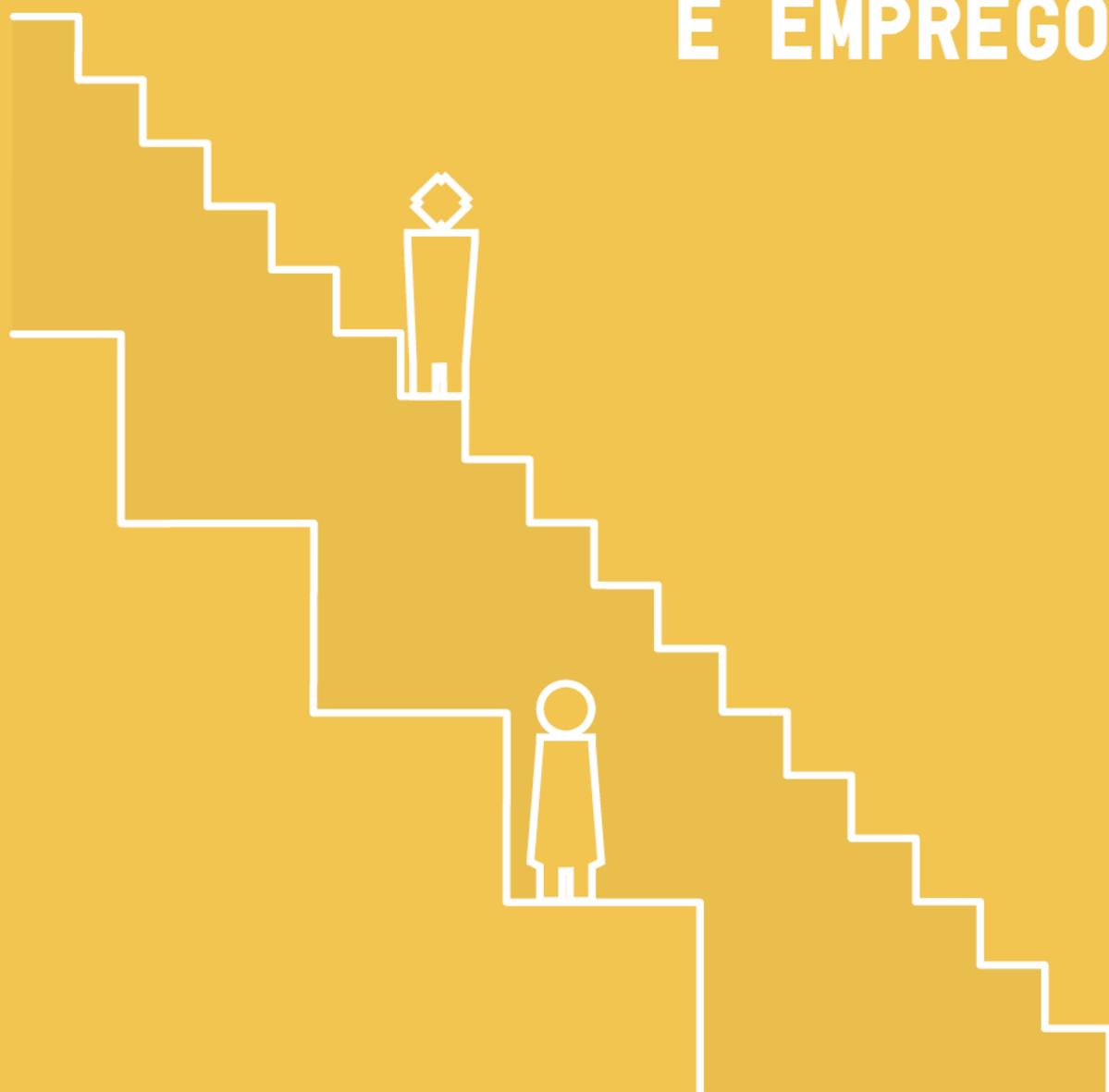


5

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 económicas, 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.

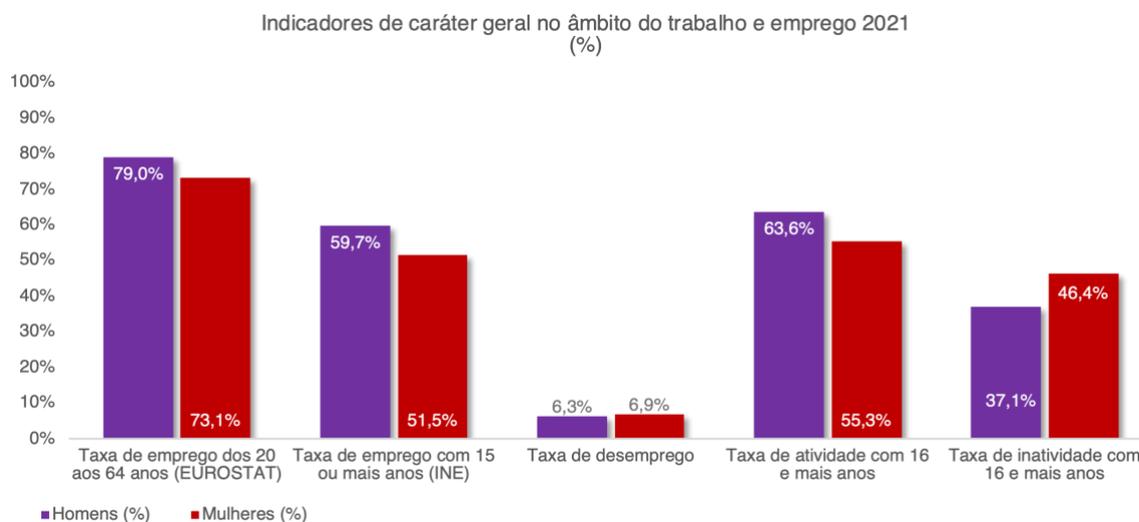


Figura 25 - Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2021 (%)

Fontes:

a) EUROSTAT - Employment rate by sex, age group 20-64 (2020) (Dados consultados a 18 de Agosto de 2022);

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_30/default/table?lang=en

b) INE/PORDATA (Dados consultados a 18 de agosto de 2022)

[http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-549](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+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550)

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-547](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-547)

[http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+inatividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-790](http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+inatividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-790)

Em 2021 verifica-se, pelos dados do INE, que a taxa de emprego com 15 ou mais anos é de 59,7% para os homens e de 51,5% para as mulheres, com um diferencial de 8,2pp.

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 da população em idade ativa (20 a 64 anos). Contudo, segundo dados do EUROSTAT, em Portugal, e apesar de essa meta já ter sido atingida no caso dos homens desde 2017, em 2021, no caso das mulheres (73,1%), ainda não foi atingida.

Relativamente às taxas de desemprego, a diferença de mulheres para homens foi de 0,6pp, em prejuízo das primeiras.

As mulheres têm uma taxa de atividade (55,3%) significativamente inferior à dos homens (63,6%) pelo que o *gap* entre ambos é de 8,3pp.

Atente-se ainda que a taxa de inatividade com 15 e mais anos é superior nas mulheres, apresentando um diferencial de 9,3pp.

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. POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA

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

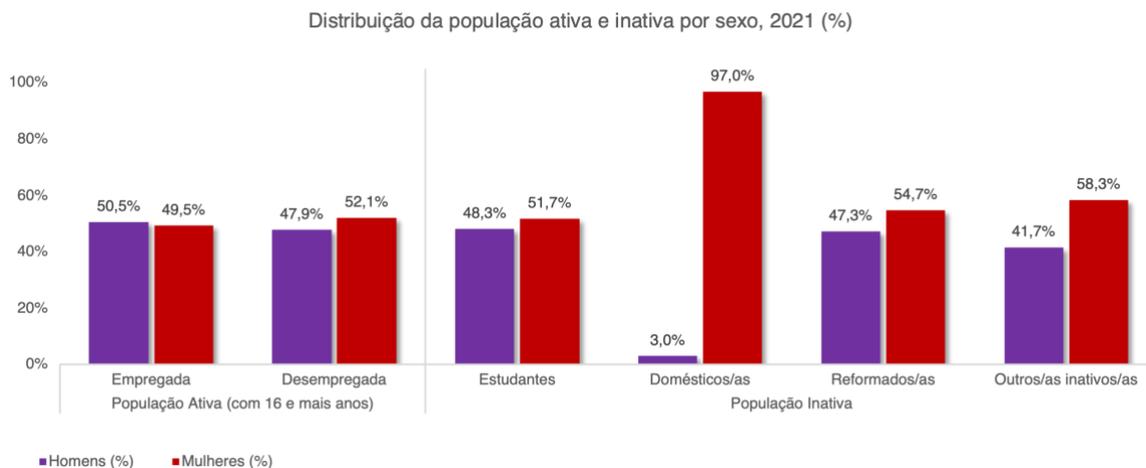


Figura 26 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2020 (%)

Fonte: INE/PORDATA (Dados consultados a 22 de agosto de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+ativa+total+e+por+sexo-28>
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+inativa+com+15+e+mais+anos+total+e+por+condi%C3%A7%C3%A3o+perante+o+trabalho+e+sexo-784>
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo+-30>
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+sexo+-38>

Entre a população inativa¹⁹, a categoria de pessoas domésticas apresenta uma taxa de feminização de 97,0%.

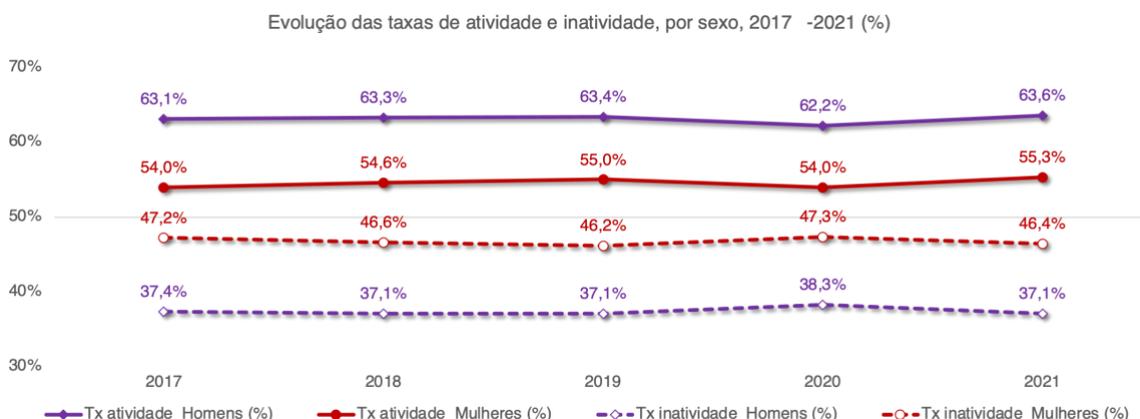


Figura 27 - Evolução das taxas de atividade e inatividade, por sexo, de 2017 a 2021 (%)

Fonte: INE/PORDATA (Dados consultados a 22 de agosto de 2022)

[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-547](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+atividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-547)
[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+inatividade+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-790](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+inatividade+total+e+por+sexo+(percentagem)-790)

Da figura cronológica anterior é possível verificar uma alteração nas taxas de atividade e inatividade quer de homens quer de mulheres no ano 2020, possivelmente associado à

¹⁹População que, independentemente da sua idade, no período de referência não podia ser considerada economicamente ativa, isto é, não estava empregada, nem desempregada. (INE/Metainformação).

situação pandémica por COVID-19, contudo, em 2021, os valores voltaram aproximadamente aos verificados antes da pandemia.

1. População inativa devido a tarefas de cuidar

De acordo com o EUROSTAT, em todos os países da UE27, as mulheres são a esmagadora maioria da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”²⁰.

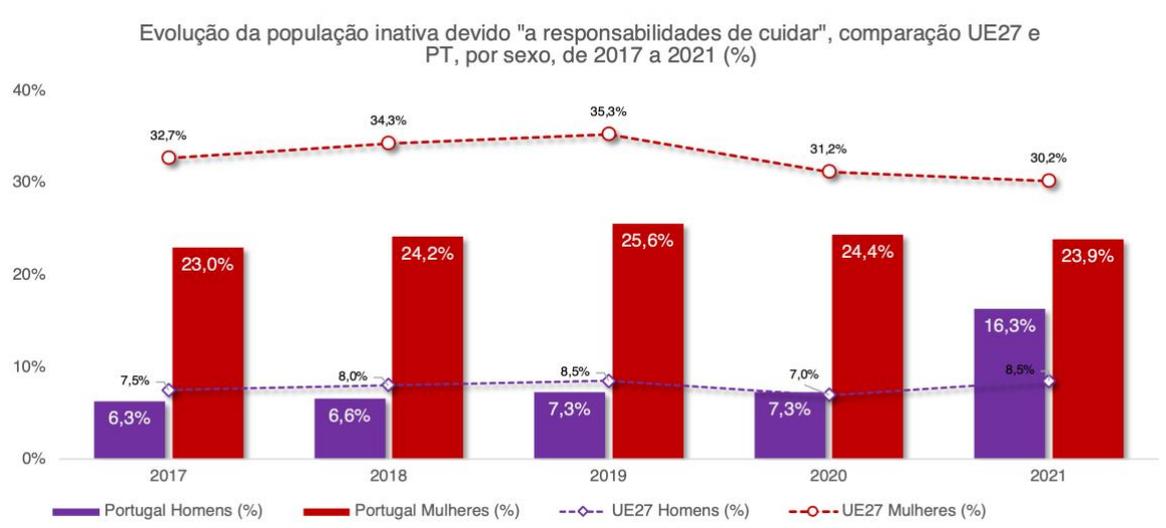


Figura 28 - Evolução da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”, comparação UE27 e Portugal, por sexo, de 2017 a 2021 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 23 de agosto de 2022)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/table?lang=en

A percentagem de população inativa, entre os 20 e os 64 anos, devido “a responsabilidades de cuidar” é em todos os países analisados pelo EUROSTAT 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 2021, em Portugal, a percentagem de homens nessa situação é de 16,3%, tendo mais do que duplicado face a 2020, e a percentagem de mulheres é de 23,9%, valor que se situa abaixo da média da UE27 (30,2%), no caso das mulheres e superior no caso dos homens (16,3% versus 8,5%, respetivamente).

²⁰ EUROSTAT, Inactive population due to caring responsibilities by sex, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_40/default/table?lang=en

C. DESEMPREGO

Apesar de apresentar uma tendência decrescente, a taxa de desemprego das mulheres é sempre mais elevada do que a dos homens.

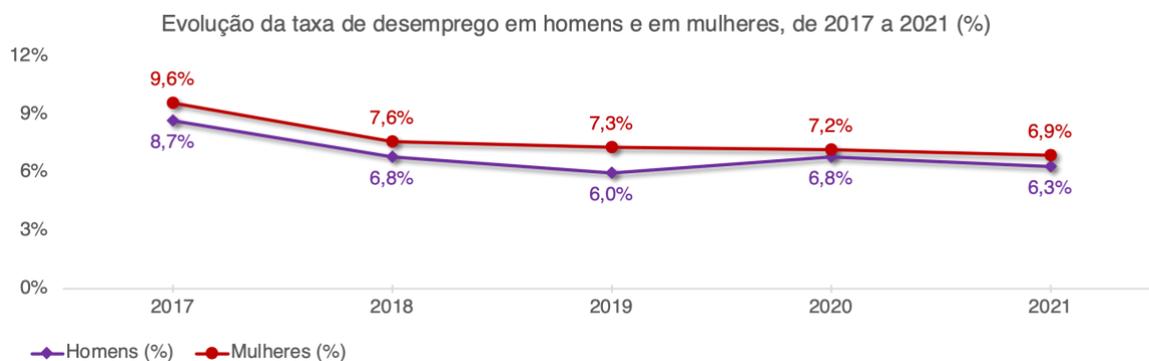


Figura 29 – Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens de 2017 a 2021 (%)

Fonte: INE/PORDATA (Dados consultados a 18 de agosto de 2022)
[https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-550](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550)

Verifica-se que de 2019 para 2020 (altura pandémica) houve uma subida de 0,8pp na taxa de desemprego dos homens, diminuindo o *gap* que existia até esse ano entre homens e mulheres mantendo-se, em 2021 nos 0,6pp.

Em 2021 existiam 338,8 milhares de pessoas desempregadas, sendo 162,2 milhares de homens (47,9%) e 176,6 milhares de mulheres (52,1%)²¹.

Verifica-se uma diferença significativa das taxas de desemprego por grupo etário, já que são maiores entre a população mais jovem e tendencialmente superiores entre as mulheres.

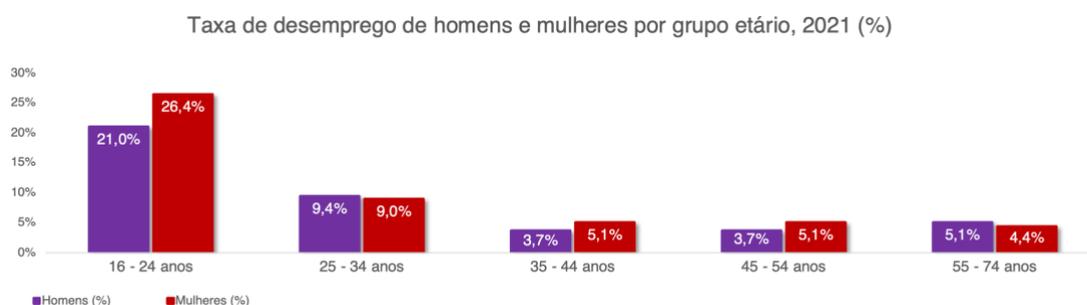


Figura 30 - Taxa de desemprego de mulheres e homens, por grupo etário, 2021 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 18 de agosto de 2022)

²¹Fonte: INE/Pordata - <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%3%a7%3%a3o+desempregada+total+e+por+sexo-38>

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&userLoadSave=Load&userTableOrder=11802&tipoSelecao=0&contexto=pq&selTab=tab1&submitLoad=true

O desemprego:

- afeta de forma particular as pessoas mais jovens (15-24 anos): por cada 5 rapazes, há um desempregado e por cada 4 raparigas, há uma desempregada;
- é tendencialmente superior entre as mulheres exceto nos grupos etários dos 25 aos 34 anos e dos 55 aos 74 anos, onde a taxa de desemprego dos homens é mais alta do que a das mulheres.

As taxas de desemprego são mais altas nas pessoas com apenas o ensino secundário e pós-secundário e o 3.º ciclo do ensino básico e tendencialmente superiores nas mulheres.

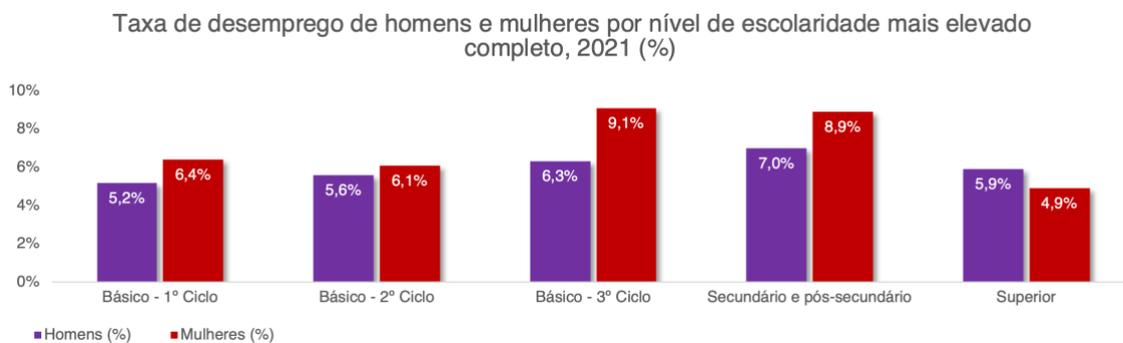


Figura 31 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2021 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 18 de agosto de 2022)

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

Verifica-se que a taxa de desemprego é sempre superior para as mulheres, exceto entre as que têm o ensino superior (4,9% entre as mulheres e 5,9% entre os homens). A maior discrepância verifica-se junto das mulheres que só têm o 3º ciclo do ensino básico em que o *gap* para os homens é de 2,8pp.

D. EMPREGO

Em 2021 havia 4 814,1 milhares de pessoas empregadas, sendo que 2 428,6 milhares eram homens (50,5%) e 2 383,7 milhares eram mulheres (49,5%)²².

Por oposição às taxas de desemprego, as 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.

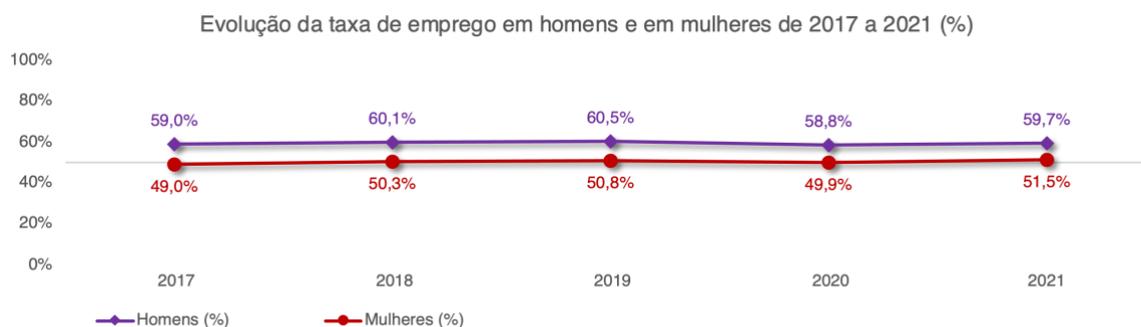


Figura 32 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2017-2021 (%)

Fonte: INE/PORDATA Dados consultados em 22 de agosto de 2022)

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

A taxa de emprego da população com 15 e mais anos subiu de forma constante até 2019, tanto para mulheres como para homens, sendo tendencialmente superior entre os homens.

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 2021 o valor da taxa de emprego situou-se em 59,7% para os homens e 51,5% para as mulheres, verificando-se um *gap* de 8,2pp.

1. Tempo completo vs. tempo parcial

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

²² Fonte: INE/PORDATA Dados consultados em 22 de agosto de 2022).

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

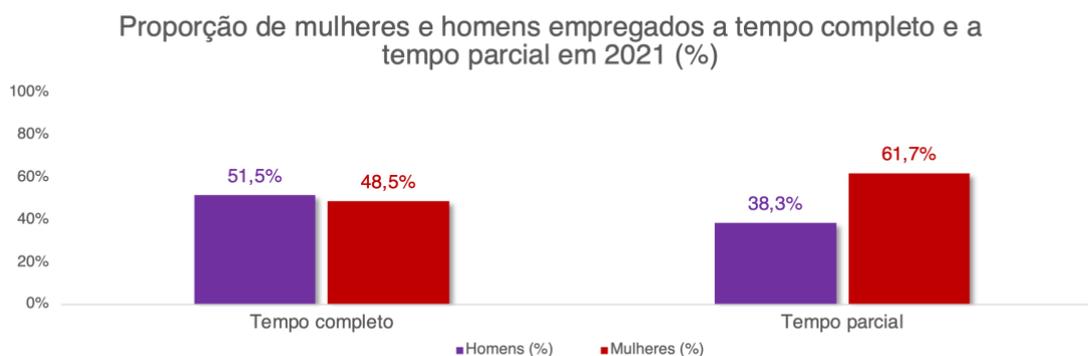


Figura 33 - População empregada por duração do trabalho e sexo em 2021 (%)

Fontes: INE - Inquérito ao Emprego / PORDATA (Dados consultados a 22 de agosto de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+a+tempo+completo+e+parcial+-356>

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+masculino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial+-357>

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial+-355>

Em 2021²³ estavam empregadas 4 812,3 milhares de pessoas em Portugal, das quais 4 432,8 milhares a tempo completo (92,1%) e 379,5 a tempo parcial (7,9%). Do total de homens empregados, 94,0% estavam em tempo completo e apenas 6,0% a tempo parcial. Já do total de mulheres empregadas, 90,2% estavam a tempo completo e 9,8% a tempo parcial.

Das que trabalhavam a tempo completo, 2 283,4 milhares eram homens (51,5%) e 2 149,4 milhares (48,5%) eram mulheres. Já em situação de trabalho a tempo parcial, houve 145,3 milhares de homens (38,3%) e 234,2 milhares de mulheres (61,7%), ou seja, em cada 10 trabalhadores/as a tempo parcial, cerca de 6 foram mulheres.

Vários estudos têm sublinhado que a feminização do emprego a tempo parcial 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.

Segundo os dados do EUROSTAT²⁴, em todos os países da UE27, sem exceção, o emprego das mulheres a tempo parcial supera o dos homens e em Portugal a percentagem de

²³ INE/PORDATA - População empregada: total e a tempo completo e parcial -

<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+a+tempo+completo+e+parcial+-356>

²⁴ EUROSTAT, Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age -

mulheres que trabalha a tempo parcial é praticamente o dobro da dos homens (9,1% versus 4,7%, respetivamente, sendo o *gap* entre ambos de 4,4pp).

Mulheres e homens em Portugal trabalham menos a tempo parcial do que na média da UE27; em Portugal, a percentagem de mulheres que trabalha a tempo parcial é praticamente o dobro da dos homens.

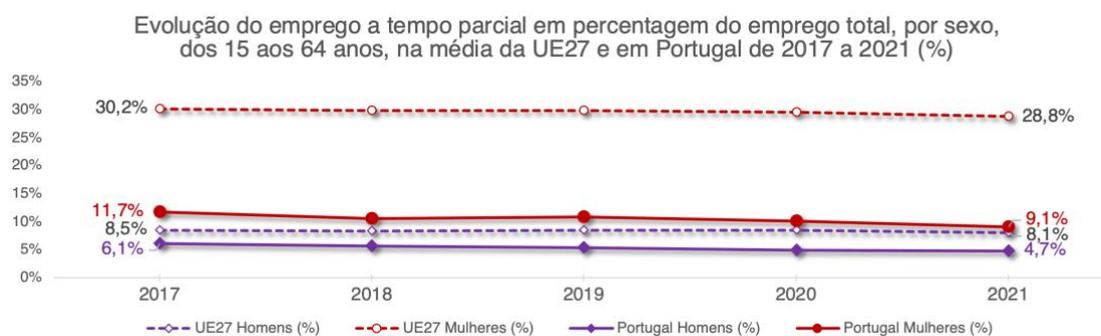


Figura 34 - Emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2017 a 2021 (%)

Fontes: EUROSTAT - LFS series (Dados consultados a 23 de agosto de 2022)

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

Contudo, verifica-se, que das 9,1% de mulheres que trabalham a tempo parcial e dos 4,7% de homens na mesma situação, quase metade (41,5% e 40,5%, respetivamente) fazem-no involuntariamente, provavelmente por não conseguir arranjar um trabalho a tempo inteiro e não por opção própria.

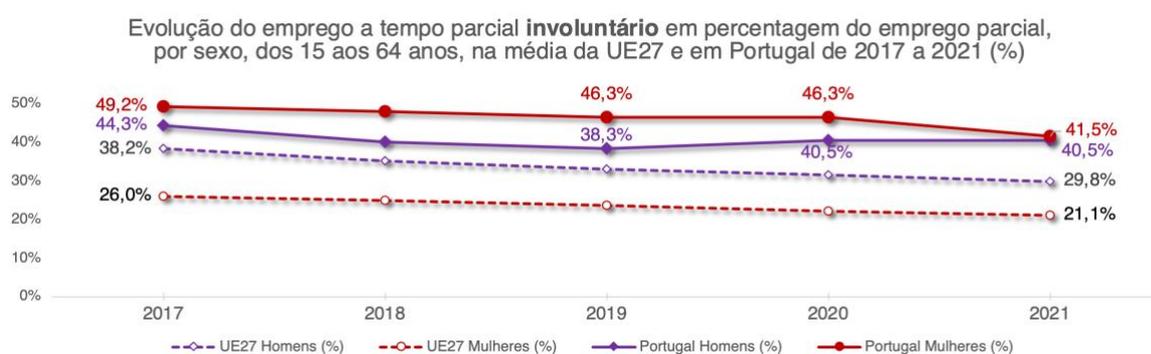


Figura 35 - Emprego a tempo parcial involuntário em percentagem do emprego parcial, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2017 a 2021 (%)

Fontes: EUROSTAT - LFS series (Dados consultados a 23 de agosto de 2022)

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en

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

2. Emprego por situação na profissão principal

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.

	População empregada: total e por situação na profissão principal, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(milhares)	Distrib. percent. (%)	(milhares)	Distrib. percent. (%)	Taxa masc (%)	(milhares)	Distrib. percent. (%)	Taxa femin (%)
Trabalhador por conta de outrem	4 067,1	84,5%	1 967,6	81,0%	48,4%	2 099,6	88,1%	51,6%
Total Trabalhador por conta própria	704,2	14,6%	436,9	18,0%	62,0%	267,1	11,2%	37,9%
<i>Empregador</i>	246,9	35,1%	170,3	39,0%	69,0%	76,5	28,6%	31,0%
<i>Isolado</i>	457,3	64,9%	266,6	61,0%	58,3%	190,6	71,4%	41,7%
Outras situações	41	0,9%	24,1	1,0%	58,8%	16,9	0,7%	41,2%
Total	4 812,3	100,0%	2 428,6	100,0%	50,5%	2 383,7	100,0%	49,5%

Tabela 10 - População empregada segundo a situação na profissão principal e sexo, 2021 (milhares e %)

Fontes: INE/PORDATA (Dados consultados 23 de agosto de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+situ%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+situ%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o+principal-36>
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+situ%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o+principal-37>

Analisando a estrutura do emprego segundo a situação na profissão, em 2021, verifica-se:

- Uma notória superioridade no volume de pessoas a trabalharem por conta de outrem, que constitui 84,5% da população empregada (*versus* 14,6% a trabalhar por conta própria);
- Proporcionalmente, mais mulheres trabalham por conta de outrem (88,1%) do que homens (81,0%) e mais homens trabalham por conta própria (18,0%) do que mulheres (11,2%);
- Na população empregada por conta de outrem, as mulheres se encontram em ligeira maioria 51,6% face aos 48,8% de homens;
- Já na população empregada por conta própria, em cada 10 pessoas, cerca de 4 são mulheres e 6 são homens, assistindo-se a um *gender gap* na ordem dos 24,1pp.

- Analisando o subgrupo da população empregada por conta própria, a diferença ainda é mais acentuada nos/as empregadores/as, já que, por cada 10 pessoas nestas condições, cerca de 3 são mulheres e 7 são homens, aumentando o gap para 38pp.

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

	Nível de escolaridade mais elevado completo de trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, 2021					
	Total HM (milhares)	Homens		Mulheres		
		(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Nenhum	x	x	n.a.	x	n.a.	n.a.
Básico - 1º Ciclo	29,6	21,7	12,7%	8,0	10,5%	27,0%
Básico - 2º Ciclo	37,3	28,8	16,9%	8,5	11,1%	22,8%
Básico - 3º Ciclo	54,4	43,4	25,5%	11,0	14,4%	20,2%
Secundário e pós-secundário	62,1	52,2	30,7%	19,9	26,0%	32,0%
Superior	63,3	34,2	20,1%	29,1	38,0%	46,0%
Total	246,9	170,3	100,0%	76,5	100,0%	31,0%

x - Dado não disponível

Tabela 11 – Trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, por nível de escolaridade e sexo, 2021 (milhares e %)

Fonte: INE - Inquérito ao Emprego (Dados consultados a 22 de agosto de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0011242&contexto=bd&selTab=tab2

No seguimento da tabela anterior, ao analisar o nível de escolaridade mais completo do subgrupo trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, constata-se que:

- dos 69% de homens que compõem este subgrupo, apenas 20,1% apresenta nível de escolaridade superior e mais de metade (55,1%) só concluíram o ensino básico;
- das 31% de mulheres que o compõem, 38% apresenta nível superior e apenas 27,5% se encontra ao nível do ensino básico.

Ou seja, as mulheres representam menos de um terço de trabalhadores/as por conta própria que são empregadores/as mas, no total, só elas, contribuem em 46,0% para um nível de escolaridade superior.

3. Emprego por setor de atividade económica

No geral assiste-se a uma segregação do mercado de trabalho, a qual é mais penalizadora para as mulheres. O setor dos serviços tem mais de dois terços da população total empregada, e é maioritariamente composto por mulheres.

	População empregada: no total, por sexo e por grandes sectores de atividade económica, 2021						
	Total (HM)		Homens		Mulheres		
	(milhares)	Distr. percen. (%)	(milhares)	Distr. percen. (%)	(milhares)	Distr. percen. (%)	Taxa de feminização (%)
Setor primário ⁽¹⁾	130,6	2,7%	92,2	3,8%	38,3	1,6%	29,3%
Setor secundário ⁽²⁾	1 181,6	24,6%	805,7	33,2%	375,9	15,8%	31,8%
Setor terciário ⁽³⁾	3 500,1	72,7%	1 530,7	63,0%	1 969,5	82,6%	56,3%
Total	4 812,3	100,0%	2 428,6	100,0%	2 383,7	100,0%	49,5%

⁽¹⁾ Agricultura, floresta, caça, pesca e extração mineral; ⁽²⁾ Indústria transformadora e construção; ⁽³⁾ Serviços: comércio, transportes, administração pública, educação e saúde

Tabela 12 - População empregada por setor de atividade económica e sexo, 2021 (milhares e %)

Fontes: INE/PORDATA (Dados consultados a 22 de agosto de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-32>

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+masculino+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-34>

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+por+sector+de+atividade+econ%C3%B3mica-33>

Em termos do emprego por setor de atividade económica, observa-se que o conjunto dos setores emprega 4 812,3 milhares de pessoas, continuando, em 2021, o setor terciário a assumir um papel preponderante já que engloba 72,7% do total da população empregada.

Ao analisar a presença de mulheres e homens empregados por setor de atividade, verifica-se, grosso modo que:

- De 100 mulheres empregadas, 83 estão no setor terciário, 16 no secundário e 2 no primário;
- Em cada 100 homens empregados, 63 estão no setor terciário, 33 no secundário e 4 no primário.

Relativamente aos setores de atividade, por cada 10 pessoas empregadas nos setores primário e secundário há 7 homens para 3 mulheres.

4. Emprego por profissão

	População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2021						
	Total HM		Homens		Mulheres		
	(milhares)	Dist. perc. (%)	(milhares)	Dist. perc. (%)	(milhares)	Dist. perc. (%)	Taxa de fem. (%)
Profissões das Forças Armadas	26,2	0,6%	25	1,1%	1,2	0,1%	4,6%
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	308,4	6,7%	188,3	8,2%	120	5,2%	38,9%
Especialistas das ativ. intelectuais e científicas	1 115,8	24,3%	435	18,9%	680,8	29,6%	61,0%
Técnicos e profissões de nível intermédio	549,1	11,9%	318	13,8%	231,1	10,0%	42,1%
Pessoal administrativo	471,2	10,2%	158,3	6,9%	312,9	13,6%	66,4%
Trab. dos serviços pessoais, proteção e seg. e vendedores	792,4	17,2%	276,8	12,0%	515,6	22,4%	65,1%
Agricultores e trab. qualificados da agricultura, pesca e floresta	90,7	2,0%	68,5	3,0%	22,3	1,0%	24,6%
Trab. qualificados da indústria, construção e artífices	562,5	12,2%	486,2	21,1%	76,3	3,3%	13,6%
Operadores de instalações e máquinas e trab. da montagem	356,6	7,8%	239,4	10,4%	117,1	5,1%	32,8%
Trabalhadores não-qualificados	326,3	7,1%	103,7	4,5%	222,6	9,7%	68,2%
Total	4 599,2	100,0%	2 299,2	100,0%	2 300	100,0%	50,0%

Tabela 13 - População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2021 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 22 de agosto de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006139&contexto=bd&selTab=tab2

Cerca de 24% da população empregada por grande grupo profissional é especialista das atividades intelectuais e científicas e 17,2% são trabalhadores/as dos serviços pessoais, proteção e segurança e vendedores/as seguidos, em cerca de 12% por trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices.

Mais de metade da população masculina empregada distribui-se em trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (21,1%), especialistas das atividades intelectuais e científicas (18,9%) e técnicos e profissões de nível intermédio (13,8%). Já a maioria da população feminina empregada pertence aos grupos de especialistas das

atividades intelectuais e científicas (29,6%), aos trabalhadores/as dos serviços pessoais, proteção e segurança e vendedores/as (22,4%) e ao pessoal administrativo (13,6%).

Os grupos de trabalhadores/as não-qualificados/as, de pessoal administrativo, de trabalhadores/as dos serviços pessoais, proteção e segurança e vendedores/as ou o de especialistas das atividades intelectuais e científicas são os que apresentam maior representatividade de mulheres (entre os 61 e 68,0%). Já os grupos profissionais que integram mais homens são as profissões das forças armadas (95,4%), os trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (86,4%), os agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, pesca e floresta (75,4%) e por último os operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (67,2%).

Dos dados apresentados salienta-se em especial que as mulheres são maioritárias entre os/as especialistas das atividades intelectuais e científicas (61,0%), mas apenas 38,9% dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as, grupo que apresenta um gap entre homens e mulheres de 22,2pp.

a. Mulheres na diplomacia, forças armadas e forças policiais

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

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

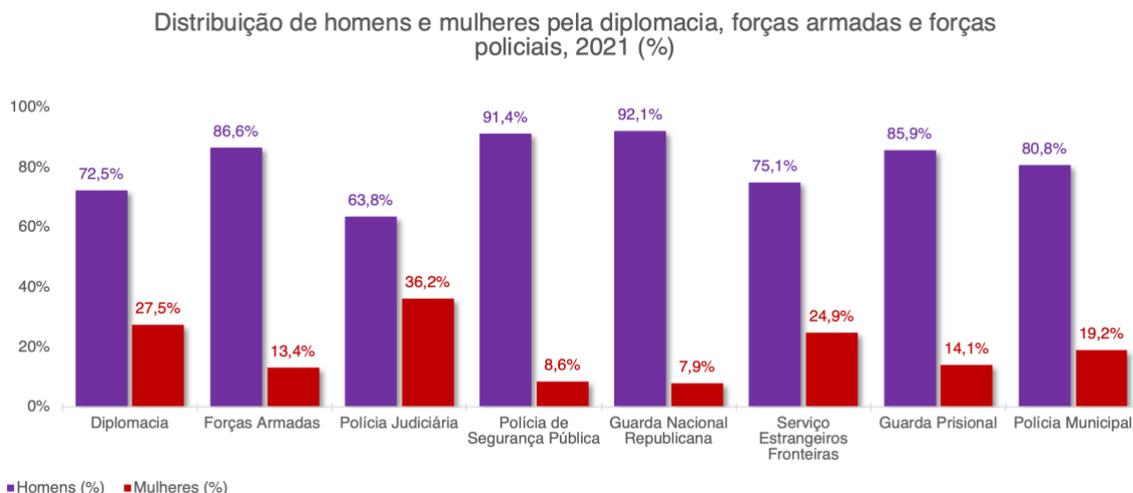


Figura 36 - Distribuição de homens e mulheres pela Diplomacia, Forças armadas e Forças policiais, 2021 (%)

Fonte: DGAEP/ Estatísticas do emprego público /SIEP 2021 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=91dad2e4-245d-488f-a8e6-b6e83891e9ad>

Apesar de a carreira diplomática ter sido aberta às mulheres em 1974 ([Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de julho](#)), em 2021, elas ainda representam apenas 27,5% do total de diplomatas.

Por outro lado, em 1991 e 1992, três portarias abriram o acesso das mulheres à prestação de serviço militar efetivo nas forças armadas (Força Aérea²⁵; Exército²⁶ e Marinha²⁷), contudo, em 2021, a representação de mulheres continua a ser particularmente baixa (13,4%).

Relativamente a todas as forças policiais, a taxa de feminização mantém-se baixa, com valores a oscilar entre os 36,2% na Polícia Judiciária (valor onde a representatividade é maior), e os 7,9% na Guarda Nacional Republicana (valor mais baixo).

²⁵ Portaria n.º 777/91 de 8 de agosto.

²⁶ Portaria n.º 1156/91 de 11 de novembro.

²⁷ Portaria n.º 163/92 de 13 de março.

5. Emprego em cargos de chefia

As mulheres ocupam menos cargos de chefia do que os homens.

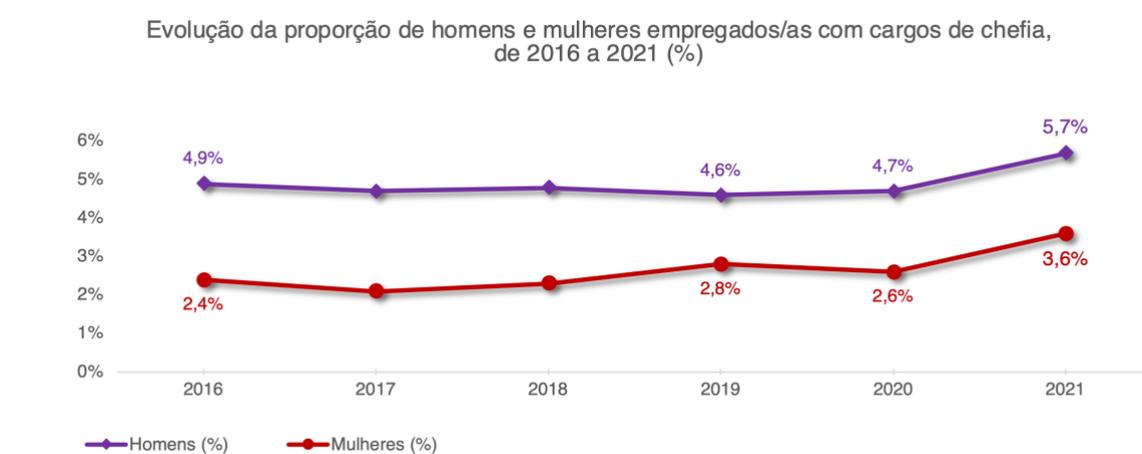


Figura 37 - Proporção da população empregada com cargos de chefia, 2016-2021 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 23 de agosto de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0011388&contexto=bd&selTab=tab2

Os homens empregados continuam a estar mais representados em lugares de chefia do que as mulheres empregadas.

De 2020 para 2021 verificou-se uma subida significativa de 1pp quer em homens quer em mulheres a ocuparem cargos de chefia mas, em 2021, mantem-se um gap de 2,1pp em desfavor das mulheres, menos 0,4pp de diferença em relação a 2016.

E. REMUNERAÇÕES E GENDER PAY GAP

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

Mais recentemente, a [Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto](#) aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor em Portugal. Segundo a alínea a) do ponto 1 do artigo 3.º, a informação estatística deverá constar de um Barómetro geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e

homens, onde também seja explicitado as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

Da informação seguinte, pode-se concluir que as remunerações médias, tanto ao nível da remuneração base, como dos ganhos²⁸, 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.

1. Remunerações por nível de habilitação

À medida que aumenta o nível de habilitação das mulheres, maior é o diferencial salarial para com os homens e, portanto, maior o *gender pay gap* (GPG)²⁹ em desfavor delas.

	Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), 2020							
	Remuneração média base(€)			Remuneração média ganho(€)			GPG (%)	
	Total HM	Homem	Mulher	Total HM	Homem	Mulher	Base	Ganho
≤ Ensino básico	790,73€	841,97€	708,24€	955,25€	1 036,23€	824,88€	15,9%	20,4%
Ensino sec. + pós sec. não-superior	928,25€	1 018,19€	824,59€	1 136,84€	1 266,14€	987,83€	19,0%	22,0%
Ensino superior	1 633,76€	1 909,44€	1 414,74€	1 924,34€	2 254,45€	1 662,07€	25,9%	26,3%
Total	1 038,23€	1 104,49€	957,50€	1 247,09€	1 344,54€	1 128,35€	13,3%	16,1%

Tabela 14 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), 2020

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)
<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

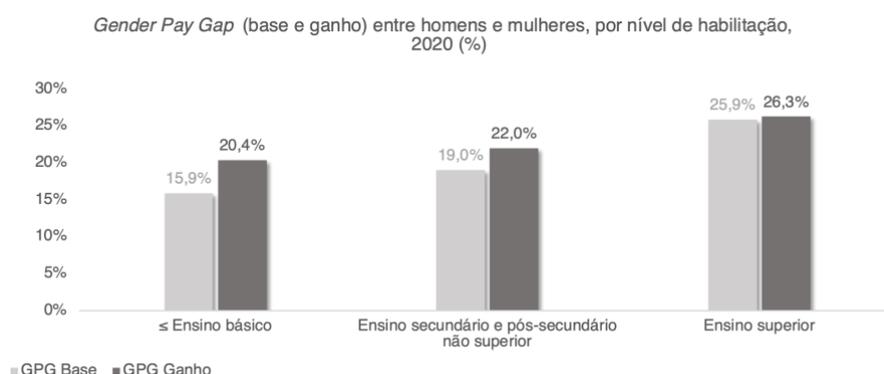


Figura 38 - Gender pay gap entre homens e mulheres, por nível de habilitação, 2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

²⁸ Contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário

²⁹ O *gender pay gap* traduz-se na diferença entre o salário médio das mulheres e dos homens e, se o valor for positivo, é em desfavor das mulheres; se for negativo, é em desfavor dos homens.

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

Com o ensino básico as mulheres ganham em média, de remuneração base, menos 15,9% do que os homens, mas com ensino superior elas chegam a ganhar, em média, menos 25,9% do que eles.

Esse diferencial é ainda maior se tivermos em consideração os ganhos, onde as mulheres com ensino superior chegam a ganhar em média menos 592,38€ do que os homens, que se traduz num *gap* de 26,3%.

2. Remunerações por nível de qualificação

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

	Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%), 2020							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (%)	
	Total HM	Homem	Mulher	Total HM	Homem	Mulher	Base	Ganho
Quadros superiores	2 110,07€	2 385,94€	1 792,64€	2 460,75€	2 787,79€	2 084,45€	24,9%	25,2%
Quadros médios	1 488,53€	1 595,39€	1 375,76€	1 785,02€	1 930,46€	1 631,54€	13,8%	15,5%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1 434,54€	1 481,03€	1 355,69€	1 721,10€	1 789,47€	1 605,12€	8,5%	10,3%
Profissionais altamente qualificados	1 179,41€	1 282,21€	1 072,47€	1 447,62€	1 607,16€	1 281,68€	16,4%	20,3%
Profissionais qualificados	837,18€	865,97€	794,29€	1 020,85€	1 076,43€	938,05€	8,3%	12,9%
Profissionais semiqualeificados	725,13€	767,40€	688,83€	875,44€	945,47€	815,30€	10,2%	13,8%
Profissionais não-qualificados	680,96€	702,75€	654,47€	804,00€	841,56€	758,32€	6,9%	9,9%
Estagiários, praticantes e aprendizes	688,73€	700,10€	672,81€	814,19€	834,98€	785,08€	3,9%	6,0%
Total	1 038,23€	1 104,49€	957,50€	1 247,09€	1 344,54€	1 128,35€	13,3%	16,1%

Tabela 15 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%), 2020

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

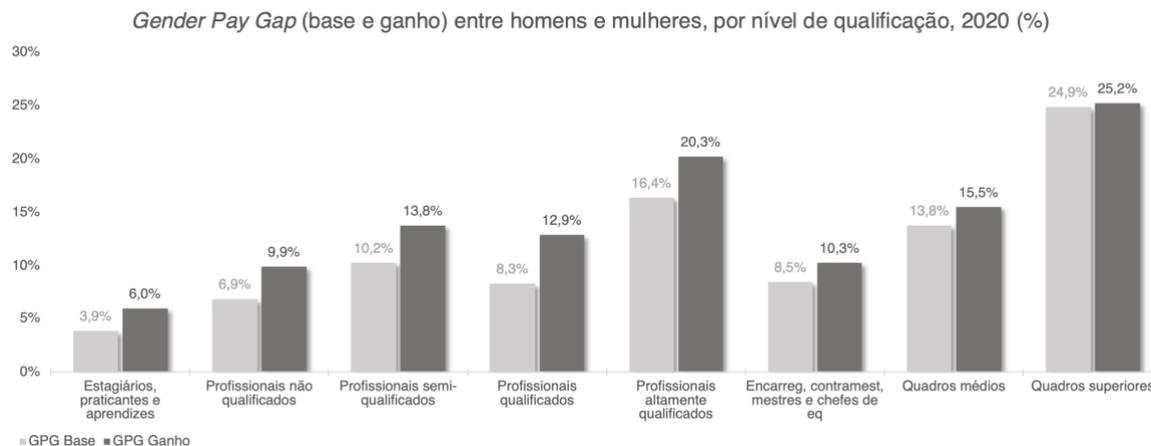


Figura 39 - Gender pay gap entre homens e mulheres, por nível de qualificação, 2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

Em média, os homens ganham 1 104,49€ de remuneração base enquanto as mulheres auferem 957,50€, assistindo-se a um diferencial de 13,3%, que se traduz, em média, numa diferença na ordem dos 146,99€ mensais com prejuízo para as mulheres. Se se considerar o ganho, médio mensal a diferença é ainda mais marcada: os homens auferem uma média de 1 344,54€, enquanto as mulheres apenas auferem 1 128,35€, assistindo-se a um *gap* na ordem dos 16,1%, ou seja, as mulheres ganham em média menos 216,19€ por mês do que os homens.

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.

A nível da remuneração média base, as estagiárias, praticantes e aprendizes ganham, em média, menos 3,9% do que os homens, mas a nível dos quadros superiores as mulheres chegam a ganhar menos 24,9% 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 25,2%, a desfavor destas.

3. Remunerações por antiguidade profissional

Quanto maior a antiguidade profissional das mulheres, maior a diferença salarial entre mulheres e homens com prejuízo para as mulheres.

	Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%), 2020							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (%)	
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Base	Ganho
< 1 ano	892,47€	934,49€	834,78€	1 052,48€	1 111,30€	971,70€	10,7%	12,6%
1 a 4	955,78€	1 008,14€	889,03€	1 130,92€	1 205,85€	1 035,39€	11,8%	14,1%
5 a 9	1 037,31€	1 104,82€	955,90€	1 234,62€	1 334,94€	1 113,65€	13,5%	16,6%
10 a 14	1 106,50€	1 188,84€	1 021,23€	1 338,76€	1 461,90€	1 211,25€	14,1%	17,1%
15 a 19	1 156,43€	1 251,17€	1 059,48€	1 407,79€	1 548,31€	1 263,98€	15,3%	18,4%
≥ 20 anos	1 314,70€	1 448,82€	1 154,63€	1 642,20€	1 842,82€	1 402,79€	20,3%	23,9%
Total	892,47€	934,49€	834,78€	1 052,48€	1 111,30€	971,70€	10,7%	12,6%

Tabela 16 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%), 2020

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

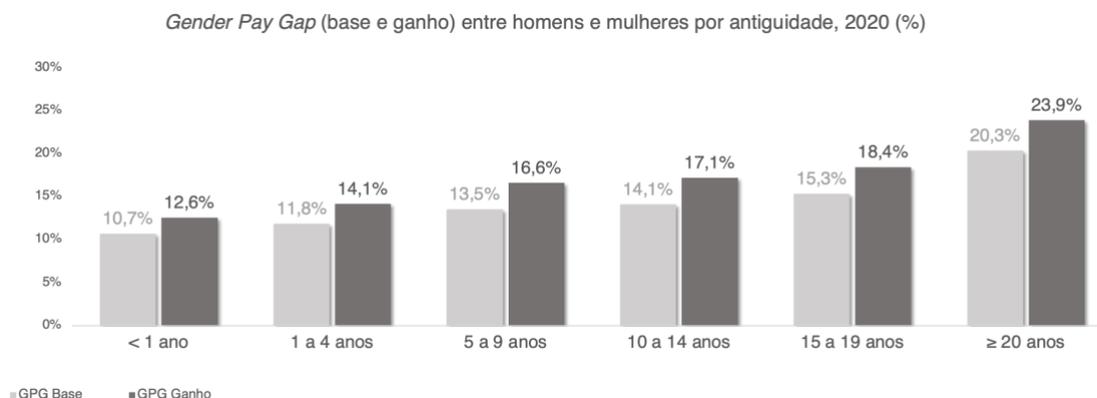


Figura 40 - Gender pay gap entre homens e mulheres, por antiguidade, 2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

Com menos de um ano de antiguidade as mulheres ganham em média, de remuneração base, menos 10,7% do que os homens mas, com 20 e mais anos elas chegam a ganhar, em média, menos 20,3% 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 23,9% do que os homens, o que se traduz em termos de ordenado, em receberem, em média, menos 440,03 euros.

4. Remunerações por grandes grupos profissionais

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

	Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por grandes grupos profissionais (€) e GPG (%), 2020							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (%)	
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Base	Ganho
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	2 322,26€	2 494,37€	1 990,35€	2 693,64€	2 887,92€	2 318,98€	20,2%	19,7%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1 651,97€	1 827,98€	1 495,86€	1 931,67€	2 147,78€	1 739,99€	18,2%	19,0%
Técnicos e profissões de nível intermédio	1 307,60€	1 421,23€	1 151,01€	1 590,64€	1 745,85€	1 376,76€	19,0%	21,1%
Pessoal administrativo	938,49€	963,76€	921,32€	1 140,63€	1 200,79€	1 099,75€	4,4%	8,4%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	753,74€	827,21€	710,20€	897,85€	994,50€	840,57€	14,1%	15,5%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	774,35€	792,20€	703,47€	885,07€	903,65€	811,33€	11,2%	10,2%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	806,87€	828,03€	699,16€	970,88€	1 000,45€	820,33€	15,6%	18,0%
Operadores de inst. e máquinas e trabalhadores da montagem	787,64€	824,31€	687,41€	1 044,30€	1 121,28€	833,93€	16,6%	25,6%
Trabalhadores não-qualificados	719,88€	750,17€	689,20€	850,20€	907,61€	792,04€	8,1%	12,7%
Total	1 038,23€	1 104,49€	957,50€	1 247,09€	1 344,54€	1 128,35€	13,3%	16,1%

Tabela 17 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (€) e GPG (%), 2020

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

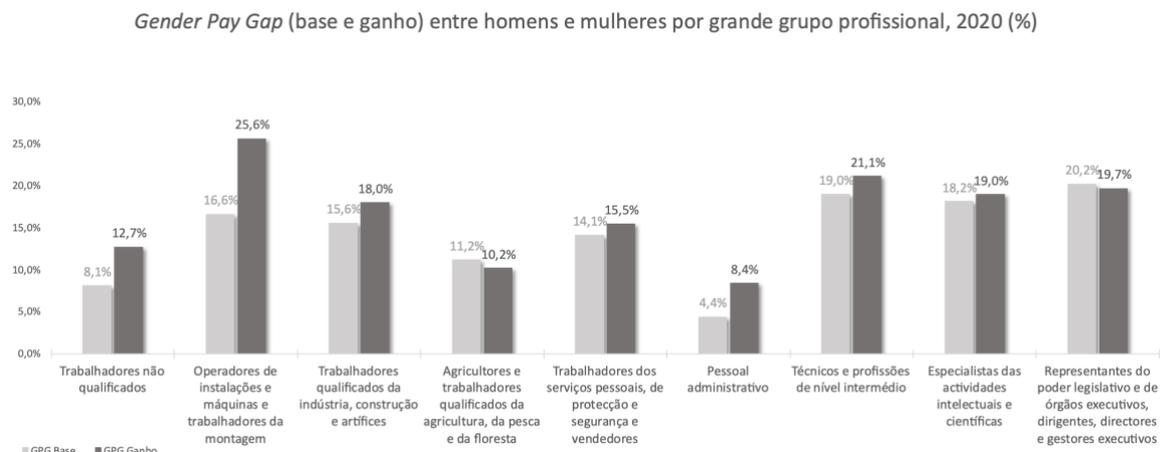


Figura 41 - *Gender pay gap* entre homens e mulheres, por grande grupo profissional, 2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<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 4,4% e 8,1% (respetivamente) do que os homens, mas entre os representantes do poder legislativo e de órgãos executivos dirigentes, directores e gestores executivos e entre os técnicos e profissões de nível intermédio elas chegam a ganhar em média menos 20,2% e 19,0%, respetivamente, do que eles.

5. Remunerações por setor de atividade económica

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 significativo prejuízo para as mulheres.

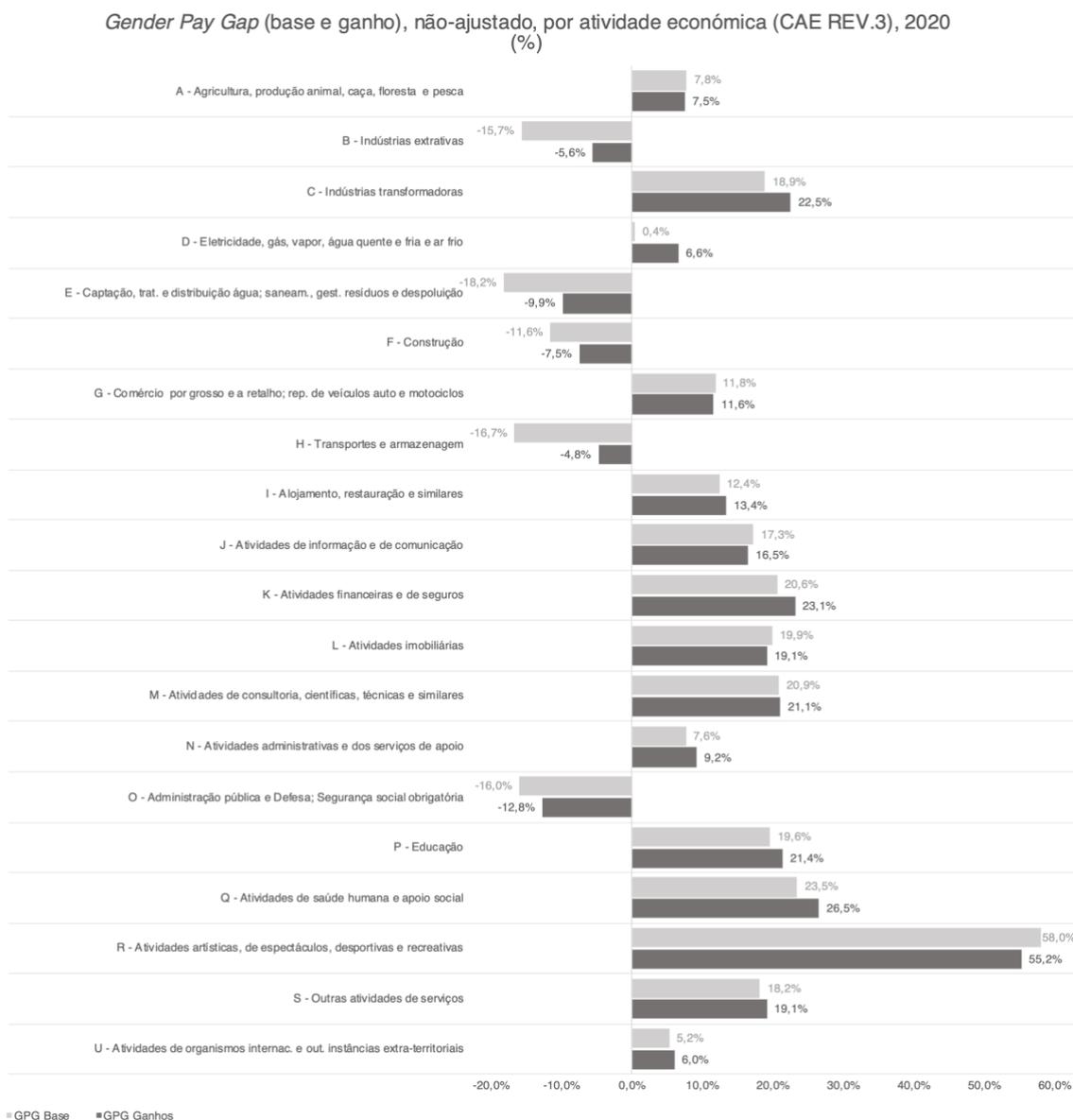


Figura 42 - *Gender pay gap* não-ajustado entre homens e mulheres, por setor de atividade económica, 2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

Verifica-se que sempre que a diferença salarial é em desfavor dos homens, esta é atenuada quando se trata dos ganhos médios mensais, como é o caso de:

- Indústrias extrativas: *gap* de -15,7% na remuneração base para -5,6% nos ganhos;
- Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento e gestão de resíduos e despoluição: *gap* de -18,2% na remuneração base para -9,9% nos ganhos;
- Construção: *gap* de -11,6% na remuneração base para -7,5% nos ganhos;

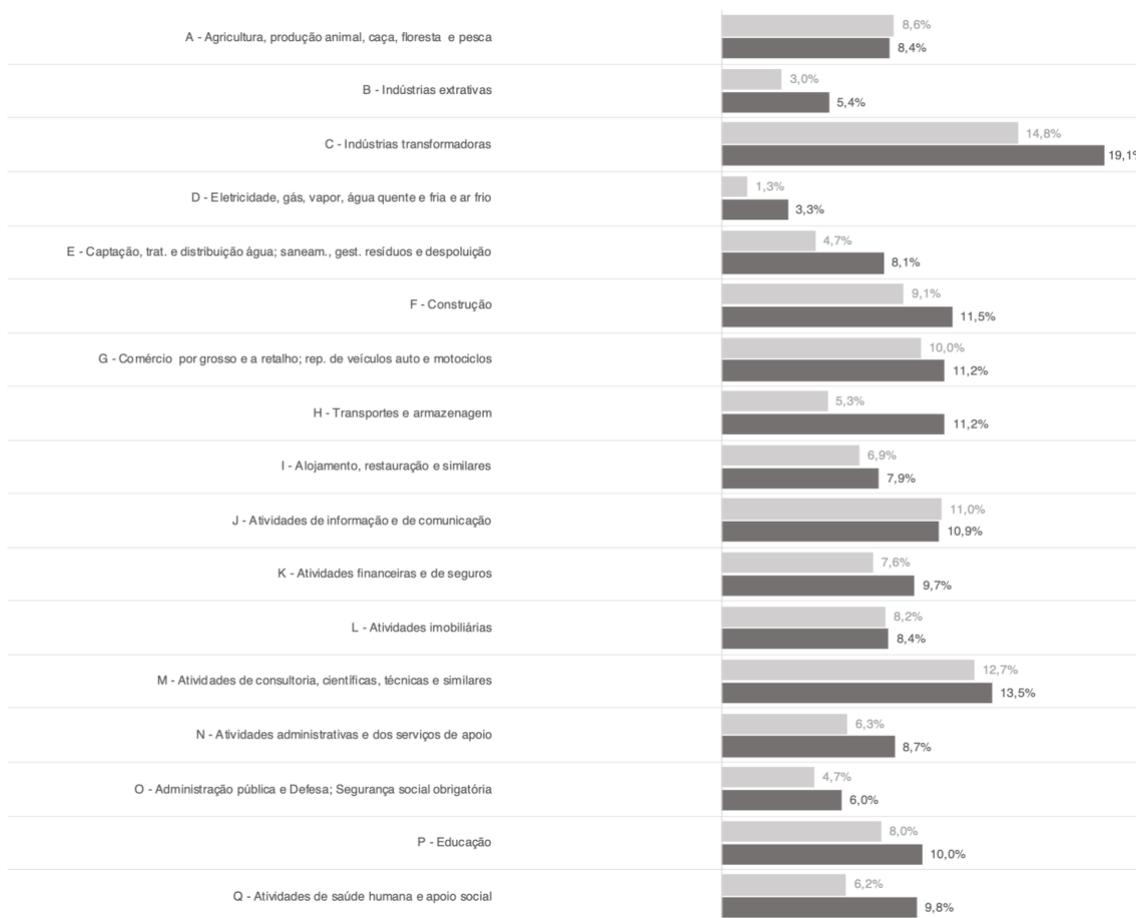
- Transportes e armazenagem: *gap* de -16,7% na remuneração base para -4,8% nos ganhos; e
- Administração pública, Defesa e Segurança social obrigatória: *gap* de -16,0% na remuneração base para -12,8% nos ganhos.

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

Em geral, o *gap* 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.

Gender Pay Gap (base e ganho), ajustado, por atividade económica (CAE REV.3), 2020 (%)



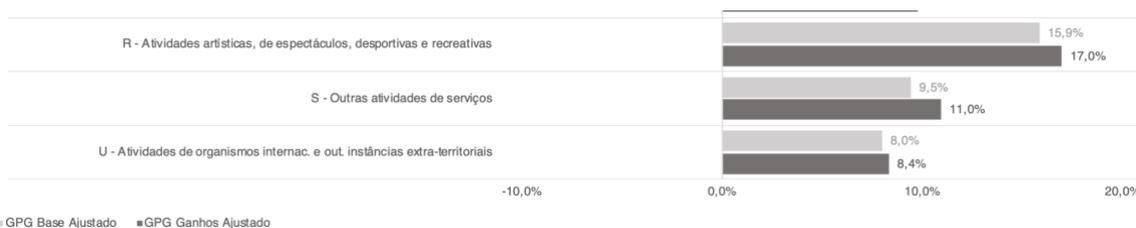


Figura 43 - Gender pay gap ajustado entre homens e mulheres, por setor de atividade económica, 2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

Esta diferenciação salarial não decorre, e não é explicada, por variáveis como o setor de atividade económica, profissão, nível de qualificação profissional, habilitações literárias ou antiguidade no emprego.

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

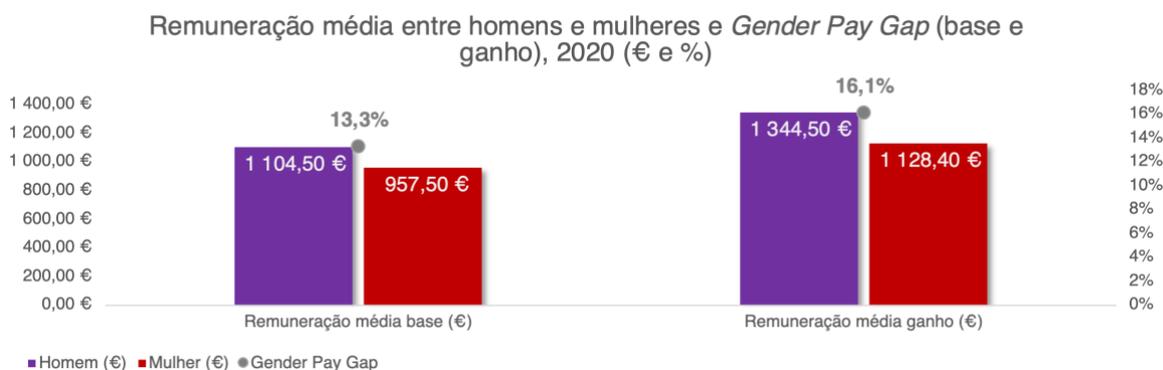


Figura 44 – Remuneração média entre homens e mulheres e *gender pay gap* (base e ganho) 2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

De acordo com o Barómetro da Igualdade Salarial 2022, em 2020, a diferença salarial entre homens e mulheres situou-se nos 1 104,50€ para os homens e em 957,50€ para as mulheres [remuneração média mensal base] e em 1 344,50€ para os homens e em 1 128,40€ para as mulheres [remuneração média mensal ganho]; segundo a mesma fonte, o GPG (base e ganho) tem vindo a diminuir, apesar de ainda se manter em 13,3% e em 16,1% (respetivamente), em desfavor das mulheres.



Figura 45 – Evolução do *gender pay gap* ajustado (base e ganho) entre homens e mulheres, 2010-2020 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2022 (Dados consultados a 25 de agosto de 2022)

<http://www.gep.mtsss.gov.pt/trabalho>

O EUROSTAT apresenta dados para o *gap* salarial, que são diferentes dos dados habitualmente divulgados em Portugal através dos Quadros de Pessoal³⁰, por utilizar valores da remuneração horária, e não da remuneração mensal, como a que consta dos Quadros de Pessoal.

Ainda assim, considera-se importante apresentar o cálculo do EUROSTAT para podermos comparar Portugal com a média da UE27:

³⁰ 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 cálculo 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 CÉ: 530/1999). Tendo em conta que as mulheres trabalham profissionalmente, em média, menos horas do que os homens, a diferença será sempre maior no cálculo mensal.

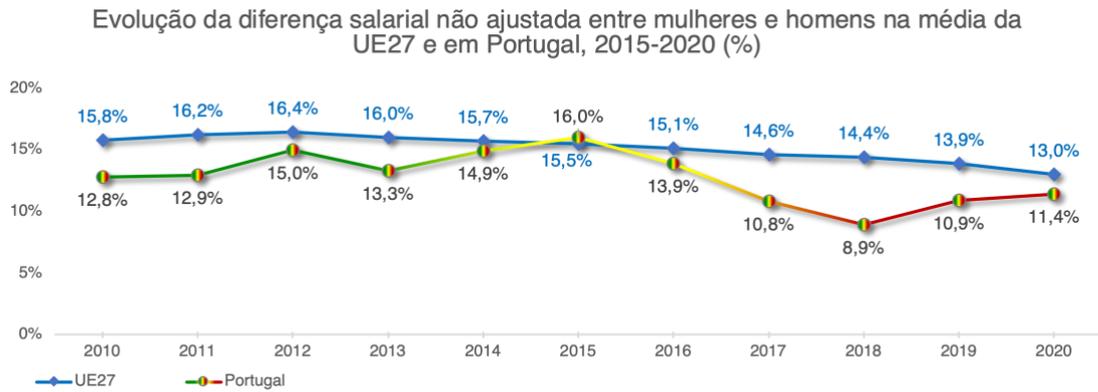


Figura 46 - Diferença salarial não-ajustada entre mulheres e homens, na média da UE27 e Portugal (%), 2010-2020

Fonte: EUROSTAT, Labour market statistics (Dados consultado a 25 de agosto de 2022)
https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpr2&lang=en

Em 2020, as mulheres europeias (UE27) ganhavam, em média, menos 13,0% do que os homens e, em Portugal, essa disparidade era de 11,4%.