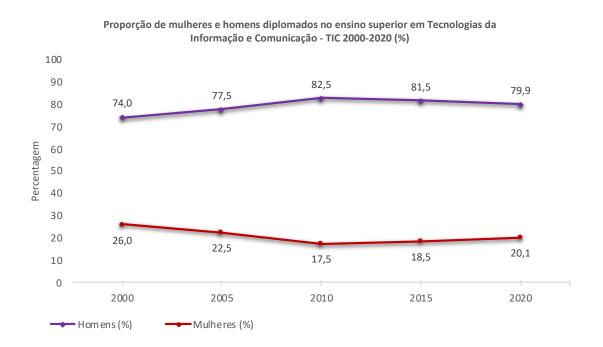


Figura 15 - Proporção de mulheres e homens diplomados no ensino superior em TIC 2000-2020 (%)

Os dados apresentam duas tendências:

- 1. Por um lado, é um setor onde estão representados, em geral, poucos homens e poucas mulheres em 2020, o número total de diplomados/as em TIC foi de 6 930.
- 2. Por outro lado, desde 2000, as mulheres encontram-se sempre muito sub-representadas neste sector.

Concretamente, em 2020, as mulheres representavam apenas 20,1% das pessoas diplomadas nesta área, existindo praticamente quatro vezes mais homens (79,9%) e assistindo-se a um *gap* de 59,8 p.p. entre mulheres e homens, com claro prejuízo para elas.

No entanto, é de destacar uma tendência positiva, ainda que ligeira, da participação de mulheres nas TIC a partir do ano de 2010.

C. PESSOAS EMPREGADAS ESPECIALISTAS EM TIC

As pessoas empregadas especialistas em Tecnologias de Informação e Comunicação são na esmagadora maioria dos casos homens.

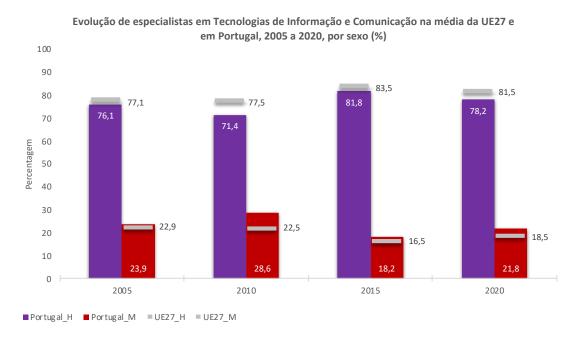


Figura 16 – Especialistas em TIC na média da UE27 e Portugal, de 2005 a 2020 (%)

Fonte: Eurostat (Dados consultados a 9 de agosto de 2021) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc sks itsps/default/table?lanq=en

Segundo dados do Eurostat, a percentagem de homens empregados na área de Tecnologia de Informação e Comunicação é, em todos os anos analisados (tanto na média da UE27 como em Portugal) significativamente superior ao das mulheres: Em cada cinco pessoas empregadas em TIC, cerca de quatro são homens.

Resumindo, em geral, as áreas STEM e das Tecnologias da Informação e Comunicação, as quais são imprescindíveis em todos os sectores da economia, são um setor onde as mulheres estão, em geral, sub-representadas.

D. RECURSOS HUMANOS EM ATIVIDADES DE 1&D - SETOR DE EXECUÇÃO

Homens mais representados nas atividades de investigação e desenvolvimento nas empresas e as mulheres mais representadas no setor do Estado.

Recursos humanos em atividades de Investigação	Total HM	Hom	ens	Mulheres		
e Desenvolvimento (I&D) por sector de execução e sexo (ETI)	(milhares)	(milhares)	(%)	(milhares)	(%)	
Empresas	19 220,2	13 886,8	72,3	5 333,4	27,7	
Estado	1 599,8	678,2	42,4	921,6	57,6	
Ensino Superior	28 812,4	14 062,1	48,8	14 750,3	51,2	
Instituições Privadas S/ Fins Lucrativos	534,1	260,0	48,7	274,1	51,3	
Total nacional	50 166,5	28 887,1	57,6	21 279,4	42,4	

ETI: Equivalente de Tempo Integral

Tabela 8 – Recursos humanos em atividades de I&D por setor de execução (ETI) e sexo, 2019 (milhares e %)

Fonte: DGEEC - Inquérito ao Potencial científico e Tecnológico Nacional 2019 (Dados globais) – (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)

http://www.dgeec.mec.pt/np4/206/

Dos dados apresentados sobressai:

- O número de investigadores (28 887,1) em atividades de investigação e desenvolvimento é superior ao número de investigadoras (21 279,4), sendo a taxa de feminização de 42,4%
- Existe uma clara assimetria de género ao nível dos setores de execução, com os homens a
 estarem mais representados nas empresas, sendo que aí a taxa de feminização é de apenas
 27,7% e o gap entre mulheres e homens de 44,6 p.p; e as mulheres mais representadas no
 setor do Estado, representando 57,6%.

E RECURSOS HUMANOS EM ATIVIDADES DE 1&D - DOMÍNIO DE INVESTIGAÇÃO

Homens mais centrados nas atividades de investigação e desenvolvimento nas Ciências da engenharia e tecnologias e as mulheres mais representadas nas Ciências médicas e da saúde.

Recursos humanos em atividades de I&D por	Total HM	Home	ns	Mulhe	Mulheres		
domínio de investigação e sexo (ETI)	(milhares)	(milhares)	(%)	(milhares)	(%)		
Ciências exatas	7 651,4	5 143,20	67,2	2 508,2	32,8		
Ciências naturais	5 002,4	2 037,24	40,7	2 965,2	59,2		
Ciências da engenharia e tecnologias	19 773,8	14 298,89	72,3	5 474,9	27,7		
Ciências médicas e da saúde	5 621,6	1 938,81	34,5	3 682,8	65,5		
Ciências agrárias e veterinárias	1 574,0	687,24	43,7	886,8	56,3		
Ciências sociais	6 330,9	2 761,90	43,6	3 569,0	56,4		
Humanidades e artes	4 212,3	2 019,76	47,9	2 192,5	52,0		
Total	50 166,5	28 887,10	57,6	21 279,4	42,4		

ETI: Equivalente de Tempo Integral

Tabela 9 - Recursos humanos em atividades de I&D por domínio de investigação (ETI) e sexo, 2019 (milhares e %)

Fonte: DGEEC - Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional 2019 (Dados globais) - (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)

http://www.dgeec.mec.pt/np4/206/

Recursos humanos em atividades de I&D por domínio de investigação e sexo (ETI), 2019 (%)

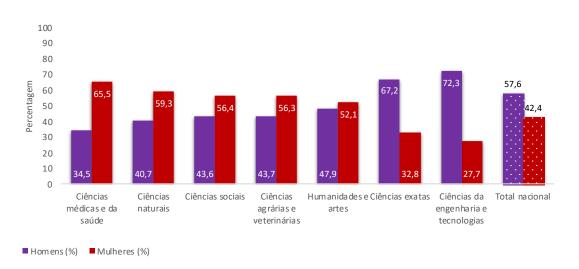


Figura 17 - Investigadoras e investigadores em atividades de I&D por domínio de investigação 2019

Fonte: DGEEC - Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional 2019 (Dados globais) - (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)

http://www.dgeec.mec.pt/np4/206/

As mulheres são maioritárias em praticamente todos os domínios de investigação, excetuando nas Ciências Exatas, com apenas 32,8% de mulheres e nas Ciências da engenharia e tecnologias, onde a taxa de feminização é de apenas 27,7%.

4

TRABALHO E EMPREGO

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.

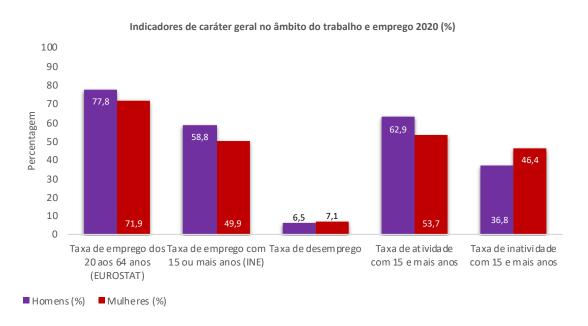


Figura 18 - Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2020 (%)

Fontes:

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

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)

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 mulheres9.

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

⁹ Fonte: INE/Pordata https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3%a7%c3%a3o+desempregada+total+e+por+sexo-38

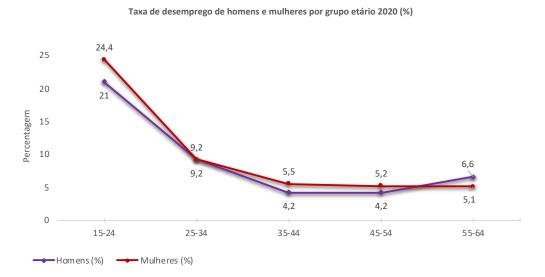


Figura 19 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por grupo etário 2020 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=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 póssecundário e o 3.º ciclo do ensino básico e tendencialmente superior entre as mulheres.

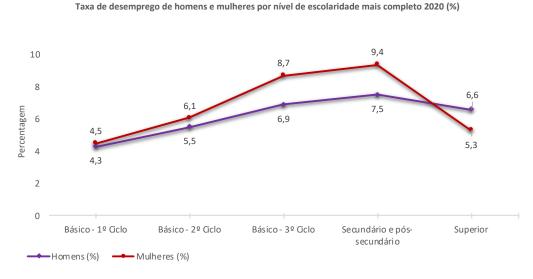


Figura 20 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2020 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 4 de novembro de 2021) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=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.



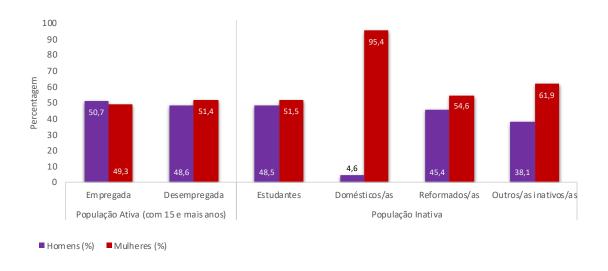


Figura 21 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2020 (%)

Fonte: INE/PORDATA (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)

 $\underline{http://www.pordata.pt/Portugal/Popula\%C3\%A7\%C3\%A3o + activa + total + e + por + sexo - 28}$

 $\underline{http://www.pordata.pt/Portugal/Popula\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi\%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+anos+ano-condi%C3\%A7\%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+ano-condi%C3\%A3o+inactiva+com+15+e+mais+ano-condi%C3\%A3o+inactiva+condi%$

<u>C3%A3o+perante+o+trabalho+e+sexo-784</u>

http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo+-30

 $\underline{http://www.pordata.pt/Portugal/Popula\%C3\%A7\%C3\%A3o + desempregada + total + e + por + sexo - 38 + total + e + por + sexo -$

Entre a população inativa¹⁰, a categoria de pessoas domésticas apresenta uma taxa de feminização de 95,4%.

¹⁰ 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 mulheres¹¹.

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.

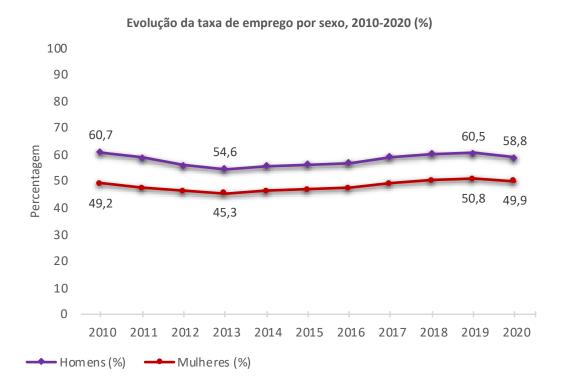


Figura 22 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2010-2020 (%)

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.

¹¹ 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.

	Tota	l (HM)	Но	mens		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 10 - 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)

 $\underline{http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%c3\%a7\%c3\%a3o + empregada + total + e + por + sector + de + actividade + econ%c3\%b3mic} \\ \underline{a-32}$

 $\label{lem:http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A30+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+sector+de+actividade+econ%C3%B3mica-33 \\$

 $\frac{http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+masculino+total+e+por+sector+de+actividade+econ%C3%B3mica-34}{dade+econ%C3%B3mica-34}$

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.

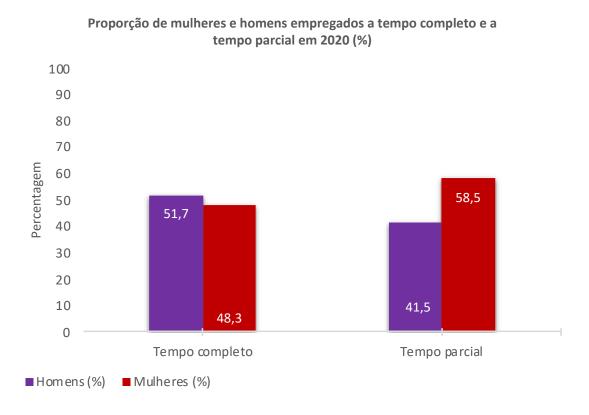


Figura 23 - População empregada por duração do trabalho e sexo 2020 (%)

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

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 percentagem do e	•	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 11 - 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					

Tabela 12 - 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) <u>https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg 05 40/default/table?lang=en</u>

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	Tota	l (HM)	Hor	nens		Mulheres	
profissão principal	(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 13 - 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%C 3%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		Но	mens		Mulheres				
elevado completo dos trabalhadores por conta própria empregadores	Total HM (milhares)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)			
Nenhum	0	О	-	_	-	_			
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 14 - 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&xpqid=ine-indicadores&indOcorrCod=0006148&contexto=pqi&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	Homens	Mulhe	res
	(milhares)	(milhares)	(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 15 - População empregada por profissão e sexo 2020 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 4 de novembro de 2021)

 $\label{local_normalization} $$ $ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=ine indicadores&indOcorrCod=0006139&contexto=bd&selTab=tab2 | local contexto=bd&selTab=tab2 | local contexto=bd&selTab2 | local contexto=bd$

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 <u>Decreto-Lei n.º 47302, de 4 de novembro de 1966</u> e ratificou-a 1967.

Mais recentemente, a <u>Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto</u> 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	Remune	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 16 - 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 12, 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.

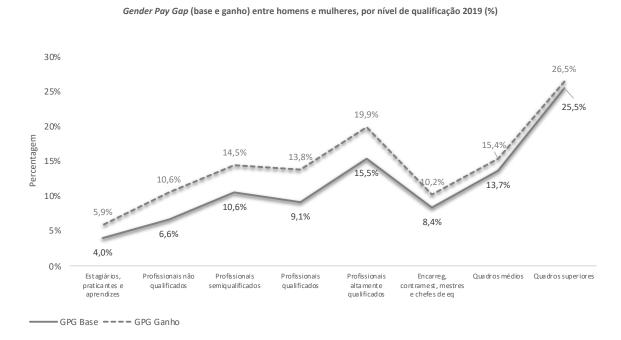


Figura 24 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação e GPG (%) 2019

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.

¹² 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 (€)			Remune	eração média (€)	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 17 - 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.

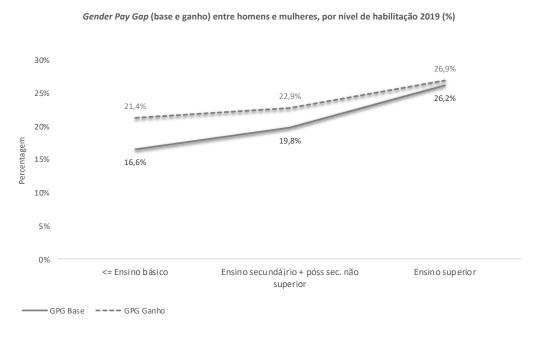


Figura 25 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação, 2019 (%)

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	Remur	neração méd (€)	ia base	Remune	eração média (€)	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 18 - 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.

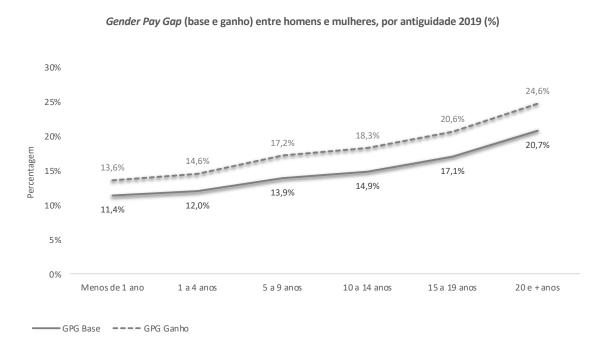


Figura 26 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (%) 2019

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	Remun	ieração médi (€)	a base	Remune	ração média (€)	ganho		PG %)
	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 19 - 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.

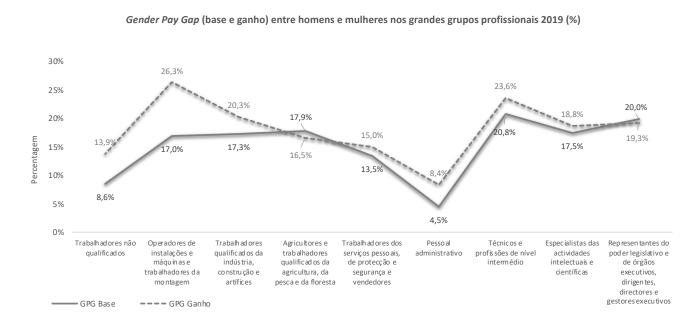


Figura 27 - GPG (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais, 2019 (%)

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	Remuneração média base (€)				Remuneração média ganho (€)			
	no total de Trabalhadores/as	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: Calculos 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 20 - 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.

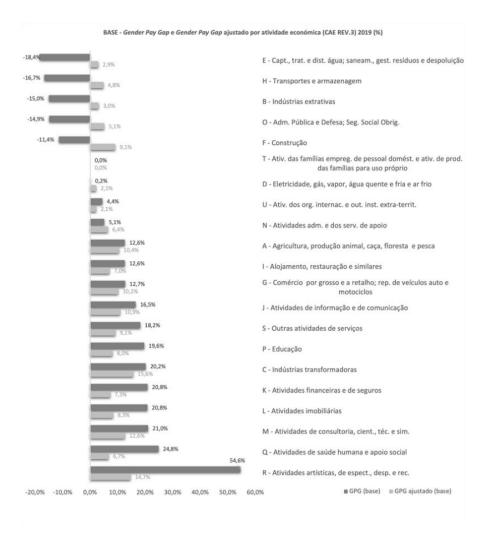


Figura 28 - GPG e GPG ajustado (base) por atividade económica (CAE REV.3) 2019 (%)

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 antiquidade 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 Pessoal¹³.

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 21 - 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

¹³ 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.



Diferença salarial não ajustada entre mulheres e homens UE27 e Portugal 2010-2019 (%)

Figura 29 - 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_ar_apar2&lana=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 <u>Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 sobre mulheres, paz e segurança, aprovada em 31 de outubro de 2000</u> 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 subrepresentadas entre o pessoal das Forças Armadas e das Forças Policiais.

Profissões	Total HM	Homens	Mulheres		
	(milhares)	(milhares)	(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 22 - 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 Aérea¹⁴; à prestação de serviço militar efetivo no exército¹⁵ e à prestação de serviço militar efetivo na Marinha¹⁶, 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.

¹⁴ Portaria n.º 777/91 de 8 de agosto.

¹⁵ Portaria n.º 1156/91 de 11 de novembro.

¹⁶ Portaria n.º 163/92 de 13 de março.

5

PODER E TOMADA DE DECISÃO

Num sistema político democrático, tanto as mulheres, como os homens devem estar representados em posições de poder e tomada de decisão aos mais variados níveis. A Recomendação Rec (2003) 3 do Conselho da Europa considera como prioridade absoluta a participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública, reconhecendo que uma partilha igual do poder de decisão entre mulheres e homens fortalece e enriquece a democracia.

A NÍVEL POLÍTICO

Em Portugal, a designada Lei da Paridade (Lei Orgânica nº3/2006, de 21 de Agosto) estabeleceu que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as Autarquias locais deveriam ser compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Esta Lei permitiu acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens ao nível do poder e tomada de decisão a nível político¹⁷.

A Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de marco, que teve origem na proposta de lei n.º 117/XIII, apresentada pelo Governo, subiu o limiar mínimo de representação de cada sexo para os 40%, determinando que para o efeito não podem ser colocados mais de dois candidatos do mesmo sexo, consecutivamente, na ordenação da lista¹⁸.

¹⁷ A lei da paridade sofreu duas alterações: uma primeira, em 2017 que revogou a exceção relativa às freguesias com 750 ou menos eleitores e aos municípios com 7500 ou menos eleitores, que tinham ficado de fora do seu âmbito de aplicação, e uma segunda em 2019 que subiu o limiar mínimo de representação de cada sexo para os 40%.

¹⁸ Esta última alteração já se encontrava em vigor aquando das eleições legislativas de 2019.

a. Assembleia da República

As deputadas eleitas para a Assembleia da República representam 38,7% de todos os deputados, em 2019 (89 num total de 230 deputados), valor bem mais elevado do que os 5,7% registados em 1976, valor próximo do limiar mínimo estipulado por lei (40%).

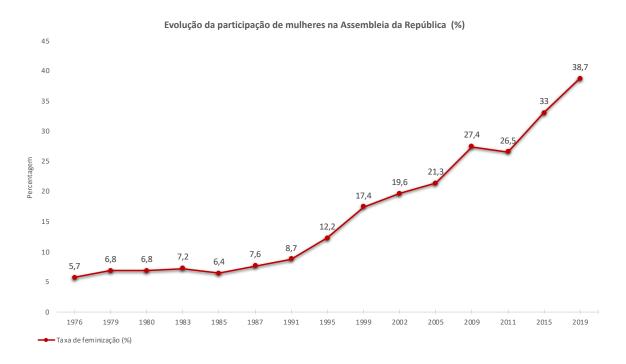


Figura 30 - Evolução da participação de mulheres na Assembleia da República (%)

Fonte: Assembleia da República/PORDATA (Dados consultados a 19 de fevereiro de 2021)

http://www.pordata.pt/Portugal/Mandatos+nas+elei%C3%A7%C3%B5es+para+a+Assembleia+da+Rep%C3%BAblica+deputados+do+sexo+feminino+em+percentagem+do+total++por+partido+pol%C3%ADtico-2261

Durante a primeira década após o 25 de Abril de 1974, a presença feminina na Assembleia da República é praticamente irrelevante e em 2005 a representação feminina continuava a rondar apenas um quinto do total de lugares.

É a partir de 2006, com a aprovação da chamada Lei da Paridade¹⁹, que se verifica um aumento mais significativo da representação de mulheres na Assembleia da República que passa de 21,3% em 2005 para 33% em 2015, sendo que nesse ano se atingiu o limiar de paridade de acordo com o que estava definido na Lei.

¹⁹ Lei Orgânica n.º 3/2006.

Em 2019 a taxa de feminização subiu para 38,7%, valor próximo do estipulado pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março que passou a estabelecer o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens nos cargos e órgãos de decisão política.

Nas eleições realizadas em 6 de outubro de 2019 para a Assembleia da República, foi a seguinte a repartição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido:

Partidos	Total HM	Homens	Mulheres		
	(n.º)	(n.º)	(n.º)	(%)	
Partido Socialista (OS)	108	66	42	38,9	
Partido Social Democrata (PPD/PSD)	79	53	26	32,9	
Bloco de Esquerda (BE)	19	10	9	47,4	
Partido Comunista Português (PCP)/Partido Ecologista "Os Verdes" (PEV)	12	7	5	41,7	
Partido Popular (CDS-PP)	5	2	3	60,0	
Pessoas-Animais-Natureza (PAN)	4	1	3	75,0	
LIVRE (L)	1	0	1	100,0	
Iniciativa Liberal (IL)	1	1	0	0,0	
Chega (CH)	1	1	0	0,0	
Total	230	141	89	38,7	

Tabela 23 - Repartição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido em 2019 (n.º e %)

Fonte: CNE (Dados consultados a 30 de dezembro de 2019) http://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2019ar mapa oficial resultados.pdf

b. Governos Constitucionais

O XXII Governo Constitucional tinha na sua composição inicial 40% de ministras e 36,0% de secretarias de Estado.

XXII Governo	Total HM (n.º)	Homens	Mulheres		
		(n.º)	(n.º)	(%)	
Ministros/as (incluindo o 1º Ministro	20	12	8	40,0	
Secretários/as de Estado	50	32	18	36,0	
Total	70	44	26	37,1	

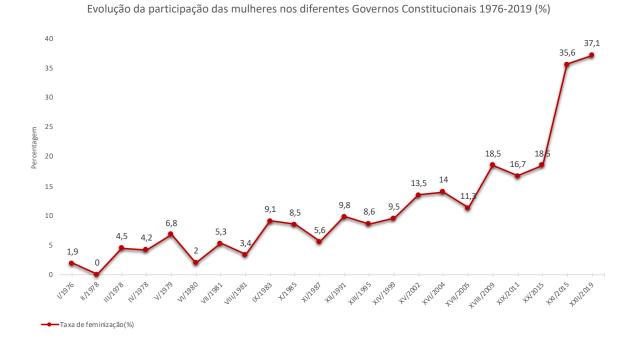
Tabela 24 – Composição inicial do XXII Governo Constitucional (n.º e %)

Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 21 de outubro de 2019)
http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/ministros.aspx, http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/secretarios-de-estado.aspx

Em 2019, o XXII Governo tinha 20 ministros/as, incluindo o Primeiro-Ministro, dos/as quais 8 eram mulheres (40,0%).

Dos/as 50 Secretários/as de Estado, 18 eram mulheres (36,0%).

A participação das mulheres nos diferentes Governos passou de 1,9%, em 1976 para 37,1, em 2019.



Nota: Considerados os cargos de ministros/as e secretários/as de Estado

Figura 31 – Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais 1976-2019 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 21 de fevereiro de 2021) https://sdmxessnet.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE8xxpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001433&contexto=pgi&selTab=tab10

Regista-se uma evolução significativa, sobretudo nos últimos anos, relativamente ao número de mulheres nos diferentes Governos.

A tipologia BEIS²⁰ utilizada para classificar ministérios em quatro categorias diferentes: funções básicas, económicas, infraestruturais e sócio-culturais, permite analisar numa perspetiva de género a participação de mulheres e homens nas várias áreas governamentais, já que tradicionalmente as mulheres encontram-se mais representadas nos setores socioculturais.

	Homens	Mulhe	
Ministros/as	(n.º)	(n.º)	(%)
Funções básicas	3	3	50,0
Funções económicas	3	2	66,6
Funções infra-estruturais	2	0	0,0
Funcões socioculturais	2	3	60,0

Tabela 25 – A participação das mulheres na composição inicial do atual Governo, 2019 (n.º e %)

Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 21 de outubro de 2019) http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/ministros.aspx; http://www.portugal.gov.pt/pt/o-governo/secretarios-de-estado.aspx

No que respeita a Ministras²¹ a maior representação de mulheres encontra-se nas funções económicas e socioculturais.

c. Presidências dos Órgãos Executivos do Poder Local

As mulheres ainda se encontram sub-representadas nas presidências dos órgãos executivos do poder local (Câmaras Municipais e Juntas de Freguesia).

²⁰ Tipologia BEIS (Basic, Economy, Infrastructure, Socio-cultural) —sistema de classificação para as funções da administração central, utilizada para categorizar ministérios e Secretarias de Estado. A tipologia BEIS consiste em quatro categorias diferentes: funções básicas, económicas, infraestruturais e sócio-culturais, (Fonte: EUROSTAT): Funcões Básicas; Ministério dos Negócios Estrangeiros, Ministério da Administração Interna, Ministério da Justiça, Ministério da Defesa Nacional, Presidência e Modernização Administrativa; Funções Económicas: Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, Ministério da Economia; Ministério das Finanças; Ministério do Mar; Infraestruturas: Ministério do Ambiente e da Transição Energética, Ministério do Planeamento e Infraestruturas; Funções Socioculturais: Ministério da Cultura, Ministério da Educação, Ministério da Saúde, Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

²¹ XXII/2019 (Primeiro-Ministro - António Costa; Ministro de Estado, da Economia e da Transição Digital - Pedro Siza Vieira; Ministro de Estado e dos Negócios Estrangeiros - Augusto Santos Silva (B), Ministra de Estado e da Presidência - Mariana Vieira da Silva (B), Ministro de Estado e das Finanças - Mário Centeno (E), Ministro da Defesa Nacional - João Gomes Cravinho (B), Ministro da Administração Interna - Eduardo Cabrita (B), Ministra da Justiça - Francisca Van Dunen (B), Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública - Alexandra Leitão (B), Ministro do Planeamento - Nelson de Souza (I), Ministra da Cultura - Graça Fonseca (SC), Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - Manuel Heitor (SC), Ministro da Educação - Tiago Brandão Rodrigues (CS), Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - Ana Mendes Godinho (SC), Ministra da Saúde - Marta Temido (SC), Ministro do Ambiente e da Ação Climática - João Pedro Matos Fernandes (I), Ministro das Infraestruturas e da Habitação - Pedro Nuno Santos (E), Ministra da Coesão Territorial - Ana Abrunhosa (E), Ministra da Agricultura - Maria do Céu Albuquerque (E), Ministro do Mar- Ricardo Serrão Santos (E)

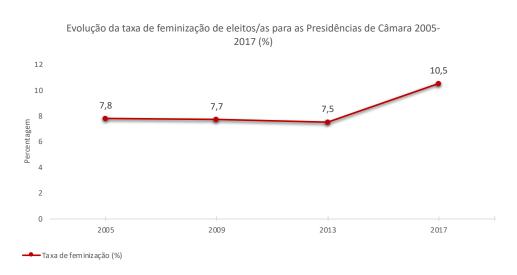


Figura 32 – Evolução da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências de Câmara 2005-2017 (%)

Fonte: SGMAI (Dados consultados a 24 de agosto de 2021)

Numa perspetiva longitudinal, assiste-se a um gradual e consistente aumento da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências de Câmara, a qual, contudo, continua a não ter muita expressão (10,5% em 2017)²².

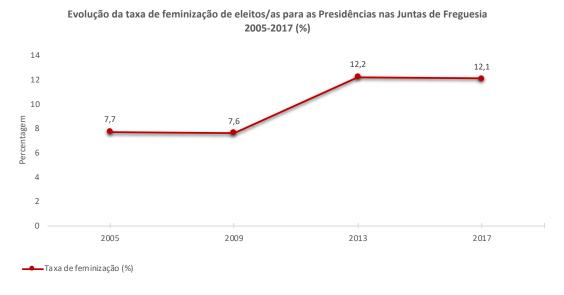


Figura 33 – Evolução da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências nas Juntas de Freguesia 2015-2017 (%)

 $^{22 \} Informações \ mais \ atualizadas \ em \ \underline{https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/10/Camaras-\underline{Municipais} \ 2021.png.pdf} \ e \ em \ \underline{https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/10/Poder-e-tomada-de-decisao-politica.pdf} \ e \ \underline{https://www.cig.gov.pt/poder-e-tomada-de-decisao-politica.pdf} \ e \ \underline{https://www.cig.gov.pt/poder-e-tomada-de-$

Fonte: SGMAI (Dados consultados a 18 de março de 2021)

Em 2017, em média, apenas uma em oito presidentes de Juntas de Freguesia é uma mulher.

d. Assembleias Regionais

Nas eleições realizadas para as Assembleias Regionais da Madeira (2019) e dos Açores (2020), a participação das mulheres não chegou aos 30%.

	Total HM	Homens	Mu	lheres	
	(n.º)	(n.º)	(n.º)	(%)	
AR Açores (2020)	57	42	15	26,3%	
AR Madeira (2019)	47	33	14	29,8%	

Tabela 26 - Resultados das Assembleias Regionais 2019 e 2020 (n.º e %)

Fonte: CNE (Dados consultados a 20 de fevereiro de 2021)

http://www.cne.pt/

e. Parlamento Europeu

O número de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu quase duplicou entre 2004 e 2019.

		2004			2009			2014		2019		
	нм	Mull	neres	нм	Mulh	eres	нм	Mulh	eres	нм	Mulh	eres
	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(n.º)	(%)
Partido Socialista (PS)	12	4	33,3	7	3	42,9	8	4	50,0	9	4	44,4
Partido Social Democrata (PPD/PSD)				8	3	37,5				6	3	50,0
Partido Social Democrata (PPD/PSD)-Partido Popular (CDS/PP)	9	1	11,1				7	2	28,6			
CDU (Partido Comunista Português (PCP) -Partido Ecologista "Os Verdes"(PEV)	2	1	50,0	2	1	50,0	3	1	33,3	2	1	50,0
Partido Popular (CDS/PP)				2	0	0,0				1	0	0,0
Bloco de Esquerda (BE)	1	0	0,0	3	1	33,3	1	1	100,0	2	1	50,0
Partido da Terra (MPT)							2					
Pessoas-Animais- Natureza (PAN)										1	0	0,0
Total	24	6	25,0	22	8	36,4	21	8	38,1	21	9	42,8

Tabela 27 – Evolução da participação de deputadas/os Portugueses no Parlamento Europeu por partido político 2004-2019 (n.º e %)

Fonte: Diário da Republica Eletrónico – Mapa Oficial n.º 5/2019 (Dados consultados em 2019) https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/122606792/details/maximized

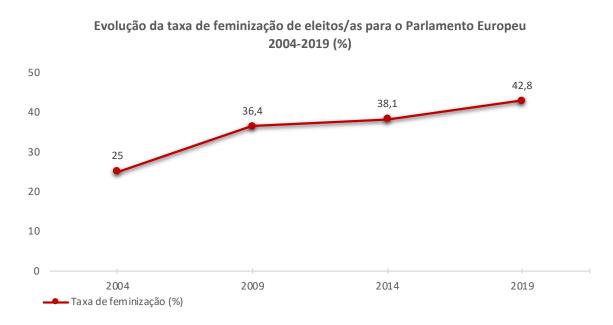


Figura 34 – Evolução da taxa de feminização de eleitos/as para o Parlamento Europeu 2004-2019 (%)

Fonte: CNE (Dados consultados a 19 de setembro de 2019) http://www.cne.pt/listagem/eleicoes/6

No Parlamento Europeu é notório o impacto da Lei da Paridade, passando a representação de mulheres de 25,0%, em 2004 para 42,8%, em 2019.

B. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A <u>Lei n.º 26/2019</u>, <u>de 28 de março</u> estipula o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, estabelecendo como limiar mínimo de representação a proporção de 40 % de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos a que a Lei se refere.

Na administração pública central, em 2020, os homens são maioritários em todos os cargos de Direção Superior de 1.º e 2.º grau.

Dirigentes superiores (1.º e 2.º grau) na administração publica central	Total HM	Home	ens	Mulh	eres	
administração pasitea central	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	
Dirigentes superiores	904	530	58,6	374	41,4	
Dirigente superior de 1.º grau	289	192	66,4	97	33,6	
Dirigente superior de 2.º grau	615	338	55,0	277	45,0	

Notas:

Tabela 28 - Dirigentes superiores na Administração Pública Central por sexo 2020 (n.º e %)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

Quando analisamos a sua representação nos cargos de chefia na Administração Pública Central, no ano de 2020, verifica-se que os homens são maioritários em todos os cargos de Direção Superior de 1.º e 2.º grau (respetivamente 66,4% e 55,0%). No entanto, no que respeita aos cargos de dirigentes de 2.º grau já foi atingido o limiar mínimo de representação de 40% (tal não acontecendo ainda nos cargos de dirigentes de 1.º grau).

Entre 2019 e 2020 houve uma subida ligeira da representação de mulheres nos cargos de dirigentes, tanto de 1.º como de 2.º grau na Administração Publica Central.

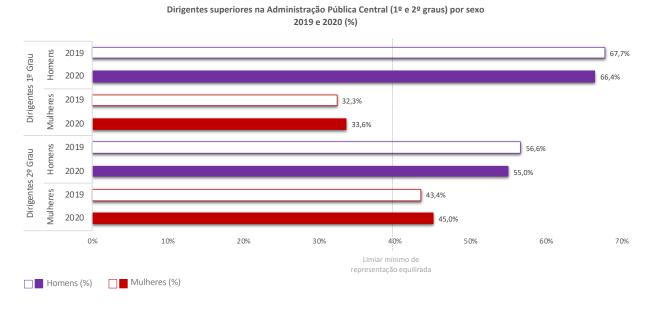


Figura 35 - Dirigentes superiores na Administração Pública Central por sexo em 2019 e 2020 (%)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

^{1.} Exclui o sector empresarial do Estado (entidades reclassificadas) e inclui tribunais e magistrados.

^{2.} Nos dirigentes superiores de 1.º grau são incluídos: reitores e administradores da universidade; o secretário-geral e os dirigentes do protocolo do estado, departamento geral de administração e departamento de assuntos jurídicos; administradores executivos e dirigentes superiores de 1.º grau do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Em termos de Administração Pública Central, nos dois anos em análise, os homens são maioritários em todos os cargos de direção. No entanto, verifica-se uma subida ligeira da representação de mulheres nos cargos de dirigentes apos a publicação da Lei n.º 26/2019 de 28 de março:

- Entre os dirigentes de 1°. grau passou-se de 32,3% de mulheres, em 2019 para 33,6% de mulheres, em 2020.
- Entre os dirigentes de 2º. grau passou-se de 43,4% de mulheres, em 2019 para 45% de mulheres, em 2020.

De destacar que o limiar mínimo de representação estipulado por lei já foi atingido.

Nos cargos de direção na administração regional da Madeira, os homens são maioritários entre os cargos de direção mais altos.

Dirigentes superiores (1.º e 2.º	Total HM	Homens		Mulheres	
grau) na administração regional da Madeira	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Dirigentes superiores	72	41	56,9	31	43,1
Dirigente superior de 1.º grau	45	29	64,4	16	35,6
Dirigente superior de 2.º grau	27	12	44,4	15	55,6

Notas:

- 1. Exclui o sector empresarial do Estado (entidades reclassificadas) e inclui tribunais e magistrados.
- 2. Nos dirigentes superiores de 1.º grau são incluídos: reitores e administradores da universidade; o secretário-geral e os dirigentes do protocolo do estado, departamento geral de administração e departamento de assuntos jurídicos; administradores executivos e dirigentes superiores de 1.º grau do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. e da Comissão para a Iqualdade no Trabalho e no Emprego.

Tabela 29 - Dirigentes superiores na Administração Regional da Madeira por sexo 2020 (n.º e %)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

Na administração regional da Madeira, em 2020, as mulheres eram maioritárias entre os cargos de chefia mais baixos (Dirigentes superiores de 2.º grau). No entanto, entre os cargos de dirigentes superiores de 1.º grau encontram-se ainda sub-representadas (35,6%), não atingindo ainda o limiar mínimo imposto por lei.

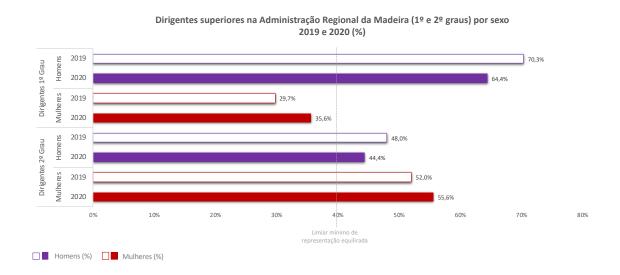


Figura 36 – Dirigentes superiores na Administração Regional da Madeira por sexo em 2019 e 2020 (%)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

Nos cargos de direção na Administração Regional dos Açores, os homens são maioritários entre os cargos de direção mais altos.

Dirigentes superiores (1.º e 2.º grau)	Total HM	Home	ens	Mulhe	res	
na administração regional dos Açores	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	
Dirigentes superiores	81	47	58,0	34	42,0	
Dirigente superior de 1.º grau	35	25	71,4	10	28,6	
Dirigente superior de 2.º grau	46	22	47,8	24	52,2	

Notas:

Tabela 30 - Dirigentes superiores na Administração Regional dos Açores por sexo 2020 (n.º e %)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

Na administração regional dos Açores, em 2020, os homens eram maioritários entre os cargos de chefia mais altos (Dirigentes superiores de 1.º grau), onde a taxa de feminização é apenas de 28,6%. No entanto, entre os cargos de dirigentes superiores de 2.º grau já foi atingido o limiar mínimo de representação imposto por lei.

^{1.} Exclui o sector empresarial do Estado (entidades reclassificadas) e inclui tribunais e magistrados.

^{2.} Nos dirigentes superiores de 1.º grau são incluídos: reitores e administradores da universidade; o secretário-geral e os dirigentes do protocolo do estado, departamento geral de administração e departamento de assuntos jurídicos; administradores executivos e dirigentes superiores de 1.º grau do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. e da Comissão para a Iqualdade no Trabalho e no Emprego.

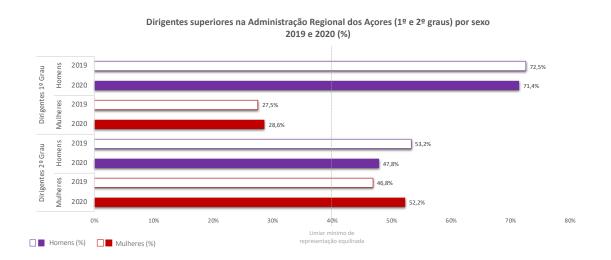


Figura 37 – Dirigentes superiores na Administração Regional dos Açores, por sexo em 2019 e 2020 (%)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

Na administração local, as mulheres estão sub-representadas em todos os cargos de direção.

Dirigentes superiores (1.º e 2.º grau) na administração local	Total HM	Home	ns	Mulheres		
grad) na administração local	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	
Dirigentes superiores	161	114	70,8	47	29,2	
Dirigente superior de 1.º grau	121	89	73,6	32	26,4	
Dirigente superior de 2.º grau	40	25	62,5	15	37,5	

Notas:

- 1. Exclui o sector empresarial do Estado (entidades reclassificadas) e inclui tribunais e magistrados.
- 2. Nos dirigentes superiores de 1.º grau são incluídos: reitores e administradores da universidade; o secretário-geral e os dirigentes do protocolo do estado, departamento geral de administração e departamento de assuntos jurídicos; administradores executivos e dirigentes superiores de 1.º grau do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Tabela 31 - Dirigentes superiores na Administração Local por sexo 2020 (n.º e %)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

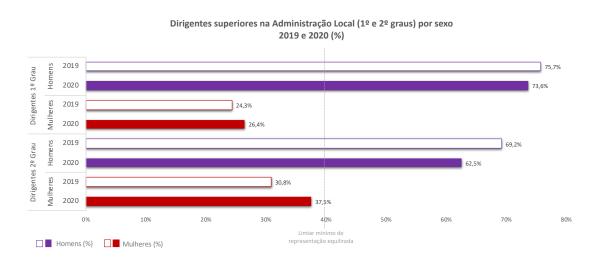


Figura 38 – Dirigentes superiores na Administração Local por sexo em 2019 e 2020 (%)

Fonte: DGAEP - SIOE (Dados consultados a 7 de março de 2021)

Na administração local, em 2020, as mulheres estão sub-representadas em todos os cargos de dirigentes superiores, tanto de 1.º como de 2.º grau, sendo a taxa de feminização apenas de 26,4% e 37,5%, respetivamente, apesar de se ter verificado uma ligeira subida quando comparada com 2019.

Na administração local não se atingiu o limiar mínimo de representação estipulado por lei em nenhum cargo de chefia de direção superior.

C. SETOR DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

Em Portugal, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração²³ e de fiscalização²⁴ das entidades do setor público empresarial²⁵ e das empresas cotadas em bolsa²⁶. A Lei determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização:

^{23 &}quot;Órgãos de administração": os conselhos diretivos, os conselhos executivos, os conselhos de gestão, os conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

^{24 &}quot;Órgãos de fiscalização": os conselhos fiscais, os conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas. 25 "Setor público empresarial"; as entidades previstas nos artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e no artigo 2.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 53/2014, de 25 de agosto, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro

^{26 &}quot;Empresas cotadas em bolsa", as empresas com ações admitidas à negociação em mercado regulamentado.

- não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial abrangida, a partir de 1 de janeiro de 2018.
- não pode ser inferior a 20% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018.
- não pode ser inferior a 33,3% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local.

De acordo com os dados do Instituto Europeu da Igualdade de Género (EIGE) que permite uma comparação entre os vários países da EU, verifica-se uma evolução constante e positiva da participação das mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tanto na EU como em Portugal.

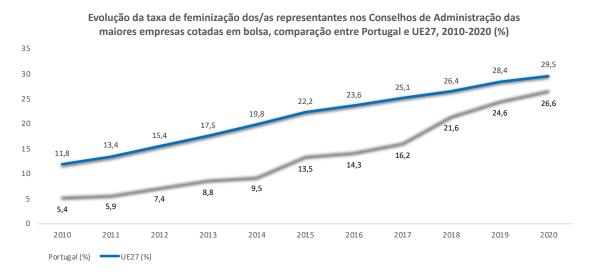


Figura 39 - Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa compração entre Portugal e UE27 2010-2020 (%)

Fonte: EIGE: Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives – members, B2 (Dados consultados a 21 de fevereiro de 2021)

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm bus bus wmid comp compbm/datatable

Dos dados salienta-se:

 A presença de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tanto na UE27, como em Portugal, tem registado uma evolução positiva constante apesar de ainda ser baixa, sendo que em Portugal a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas do PSI 20 tem sido sempre inferior à média da EU27; O gap entre a UE27 e Portugal, tem vindo a reduziu-se essencialmente devido ao aumento significativo de participação de mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal;

Esta evolução, muito expressiva, da taxa de feminização dos conselhos de administração, em Portugal, que passou de 16,2% em 2017 para 26,6% em 2020 poderá refletir os ajustes realizados pelas empresas após aprovação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que veio estabelecer 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 bolsa²⁷.

Aumento constante e progressivo da proporção de mulheres representadas nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa.

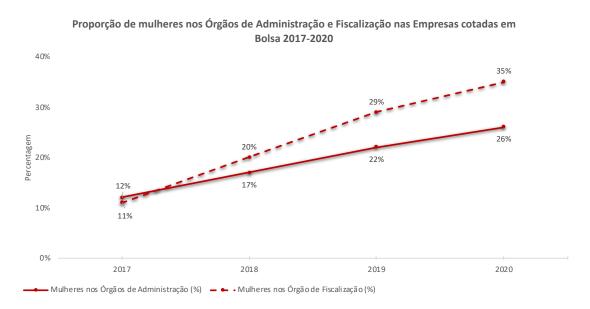


Figura 40 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2017-2020 (%)

Fonte: CMVM (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

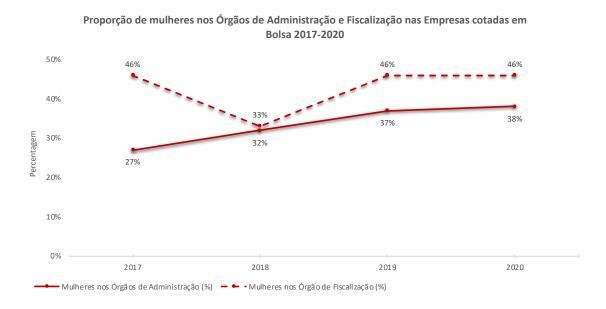
Entre 2017 e 2020 verifica-se uma subida significativa e constante da proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa, tendo essa evolução sido mais sensível nos órgãos de fiscalização.

²⁷ Esta lei instituiu limiares para a proporção de pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial (33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018) e das empresas cotadas em bolsa (20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020).

No entanto, destaca-se que no que respeita aos Órgãos de Administração nas Empresas cotadas em Bolsa já foi ultrapassado o primeiro patamar - limiar mínimo de representação de cada sexo de 20%²⁸ mas ainda não se atingiu o segundo limiar estipulado por lei a partir de janeiro 2020 – 33,3%²⁹, na medida em que as mulheres constituem apenas 26% enquanto os homens representam 74% das pessoas nesses cargos.

D. SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO

Mais mulheres nos Órgãos de Fiscalização do Setor Empresarial do Estado do que nos Órgãos de Administração



Nota: Relativamente aos órgãos de fiscalização a % de mulheres só reflete cerca de metade das entidades do universo do setor empresarial do Estado relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e SROC e empresas sem informação disponibilizada)

Figura 41 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado 2017-2020 (%)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

 Tendência progressiva e constante do aumento de mulheres nos órgãos de administração do setor empresarial do Estado, passando de 27% em 2017 para 38%, em 2020.

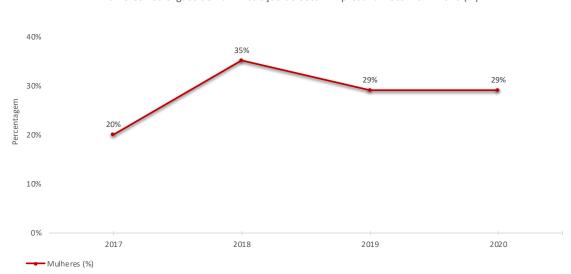
²⁸ Limiar de 20% aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018 29 Limiar de 33,3% é aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020

 No período observado existem sempre mais mulheres nos órgãos de fiscalização do sector empresarial do Estado do que nos órgãos de administração: em 2020 essa proporção era de 46% e 38%, respetivamente.

Destaca-se que nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado a proporção de mulheres já atingiu o limiar mínimo estipulado por lei – 33,3%, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2018.

E SETOR EMPRESARIAL LOCAL

Mulheres ainda sub-representadas nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local onde ainda não foi atingido o limiar mínimo estipulado por lei de 33,3%.



Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2017-2020 (%)

No sector Empresarial Local não é aplicável aos Órgãos de Fiscalização (fiscal único)

Figura 42 - Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2017-2020 (%)

Fonte: DGAL (Dados consultados a 31 de dezembro de cada ano)

Após uma subida da proporção de mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local de 20% para 35%, logo após a publicação da lei (2017), constata-se uma descida para os 29% durante o ano de 2019 que se mantém até ao ano de 2020. Em 2020, no sector empresarial local não se tinha atingido o limiar mínimo de representação de cada sexo estipulado por lei (aplicável, com as necessárias adaptações, a este setor) - 33,3%, pois a proporção de mulheres ainda se mantém nos 29%, enquanto a proporção de homens ronda os 71%.

Resumindo, em geral, o crescimento da presença feminina no mercado de trabalho, bem como o aumento da escolarização, não têm tido um efeito equivalente no acesso aos cargos de decisão das empresas e na sua participação na decisão, onde, na generalidade, as mulheres ainda se encontram sub-representadas.

F. OUTRAS INSTÂNCIAS DE PODER E TOMADA DE DECISÃO

Em algumas instâncias de particular relevo na tomada de decisão em vários setores e ao mais alto nível, as mulheres encontram-se ainda sub-representadas.

Instâncias	Total de membros	Hom	ens	Mulheres	
	em funções	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Tribunal Constitucional	12	7	58,3	5	41,6
Conselho de Estado	18	16	88,9	2	11,1
Supremo Tribunal de Justiça	55	39	70,9	16	29,1
Conselho Superior do Ministério Público	19	10	52,6	9	47,4
Conselho Económico e Social	79	52	65,8	27	34,2
Conselho Nacional de Educação	64	43	67,2	21	32,8
Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida	21	14	66,7	7	33,3

Tabela 32 - Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2020 (n.º e %)

Fontes: Dados consultados a 21 de fevereiro de 2021. No CES não foram contabilizados os/as suplentes

Tribunal constitucional - http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/juizes01.html

Conselho de Estado - http://www.presidencia.pt/?idc=82

Supremo Tribunal de Justiça - https://www.stj.pt/?page_id=11913

Conselho Superior do Ministério Público - http://csmp.pqr.pt/composicao.html

Conselho Económico e Social - http://www.ces.pt/organizacao/plenario

Conselho Nacional de Educação - http://www.cnedu.pt/pt/organizacao/presidente e

http://www.cnedu.pt/pt/organizacao/conselheiros

Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida - http://www.cnecv.pt/membros.php

Nas instâncias analisadas, de particular relevo na tomada de decisão em vários setores e ao mais alto nível, as mulheres encontram-se ainda sub-representadas, com particular ênfase no Conselho de Estado onde a taxa de feminização é de apenas 11,1%.

No Conselho Superior do Ministério Público e no Tribunal Constitucional a representação de mulheres já ultrapassa os 40%.

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA **PROFISSIONAL PESSOAL** E FAMILIAR

Um aspeto essencial da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é a partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens, nomeadamente valorizando de igual modo a paternidade e a maternidade.

Nesta área, convém destacar que a partir de 1999 é introduzida, com a <u>Lei n.º 142/99, de 31 de agosto</u>, uma mudança de paradigma na divisão sexual do trabalho, reconhecendo que o trabalho de cuidado com descendentes não era exclusivo das mulheres, criando incentivos à partilha das licenças entre mães e pais.

A partir de 2004, com a <u>Lei nº 35/2004 de 29 de Julho</u>, a licença por paternidade passa a ter um caráter obrigatório (art.º 69.º).

O Código do Trabalho de 2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, com um período de gozo exclusivo pela mãe e com a faculdade de partilha pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes do CT).

De referir que em 2019, com a aprovação da <u>Lei n.º 90/2019</u>, <u>de 4 de setembro</u>, foram introduzidas alterações no Código do Trabalho no sentido de reforçar a proteção na parentalidade. O pai continua a ter os mesmos 25 dias que gozava anteriormente, mas distribuídos de forma diferente, isto é, 20 dias úteis de gozo obrigatório, ao invés de apenas 15 dias úteis e 5 dias úteis de gozo facultativo, por substituição dos 10 dias úteis anteriormente previstos.

A LICENÇAS DE PARENTALIDADE

O acompanhamento familiar ainda é predominantemente assegurado pelas mulheres, embora se assista a uma tendência de aumento da proporção de homens a gozarem e partilharem licenças parentais.

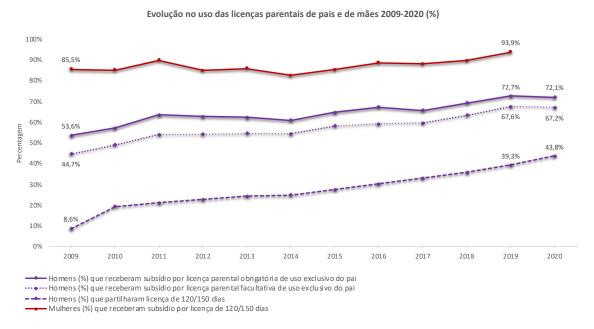


Figura 43 - Homens e mulheres que gozaram licenças parentais relativamente às crianças nascidas 2009-2020 (%)

Fonte: CITE - Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (Dados consultados a 18 de fevereiro de 2021) https://cite.gov.pt/documents/14333/193229/Relatório+Lei+10+2019/84c19921-6f87-4666-a749-a18e3518a00e

Ressalta uma evolução sensível da proporção de homens que receberam subsídio por licença parental (obrigatória e facultativa) de 2009 até 2019. O mesmo acontece com os homens que partilharam a licença inicial de 120/150 dias. Contudo, relativamente ao n.º de crianças nascidas, as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais.

Em 2019, em cada 100 crianças que nasceram, praticamente 94 mulheres gozaram a licença de 120/150 dias e cerca de 39 homens partilharam essa licença.

B. OBJETIVOS DE BARCELONA

Portugal entre os países com melhor desempenho em dois objectivos de Barcelona

Objetivos de Barcelona 2019	children less than 3 years of age in formal care 30 hours or over (%)			
Alemanha	23,2	62,9		
Austria	8,0	24,0		
Bélgica	36,0	82,6		
Bulgária	18,7	82,7		
Chipre	25,0	49,2		
Crácia	14,6	47,4		
Dinamarca	58,1	82,0		
Eslovénia	44,4	90,3		
Eslováquia	5,0	68,1		
Espanha	26,9	48,1		
Estónia	23,8	83,9		
Finlândia	27,6	67,8		
França	33,6	63,4		
Grécia	14,0	45,1		
Holanda	6,2	23,1		
Hungria	13,6	83,8		
Irlanda	15,0	28,3		
Itália	18,7	76,6		
Letónia	27,2	75,3		
Lituânia	22,9	73,2		
Luxemburgo	47,2	64,3		
Malta	24,7	62,9		
Noruega	43,7	73,7		
Polónia	8,3	49,6		
* Portugal	50,3	89,2		
República Checa	2,9	52,4		
Roménia	1,0	11,5		
Suécia	37,1	72,6		
Suiça	7,9	11,6		
UE27	21,5	59,7		

Tabela 33 - Objetivos de Barcelona, 2019 (%)

Fonte: EIGE (Dados consultados a 23 de março de 2021)

https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat bs ccp ilc caindformal1 https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat bs ccp ilc caindformal2

A disponibilidade e a acessibilidade de estruturas de acolhimento de crianças com elevada qualidade e a preços módicos são essenciais para que as mulheres e os homens, com responsabilidades familiares possam participar no mercado de trabalho.

A existência de sistemas de educação e acolhimento de elevada qualidade na primeira infância é também um instrumento importante para dar resposta a eventuais desvantagens sociais das crianças e favorável para o desenvolvimento cognitivo e social das crianças desde tenra idade.

No ano de 2002, o Conselho Europeu de Barcelona reconheceu esta situação tendo estabelecido dois objetivos: acolhimento de 90 % das crianças a partir dos três anos até à idade de escolaridade obrigatória e de 33 % das crianças com menos de três anos.

Em Portugal, em 2019 a proporção de crianças com menos de três anos em serviços de acolhimento infantil era de 50,3%, valor acima do definido (33%) e a percentagem de crianças a partir dos três anos até à idade de escolaridade obrigatória neste tipo de serviços rondava os 89,2%, valor muito próximo do definido (90%).

De destacar que em termos da União Europeia, Portugal é o segundo país (em 32) com valores mais elevados para estas duas metas.

C. DADOS RELATIVOS À CONCILIAÇÃO - INQUÉRITO À FECUNDIDADE

O trabalho das mulheres contribui, substancialmente, para o bem-estar das famílias, comunidades e países. Contudo muito desse trabalho levado a cabo na esfera privada, ainda se mantem invisível por não ser adequadamente medido e enquadrado economicamente.

A responsabilidade das tarefas domésticas continua a recair sobre as mulheres.

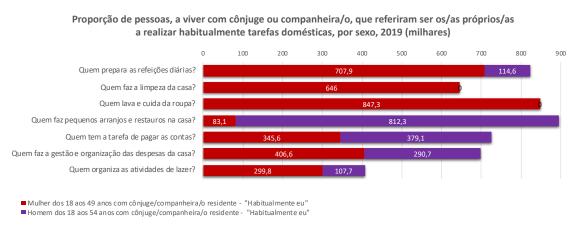


Figura 44 - Divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens 2019 (milhares)

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 18 de fevereiro de 2021) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2

"Foram maioritariamente as mulheres que indicaram ser habitualmente responsáveis pelas tarefas domésticas, como lavar e cuidar da roupa (77,8%), preparar as refeições (65,0%) e limpeza da casa (59,3%). Os homens referiram mais frequentemente fazer habitualmente os pequenos arranjos e restauros da casa (78,3%)" (Fonte INE, Inquérito à Fecundidade 2021).

As tarefas de cuidado continuam a recair essencialmente sobre as mulheres.



Figura 45 - Divisão das tarefas de cuidado com crianças entre mulheres e homens 2019 (milhares)

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 18 de fevereiro de 2021) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2

"Para as pessoas com filhos pequenos, também foram mais as mulheres a indicar ter a seu cargo as tarefas relacionadas com o seu cuidado e acompanhamento, designadamente vestir os filhos (64,7%), ficar em casa quando estão doentes (63,7%), levar ao médico (55,6%), ajudar com os trabalhos escolares (46,5%), deitar os filhos (45,3%) e levar e buscar à creche ou à escola (36,2%). Os homens não se destacam, relativamente às mulheres, em qualquer das tarefas inquiridas." (Fonte INE, Inquérito à Fecundidade 2021).

Tanto os homens como as mulheres acham que a responsabilidade de conciliar entre a vida profissional, pessoal e familiar deve recair sobre as mulheres.

Mulheres dos 18 aos 49 anos, por opinião		Grupo	etário	
sobre a opção ideal para conciliar o trabalho com a vida familiar, e grupo	Total	18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos
etário, Portugal, 2019	(milhares)	(milhares)	(milhares)	(milhares)
Opção ideal para a mãe (Unidade: 10 ³)	0	X		
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	326,8	147,1	79,5	100,2
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	1 114,7	343,1	345,6	425,9
Trabalhar a partir de casa	358,9	109,2	105,0	144,7
Não trabalhar	278,5	37,4	99,3	141,8
Não tem opinião	40,6			
Total	2 119,4	656,4	637,3	825,7
Opção ideal para o pai (Unidade: 10 ³)				
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	1 026,9	286,0	314,4	426,5
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	875,8	298,5	263,1	314,2
Trabalhar a partir de casa	151,8	48,2	44,1	59,4
Não trabalhar				
Não tem opinião	42,8			
Total	2 119,4	656,4	637,3	825,7
Homens dos 18 aos 54 anos, por opinião sobre a opção ideal para conciliar o			Grupo etário)

Homens dos 18 aos 54 anos, por opinião sobre a opção ideal para conciliar o	Grupo etário							
trabalho com a vida familiar, e grupo	Total	18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos	50-54 anos			
etário, Portugal, 2019	(milhares)	(milhares)	(milhares)	(milhares)	(milhares)			
Opção ideal para a mãe (Unidade: 10 ³)								
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	409,3	152,9	108,0	110,9	37,5			
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	1 004,9	311,6	260,8	292,6	139,9			
Trabalhar a partir de casa	492,4	120,0	131,1	168,3	73,0			
Não trabalhar	388,6	48,5	87,2	157,7	95,2			
Não tem opinião	73,6							
Total	2 368,8	667,0	601,7	748,2	351,8			
Opção ideal para o pai (Unidade: 10 ³)	200000000000000000000000000000000000000	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,	,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,				
Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	1 259,1	325,1	325,7	396,7	211,6			
Trabalhar a tempo parcial fora de casa	769,8	250,9	194,9	225,3	98,7			
Trabalhar a partir de casa	237,8	55,5	63,8	88,5	30,0			
Não trabalhar	37,3							
Não tem opinião	64,9							
Total	2 368,8	667,0	601,7	748,2	351,8			

Nota: Por questões de arredondamento, os totais podem não corresponder à soma das parcelas.

Tabela 34 - Opinião de mulheres e homens sobre a opção ideal para que as mães e os pais possam conciliar o trabalho com a vida familiar, por grupo etário e sexo 2019 (n.º)

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 18 de fevereiro de 2021) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2 Em todos os grupos etários, as mulheres acham que a opção ideal para conciliar o trabalho com a vida familiar, é o pai trabalhar a tempo inteiro fora de casa e elas trabalharem fora de casa apenas a tempo parcial. Por sua vez, os homens também reforçam esta opinião.

De destacar que no âmbito do mercado de trabalho, as duas medidas mais frequentemente referidas por mulheres e homens foi: "flexibilizar os horários de trabalho para mães e pais com filhos pequenos" (52,9% dos homens e 45,7% das mulheres) e "alargar os períodos de licença parental para mães e pais" (33,7% das mulheres e 25,9% dos homens).

POBREZA E PROTEÇÃO SOCIAL

Dada a natureza *genderizada* da pobreza, dos riscos e das vulnerabilidades - que a proteção social visa minimizar, reduzir ou combater - é essencial compreender que as políticas/programas e medidas de proteção social têm impactos diferentes sobre homens e mulheres e podem até aumentar as desigualdades.

A. PRIVAÇÃO MATERIAL

A taxa de privação material é superior entre as mulheres do que entre os homens.

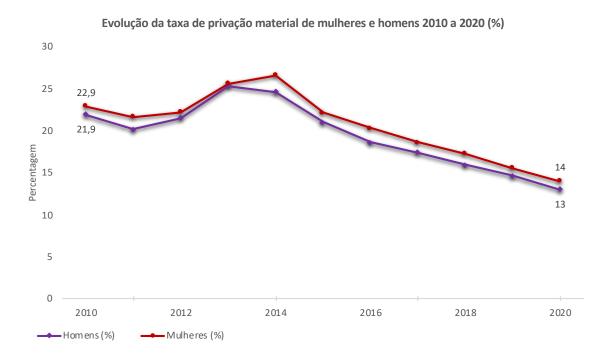


Figura 46 - Evolução da taxa de privação material de mulheres e homens 2010 a 2020 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de agosto de 2021)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006257&contexto=bd&selTab=tab2

Em todos os anos analisados a taxa de privação material³⁰ é superior entre as mulheres do que entre os homens.

³⁰ A taxa de privação material é 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 a capacidade de assumir compromissos básicos. Assim, é considerada "a ausência de pelo menos 3 dos 9 itens que a seguir se apresentam: capacidade para fazer face a despesas inesperadas; capacidade para pagar uma semana de férias por ano fora de casa; capacidade para fazer face às dívidas; capacidade de fazer uma refeição com carne ou peixe de dois em dois dias; capacidade de manter a casa adequadamente aquecida; ter uma máquina de lavar, uma TV a cores, um telefone; carro próprio".

Refira-se ainda que em Portugal a taxa de privação material foi particularmente elevada nos anos de 2013 e 2014, sendo que a partir dessa altura tem vindo a descer, tanto no geral, como para cada um dos sexos, assistindo-se também a uma tendência de diminuição do diferencial entre mulheres e homens.

B RISCO DE POBREZA

A taxa de risco de pobreza das mulheres é tendencialmente superior à dos homens.

Evolução da taxa de Risco de Pobreza após transferências sociais (%)	To	otal	0-17 anos		18-64	1 anos	65 e mais anos		
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	
2013	18,9	20,0	25,2	26,1	18,7	19,5	12,6	16,9	
2014	18,8	20,1	23,9	25,8	18,6	18,9	14,2	19,0	
2015	18,2	19,6	21,2	23,7	18,0	18,5	16,0	19,9	
2016	17,8	18,7	20,6	20,8	17,8	18,4	15,2	18,3	
2017	16,6	17,9	18,4	19,5	16,5	16,8	14,9	19,7	
2018	16,6	17,8	18,2	18,7	16,5	17,2	15,1	18,9	
2019*	15,6	16,7	19,6	18,6	14,6	15,1	14,8	19,5	

Tabela 35 - Evolução da taxa de Risco de Pobreza após transferências sociais por grupo etário: total e por sexo, 2013-2019 (%)

Fonte: Fonte: INE, Destaque - Rendimento e condições de vida (Dados consultados a 11 de agosto de 2021) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=ine_indicadores&indOcorrCod=0004206&contexto=bd&selTab=tab2

- Em todos os anos a taxa de pobreza das mulheres é superior à dos homens;
- Em praticamente todos os grupos etários a taxa de risco de pobreza nas mulheres é superior à dos homens;
- No entanto, em termos de *gap* entre mulheres e homens, este é mais sensível no escalão etário dos 65 e mais anos, chegando a diferença aos 4,8 p.p. no ano de 2014;
- Em termos de escalões etários a taxa de risco de pobreza após transferências sociais é quase sempre superior entre as pessoas mais jovens (escalão etário dos 0-17).

C. CONTRIBUIÇÕES À SEGURANÇA SOCIAL

A remuneração média mensal declarada das mulheres é inferior à dos homens. O valor pode variar entre os 76 euros e os 897 euros consoante o grupo etário.

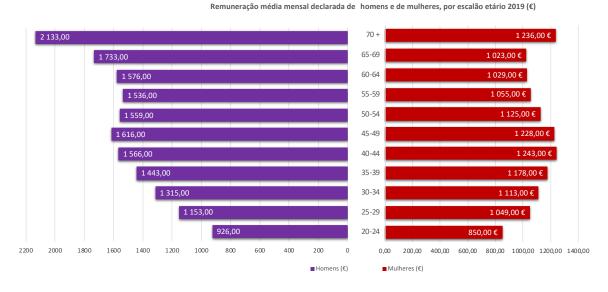


Figura 47 - Remuneração média mensal declarada de mulheres e de homens por escalão etário, 2019 (€)

Fonte: II/MTSSS – Relatório do Orçamento de Estado 2021 (Dados consultados a 7 de março de 2021). https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/123712/OE2021 Relatorio ElementosInformativosEComplementares.pdf/53c58f3 3-1f83-aa1f-e1b4-10aafeed50f0?t=1602599997232

Em 2019, o número total de pessoas singulares com contribuições declaradas à Segurança Social, rondou os 4034 milhões (2109 milhões de homens e 1925 milhões de mulheres). Em todos os escalões etários a remuneração média mensal declarada das mulheres é inferior à dos homens: a menor diferença é visível no escalão etário dos 20 aos 24 anos, com diferença média de 76 euros. Já a maior verifica-se no escalão etário mais elevado (70 e mais anos) com uma disparidade média de cerca de 897 euros.

D. PROTEÇÃO SOCIAL

a. Rendimento Social de Inserção (RSI)

Apesar de tendencialmente a taxa de privação material e a taxa de risco de pobreza serem mais altas entre as mulheres, não se registam diferenças significativas quanto aos beneficiários do RSI.

Beneficiários do RSI por grupo etário e sexo, 2020 (n.º e %)	Total	НМ	Home	ens	Mulheres		
	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	
<18 anos	80 547	31,2	41 890	52,0	38 657	48,0	
18-64anos	167 727	65,0	77 625	46,3	90 102	53,7	
>=65 anos	9 665	3,7	4 969	51,4	4696	48,6	
Total	257 939	100,0	124 484	48,3	133 455	51,7	

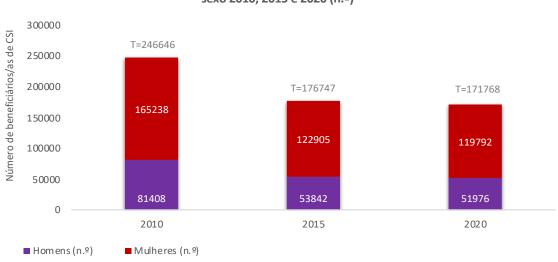
Tabela 36 - Beneficiários do RSI por grupo etário e sexo 2020 (milhares e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 5 de março de 2021) http://www.seg-social.pt/estatisticas

O escalão etário entre os 18 e os 64 anos é o que tem mais beneficiários de RSI (167 727), sendo também este o escalão que tem maior peso de mulheres beneficiárias (53,7%).

b. Complemento Solidário para Idosos (CSI)

As mulheres são as principais beneficiárias do CSI, dados que podem ser explicados não só pela maior longevidade das mulheres, mas também pelo facto delas auferirem pensões menores que as dos homens.



Evolução dos beneficiários do Complemento Solidário para Idosos (CSI), segundo o sexo 2010, 2015 e 2020 (n.º)

Nota: Caso um beneficiário tenha lançamento por mais de um centro distrital no ano, ele é contabilizado uma vez em cada centro distrital | Situação da base de dados em 1/fevereiro/2021

Figura 48 - Evolução do número de beneficiários/as do CSI segundo o sexo 2010, 2015 e 2020 (n.º)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 5 de março de 2021) http://www.seg-social.pt/estatisticas O número de beneficiários/as com processamento de Complemento Solidário para Idosos (CSI) apresenta um duplo padrão:

- 1. Por um lado, assiste-se a uma tendência decrescente do número de beneficiários/as de CSI;
- 2. Por outro, existem sempre mais mulheres beneficiárias do que homens.

Em 2020, o número de beneficiários/as com processamento foi de 171 768, tendo sido atribuído a 119 792 mulheres (69,7%), e a 51 976 homens (30,3%).

c. Prestações de Desemprego

As mulheres constituem 55,5% do total de beneficiários com prestações de desemprego, dados que refletem a maior incidência do desemprego sobre as mulheres.

	Total HM	Home	ens	Mulheres		
	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	
Total	443 280	197 280	44,5	246 000	55,5	

Tabela 37 - Beneficiários/as com Prestações de Desemprego por sexo 2020 (número e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 11 de agosto de 2021) http://www.seq-social.pt/estatisticas

Em 2020, existiam 443 280 pessoas beneficiárias com prestações de desemprego, das quais 197 280 (44,5%) eram homens e 246.000 (55,5%) mulheres.

d. Pensões

Devido à sua maior longevidade, as mulheres encontram-se sobre representadas entre os/as pensionistas de velhice e de sobrevivência. Os homens encontram-se mais representados nos beneficiários de pensão de invalidez.

Tipo de Pensão	Total HM	Home		Mulheres		
	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	
Invalidez	178 577	93 634	52,4	84 943	47,6	
Velhice	2 070 387	977 361	47,2	1 093 026	52,8	
Sobrevivência	720 764	134 106	18,6	586 658	81,4	
Total	2 969 728	1 205 101	40,6	1 764 627	59,4	

Tabela 38 - Pensionistas ativos da segurança social por tipo de pensão e sexo 2020 (milhares e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 7 de março de 2021) http://www.seg-social.pt/estatisticas Em 2020, o número de pessoas beneficiárias de pensões por invalidez, velhice ou sobrevivência era de 2 969 728 indivíduos. As mulheres estão sobre representadas entre pensionistas de velhice (52,8%) e, sobretudo, de sobrevivência (81,4%). Os homens estão sobre representados nos beneficiários de pensões de invalidez (52,4%).

As mulheres auferem pensões de velhice inferiores às dos homens. Essa diferença varia, em média, entre os 205,58 euros e os 296,28 euros mensais que elas recebem a menos do que eles.

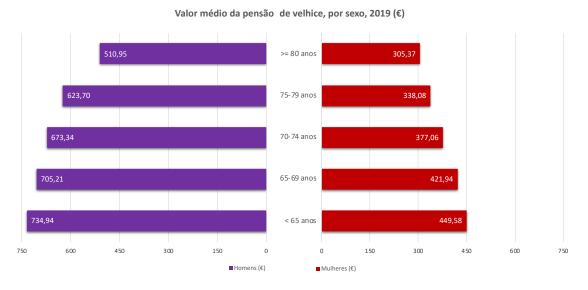


Figura 49 - Valor médio da pensão de velhice por escalão etário e sexo 2019 (€)

Fonte: II/MTSSS – Relatório do Orçamento de Estado 2021 (Dados consultados a 7 de março de 2021). https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/123712/OE2021 Relatorio ElementosInformativosEComplementares.pdf/53c58f3 3-1f83-aa1f-e1b4-10aafeed50f0?t=1602599997232

Em todos os escalões etários os homens auferem, em média, um valor de pensão de velhice superior ao das mulheres, chegando, no escalão entre os 70 e os 74 anos, a um *gap* de 296,28 euros mensais a desfavor das mulheres.

As mulheres auferem em média menos do que os homens em termos de pensão de invalidez. Esse valor varia entre os 9,04 euros e os 154,56 euros mensais.

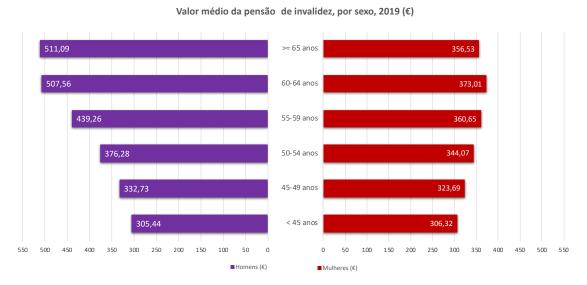


Figura 50 - Valor médio da pensão de invalidez por escalão etário e sexo 2019 (€)

Fonte: II/MTSSS – Relatório do Orçamento de Estado 2021 (Dados consultados a 7 de março de 2021). https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/123712/OE2021 Relatorio ElementosInformativosEComplementares.pdf/53c58f3 3-1f83-aa1f-e1b4-10aafeed50f0?t=1602599997232

Em todos os escalões etários os homens auferem, em média, um valor de pensão de invalidez superior ao das mulheres, excetuando no escalão abaixo dos 45 anos de idade, onde os valores são muito próximos.

Em geral, as mulheres auferem pensões de sobrevivência mais altas do que os homens.

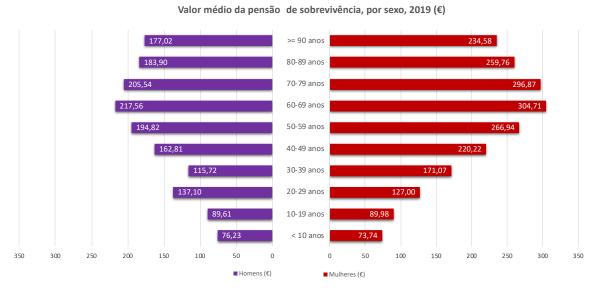


Figura 51 - Valor médio da pensão de sobrevivência por escalão etário e sexo 2019 (€)

Fonte: II/MTSSS - Relatório do Orçamento de Estado 2021 (Dados consultados a 7 de março de 2021).

 $\underline{https://www.gpeari.gov.pt/documents/35086/123712/OE2021\ Relatorio\ ElementosInformativosEComplementares.pdf/53c58f3}\ 3-1f83-aa1f-e1b4-10aafeed50f0?t=1602599997232$

"As pensões de sobrevivência contêm beneficiários de todas as idades, uma vez que a informação agrega as pensões de sobrevivência atribuídas a cônjuges e a descendentes.

Devido ao maior volume de pensões de sobrevivência atribuídas a cônjuges ser destinado a pessoas do sexo feminino (83,8%), e o facto das pensões de sobrevivência atribuídas a cônjuges pesarem 93,5% do total de pensões de sobrevivência, a maior proporção de pensões de sobrevivência é atribuída a mulheres (81,7%). Já as pensões de sobrevivência atribuídas a descendentes têm igual peso em ambos os sexos, tendo o escalão etário dos 10 aos 19 anos o peso mais elevado (48%).

O valor médio das pensões de sobrevivência das mulheres foi mais elevado do que o valor médio encontrado para as pensões de sobrevivência dos homens, em dezembro de 2019. Este comportamento explica-se pelo facto de as pensões de sobrevivência serem calculadas com base no valor da pensão, ou da remuneração, da pessoa falecida que originou essa pensão. Como os homens auferem em média, maiores valores, quer de remunerações, quer de pensão de velhice, quando originam pensões de sobrevivência, o valor atribuído ao cônjuge é superior." (vide Elementos informativos e complementares do Orçamento de Estado 2021, pág. 19)

Em todos os países da UE27 existe sempre um *gap* entre as pensões de homens e de mulheres em prejuízo destas, o qual pode variar entre os 0,4% e os 58,1%.

	Gender Gap nas pensões (dos 65 aos 79 anos) (%)				Gender Gap nas pensões (65 e mais anos) (%)							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Alemanha	41,8	40,2	38,1	37,1	36,1	39,5	42,5	40,3	37,7	37,4	36,3	39,2
Áustria	41,1	40,6	41,4	39,5	36,3	35,5	39,0	39,1	40,1	38,7	36,6	35,5
Bélgica	35,3	26,3	23,7	23,3	33,4	35,2	34,1	25,7	25,4	24,6	31,9	33,8
Bulgária	28,3	25,8	25,8	25	21,3	21,0	29,3	27,2	27,5	26,5	22,8	22,0
Chipre	46,8	48,7	41,1	38,3	39,3	36,1	44,8	46,7	39,2	38,2	38,5	36,0
Croácia	22,3	22,7	23,1	27	24,4	26,7	22,7	24,1	25,3	29,7	27,6	30,4
Dinamarca	13,5	7,8	7,5	7,2	7,7	7,0	11,7	8,0	6,9	7,4	7,4	7,1
Eslováquia	7,7	8,1	8,8	9,3	11,6	11,1	7,3	7,8	7,9	8,2	10,8	10,7
Eslovénia	19,0	15,8	14,2	13,6	12,3	12	21,2	18,9	17,5	17,8	16,4	16,3
Estónia	3,9	1,8	2,6	0,4	0,8	-0,1	3,1	2,3	3,1	1,1	2,0	1,1
Espanha	35,5	33,8	32	32,4	31,3	29,5	33,7	32,5	31,2	32,4	31,3	31,1
Finlândia	24,0	23,7	25,2	23,3	22,6	21	22,5	22,4	23,2	23,3	22,4	20,3
França	32,9	32,4	30,9	29,7	30,0	29,5	34,1	33,4	31,6	29,7	30,7	30,6
Grécia	26,5	26,4	25,1	25	24,1	23,3	26,7	26,4	24,6	24,6	24,1	23,2
Holanda	44,5	45,4	43,4	41,9	42,1	39,1	39,8	42,1	41,1	39,6	39,7	36,9
Hungria	14,6	15,2	15,4	15,5	10,6	2,5	14,9	14,3	14,3	15,5	10,4	2,6
Irlanda	30,4	26,1	30,1	26,4	27,3		30,2	27,7	29,4	27,6	28,6	
Itália	36,3	36,8	35,8	34,1	35,6		32,2	32,5	32,1	32	33,2	
Letónia	17,9	15,4	16,6	18,7	15,2	7,4	16,8	14,6	16,2	17,7	14,8	8,5
Lituânia	14,4	17,5	18,5	16,8	18,8	15,0	13,3	16,0	17,3	16,5	18,7	15,0
Luxemburgo	35,9	43,1	42,7	44,6	46,0	40,8	34,2	43,3	44	43,3	43,2	37,7
Malta	30,5	44,8	45,6	44,5	42,6	42,7	31,5	42,5	43,7	42,3	39,5	39,3
Polónia	21,0	21,8	21,4	18,7	21,7	21,0	19,5	20,5	20,8	18,7	20,4	19,2
* Portugal	31,9	32,6	32,1	29,0	27,1	27,8	31,5	31,2	31,6	31,4	28,2	28,4
República Checa	13,6	13,4	13,5	14,1	14,2	13,9	12,7	12,5	12,4	1,03	13,3	12,7
Roménia	58,1	25,2	25,2	25,6	21,8	22,9	55,1	27,1	27,8	27,3	24,0	25,1
Suécia	28,8	28,3	26,0	2,07	27,0	28,3	28,5	28,7	26,0	27,2	28,1	29,1
UE27	34,2	31,9	30,8	29,6	29,5		33,0	31,3	30,0	29,5	29,4	

Tabela 39 - Evolução do gender gap nas pensões por grupo etário 2015-2020 (%)

Fonte: EUROSTAT - Gender pension gap by age group – EU-SILC survey Eurostat, EU-SILC (Dados consultados a 3 de novembro de 2021)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13 custom_589388/default/table?lang=en

Através dos dados pode afirmar-se:

Em todos os países identificados e nos dois escalões etários analisados existe sempre um *gap* entre as pensões de homens e de mulheres em prejuízo destas (exceto na Estónia, em 2020, escalão dos 65 aos 79 anos);

- Em 2019, o Gender gap nas pensões em Portugal (tanto entre os 65-79 anos, como nos/as pensionistas com mais de 65 anos) é inferior ao da média da UE27, sendo que em 2020 em Portugal subiu ligeiramente;
- Até 2019, o gap na UE27 e em Portugal tinha diminuído ligeiramente.

8

VIOLÊNCIA DE GÉNERO

A prevalência de crime e violência restringe a liberdade dos indivíduos no seio da sociedade, viola os seus direitos e a sua qualidade de vida e pode resultar em danos graves a nível físico e/ou psicológico e mesmo em morte. Concretamente, no que respeita à violência de género, esta afeta de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo.

A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Em agosto de 2014 entrou em vigor a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (<u>Convenção de Istambul</u>), a qual reconhece a existência de estereótipos e preconceitos de género que contribuem para legitimar socialmente a violência contra as mulheres, raparigas e meninas.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação "Portugal + Igual" (2018-2030) – ENIND, principal instrumento de política pública na área da igualdade de Género, integra um Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.

a. Ocorrências por violência doméstica

Em 2019 o número de ocorrências registadas por violência doméstica sofreu um aumento.



Figura 52 – Evolução das ocorrências de violência doméstica registada pelas forças de segurança 2015-2020 (n.º)

Fonte: MAI, Relatório Anual de Segurança Interna 2021 (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUAAAA%3d Em 2019 verificou-se o aumento de ocorrências de violência doméstica reportados às Forças de Segurança em Portugal (PSP + GNR).

b. Perfil das vítimas e denunciados/as de violência doméstica

A violência doméstica atinge, de forma desproporcional, as mulheres, enquadrando-se na violência de género.

Perfil das vítimas e denunciados/as segundo o sexo 2020	Total HM	Home	ns	Mulheres		
	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)	
Vítimas	36 165	9 050	25,0	27 115	75,0	
Denunciados/as	34 026	27 691	81,4	6 335	18,6	

Tabela 40 - Perfil das vítimas e denunciados/as segundo o sexo 2020 (n.º e %)³¹

Fonte: MAI, Relatório Anual de Segurança Interna (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) https://www.portugal.gov.pt/download-

Verifica-se que a grande esmagadora maioria das vítimas de violência doméstica são mulheres (75%) e a grande maioria dos denunciados são homens (81,4%). A violência doméstica contra cônjuge ou análogo assume 85% de toda a violência doméstica.

³¹ Esta caracterização tem por base o número total de vítimas e pessoas denunciadas registadas nas ocorrências participadas, pelo que os respetivos valores são superiores ao número total de ocorrências.

c. Pessoas condenadas por violências doméstica

O número de condenados por violência doméstica é residual face ao número de ocorrências registadas pelas forças de segurança.

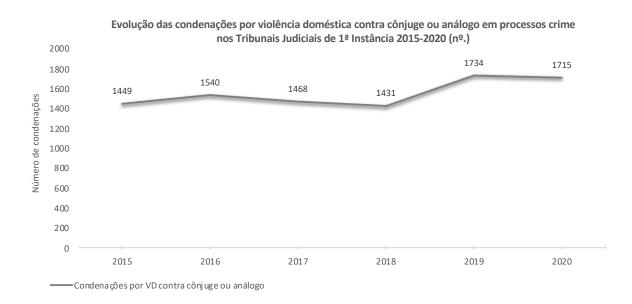


Figura 53 - Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância 2015-2020 (nº.)

Fonte: DGPJ – Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Condenados-em-processos-crime-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia.aspx

Embora se verifique um aumento gradual significativo no número de pessoas condenadas pelo crime de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, o número de condenações é ainda residual face ao número de participações registadas nas forças de segurança.

d. Homicídios conjugais

Os homens são a esmagadora maioria dos condenados por homicídio conjugal e as mulheres as principais vítimas

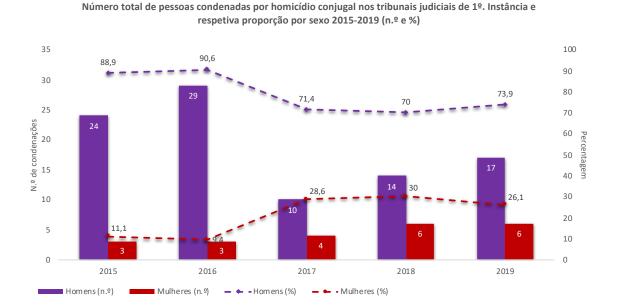


Figura 54 – Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 2015-2019 (n.º e %)

Fonte: DGPJ, Destaque Estatístico do Ministério da Justiça (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Destaques/20201124 D72 HomicidiosConjugais 2007-2019.pdf

Em todos os anos em análise, os homens são a maioria dos condenados por homicídio conjugal, com uma taxa que oscila entre os 70% (2018) e os 90,6% (2016).

Em 2019 das pessoas condenadas por homicídio conjugal 73,9% eram homens (17 homens) e 26,1% eram mulheres (6 mulheres).

De acordo com a mesma fonte – <u>Destaque Estatístico anual – 2019</u>, no universo de processos-crime na fase de julgamento findos em 2019, em que houve pessoas condenadas por homicídio conjugal, contabilizaram-se 23 vítimas, sendo a maioria do sexo feminino (65,2%).

B. CRIMES CONTRA A LIBERDADE E A AUTODETERMINAÇÃO SEXUAL

A esmagadora maioria das pessoas detidas por crimes sexuais são homens.

	Total HM	Home	ens	Mulhe	eres
	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Abuso sexual de crianças	119	113	95,0	6	5,0
Violação	44	44	100,0	0	0,0
Abuso sexual de menores dependentes	5	5	100,0	0	0,0
Abuso sexual de pessoa incapaz de resistência	4	4	100,0	0	0,0
Aliciamento de menores para fins sexuais	3	3	100,0	0	0,0
Atos sexuais com adolescentes	7	7	100,0	0	0,0
Coação sexual	3	3	100,0	0	0,0
Lenocínio	3	2	66,7	1	33,3
Pornografia de menores	33	32	97,0	1	3,0
Total	221	213	96,4	8	3,6

Tabela 41 - Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2020 (n.º e %)

Fonte: MAI, Relatório Anual de Segurança Interna 2020 (Dados consultados a 3 de novembro de 2021) https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUAAAA%3d

Os crimes sexuais onde se regista um maior número de pessoas detidas são: o abuso sexual de crianças (119 pessoas detidas no total, 113 homens e 6 mulheres), a violação (44 pessoas detidas, todos indivíduos do sexo masculino) e a pornografia de menores (33 pessoas detidas, 32 homens e

1 mulher) Da tabela verifica-se ainda que, das 221 pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, 213 foram homens (96,4%).

C. MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA

A Mutilação Genital Feminina (MGF) é definida como "todos os procedimentos que envolvam a remoção parcial ou total dos órgãos genitais femininos externos ou quaisquer danos infligidos aos órgãos genitais femininos por motivos não médicos" e a sua prática constituí uma grave violação dos direitos das meninas e das mulheres.

Em Portugal, a <u>Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto</u>, introduziu a trigésima oitava alteração ao Código Penal autonomizando o crime de mutilação genital feminina³², estando, desde essa altura, tipificada como um crime de ofensa à integridade física grave. A prevenção e o combate à MGF constituem um dos objetivos estratégicos da ENIND.

De acordo com os dados incluídos no Registo de Saúde Eletrónico (RSE) foram identificadas no Serviço Nacional de Saúde, durante o ano de 2019, 129 mulheres que foram sujeitas a MGF. A identificação das mulheres vítimas de MGF deu-se no âmbito de consultas de episódios de internamento, acompanhamento da gravidez ou momento do puerpério. A média de idades atual destas mulheres é de 29,6 anos, variando entre os 13 e os 52 anos.

A grande maioria das MGF é de mulheres oriundas da Guiné-Bissau e da Guiné-Conacri.

País de Origem	Mulheres (n.º)	Mulheres (%)
Gâmbia	1	0,8
Guiné-Conacri	37	28,6
Guiné-Bissau	80	62,0
Nigéria	3	2,3
Portugal	2	1,6
Senegal	4	3,1
Serra Leoa	1	0,8
Somália	1	0,8
Total	129	100,0

Tabela 42 - Países de origem das mulheres vítimas de MGF, 2019 (n.º e %)

Fonte: DGS – Registo de Saúde Eletrónico

Relativamente ao país de origem, verifica-se uma clara predominância de casos de mutilação genital feminina realizados na Guiné-Bissau (62%) e na Guiné-Conacri (28,68%). De salientar que 7,76% provêm da Gâmbia, Nigéria, Senegal, Serra Leoa e Somália (10 mulheres). De destacar que, relativamente às duas mulheres vítimas de mutilação genital feminina cuja origem é Portugal, de acordo com informação de anos anteriores, os registos têm demonstrado que a prática de mutilação genital feminina tem sido realizada fora de Portugal e nenhuma durante a permanência da família em Portugal.

³² A Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto também criou os crimes de perseguição e casamento forçado e alterando os crimes de violação, coação sexual e importunação sexual, em cumprimento do disposto na Convenção de Istambul.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde existem quatro tipos de MGF:

- 1. Tipo I Remoção parcial ou total do clítoris e / ou do prepúcio (clitoridectomia);
- 2. Tipo II- Remoção parcial ou total do clítoris e dos pequenos lábios, com ou sem excisão dos grandes lábios;
- 3. Tipo III Estreitamento do orifício vaginal através da criação de uma membrana selante, pelo corte e aposição dos pequenos lábios e/ou dos grandes lábios, com ou sem excisão do clítoris (infibulação);
- 4. Tipo IV todas as outras intervenções nefastas sobre os órgãos genitais femininos por razões não médicas, por exemplo: punção/picar, perfuração, incisão, corte, escarificação e cauterização.

A grande esmagadora maioria das mulheres vítimas de mutilação genital feminina foram sujeitas à remoção parcial ou total do clítoris e / ou do prepúcio (clitoridectomia) e à remoção parcial ou total do clítoris e dos pequenos lábios, com ou sem excisão dos grandes lábios.

Tipo de mutilação genital feminina	Mulheres (n.º)	Mulheres (%)	
Tipo I	69	53,5	
Tipo II	52	40,3	
Tipo III	8	6,2	
TOTAL	129	100,0	

Tabela 43 - Mulheres vítimas de MGF por tipo de mutilação 2019 (n.º e %)

Fonte: DGS – Registo de Saúde Eletrónico

Nos casos registados em 2019, as mulheres foram maioritariamente submetidas a mutilações do tipo I (53%) e do tipo II (40,3%).

Não foi identificada nenhuma mulher vítima de MGF do tipo IV e a Guiné-Bissau e a Guiné-Conacri apresentam-se como os únicos países a praticarem a MGF do tipo III.

País de Origem		Tipo de mι	ıtilação genital f	eminina	
	Tipo I (n.º)	Tipo II (n.º)	Tipo III (n.º)	Total (n.º)	Total (%)
Gâmbia		1		1	0,8
Guiné-Conacri	19	16	2	37	28,6
Guiné-Bissau	46	28	6	80	62,0
Nigéria		3		3	2,3
Portugal	2	-		2	1,6
Senegal	2	2		4	3,1
Serra Leoa		1		1	0,8
Somália		1		1	0,8
Total	69	52	8	129	100,0

Tabela 44 - Mulheres vítimas de MGF por país de origem e por tipo de MGF, 2019 (n.º e %)

Fonte: DGS – Registo de Saúde Eletrónico

Das 129 mulheres vítimas de mutilação genital feminina verifica-se que só as provenientes da Guiné-Conacri e da Guiné-Bissau foram sujeitas à mutilação do tipo III (N=8), não se verificando esta prática em nenhuma mulher de algum outro país.

A maioria das Mutilações Genitais Femininas é efectuada antes das meninas terem 10 anos de idade.

Grupo Etário	Tipo I (n.º)	Tipo II (n.º)	Tipo III (n.º)	Total (n.º)	Total (%)
0-3	6	5		11	22,9
4-9	12	11	2	25	52,0
10-19	2	3	2	7	14,6
20-30	2	1		3	6,3
31-40		2		2	4,2
Total	22	22	4	48	100,0

Tabela 45 - Distribuição da prática de MGF por tipo de mutilação e grupo etário 2019 (n.º e %)

Fonte: DGS – Registo de Saúde Eletrónico

Apenas foi disponibilizada informação sobre a data em que ocorreu a Mutilação Genital Feminina por 48 mulheres. Não se verificam diferenças significativas por tipo de mutilação e grupo etário em que foi executada, totalizando as primeira e segunda infâncias a maioria das mutilações sofridas (75%): 27% (N=13) das mulheres referiu tê-la sofrido até aos 4 anos de idade e aproximadamente 48% (N=23) entre os 5 e os 9 anos.

Verifica-se, igualmente em todos os tipos de mutilação um decréscimo para a adolescência: 14,6% (N=7), entre os 10 e os 15 anos e valores mais residuais após terem atingido a maioridade, aproximadamente 10,4% (N=5). Nestes últimos, não se verificaram mutilações de tipo III.

É frequente que as mulheres vítimas de MGF apresentem várias complicações que decorrem diretamente da MGF.

	Complicações decorrentes da Mutilação Genital Feminina (N=55			
Resposta sexual	3	38		
Psicológicas	3	33		
Obstétricas	2	23		
Uro-ginecológicas	2	25		

Tabela 46 - Complicações decorrentes da MGF 2019 (n.º)

Fonte: DGS – Registo de Saúde Eletrónico

	Mulheres (n.º)	Mulheres (%)
Mulheres com 1 complicação	22	40,0
Mulheres com 2 complicações	13	23,6
Mulheres com 3 complicações	9	16,4
Mulheres com 4 complicações	11	20
TOTAL	55	100,0

Tabela 47 – Distribuição de mulheres com uma, duas, três ou quatro complicações decorrentes da MGF, 2019 (n.º e %)

Fonte: DGS – Registo de Saúde Eletrónico

Cinquenta e cinco mulheres apresentaram complicações decorrentes da MGF: 38 em termos da resposta sexual, 33 com problemas psicológicos associados, 25 com complicações uro-ginecológicas e 23 com complicações obstétricas. Estas complicações são predominantemente cumulativas, verificando-se que do total destas mulheres, menos de metade (N=22 / 40%) apresentava apenas uma complicação, 13 (aproximadamente 23,6%) apresentavam duas complicações, 9 revelavam três complicações (aproximadamente 16,4%) e 11 (20%) as quatro complicações atrás descritas.

9 LGBTI

A 31 de março de 2010, o Comité de Ministros do Conselho da Europa adotou a Recomendação ³³ aos Estados-membros "sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género". Foi um momento histórico, uma vez que esta Recomendação é o primeiro documento legal internacional que aborda especificamente a discriminação neste campo.

Em Portugal, desde 2011, os Planos Nacionais enquanto instrumento de execução das políticas públicas, integram a área estratégica da orientação sexual e identidade de género com o objetivo de prevenir e combater todas as formas de discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género e promover a sensibilização de toda a sociedade portuguesa para estas áreas.

Em 2018, com a aprovação da ENIND – Estratégia Nacional Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) Portugal passa a ter um plano autónomo intitulado "Plano de Ação de combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e Características sexuais".

A CASAMENTOS ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO

Em Portugal, através da publicação da <u>Lei n. 9/2010, de 31 de maio</u>, passou a ser permitido o casamento civil entre casais do mesmo sexo.

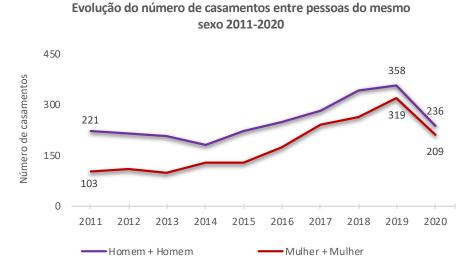


Figura 55 - Casamentos entre pessoas do mesmo sexo 2011-2020 (n.º)

³³ Em termos gerais, a Recomendação apresenta três grandes linhas orientadoras: enfase no princípio geral da universalidade dos direitos humanos que são aplicáveis a todas as pessoas, logo também às pessoas LGBT; reconhecimento da dimensão histórica e atual da discriminação contra as pessoas LGBT por motivo da sua orientação sexual ou identidade de género; reconhecimento da necessidade de uma ação específica para assegurar o efetivo gozo dos direitos humanos pelas pessoas LGBT, e estabelecimento das correspondentes medidas necessárias para os Governos dos Estados Membros.

Fontes: INE (Dados consultados a 3 de novembro de 2021)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008139&contexto=pqi&selTab=tab10 https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpqid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008141&contexto=pqi&selTab=tab10

Verifica-se, em geral, uma tendência crescente relativamente aos casamentos entre pessoas do mesmo sexo (excetuando de 2019 para 2020) e o número de casamentos celebrados entre pessoas do sexo masculino tem sido sempre superior aos casamento celebrados entre pessoas do sexo feminino.

B PROCEDIMENTO DE MUDANÇA DA MENÇÃO DO SEXO NO REGISTO CIVIL34

Em Portugal, a Lei n.º 7/2011, de 15 de março criou a possibilidades das pessoas de nacionalidade portuguesa, maiores de idade procederem ao registo de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil mediante a apresentação de um relatório médico.

Posteriormente, a Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto passou a consagrar o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa, passando o procedimento de mudança da menção do sexo no registo civil para pessoas de nacionalidade portuguesa e maiores de idade a não exigir um relatório médico.

Esta Lei prevê ainda que menores, entre 16 e os 18 anos de idade, por meio de representantes legais possam solicitar a mudança de menção do sexo e nome no registo civil mediante comprovativo médico ou psicológico, que confirme o discernimento e a capacidade de decisão plena da pessoa menor e a sua vontade informada.

| 118

³⁴ Desde 31 de março de 2020 que foi abolida a taxa de 200 euros cobrada neste procedimento.

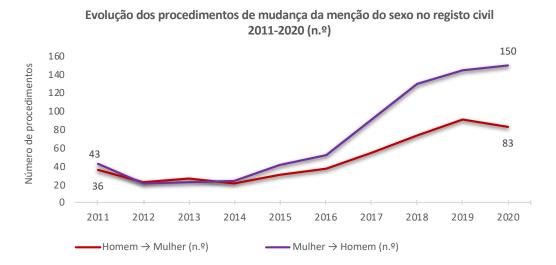


Figura 56 – Evolução dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil 2011-2020 (n.º)

Fontes: MJ/IRN

Verifica-se uma tendência crescente relativamente aos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e da consequente alteração de nome próprio, mais sensível, para ambos os sexos, a partir de 2018. Por outro lado, o número de pessoas que no registo civil alterou a menção de sexo feminino para o masculino tem sido tendencialmente superior ao número de pessoas que o fez do sexo masculino para o feminino.

Desde a publicação da Lei, foi a seguinte a distribuição por maioridade e menoridade:

	Нс	Homem → Mulher			ılher → Homeı	
	Total H → M	Pessoas adultas	Menores de idade	Total M → H	Pessoas adultas	Menores de idade
2018	74	74		130	119	11
2019	91	87	4	145	134	11
2020	83	80	3	150	137	13

Tabela 48 - Evolução dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil por maioridade e menoridade 2018-2020 (n.º)

Fontes: MJ/IRN

10 COVID-19 O impacto da pandemia COVID-19 é de alcance e magnitude sem precedentes e tem afetado a saúde e a situação socioeconómica de milhões de pessoas em todo o mundo.

Perante uma crise desta gravidade a adoção de uma perspetiva de género pode parecer uma preocupação secundária.

No entanto, sabe-se que as pandemias afetam mulheres e homens de maneiras diferentes, tornando essencial reconhecer essas diferenças para compreender os impactos sobre os indivíduos e as comunidades e responder de forma mais eficaz e equitativa.

Este capítulo pretende dar a conhecer alguns dados da COVID19, principalmente em Portugal, tendo em conta uma perspetiva de género.

A EXPOSIÇÃO AO VÍRUS, MORTALIDADE E RISCOS DE RESULTADOS GRAVES

Segundo a Organização Mundial de Saúde³⁵ (OMS) até 20 de outubro de 2021 foram registados em todo o mundo 241 411 380 de casos confirmados e 4 912 112 mortes devido à COVID-19. No entanto, os dados desagregados por sexo³⁶ referentes a estas duas categorias correspondem apenas a 60,3% (145 513 854 casos confirmados) e 69,2% (3 398 540 mortes), respetivamente.

Dos dados existentes (que estão desagregados por sexo) verifica-se que, a nível mundial, **por cada**10 mulheres existem:

	Homens
Testes (16 países)	8
Casos confirmados (141 países)	10
Hospitalizações (28 países)	12
Admissões em Unidades de Cuidados Intensivos (19 países)	17
Mortes (110 países)	13
Casos confirmados que morreram (97 países)	15
Vacinação (50 países)	10

Tabela 49 - Registo do número de casos confirmados, hospitalizações, admissões em UCI e mortes por COVID-19 nos homens por cada 10 mulheres (n.º)

Fonte: Organização Mundial de Saúde / Global Health 50/50 (Dados consultados a 30 de outubro de 2021) https://globalhealth5050.org/the-sex-gender-and-covid-19-project/the-data-tracker/

³⁵ Organização Mundial de Saúde https://covid19.who.int/ (Dados consultados a 21 de outubro de 2021 e que dizem respeito a dados recolhidos até 20 de outubro de 2021)

³⁶ Global Health 50/50 https://globalhealth5050.org/the-sex-gender-and-covid-19-project/the-data-tracker/ (Dados consultados a 21 de outubro de 2021 e que dizem respeito a dados recolhidos até 28 de Setembro de 2021)

Dos dados realça-se que, em geral, a nível mundial, os homens tendem a ser mais afetados pela COVID-19 do que as mulheres em termos de admissões em Unidades de Cuidados Intensivos (quase o dobro das mulheres), em termos de mortes e também em termos de hospitalizações.

Em Portugal e de acordo com a mesma fonte, a distribuição de casos confirmados e mortes por sexo foi a seguinte:

	Casos confirma	dos e mortes por	COVID19 em Por	tugal, por sexo		
Casos confirmados			Óbitos			
Total HM (n.º)	Homens (%)	Mulheres (%)	Total HM (n.º)	Homens (%)	Mulheres (%)	
1 063 252	46,2%	53,8	17 933	52,5	47,5	

Tabela 50 - Casos confirmados e mortes por COVID19 em Portugal por sexo, 2021 (n.º e %)

Fonte: Organização Mundial de Saúde / Global Health 50/50 (Dados consultados a 26 de outubro de 2021) https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?qclid=EAlalQobChMix8 o64uU7wlVzO3tCh2vSwdVEAAYASAAEqJqePD BwE

Na linha do que acontece, em geral, no resto do mundo, em Portugal também morrem de COVID-19 mais homens do que mulheres. No entanto, no que respeita ao número de casos confirmados por sexo, verifica-se, em Portugal, uma tendência inversa com as mulheres as serem mais afetadas.

Segundo o Instituto Europeu da Igualdade de Género (EIGE), 2021 "quando a idade é levada em consideração, constatam-se grandes diferenças entre mulheres e homens. Entre pessoas em idade produtiva (ou seja, até cerca de 60 anos), as infecções em mulheres superam em muito as infecções dos homens. Por outro lado, em idades mais avançadas, as infecções são mais comuns entre os homens. As maiores taxas de infecção entre os homens estão entre os idosos com entre os 70 e os 79 anos. Taxas mais altas de infecção entre as mulheres têm sido associadas à sua presença em profissões de cuidado, especialmente em saúde".

Se nos debruçarmos sobre outros efeitos de longo prazo que a COVID19 pode trazer, verifica-se que as pessoas que têm experienciado efeitos duradouros do vírus (designadas por *Long Covid ou Covid haulers*) são na sua maioria mulheres.

No entanto, serão necessários mais dados desagregados por sexo para se poder fazer uma análise mais abrangente.

B. AS MULHERES NA LINHA DA FRENTE

A segregação horizontal do mercado de trabalho significa que mulheres e homens estão nele distribuídos de maneira diferente, pelo que apresentarão diferentes graus de risco de exposição ao vírus. A exposição ao vírus é particularmente elevada nos setores de saúde humana e apoio

social, onde as mulheres, em Portugal, se encontram sobre representadas - 85,6%³⁷. Para além de estarem na linha da frente do combate à pandemia, as mulheres, principalmente as mais jovens, também foram particularmente afetadas no mercado de trabalho com taxas de desemprego superiores às dos homens, diminuição do número de horas de trabalho mais acentuado do que entre os homens e mais ausências do trabalho por motivo de *lay-off*.

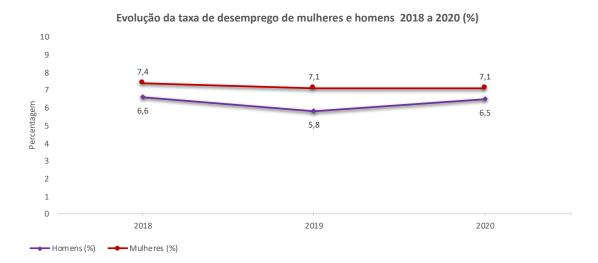


Figura 57 - Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens 2018 a 2020 (%)

Fonte: INE - Inquérito ao Emprego / PORDATA (Dados consultados a 23 de agosto de 2021) http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550

Entre 2018 e 2020 verifica-se que a taxa de desemprego desceu tanto para homens, como para mulheres, sendo mais sensível no caso dos homens durante o ano de 2019. No entanto o desemprego continua a afetar mais a elas do que a eles.

O diferencial entre mulheres e homens diminuiu, passando de 1,3 p.p. em 2019 para 0,6 p.p. em 2020, mas essa diminuição deu-se sobretudo devido ao aumento da taxa de desemprego dos homens e não à diminuição da taxa de desemprego das mulheres.

De entre a população mais jovem, com taxas de desemprego tendencialmente altas, as mulheres entre os 15 e os 24 anos foram as mais atingidas pelo desemprego durante a pandemia.

³⁷ Fonte: GEP/MTSSS/Quadros de Pessoal - População em actividades de saúde humana e apoio social (2019) http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalhos. Os dados reportam-se ao ano de 2019, mas em geral verificam-se poucas alterações na taxa de feminização nas diferentes actividades económicas.

Grupos etários	20	2018		19	2020	
	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)
15-24	20,9	19,8	21,4	15,5	24,4	21,0
25-34	7,9	7,2	7,9	6,1	9,2	9,2
35-44	6,8	4,9	5,8	4,1	5,5	4,2
45-54	5,6	5,1	5,5	5,2	5,2	4,2
55-64	6,6	6,5	6,3	6,2	5,1	6,6
65 e mais anos	§	§	§	§	§	§
Total	7,4	6,6	7,1	5,8	7,1	6,5

^{§ -} Desvio do padrão de qualidade/Coeficiente de variação elevado

Tabela 51 - Evolução da taxa de desemprego por grupo etário e sexo 2018-2020 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 5 de março de 2021)

 $\underline{https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE\&xpgid=ine_indicadores\&indOcorrCod=0006192\&contexto=bd\&selTab=tab2$

Em todos os anos analisados e em todos os grupos etários as mulheres apresentam taxas de desemprego superiores às dos homens (com exceção do ano de 2020 no escalão etário dos 55-64 anos em que a taxa de desemprego dos homens foi mais alta do que a das mulheres e no escalão etário dos 25-34, em que a taxa foi igual para ambos os sexos).

Em todos os anos analisados a taxa de desemprego é significativamente mais alta entre a população mais jovem (15-24 anos), do que nos restantes escalões etários, tanto para mulheres como para homens.

De entre a população mais jovem, as mulheres entre os 15 e os 24 anos foram aquelas que foram mais atingidas pela pandemia passando de uma taxa de desemprego de 20,9%, em 2018 para 24,4% no ano de 2020.

O desemprego, durante a pandemia, atingiu mais as mulheres com o secundário e póssecundário e os homens com o ensino superior, embora em proporção elas continuem a ser mais atingidas do que eles.

Nível de escolaridade	2018		20	19	2020	
completo	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)
Nenhum	§	§	§	§	§	§
Básico - 1º Ciclo	6,7	5,7	6,1	5,9	4,5	4,3
Básico - 2º Ciclo	8,3	5,9	8,4	5,4	6,1	5,5
Básico - 3º Ciclo	9,2	7,0	8,1	6,2	8,7	6,9
Secundário e pós- secundário	8,6	7,8	8,3	6,2	9,4	7,5
Superior	5,5	5,1	5,6	4,8	5,3	7,5
Total	7,4	6,6	7,1	5,8	7,1	6.5

^{§ -} Desvio do padrão de qualidade/Coeficiente de variação elevado

Tabela 52 - Evolução da taxa de desemprego por nível de escolaridade completo e sexo 2018-2020 (%)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 8 de março de 2021) https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006192&contexto=bd&selTab=tab2

Entre 2018 e 2020, as mulheres com o ensino secundário e pós secundário foram aquelas que foram mais afetadas pelo desemprego, que passou de 8,6% para 9,4%. Entre os homens aqueles que foram mais afetados foram os que detinham o ensino superior, que passou de 5,1% para 7,5%.

Mais mulheres beneficiárias de prestação de desemprego do que os homens e a pandemia agravou essa diferença entre elas e eles.

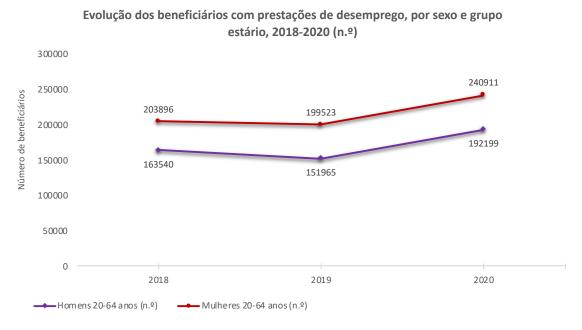


Figura 58 - Evolução do número de beneficiários com prestação de desemprego por sexo 2018-2020 (nº.)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 8de março de 2021) http://www.seg-social.pt/estatisticas O número de pessoas beneficiárias com prestação de desemprego subiu significativamente entre 2019 e 2020, tanto para homens como para mulheres. No entanto, mantém-se a tendência de o número de mulheres beneficiárias de prestação de desemprego ser superior à dos homens, tendência que se relaciona com o facto da taxa de desemprego entre as mulheres ser tendencialmente superior à dos homens.

No entanto, julga-se que para conseguir uma análise mais profunda dos efeitos da COVID-19 no mercado de trabalho deve-se ter em consideração que os indicadores de emprego e desemprego comumente usados podem não registar o impacto total da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho devido a dois aspetos:

- 1. Primeiro porque as medidas ativas adotadas pelos Governos visaram conter a perda de empregos, pelo que se evitaram os despedimentos. Contudo não se conseguiu evitar as reduções no tempo de trabalho;
- 2. Segundo, porque os indivíduos não podiam procurar trabalho ou não estavam disponíveis devido às medidas de contenção, não contabilizando, portanto, como desempregados segundo o conceito da OIT.

Neste sentido apresentam-se igualmente dados sobre o lay-off.

O *lay-off*, que consiste na redução temporária dos períodos normais de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho efetuada por iniciativa das empresas durante a pandemia, atingiu mais as mulheres do que os homens.

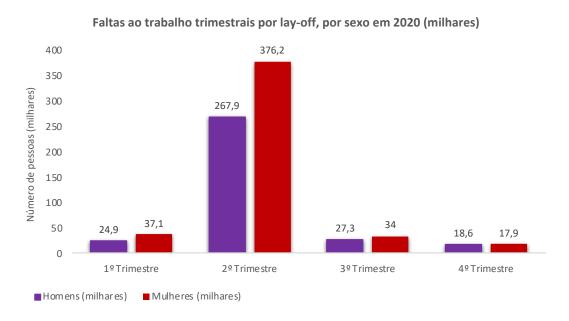


Figura 59 - Absence from work by lay-off, by sex - quarterly data (Milhares)

Fonte: Eurostat (Dados consultados a 21 de setembro de 2021) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI ABS Q H custom 1237292/default/table?lang=en Foram as mulheres que mais estiveram ausentes do trabalho por motivos de *lay-off,* principalmente no segundo trimestre de 2020: cerca de 376 mil mulheres e cerca de 267 mil homens. Ou seja, o *lay-off* atingiu mais as mulheres do que os homens (58,4% e 41,6, respetivamente).

Durante a pandemia continuaram a ser as mulheres que, na esmagadora maioria, deixaram de procurar ativamente trabalho para assegurarem as tarefas de cuidado (a crianças e/ou pessoas adultas incapacitadas) e outras responsabilidades familiares e/ou pessoais.

	UE27		Portugal		
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	
2018	4,2	30,9	3,2	22,5	
2019	4,5	32,3	3,8	23,7	
2020	3,9	27,3	4,4	22,0	

Tabela 53 - População inativa devido a responsabilidades de cuidar por sexo 2018-2020 (%)

Fonte: Eurostat (Dados consultados a 26 de outubro de 2021) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg 05 40/default/table?lang=en

Nos três anos em análise, mantém-se a tendência da população inativa no grupo etário entre os 20 e os 64 anos ser maioritariamente composta por mulheres, tanto em Portugal como na UE27.

Mais mulheres do que homens solicitaram baixa por isolamento de descendente.

Baixas por isolamento e por doença entre março de 2020 e 1 de fevereiro	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres	
maio de 2021 (Lançamentos)		(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Baixa por Isolamento (da própria pessoa)	384 640	188 337	49,0	196 303	51,0
Baixa por Isolamento (por Descendente)	91 078	14 089	15,5	76 989	84,5
Baixa por doença	303 521	138 825	45,7	164 696	54,3

Tabela 54 - Baixas por isolamento e por doença entre março de 2020 e fevereiro de 2021 (n.º e %)

Fonte: GEP/MTSSS (Dados consultados a 26 de outubro de 2021) http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss

Assiste-se a um *gap* significativo entre mulheres e homens no que toca às baixas por isolamento para cuidar de descendentes, verificando-se uma taxa de feminização na ordem dos 84,5%.

C. APOIO EXCECIONAL À FAMÍLIA PARA TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM

O apoio excecional à família destina-se a suportar parcialmente o salário de trabalhadores e trabalhadoras que se vejam forçados a ficar em casa para prestar assistência a filhos/as menores com idades inferiores a 12 anos, ou com deficiência ou doença crónica de qualquer idade, que fiquem sem opção de escola.

As mulheres foram a esmagadora maioria das pessoas que prestaram assistência a filhos/as quando estes ficaram sem opção de escola.

Medidas de apoio excecional à família para trabalhadores e	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres	
trabalhadoras de março 2020 a 27 de janeiro de 2021 (lançamentos)		(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Trabalhador por Conta de Outrem	179 405	33 512	18,7	145 893	81,3
Trabalhador Independente	18 879	4 315	22,9	14 564	77,1
Serviço Doméstico	2 365	11	0,5	2 354	99,5

Nota: situação a 27 de janeiro de 2021

Tabela 55 - Medidas de apoio excecional à família para trabalhadores e trabalhadoras de março 2020 a janeiro de 2021 (n.º e %)

Fonte: (Dados consultados a 7 de março de 2021) http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss

Entre março de 2020 e janeiro de 2021 as mulheres foram as principais prestadoras de assistência a filhos/as menores com idades inferiores a 12 anos, ou com deficiência ou doença crónica de qualquer idade, quando estes/as ficaram sem opção de escola, com taxas de feminização³⁸ que entre os trabalhadores por conta de outrem foram de 81,3%.

D. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

Para capturar o impacto imediato da COVID-19 pandemia na forma como as pessoas na Europa vivem e trabalham, o *Eurofound* lançou um inquérito electrónico, em toda a União Europeia, denominado *Living, working and COVID-19*³⁹. Esse inquérito foi lançado em abril de 2020 e

³⁸ Chama-se a atenção para o facto de a proporção dizer respeito a lancamentos

 $^{39\} Disponível\ em:\ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf$

posteriormente em julho do mesmo ano, de forma a poder comparar a situação das pessoas durante o confinamento e três meses depois quando se começou a atenuar as restrições. Entre os resultados desse estudo, salientam-se alguns aspetos:

- No pico da pandemia COVID-19 em abril de 2020, o e-survey revelou que as pessoas entrevistadas, especialmente mulheres com crianças menores de 12 anos - estavam a ter muita dificuldade para equilibrar/conciliar o seu trabalho com a sua vida familiar e pessoal.
- Embora o regime de teletrabalho tenha constituído um factor chave para garantir a continuidade de grande parte dos negócios, levou a algumas dificuldades acrescidas no que concerne à conciliação, com impactos de género muito significativos.

País	Summary indicator of work-life balance				
	April	July	Difference July to April		
Áustria	7.4	7.2	-0.2		
Bélgica	6.3	6.3	0.0		
Bulgária	6.6	6.3	-0.3		
Chipre [*]	6.2	5.5	-0.7		
República Checa	7.0	7.0	0.0		
Alemanha**	7.1	7.2	0.1		
Dinamarca	6.9	7.0	0.1		
Estónia	6.4	6.6	0.2		
Grécia	6.1	6.0	-0.1		
Espanha**	6.3	5.9	-0.3		
Finlandia**	6.8	6.4	-0.4		
França	6.4	6.5	0.1		
Croácia**	6.5	5.9	-0.6		
Hungria	6.9	7.1	0.2		
Irlanda	6.5	6.6	0.0		
Itália	6.2	6.2	0.0		
Lituânia	6.7	6.3	-0.4		
Luxemburgo*	6.5	6.1	-0.4		
Letónia [*]	6.5	6.2	-0.3		
Malta [*]	6.3	5.8	-0.5		
Holanda	7.1	7.1	0.1		
Polónia [*]	6.5	6.2	-0.2		
* Portugal	6.0	5.8	-0.2		
Roménia**	6.7	6.4	-0.3		
Suécia	6.8	6.9	0.1		
Eslovénia	6.9	6.8	-0.1		
Eslováquia	6.9	6.8	-0.2		
EU27**	6.6	6.6	-0.1		

Tabela 56 - Summary indicator of work-life balance UE27 2020 (points)

Fonte: Eurofound (Dados consultados a 10 de março de 2021)

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef publication/field ef document/ef20059en.pdf

Em julho de 2020, Portugal foi o país em que as pessoas entrevistadas manifestaram o nível mais baixo de equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal.

	Média de horas despen	
	Homens	Mulheres
Cuidar crianças	11,8	17,3
Cozinhar e outras tarefas domésticas	14,4	19,2

Nota: Dados reportam-se ao periodo de junho/julho 2020

Tabela 57 – Horas despendidas, em média, por semana, por mulheres e homens em tarefas domésticas e de cuidado em junho e julho de 2020 (horas)

Fonte: Eurofound (Dados consultados a 02 de novembro de 2021) <u>Fonte:</u> Eurofound - <u>Living</u>, <u>working and COVID-19 dataset</u>

No período de junho e julho de 2020, as mulheres despenderam significativamente mais horas por semana do que os homens, a cuidar de crianças, a cozinhar e a desempenhar outras tarefas domésticas.

E MEDIDAS DE APOIO EXTRAORDINÁRIO À REDUÇÃO DA ATIVIDADE ECONÓMICA

Destina-se a trabalhadores/as independentes, incluindo empresários/as em nome individual, sujeitos à suspensão de atividades ou encerramento de instalações e estabelecimentos por determinação legislativa ou administrativa de fonte governamental, no estado de emergência.

Homens receberam mais apoio extraordinário à redução de atividade económica enquanto trabalhadores membros de órgãos estatutários e mulheres enquanto trabalhadoras independentes.

Medidas de apoio extraordinário à redução da atividade económica	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres	
		(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Redução Actividade Trabalhador Independente (Março a Dezembro)	175 118	80 265	45,8	94 853	54,2
Prorrogação - Redução Actividade Trabalhador Independente (Abril a Dezembro)	144 472	65 797	45,5	78 675	54,5
Redução Actividade Trabalhador Membro Órgão Estatutário (Março a Dezembro) (*)	59 747	38 734	64,8	21 013	35,2
Prorrogação - Redução Actividade Trabalhador Membro Órgão Estatutário (Maio a Dezembro)	34 374	22 501	65,5	11 873	34,5

Tabela 58 - Medidas de apoio extraordinário à redução da atividade económica, 2020 (n.º e %)

Fonte: (Dados consultados a 7 de março de 2021)

http://www.gep.mtsss.gov.pt/indicadores-covid-19-mtsss

A taxa de feminização para apoio extraordinário à redução de actividade económica enquanto trabalhadores membros de órgãos estatutários e respectiva prorrogação foi muito baixa (35,2% e 34,5%).

Por sua vez, em termos de apoio à redução (e prorrogação) de trabalhador independente as mulheres foram as principais desta medida, ainda que a diferença relativa aos homens seja muito ligeira (54,2% e 54,5%, respetivamente).

