

IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL



**BOLETIM
ESTATÍSTICO
2022**



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETÁRIA DE ESTADO DA
IGUALDADE E MIGRAÇÕES



CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Ministério Adjunto e dos Assuntos Parlamentares



**PORTUGAL
MAIS IGUAL**

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2018 - 2030

FICHA TÉCNICA

TÍTULO	Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022
AUTORIA	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)
© CIG	Novembro, 2022
EDIÇÃO DIGITAL	ISBN (PDF): 978-972-597-439-1

A recolha de informação legislativa e as fontes de informação contidas nesta edição foram atualizadas até 31 de outubro de 2022 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, devendo, contudo, ser claramente identificada a fonte de informação.

IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL
BOLETIM ESTATÍSTICO 2022

INTRODUÇÃO **9**

SUMÁRIO EXECUTIVO **11**

POPULAÇÃO **15**

A. DADOS DEMOGRÁFICOS	16
B. FECUNDIDADE	18
C. AGREGADOS DOMÉSTICOS PRIVADOS MONOPARENTAIS	19

SAÚDE **20**

A. ESPERANÇA DE VIDA	21
B. PARTOS	23
C. INTERRUÇÃO VOLUNTÁRIA DA GRAVIDEZ	24
D. DOENÇAS CRÔNICAS OU PROLONGADAS	25
E. LIMITAÇÃO NA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES	26
F. AUTOAPRECIACÃO DO ESTADO DE SAÚDE	27
G. SAÚDE MENTAL E IMPACTO DA COVID-19	28
H. ÓBITOS	28
1. Taxa bruta de mortalidade	29
2. Taxa de mortalidade materna	29
3. Taxa de mortalidade infantil	30
4. Principais causas de morte	31

EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E CIÊNCIA **32**

A. NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO	33
B. ABANDONO ESCOLAR PRECOCE	34
C. DISTRIBUIÇÃO DE ALUNAS E ALUNOS NO SISTEMA DE ENSINO	35
1. Ensino não-superior	36
a. Matrículas no ensino secundário - oferta de educação	36
b. Conclusão dos estudos no ensino básico e no secundário	37
2. Ensino superior	38
a. Inscrições e conclusões no ensino superior – por áreas de educação	38
b. Conclusões no ensino superior – por ciclo de estudos	40
D. PESSOAL DOCENTE	41

E. PESSOAL NÃO-DOCENTE	42
DIGITALIZAÇÃO E TECN. DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	43
A. EDUCAÇÃO NAS ÁREAS STEM	44
B. EDUCAÇÃO NAS TIC	46
C. PESSOAS EMPREGADAS ESPECIALISTAS EM TIC	47
D. ATIVIDADES DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (I&D)	48
TRABALHO E EMPREGO	51
A. INDICADORES GERAIS	52
B. POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA	53
1. População inativa devido a tarefas de cuidar	55
C. DESEMPREGO	56
D. EMPREGO	58
1. Tempo completo vs. tempo parcial	58
2. Emprego por situação na profissão principal	61
3. Emprego por setor de atividade económica	63
4. Emprego por profissão	64
a. Mulheres na diplomacia, forças armadas e forças policiais	65
5. Emprego em cargos de chefia	67
E. REMUNERAÇÕES E GENDER PAY GAP	67
1. Remunerações por nível de habilitação	68
2. Remunerações por nível de qualificação	69
3. Remunerações por antiguidade profissional	71
4. Remunerações por grandes grupos profissionais	72
5. Remunerações por setor de atividade económica	73
PODER E TOMADA DE DECISÃO	79
A. NÍVEL POLÍTICO	80
B. ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	80
C. GOVERNOS CONSTITUCIONAIS	82
D. PODER LOCAL: PRESIDÊNCIAS DE CÂMARA	84
E. ASSEMBLEIAS REGIONAIS	85
F. PARLAMENTO EUROPEU	85
G. SETOR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	86

1. Administração Pública	86
a. Administração Pública Central	87
b. Administração Regional dos Açores	88
c. Administração Regional da Madeira	90
d. Administração Local	91
H. SETOR DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA	92
I. SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO	95
J. SETOR EMPRESARIAL LOCAL	96
K. OUTRAS INSTÂNCIAS DE PODER E TOMADA DE DECISÃO	97

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROF. PESSOAL E FAMILIAR **98**

A. LICENÇAS DE PARENTALIDADE	99
B. ESTRATÉGIA DE BARCELONA	100
C. USOS DO TEMPO E TRABALHO NÃO-PAGO	102
1. Inquérito à Fecundidade	102
D. NORMA PORTUGUESA DE CONCILIAÇÃO	104

POBREZA E PROTEÇÃO SOCIAL **106**

A. PRIVAÇÃO MATERIAL E SOCIAL	107
B. RISCO DE POBREZA	108
C. CONTRIBUIÇÕES À SEGURANÇA SOCIAL	109
D. PROTEÇÃO SOCIAL	110
1. Rendimento Social de Inserção (RSI)	110
2. Complemento Solidário para Idosos (CSI)	111
3. Prestações de Desemprego	111
E. PENSÕES E GAP NAS PENSÕES	113
1. Pensão de invalidez	114
2. Pensão de velhice	115
3. Pensão de sobrevivência	116

VIOLÊNCIA DE GÉNERO **120**

A. CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	121
1. Ocorrências por violência doméstica	121
2. Vítimas e denunciados/as de violência doméstica	122
a. Vítimas	122
b. Denunciados/as	123

c. Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas	124
3. Lesados/as e suspeitos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica	124
a. Lesados/as / ofendidos/as	124
b. Agentes / suspeitos/as	125
4. Pessoas condenadas por violência doméstica	125
5. Homicídios conjugais	126
B. CRIMES CONTRA A LIBERDADE E A AUTODETERMINAÇÃO SEXUAL	128
1. Lesadas e supeitos em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual	128
a. Lesados/as , em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual	128
b. Suspeitos/as, em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual	128
2. Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual	129
C. MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA	130

LGBTI **134**

A. CASAMENTOS ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO	135
B. PROCEDIMENTO DE MUDANÇA DA MENÇÃO DO SEXO NO REGISTO CIVIL	136

MONITORIZAÇÃO DO ORÇAMENTO COM PERSPETIVA DE GÉNERO **138**

A. EIXOS ESTRATÉGICOS E OBJETIVOS ESPECÍF. CONTEMPLADOS NO OE	139
1. Combater as alterações climáticas	140
2. Responder ao desafio demográfico	141
3. Construir a sociedade digital	142
4. Reduzir as desigualdades	143

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS **146**

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
DGPJ	Direção-Geral da Política de Justiça
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
H	Homens
HM	Homens e Mulheres
II/MTSSS	Instituto de Informática do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
IPAC	Instituto Português de Acreditação, I.P.
INE	Instituto Nacional de Estatística, I.P.
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
M	Mulheres
MGF	Mutilação Genital Feminina
MJ	Ministério da Justiça
OMS	Organização Mundial da 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

À semelhança de anos anteriores, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) disponibiliza a publicação “*Igualdade de Género em Portugal – Boletim Estatístico 2022*” que apresenta a situação de mulheres e de homens em Portugal, em várias áreas de vida em sociedade:

1. População;
2. Saúde
3. Educação, formação e ciência;
4. Digitalização e Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC);
5. Trabalho e emprego;
6. Poder e tomada de decisão;
7. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;
8. Pobreza e proteção social;
9. Violência de género;
10. LGBTI
11. Capítulo temático: Monitorização do orçamento com perspetiva de género

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 para o desenvolvimento de políticas públicas mais adequadas, ajustadas e justas a todos os cidadãos e cidadãs, no presente e no futuro.

Pretende-se, igualmente, que a presente publicação contribua para a monitorização das próprias Políticas Públicas já em vigor, 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, bem como o acompanhamento do Orçamento de Estado (OE) com perspetiva de género.

SUMÁRIO EXECUTIVO

A população residente em Portugal continua a ser maioritariamente composta por mulheres. Nasceram mais homens do que mulheres, mas a taxa de mortalidade nestes é superior; e as mulheres apresentam maior esperança de vida à nascença do que eles.

Viver mais anos do que os homens não significa, contudo, que sejam anos de vida saudável:

- mais mulheres percecionam o seu estado de saúde como “mau” ou “muito mau” do que os homens;
- mais mulheres referem ter doenças crónicas ou problemas de saúde do que os homens;
- mais mulheres sentem-se limitadas na realização de atividades, consideradas habituais para a generalidade das pessoas, do que os homens.

Tem-se verificado, nos últimos anos (a partir de 2016, especialmente), um aumento relevante da taxa de mortalidade materna e nota-se, igualmente, o aumento da mortalidade provocado pela pandemia de COVID-19 no ano de 2020.

Relativamente à educação e à digitalização e TIC, também existem diferenças significativas entre as raparigas e os rapazes, nomeadamente:

- os rapazes têm maior probabilidade de abandonar precocemente a educação;
- mais raparigas terminam o ensino superior do que os rapazes;
- o rendimento escolar de raparigas é superior ao dos rapazes, mas abrange diferentes disciplinas porque a partir do ensino secundário, fundamentalmente, elas e eles optam por áreas diferenciadas;
- apesar de existirem mais mulheres diplomadas do que homens, em geral, elas são a maioria das pessoas diplomadas nas áreas da saúde e proteção social e ciências empresariais, administração e direito e, a minoria das pessoas diplomadas nas áreas STEM (em especial das diplomadas nas áreas das Engenharias, Indústrias transformadoras e Construção) e nas Tecnologias de Informação e Comunicação, em especial na área de Informática;

Estes factos influenciam a segregação das escolhas educacionais que conduzem à consequente segregação do mercado de trabalho.

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 e mais penalizadores para as mulheres.

No que respeita ao emprego e ao trabalho destaca-se:

- A taxa de desemprego e a taxa de inatividade das mulheres são sempre superiores às dos homens;
- As mulheres são a maioria da população inativa devido a responsabilidades de cuidar – salienta-se 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*";
- A maior parte das pessoas que trabalha a tempo completo são homens e a que trabalha a tempo parcial são 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, 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;
- o trabalho não-remunerado, tanto a nível das tarefas domésticas, como a nível do cuidado com descendentes e ascendentes ser ainda essencialmente assegurado pelas mulheres.

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 (que conduz no futuro a pensões mais baixas) 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 de cuidados e de tarefas, as mulheres acabam por acumular uma dupla jornada de trabalho, tendo esta sobrecarga pesadas consequências (de saúde, por exemplo) para as mesmas.

Apesar de mais escolarizadas do que os homens, as mulheres trabalham mais em setores e ocupações pior remunerados (segregação horizontal do mercado de trabalho) do que eles e, para além disso, recebem menos do que eles:

-
-
- Em 2020, por grandes grupos profissionais, a remuneração média mensal de base dos homens foi de 1 104,49€ e a das mulheres foi 957,50€; e a remuneração média mensal de ganho dos homens foi de 1 344,54€ e a das mulheres de 1 128,35€, situando-se o *gender pay gap* (GPG) base nos 13,3% e o GPG ganho nos 16,1%, em desfavor das mulheres.

Como a 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, 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 que terá implicações futuras em termos do valor das pensões recebido por homens e mulheres.

São as mulheres que estão mais expostas à privação material e social e ao risco de pobreza, em particular as que se encontram em grupos etários mais elevados, não só porque têm remunerações médias mensais mais baixas do que os homens, mas também porque é sobre elas que recai grande parte do trabalho não-remunerado (tarefas domésticas e de cuidado).

Por outro lado, as mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de poder e tomada de decisão, tanto política como económica (segregação vertical do mercado de trabalho). No entanto, uma participação mais equilibrada de homens e mulheres em cargos de tomada de decisão poderia proporcionar decisões que refletissem com mais precisão a composição da sociedade, fortalecendo a democracia e o seu bom funcionamento.

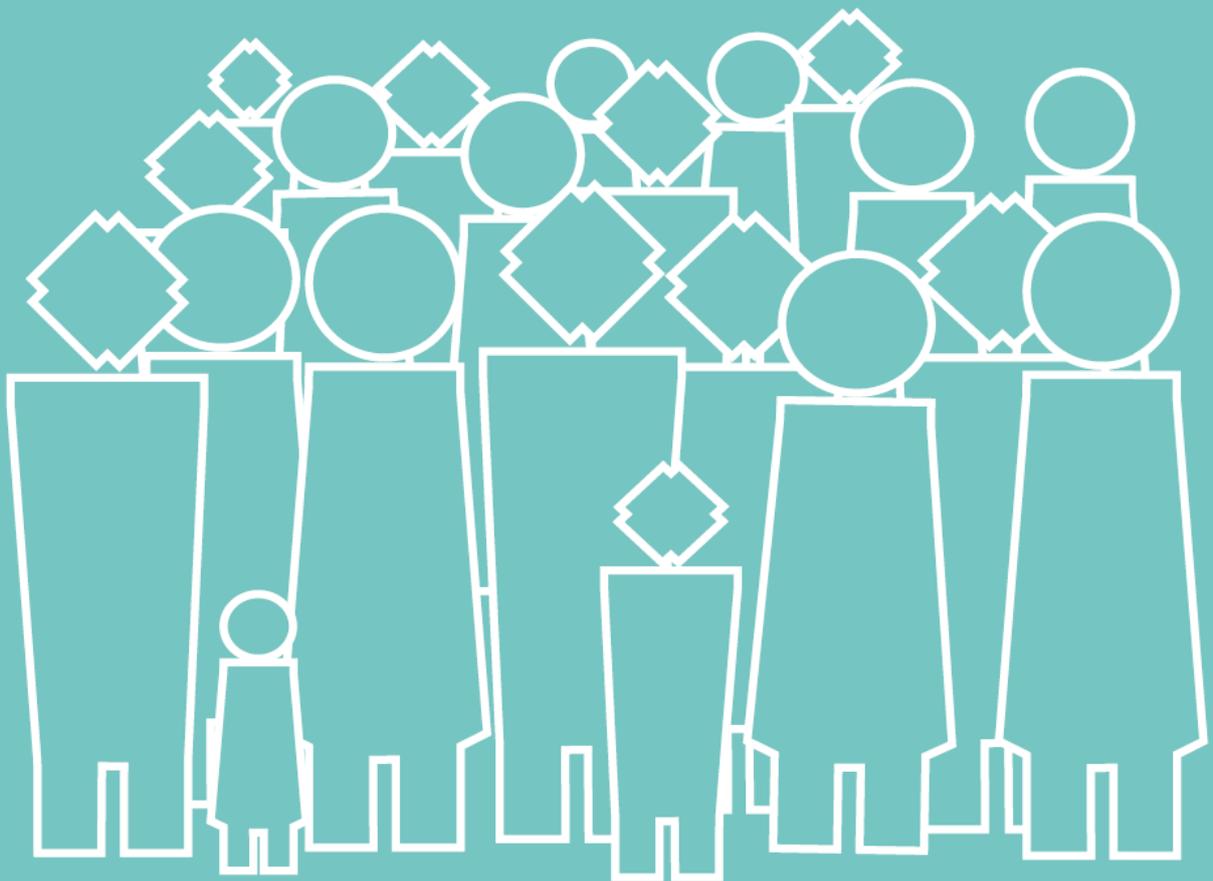
Outra área a destacar é a violência de género que continua a afetar a sociedade portuguesa, como aliás a generalidade das sociedades e que atinge de forma desproporcional as mulheres:

- A esmagadora 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 e condenados são homens. O problema é ainda agravado porque são crimes em que muitas vezes há grau de parentesco entre vítimas e denunciados / condenados, nomeadamente o de conjugalidade e ex-conjugalidade e o filio-parental;
 - Também a mutilação genital feminina se constitui como violência de género. A identificação de situações por parte do Sistema Nacional de Saúde tem sido uma preocupação crescente, estando a ser detetadas em Portugal mais mulheres que foram sujeitas a este procedimento, a maioria da Guiné-Bissau e da Guiné-Conacri.
-
-

Relativamente às questões LGBTI, em Portugal, tem-se verificado uma tendência crescente de casamentos entre pessoas do mesmo sexo e uma tendência crescente relativamente aos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e da consequente alteração de nome próprio, em especial do sexo masculino para feminino, quer em adultos, quer em menores (16 e 17 anos de idade).

1

POPULAÇÃO



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 2021, a população residente em Portugal¹ era de 10 361 milhões, sendo que cerca de 5 433 milhões eram mulheres (52,4%) e cerca de 4 928 milhões eram homens (47,6%). Apesar de nascerem mais rapazes do que raparigas, a população é maioritariamente composta por mulheres:

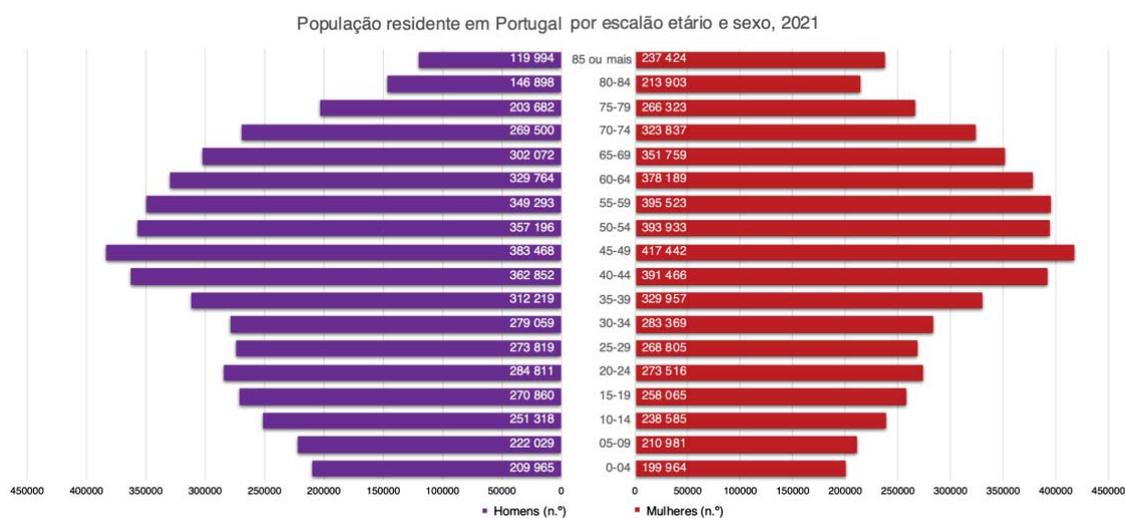


Figura 1 – População residente em Portugal por escalão etário e sexo, 2021 (n.º)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+do+sexo+feminino+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio-11>
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+do+sexo+masculino+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio-12>

Ao longo de anos continua a assistir-se à tendência de a população residente em Portugal ser maioritariamente composta por mulheres. No entanto, como se observa na pirâmide etária, as mulheres não são maioritárias em todos os grupos etários: por um lado, nascem mais rapazes do que raparigas (a relação de masculinidade² à nascença evidencia que, por

¹ “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).

² “Relação de Masculinidade: Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino” - <https://www.pordata.pt/portugal/relacao+de+masculinidade+total+e+por+grupo+etario-2751-235855> | “Relação de Feminilidade: Quociente entre os efetivos populacionais do sexo feminino e os do sexo masculino” (INE)

cada 100 mulheres que nascem, há cerca de 105 homens a nascer), mas, por outro, as taxas de mortalidade masculinas são mais elevadas do que as femininas e mais precoces³ em todas as faixas etárias, o que faz aumentar, proporcionalmente, o número de mulheres ao longo das faixas etárias.

Assim, só a partir dos 30 anos, as mulheres passam a estar em número superior aos homens e esta proporção vai aumentando à medida que a população é mais velha, ao ponto de, acima dos 85 anos as mulheres representarem 66,4% do total da população.

Este fenómeno, transversal à grande maioria das sociedades, pode ser explicado por um lado, pela maior longevidade das mulheres, que apresentam maior esperança de vida à nascença (83,4 anos) do que os homens (77,7 anos)⁴ e, por outro lado, pela maior mortalidade masculina (12,6‰ nos homens versus 11,4‰ nas mulheres)⁵.

Salienta-se ainda, pela análise dos dados, que o reduzido número de jovens na base da pirâmide traduz os baixos níveis de natalidade, dados corroborados, igualmente, pela figura infra onde se pode constatar, por um lado a maior longevidade das pessoas acima dos 65 anos e, por outro, o decréscimo de crianças dos 0 aos 4 anos de idade, nos últimos 50 anos em Portugal, que se traduz no envelhecimento generalizado da população e em especial do das mulheres.

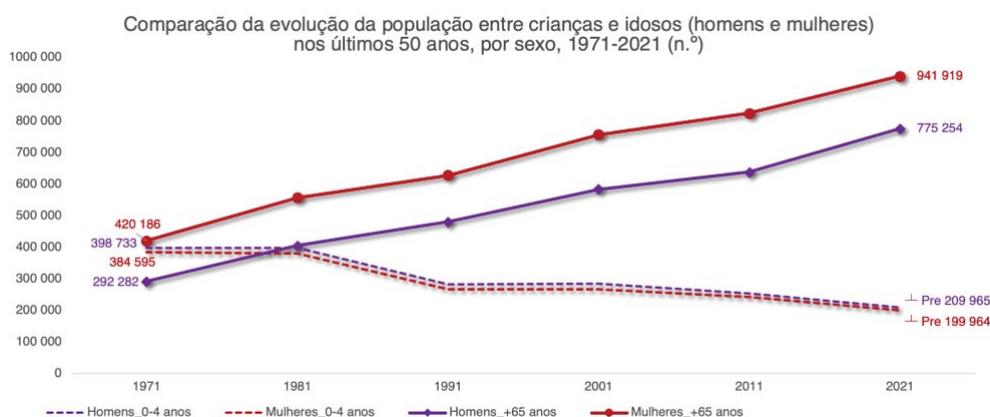


Figura 2 – Evolução da população composta por crianças (0-4 anos) e idosos/as (+65 anos), por sexo, em Portugal, 1971-2021 (n.º)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

³A título de exemplo, segundo dados da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária (2019) retirados dos “Elementos informativos e complementares do Orçamento de Estado 2022”) verifica-se uma sobre-representação dos homens como vítimas mortais por acidente de viação (73,5% de homens versus 26,5% de mulheres).

⁴Esperança de vida de 80,72 anos à nascença e de 19,35 anos aos 65 anos - 2020, INE, [https://www.pordata.pt/Portugal/Espanera+de+vida+à+nascença+total+e+por+sexo+\(base+trienio+a+partir+de+2001\)-418](https://www.pordata.pt/Portugal/Espanera+de+vida+à+nascença+total+e+por+sexo+(base+trienio+a+partir+de+2001)-418)

⁵Fonte INE, Taxa bruta de mortalidade (‰) por sexo, 2020 - https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001388&contexto=bd&selTab=tab2

<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+do+sexo+feminino+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio-11>
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+do+sexo+masculino+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio-12>

B. FECUNDIDADE

Em Portugal mantém-se a tendência de redução do número de filhos/as e de aumento da idade da mulher ao nascimento da primeira criança, ou seja, adiamento da parentalidade, dados que acompanham as tendências verificadas na média dos países da União Europeia.

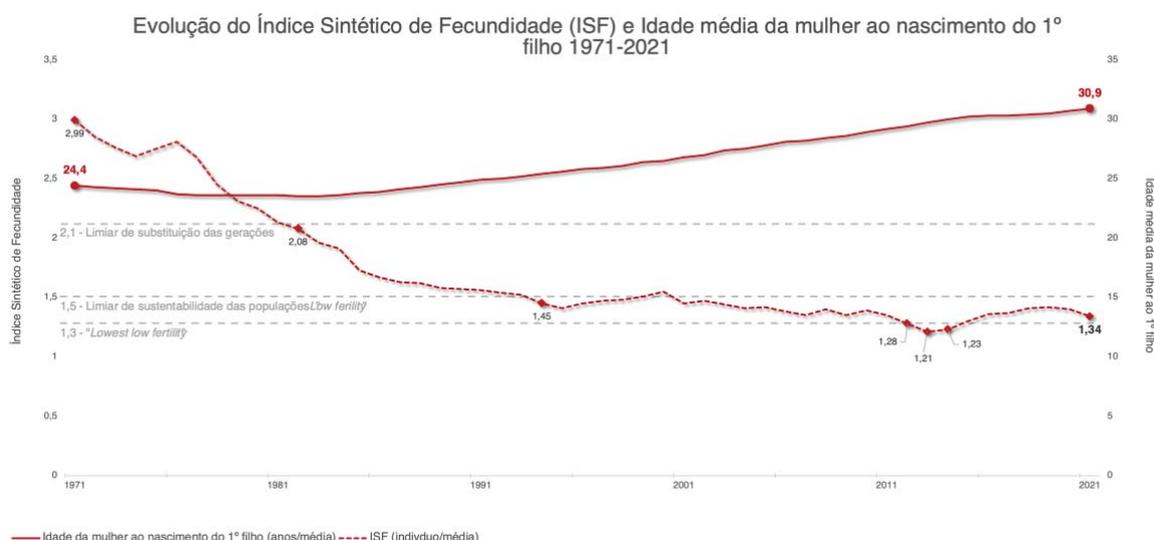


Figura 3 - Evolução do Índice sintético de fecundidade e da idade da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a, 1971-2021 (indivíduo/média e anos/média)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 15 de julho de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+fecundidade+%c3%84ndice+sint%C3%a9tico+de+fecundidade+e+taxa+bruta+de+reprodu%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. Por um lado, se em 1971 as mulheres em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade) tinham em média 3 crianças vivas nascidas, em 2021 têm em média 1 criança viva nascida (diminuição do Índice Sintético de Fecundidade (ISF) que passou de 2,99 para 1,34, respetivamente). Salienta-se que, de acordo com os quadros teóricos de análise, um ISF abaixo de 1,5 é considerado crítico para a sustentabilidade das sociedades.
2. Por outro, assiste-se progressivamente ao aumento da idade da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a, que passou de 24,4 anos (em 1971) para 30,9

anos (em 2021). Em 2020, a idade média da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a na EU27⁶ foi de 31 anos, mais alta do que em Portugal, que foi de 30,7 anos.

C. AGREGADOS DOMÉSTICOS PRIVADOS MONOPARENTAIS

De acordo com os dados disponibilizados pelo INE desde 1992, mantem-se a tendência de, na grande esmagadora maioria dos casos, os agregados domésticos monoparentais serem compostos pela mãe e filhos/as (81,9%), o que significa que, por cada cinco agregados domésticos monoparentais, menos de um é composto por pai e filhos/as (18,1%).

Evolução dos agregados domésticos privados monoparentais, por sexo 2018-2021 (%)

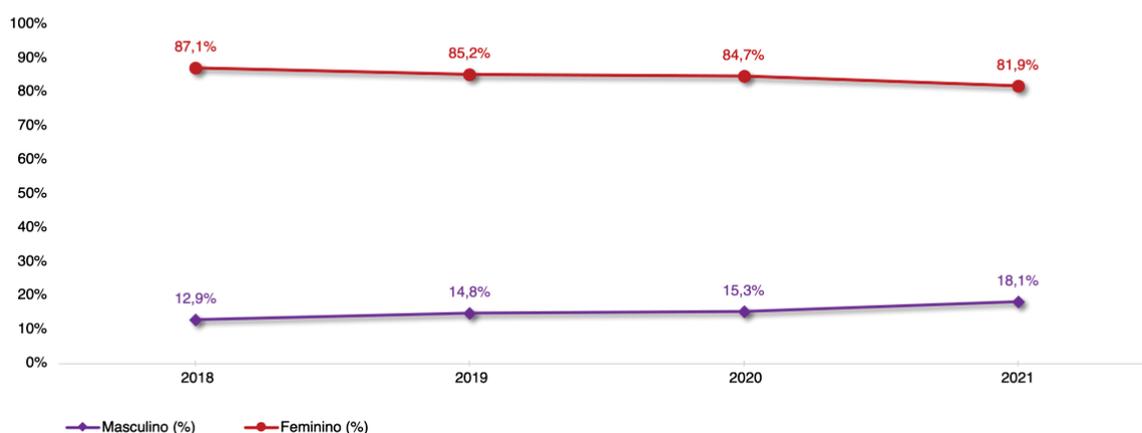


Figura 4 – Evolução dos agregados domésticos privados monoparentais, por sexo 2018-2021 (%)

Fonte: INE – Inquérito ao Emprego / Pordata (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

<https://www.pordata.pt/Portugal/Agregados+dom%C3%A9sticos+privados+monoparentais+total+e+por+sexo-20>

⁶ Mean age of women at childbirth and at birth of first child, EUROSTAT

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00017__custom_3681942/default/table?lang=en

2

SAÚDE



A. ESPERANÇA DE VIDA

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, pelo menos mais 1 ano de vida saudável do que as mulheres.

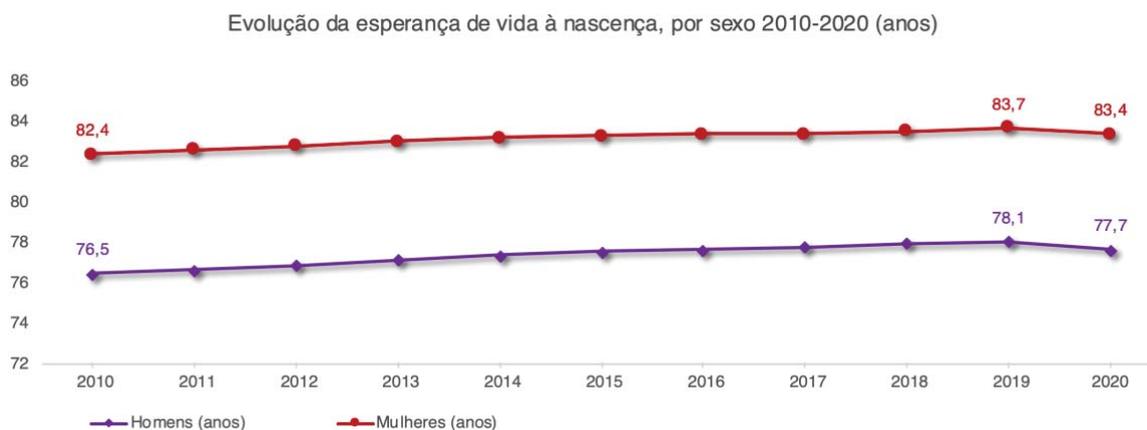


Figura 5– Evolução da esperança de vida à nascença, por sexo 2010-2020 (anos)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

[http://www.pordata.pt/Portugal/Esperanca%3a7a+de+vida+%3a0+nascen%3a7a+total+e+por+sexo+\(base+tri%3a9nio+a+partir+de+2001\)-418](http://www.pordata.pt/Portugal/Esperanca%3a7a+de+vida+%3a0+nascen%3a7a+total+e+por+sexo+(base+tri%3a9nio+a+partir+de+2001)-418)

A esperança de vida à nascença em Portugal, indicador global de saúde, tem progredido tanto para homens como para mulheres ao longo dos anos: de acordo com o INE⁷, no espaço de uma década, verificou-se um aumento de cerca de 14 meses de vida para o total da população, 14 meses para os homens e 11 meses para as mulheres. Enquanto nas mulheres esse aumento resultou sobretudo da redução na mortalidade em idades iguais ou superiores a 60 anos, nos homens o acréscimo continuou a ser maioritariamente proveniente da redução da mortalidade em idades inferiores a 60 anos, em particular dos 35 aos 59 anos.

Segundo a mesma fonte, no triénio 2019-2021, a esperança de vida à nascença foi estimada em cerca de 81 anos para o total da população, sendo que as mulheres vivem, em média cerca de 83 anos e os homens cerca de 78 anos. No entanto, em resultado do aumento do número de óbitos no contexto da pandemia da doença COVID-19, registaram-se reduções

⁷Tábuas de mortalidade, INE, 2019-2021

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540806507&DESTAQUESmodo=2

na esperança de vida: diminuição de cerca de 4 meses para os homens e de 3 meses para as mulheres, retomando valores próximos dos estimados para 2015-2017.

No que se refere ao número de anos saudáveis após os 65 anos de idade, a evolução também tem sido tendencialmente positiva, quer a nível da média dos países da União Europeia quer de Portugal.

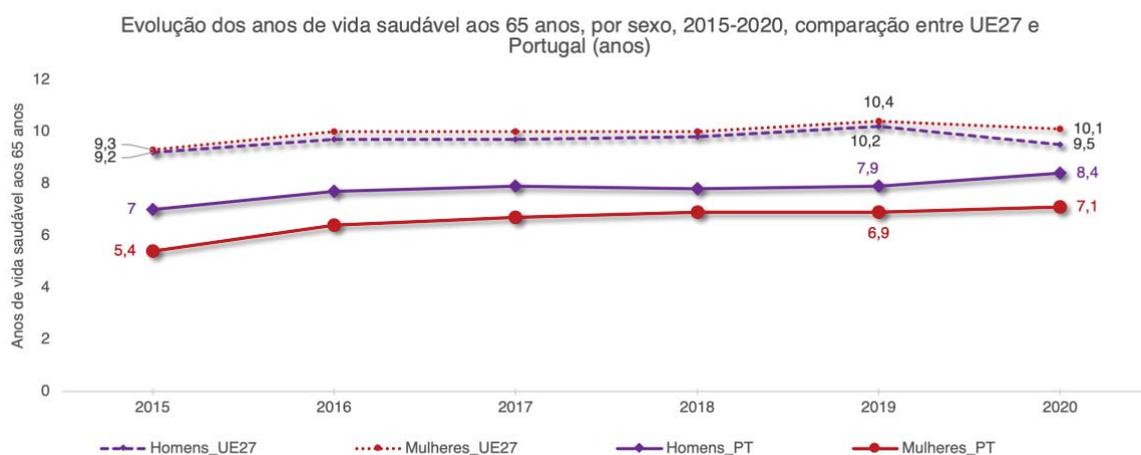


Figura 6– Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2015-2020 (anos)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp320/default/table?lang=en

Do gráfico anterior verificam-se quatro grandes tendências:

1. Aumento progressivo dos anos de vida saudável aos 65 anos, tanto para homens como para mulheres e tanto na UE27 como em Portugal;
2. Homens e mulheres em Portugal têm menos anos de vida saudável após os 65 anos do que a média da UE27;
3. Homens e mulheres da UE27 apresentam valores relativamente próximos quanto aos anos de vida saudável após os 65 anos de idade, situação que não se verifica em Portugal, onde o *gap* é mais significativo;
4. De 2019 para 2020, devido à situação pandémica⁸, verificou-se uma diminuição no número de anos de vida saudável após os 65 anos de idade para os homens e para as mulheres da UE27, situação não refletida nos dados publicados pelo EUROSTAT referentes a Portugal.

⁸Tábuas de mortalidade, INE, 2019-2021

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540806507&DESTAQUESmodo=2

B. PARTOS

Mantem-se a tendência decrescente do total de partos realizados em Portugal sendo que em 2021 ocorreram 78 679 partos, menos 5 017 do que em 2020, o que representa um decréscimo de cerca de 6%.

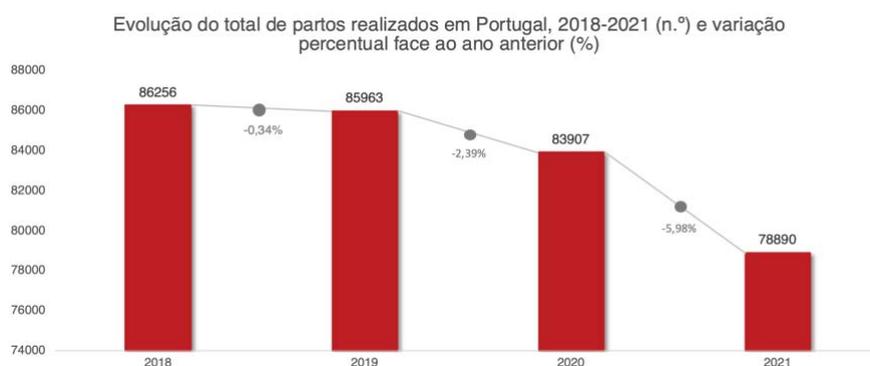


Figura 7 - Evolução do total de partos realizados em Portugal de 2018 a 2021 (n.º) e variação percentual face ao ano anterior (%)

Fonte: Estatísticas da Saúde 2020, INE (Dados consultados a 3 de outubro de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006809&contexto=bd&selTab=tab2

A análise da distribuição do número de partos por idade das mães evidencia que 80,1% foram de mulheres com idades entre os 25 e os 39 anos (60 175 partos): 33,2% referiam-se a mulheres dos 30 aos 34 anos, 25,2% dos 35 aos 39 anos e 21,7% dos 25 aos 29 anos. Registe-se ainda que ocorreram 17 partos de jovens com menos de 15 anos e 525 partos (0,7%) de parturientes com 45 ou mais anos.

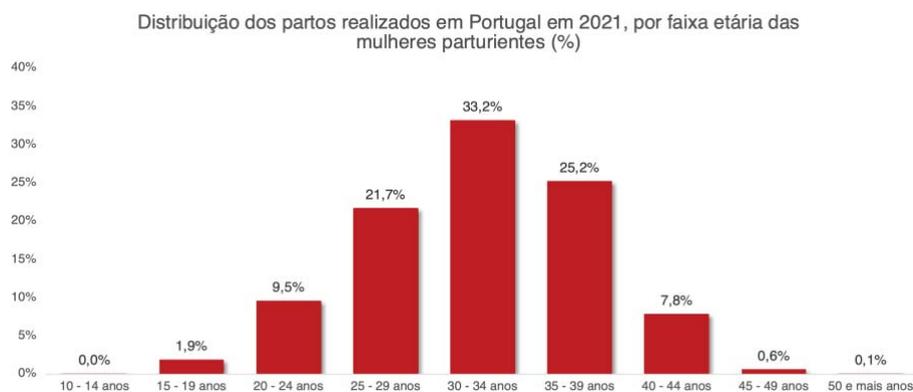


Figura 8 – Distribuição dos partos realizados em Portugal, por faixa etária das mulheres parturientes, 2021 (%)

Fonte: Estatísticas da Saúde 2020, INE (Dados consultados a 3 de outubro de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006809&contexto=bd&selTab=tab2

C. INTERRUPTÃO 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.

Mantém-se a tendência decrescente no número de Interrupções Voluntárias da Gravidez (IVG) por todos os motivos acima enunciados e de Interrupções da Gravidez (IG) por opção da mulher.

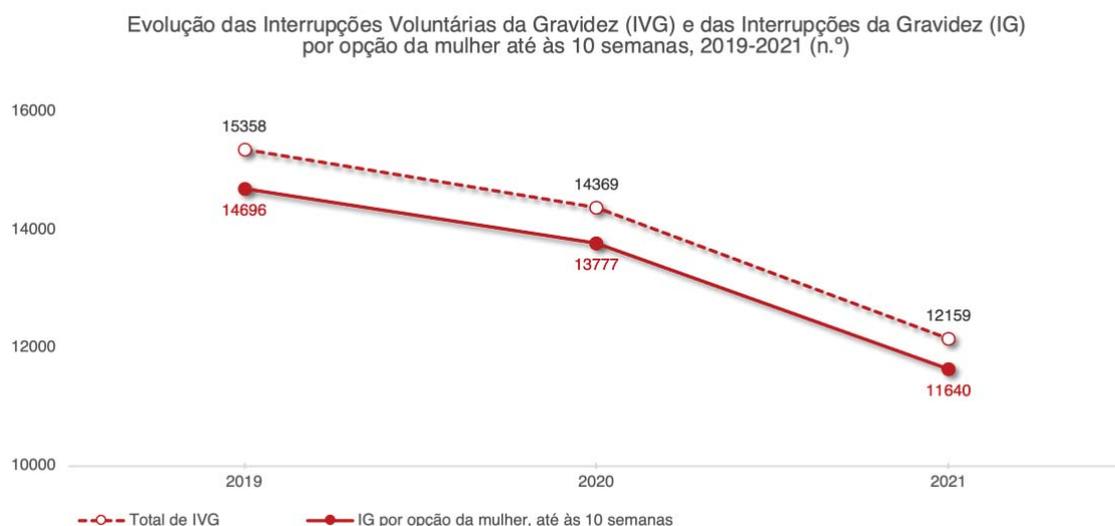


Figura 9 - Evolução das IVG e das IG por opção da mulher 2019-2021 (n.º)

Fonte: DGS/Diretório de informação (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

<https://www.dgs.pt/portal-da-estatistica-da-saude/diretorio-de-informacao/diretorio-de-informacao/por-serie.aspx>

As interrupções da gravidez por opção da mulher nas primeiras 10 semanas constituem a grande maioria das interrupções realizadas, sendo que em 2021 foram efetuadas 11 640 (95,7% do total de IVG), valor que apresenta uma redução de cerca de 21% face a 2019.

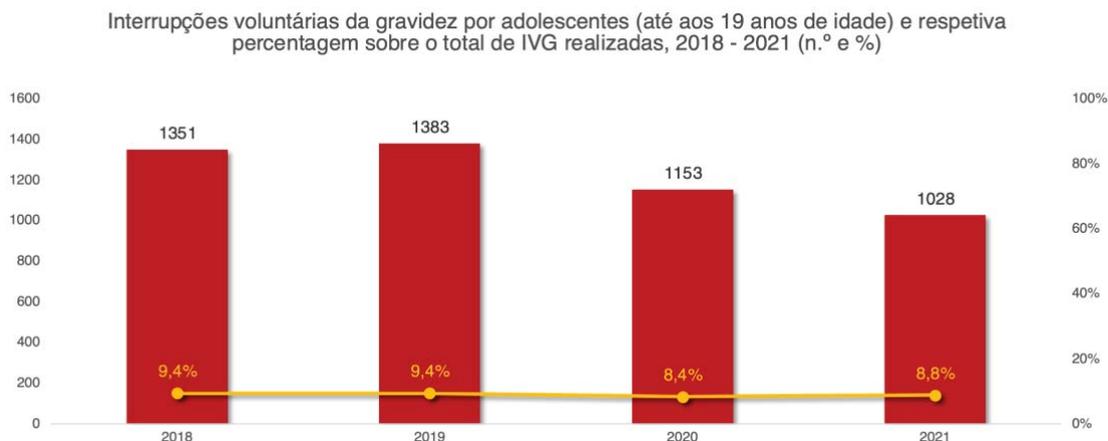


Figura 10– Evolução das IVG por adolescentes (até aos 19 anos de idade) e respetiva percentagem sobre o número total de IVG realizadas entre 2018 e 2021 (n.º e %)

Fonte: DGS / Relatório de análise preliminar dos registos das interrupções da gravidez 2018-2021 (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

<https://www.dgs.pt/portal-da-estatistica-da-saude/diretorio-de-informacao/diretorio-de-informacao/por-anos-dos-dados-1260151-pdf.aspx?v=%3d%3dDwAAAB%2bLCAAAAAAABAARySztzVUy81MsTU1MDAFahzFEfkPAAAA>

A IVG em adolescentes (até aos 19 anos) demonstra variação de 1pp entre 2019 e 2020, situando-se em 8,8% do total de interrupções da gravidez realizadas em 2021, por qualquer dos motivos.

D. DOENÇAS CRÓNICAS OU PROLONGADAS

Em 2021, mais de duas em cada 5 pessoas referiu ter uma doença crónica ou problema de saúde prolongado, mas são as mulheres quem mais sofre desta condição.

Ano	Proporção da população residente com 16 e mais anos de idade que referiu ter alguma doença crónica ou problema de saúde prolongado (%)					
	Homens			Mulheres		
	Total	16-64 anos	65 e + anos	Total	16-64 anos	65 e + anos
2018	37,4%	28,2%	68,7%	45,1%	34,4%	73,2%
2019	37,3%	28,0%	68,4%	44,5%	33,2%	73,8%
2020	39,6%	30,3%	70,2%	46,3%	34,4%	76,4%
2021	40,4%	32,0%	67,5%	47,5%	36,0%	74,3%

Tabela 1 - Proporção da população residente com 16 e mais anos de idade que referiu ter alguma doença crónica ou problema de saúde prolongado, por sexo (%)

Fonte: Estatísticas da Saúde 2020, INE (Dados consultados a 22 de outubro de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=436989156&PUBLICACOESstema=00&PUBLICACOESmodo=2

À semelhança dos anos anteriores, em 2021 esta condição afetou mais mulheres (47,0%) do que homens (40,4%), mas em especial as mulheres com 65 anos e mais (74,3%, em comparação com os 67,5% de homens da mesma faixa etária).

E. LIMITAÇÃO NA REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES

Em 2021, mais de um terço da população com 16 ou mais anos (34,9%) indicou sentir-se limitado/a na realização de atividades consideradas habituais para a generalidade das pessoas devido a problemas de saúde, sendo as mulheres (39,0%) quem sente mais esta limitação (*versus* homens 30,2%).

Ano	Proporção da população residente com 16 e mais anos de idade que referiu ter alguma doença crónica ou problema de saúde prolongado (%)						
	HM	Homens			Mulheres		
	Total_ Limitação	Limitação severa	Limitação, mas não severa	Total_ Limitação	Limitação severa	Limitação, mas não severa	Total_ Limitação
2018	33,6%	7,6%	20,7%	28,3%	9,4%	28,7%	38,1%
2019	33,0%	6,5%	20,9%	27,4%	9,2%	28,8%	38,0%
2020	32,1%	7,0%	19,9%	26,9%	9,8%	26,8%	36,6%
2021	34,9%	8,1%	22,1%	30,2%	10,9%	28,1%	39,0%

Tabela 2 - Distribuição da população residente com 16 e mais anos de idade com limitação na realização de atividades devido a problema de saúde, por sexo, 2018-2021 (%)

Fonte: Estatísticas da Saúde 2020, INE (Dados consultados a 22 de outubro de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008045&contexto=bd&selTab=tab2

No conjunto dos Estados-Membros da UE27, em 2021, Portugal situava-se no 3º lugar do *ranking* de países com mais elevada proporção de pessoas com limitação na realização de atividades habituais e gerais devido a um problema de saúde, sendo que ao nível do subgrupo das mulheres se situava em 2º lugar.

UE27	Distribuição da população por limitação na realização de atividades devido a problema de saúde, por sexo em 2021 (%)		
	Total HM (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Alemanha	24,6%	23,1%	26,0%
Áustria	29,5%	28,3%	30,6%
Bélgica	24,4%	21,8%	26,8%
Bulgária	17,7%	15,0%	20,2%
Chéquia	24,7%	22,9%	26,4%
Chipre	19,1%	19,1%	19,1%

Croácia	31,9%	29,3%	34,4%
Dinamarca	35,2%	31,5%	38,9%
Eslováquia	:	:	:
Eslovênia	21,4%	20,2%	22,6%
Espanha	28%	24,9%	30,8%
Estónia	33,4%	30,2%	36,2%
Finlândia	28,3%	25,2%	31,4%
França	22,7%	20,6%	24,7%
Grécia	23,3%	21,8%	24,7%
Hungria	21,5%	18,3%	24,3%
Irlanda	19,1%	18,5%	19,7%
Itália	22,2%	19,9%	24,4%
Letónia	37,1%	32,6%	40,7%
Lituânia	31,2%	27,9%	33,9%
Luxemburgo	25,5%	23,2%	28,0%
Malta	16,7%	14,5%	19,0%
Países Baixos	29,9%	27,6%	32,2%
Polónia	23,0%	21,1%	24,6%
* Portugal	34,9%	30,2%	39,0%
Roménia	34,9%	25,1%	33,5%
Suécia	29,4%	16,8%	22,0%
UE27	19,4%	22,8%	27,5%

Tabela 3 - Distribuição da população por limitação na realização de atividades devido a problema de saúde e sexo, na UE27, 2021 (%)

Fonte: EUROSTAT - Self-perceived long-standing limitations in usual activities due to health problem by sex, age and degree of urbanisation (Dados consultados a 22 de outubro de 2022)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_SILC_20__custom_3689088/default/table?lang=en

Comparado com a média da UE27, Portugal regista valores significativamente superiores à proporção de mulheres e homens que apresentam tais limitações (diferença de 15,5pp), sendo esta diferença mais evidenciada no subgrupo das mulheres (11,5pp) do que nos dos homens (7,4pp).

F. AUTOAPRECIACÃO DO ESTADO DE SAÚDE

De acordo com os resultados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR), realizado em 2021 pelo INE, 50,2% da população com 16 ou mais anos avaliou como bom ou muito bom o seu estado de saúde, no entanto, a análise temporal do indicador permite observar uma quebra crescente da autoapreciação positiva do estado de saúde.

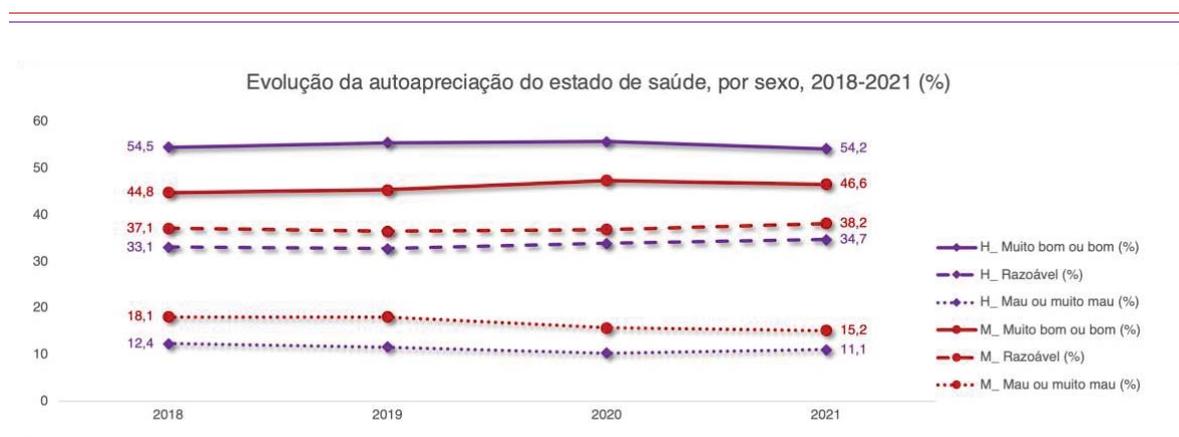


Figura 11– Autoapreciação da população residente com 16 e mais anos do estado de saúde, por sexo, 2018-2021 (%)

Fonte: Estatísticas da Saúde, INE (Dados consultados a 22 de outubro de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&ind0corrCod=0008043&contexto=bd&selTab=tab2

Apesar de ter diminuído em ambos os sexos, a avaliação como boa ou muito boa do estado de saúde, continua a ser mais frequente nos homens (54,2% em 2021 e 55,7% em 2020) do que nas mulheres (46,6% em 2021 e 47,4% em 2020). Mais mulheres percecionam o seu estado de saúde como mau ou muito mau (15,2%) quando em comparação com os homens (11,1%).

G. SAÚDE MENTAL E IMPACTO DA COVID-19

De acordo com os resultados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR) de 2021⁹, 26,6% da população com 16 ou mais anos reportou ter sentido um efeito negativo da pandemia COVID-19 sobre a saúde mental. Esta situação foi referida por mais mulheres (30,2%) do que homens (22,4%), em especial por mais mulheres dos 16 aos 64 anos de idade (30,5%) do que homens na mesma faixa etária (22,8%).

H. ÓBITOS

⁹Estatísticas da Saúde 2020, INE (Dados consultados a 22 de outubro de 2022) -

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=436989156&PUBLICACOESema=00&PUBLICACOESmodo=2

Em 2021 ocorreram, em Portugal, 125 185 óbitos (incluindo 383 de residentes no estrangeiro): 50,3% das pessoas falecidas eram homens (62 976) e 49,7% eram mulheres (62 209)¹⁰.

1. Taxa bruta de mortalidade

Os homens morrem mais do que as mulheres, e tem existido uma tendência de aumento da taxa bruta de mortalidade.



Figura 12 – Evolução da taxa bruta de mortalidade, por sexo, 2010-2020 (‰)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 27 de outubro de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001388&contexto=bd&selTab=tab2

Apesar de uma progressiva subida da taxa bruta de mortalidade que se verifica no período em análise, o ano de 2020 sofreu um aumento mais evidente, quer para homens quer para mulheres (+1,1 pp). A taxa bruta de mortalidade é superior nos homens.

2. Taxa de mortalidade materna

A descida da taxa de mortalidade materno-infantil ao longo dos anos representa uma das áreas da saúde em que os ganhos foram mais significativos. Se em 1975 morriam, por complicações relacionadas com a gravidez e o parto, cerca de 43 mulheres por cada 100 mil nascimentos. Em 2020 cerca de 20 mulheres morreram devido à gravidez ou após o parto, pelo mesmo número de nascimentos.

¹⁰ Fonte INE -

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0010167&contexto=bd&selTab=tab2



Figura 13 – Evolução da taxa de mortalidade materna 2010-2020 (‰)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 17 de julho de 2022)

<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, desde 2016, este valor tem sofrido um aumento, tendo passado, em 2020, para cerca de 20 mulheres que morreram por complicações relacionadas com a gravidez ou com o parto, por cada 100 mil nascimentos¹¹.

3. Taxa de mortalidade infantil



Figura 14 – Evolução da taxa de mortalidade infantil, 2010-2021 (‰)

Fonte: INE/Pordata (Dados consultados a 17 de julho de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+bruta+de+mortalidade+e+taxa+de+mortalidade+infantil-528>

¹¹ A Direção Geral da Saúde constituiu um grupo de trabalho para estudar o aumento da mortalidade materna e as suas possíveis causas.

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 1960¹² para 2,4 crianças em 2021 que morreram, com menos de um ano de idade, por cada 1 000 nascimentos.

4. Principais causas de morte

As doenças do aparelho circulatório¹³, os tumores e as doenças cerebrovasculares continuaram, em 2020, a ser as principais causas de morte em Portugal. Em conjunto, estes três grupos de doença concentraram cerca de 63,6% do total de óbitos.

As mortes por doença do aparelho circulatório (total de 34 593 mortes) afetam mais as mulheres (55,6%) do que os homens (44,4%). Por sua vez, as mortes por tumor (total de 29 077 mortes) afetam mais os homens (55,6%) do que as mulheres (44,4%), bem como as doenças cérebro-vasculares (59,1% versus 40,9% nas mulheres). Assim, continuam a registar-se diferenças de género em termos das principais causas de morte em Portugal.

¹² INE/Pordata (Dados consultados a 3 de novembro 2021)
<http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+bruta+de+mortalidade+e+taxa+de+mortalidade+infantil-528>

¹³ Fonte INE - Fonte INE -
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0010167&contexto=bd&selTab=tab2

3

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 das pessoas.

A. NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO

Em 2021, em cada 100 pessoas com ensino superior completo, cerca de 61 eram mulheres e cerca de 39 eram homens.

Nível de ensino	Nível de escolaridade completo mais elevado na população residente com idade entre os 16 e os 89 anos					
	Total HM (milhares)	Homens		Mulheres		
		(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Sem nível de escolaridade	334,3	90,2	2,2%	244,1	5,3%	73,0%
1.º Ciclo do Ensino Básico	1 677,3	735,1	18,1%	942,2	20,4%	56,2%
2.º Ciclo do Ensino Básico	776,6	432	10,6%	344,6	7,4%	44,4%
3.º Ciclo do Ensino Básico	1 601,1	861,7	21,2%	739,4	16,0%	46,2%
Secundário e Pós-Secundário	2 211,7	1 138,9	28,0%	1 072,8	23,2%	48,5%
Superior	2 098,5	812,7	19,9%	1 285,8	27,7%	61,3%
Total	8 699,4	4 070,5	100,0%	4 628,9	100,0%	53,2%

Tabela 4 - Nível de escolaridade completo mais elevado na população residente com idade entre os 16 e os 89 anos: total e por sexo, 2021 (milhares e %)

Fonte: INE, PORDATA (2021) (Dados consultados a 18 de julho de 2022)

<https://www.pordata.pt/portugal/populacao/residente+do+sexo+feminino+com+idade+entre+16+e+89+anos+total+e+por+nivel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-2103>

<https://www.pordata.pt/portugal/populacao/residente+do+sexo+masculino+com+idade+entre+16+e+89+anos+total+e+por+nivel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-2102>

Em 2021, o número de mulheres sem nenhum nível de escolaridade completo (cerca de 244 mil) foi superior ao dos homens (cerca de 90 mil). No que respeita ao 1.º ciclo do ensino básico completo o número de mulheres (942,2 mil) é também superior ao dos homens (735,1 mil).

Esta tendência inverte-se a partir do 2.º ciclo do ensino básico, onde as mulheres estão ligeiramente menos representadas do que os homens, mas volta, de novo, a inverter-se no ensino superior quando voltam a estar significativamente mais representadas (1 285,8 mil) do que eles (812,7 mil).

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

1. No grupo que não apresenta nenhum ou que apresenta baixo 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 representa a camada mais jovem da população feminina.

De salientar que este predomínio das mulheres em graus académicos elevados não se traduz na sua participação a nível do poder e tomada de decisão económica, política e académica, onde são ainda claramente minoritárias (*vide* capítulo 5: Poder e Tomada de Decisão).

B. ABANDONO ESCOLAR PRECOCE

O abandono escolar precoce tem sido reconhecido, nas sociedades de hoje, como indicador fundamental para a competitividade económica, a coesão social e a igualdade de oportunidades e permite identificar a proporção de homens e de mulheres, que não concluiu o ensino secundário, nem se encontra a frequentar qualquer modalidade de educação e formação.

Ao longo dos anos, tem-se observado uma diminuição muito significativa da taxa de abandono precoce de educação e formação para ambos os sexos¹⁴ sendo que nas mulheres a taxa é inferior à dos homens.

¹⁴ A título de exemplo refere-se que a taxa de abandono escolar precoce era, no início deste século (2000), de 50,7% para os rapazes e de 36,4% para as raparigas, INE - <https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+abandono+precoce+de+educação+e+formação+total+e+por+sexo-433>

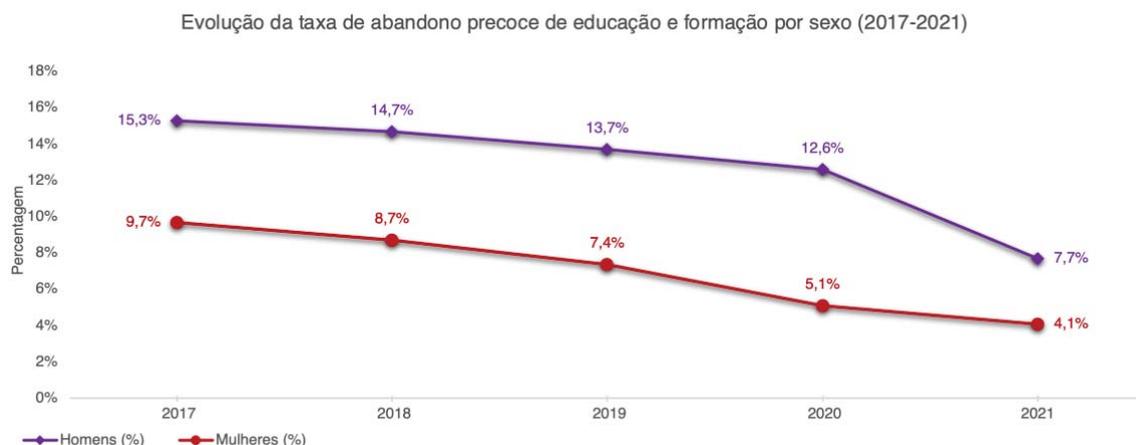


Figura 15 - Evolução da taxa de abandono precoce de educação por sexo 2017-2021 (%)

Fonte: INE, PORDATA (Dados consultados a 11 de julho de 2022)

<http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+abandono+precoce+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o+total+e+por+sexo-433>

A figura revela que, de 2019 para 2020, a redução da taxa de abandono escolar¹⁵ foi mais sensível no caso das mulheres (redução de 2,3pp versus diminuição de 1,1pp no caso dos homens) mas, de 2020 para 2021 a redução foi mais significativa nos homens (menos 4,9pp versus menos 1pp das mulheres).

Destaca-se ainda a redução do diferencial da taxa de abandono masculina e feminina: em 2017 era de 5,6pp e em 2021 passou para 3,6pp.

C. DISTRIBUIÇÃO DE ALUNAS E ALUNOS NO SISTEMA DE ENSINO

No ensino obrigatório há equilíbrio entre rapazes e raparigas ao nível das matrículas / inscrições. Encontram-se diferenças de género no ensino pós-secundário (não-superior) e no ensino superior.

Área de educação	Alunos/as matriculados/as / inscritos/as por nível de ensino, 2020/21					
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres		Taxa de feminização (%)
		(n.º)	Distribuição percentual (%)	(n.º)	Distribuição percentual (%)	
Educação pré-escolar	251 060	129 394	13,0%	121 666	12,3%	48,5%
Ensino básico	926 042	476 416	47,8%	449 626	45,4%	48,6%

¹⁵ A taxa de abandono precoce de educação e formação é a percentagem de pessoas entre os 18 e os 24 anos que deixou de estudar sem ter completado o secundário (INE/PORDATA)

1º Ciclo	373 109	191 364	40,2%	181 745	40,4%	48,7%
2º Ciclo	210 064	107 851	22,6%	102 213	22,7%	48,7%
3º Ciclo	342 869	177 201	37,2%	165 668	36,8%	48,3%
Ensino secundário	393 689	197 500	19,8%	196 189	19,8%	49,8%
Ensino pós-secundário não-superior	4 888	3 181	0,3%	1 707	0,2%	34,9%
Ensino Superior	411 995	191 144	19,2%	220 851	22,3%	53,6%
Total	1 987 674	997 635	100,0%	990 039	100,0%	49,8%

Tabela 5 - Distribuição de alunos/as matriculados/as ou inscritos/as, por nível de ensino e no total, por sexo, 2020/21 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)

<http://www.dgeec.mec.pt/np4/96>

De acordo com a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e da Ciência (DGEEC), no ensino obrigatório, no ano letivo 2020/21, houve equilíbrio entre as jovens e os jovens matriculadas/os / inscritos/as pelos vários níveis de ensino, com exceção do ensino pós-secundário (não-superior), onde os rapazes foram significativamente maioritários (65,1%) – importa referir que apenas 0,3% dos rapazes e 0,2% das raparigas seguiram este nível de ensino, sendo, por isso um universo muito pequeno e pouco representativo - e no ensino superior, onde as raparigas estiveram em ligeira maioria (53,6%).

1. 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.

Área de educação	Alunos/as matriculados/as / inscritos/as no ensino secundário, por oferta de formação, 2020/21					
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres		Taxa de feminização (%)
		(n.º)	Distribuição percentual (%)	(n.º)	Distribuição percentual (%)	
Cursos científico-humanísticos	209 684	94 394	47,8%	115 290	58,8%	55,0%
Cursos com Planos Próprios	3 401	1 785	0,9%	1 616	0,8%	47,5%
Cursos Artísticos especializados	2 662	742	0,4%	1 920	1,0%	72,1%
Artes visuais e audiovisuais	2 374	620	83,6%	1 754	91,4%	73,9%
Dança	68	26	3,5%	42	2,2%	61,8%
Música	220	96	12,9%	124	6,5%	56,4%

Cursos profissionais	115 135	69 063	35,0%	46 072	23,5%	40,0%
Cursos de aprendizagem	18 688	11 361	5,8%	7 327	3,7%	39,2%
Cursos de educação e formação	440	244	0,1%	196	0,1%	44,5%
Cursos EFA	19 964	8 255	4,2%	11 709	6,0%	58,7%
Recorrente	3 887	2 093	1,1%	1 794	0,9%	46,2%
RVCC	18 858	9 169	4,6%	9 689	4,9%	51,4%
Formações modulares	970	394	0,2%	576	0,3%	59,4%
Total	393 689	197 500	100,0%	196 189	100,0%	49,8%

Tabela 6 - Distribuição de alunos/as matriculados/as / inscritos/as no ensino secundário, por oferta de formação, 2020/21

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/>

Das raparigas inscritas / matriculadas no ensino secundário, 58,8% estão integradas em cursos científico-humanísticos e 23,5% em cursos profissionais. Estas são, igualmente, as duas principais escolhas dos rapazes matriculados mas apenas 47,8% segue os cursos científico-humanísticos e 35,0% os cursos profissionais. Os cursos de educação e formação e as formações modulares são os que se apresentam como as escolhas de uma minoria de rapazes e de raparigas.

Os cursos onde a proporção de raparigas é maior face à de rapazes são os cursos artísticos especializados, onde elas têm uma representatividade de 72,1%, mas que se referem apenas a cerca de 1,0% das matrículas das raparigas e a 0,4% das matrículas dos rapazes.

Nos cursos profissionais, mais orientados para a inserção profissional, as raparigas estão, proporcionalmente, em minoria relativamente aos rapazes (40% *versus* 60%, respetivamente).

Nos cursos científico-humanísticos, para os quais se orienta cerca de metade da população estudantil, a proporção de raparigas matriculadas (55,0%) é superior à dos rapazes (45,0%).

b. Conclusão dos estudos no ensino básico e no secundário

À exceção dos cursos profissionais do ensino básico, as taxas de conclusão das mulheres são superiores às dos homens em todos os cursos da oferta de educação e formação.

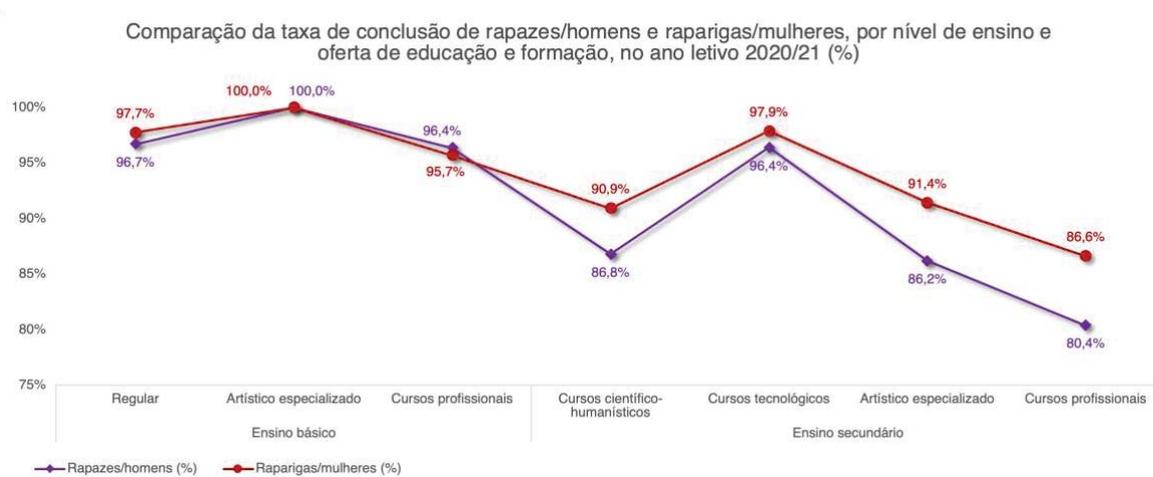


Figura 16 - Taxa de conclusão por nível de ensino, oferta de educação e por sexo 2020/21 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/>

Da análise da figura anterior constata-se que as taxas de conclusão das mulheres no ensino secundário são, em geral, superiores às dos homens.

2. Ensino superior

a. Inscrições e conclusões no ensino superior – por 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		Mulheres		Taxa de feminização (%)
		(n.º)	Distribuição percentual (%)	(n.º)	Distribuição percentual (%)	
Educação	13 781	3 173	1,7%	10 608	4,8%	77,0%
Artes e Humanidades	42 069	16 811	8,8%	25 258	11,4%	60,0%
Ciências sociais, jornalismo e informação	46 492	16 173	8,5%	30 319	13,7%	65,2%
Ciências empresariais, administração e direito	91 791	39 353	20,6%	52 438	23,7%	57,1%
Ciências naturais, matemática e estatística	23 977	10 818	5,7%	13 159	6,0%	54,9%
Tecnologias da informação e comunicação (TIC)	11 630	9 639	5,0%	1 991	0,9%	17,1%

Engenharia, indústrias transformadoras e construção	84 262	61 429	32,1%	22 833	10,3%	27,1%
Agricultura, silvicultura, pescas e ciências veterinárias	9 055	3 818	2,0%	5 237	2,4%	57,8%
Saúde e proteção social	62 748	14 413	7,5%	48 335	21,9%	77,0%
Serviços	25 882	15 409	8,1%	10 473	4,7%	40,5%
Desconhecido ou não especificado	308	108	0,1%	200	0,1%	64,9%
Total	411 9951	191 144	100,0%	220 851	100,0%	53,6%

Tabela 7 - Alunos/as inscritos/as por área de educação e sexo 2020/21 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)

<http://www.dgeec.mec.pt/np4/96/>

Os cursos em que as mulheres mais se inscrevem no ensino superior são das áreas de ciências empresariais, administração e direito (23,7% do total de mulheres inscritas no ensino superior) e nas áreas de saúde e proteção social (21,9% do mesmo total); Já os cursos em que os homens mais se inscrevem são Engenharia, indústrias transformadoras e construção (32,1%) e Ciências empresariais, administração e direito (20,6%).

As maiores taxas de feminização verificam-se nos cursos de Educação (77,0%), Saúde e proteção social (77,0%) e Ciências sociais, jornalismo e informação (65,2%). Os cursos de Tecnologias de informação e comunicação e Engenharia, indústrias transformadoras e construção são os que evidenciam taxas de feminização mais baixas (17,1% e 27,1%, respetivamente).

Importa salientar que, de todas as mulheres inscritas no ensino superior, apenas 0,9% delas estão na área de Tecnologias de informação e comunicação, correspondendo, no ano letivo em análise, a um universo de 1 991 mulheres.

Área de educação	Diplomados/as			
	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	Taxa de feminização (%)
Educação	3 477	782	2 695	77,5%
Artes e Humanidades	9 231	3 423	5 808	62,9%
Ciências Sociais, Jornalismo e Informação	10 307	3 010	7 297	70,8%
Ciências Empresariais, Administração e Direito	19 969	7 624	12 345	61,8%
Ciências Naturais, Matemática e Estatística	5 636	2 197	3 439	61,0%
Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	2 292	1 861	431	18,8%
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	17 275	11 651	5 624	32,6%

Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias	1 848	740	1 108	60,0%
Saúde e Proteção Social	14 884	3 068	11 816	79,4%
Serviços	5 952	3 319	2 633	44,2%
Desconhecido ou não especificado	49	16	33	67,3%
Total	90 920	37 691	53 229	58,5%

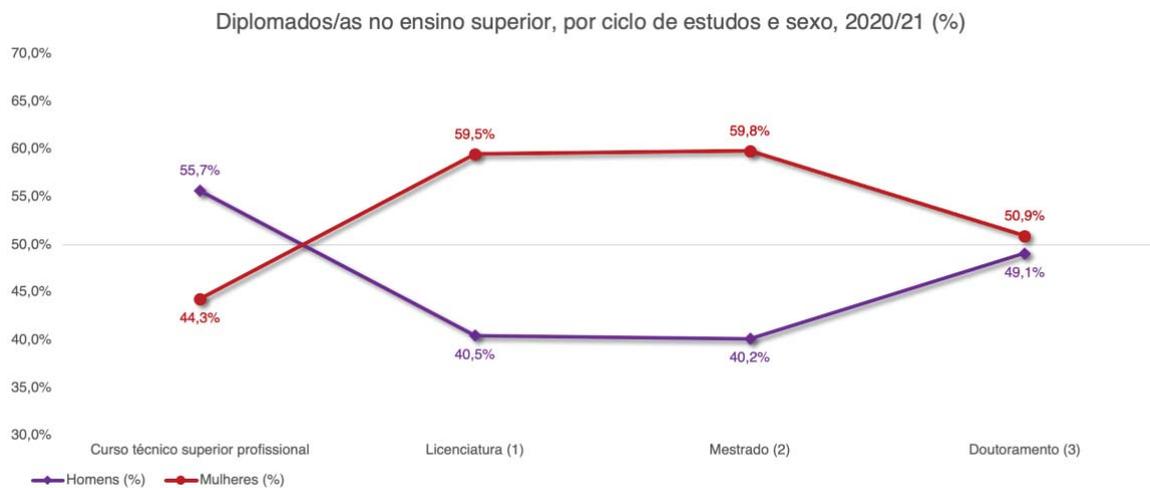
Tabela 8 – Diplomados/as no ensino superior por áreas de educação e por sexo 2020/21 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)
<http://www.dgeec.mec.pt/np4/96/>

Comparando a taxa de feminização entre os/as alunos/as inscritos/as e os/as diplomados/as no total das áreas de educação, verifica-se que as raparigas se diplomam mais dos que os rapazes, sendo que no total há uma diferença de mais 4,9pp de taxa de feminização.

b. Conclusões no ensino superior – por 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 superiores profissionais.



⁽¹⁾ Inclui os cursos de "Licenciatura 1.º ciclo" e a "Licenciatura do ciclo de estudos integrado de mestrado"
⁽²⁾ Inclui os cursos de "Mestrado integrado", "Mestrado integrado terminal" e "Mestrado 2º ciclo"
⁽³⁾ Inclui os cursos de "Doutoramento" e "Doutoramento 3º ciclo"

Figura 17 - Diplomados/as no ensino superior por ciclo de estudos e sexo 2020/21 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)
<http://www.dgeec.mec.pt/np4/96/>

D. PESSOAL DOCENTE

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

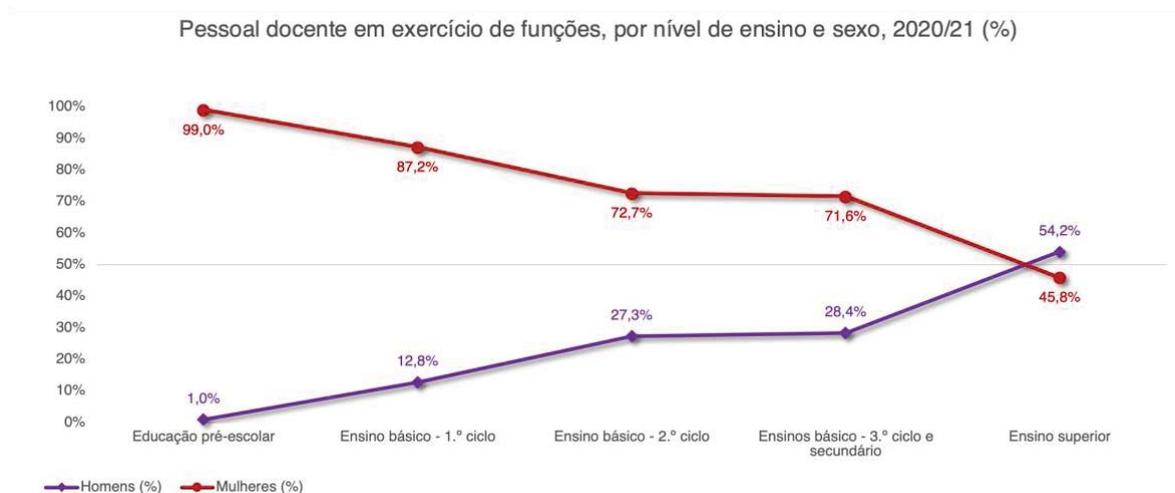


Figura 18 - Pessoal docente em exercício de funções por nível de ensino e sexo 2020/21 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/>

As mulheres estão mais representadas na docência da educação pré-escolar (99,0%) e até ao ensino secundário, enquanto os homens estão mais representados na docência do ensino superior (54,2%). Na carreira docente do ensino superior, as mulheres estão mais representadas nas categorias mais baixas e os homens nas mais altas.

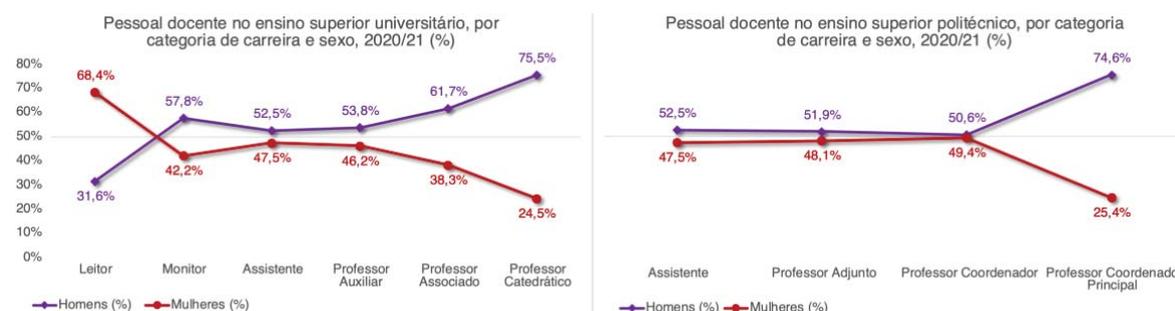


Figura 19 - Pessoal docente no ensino superior universitário e politécnico, por categoria da carreira e sexo, 2020/21 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)

<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 (75,5%), Professor Coordenador Principal (74,6%) e Professor Associado (61,7%), as quais correspondem, igualmente, às remunerações mais elevadas¹⁶.

E. PESSOAL NÃO-DOCENTE

As mulheres constituem a maior parte do pessoal não-docente.

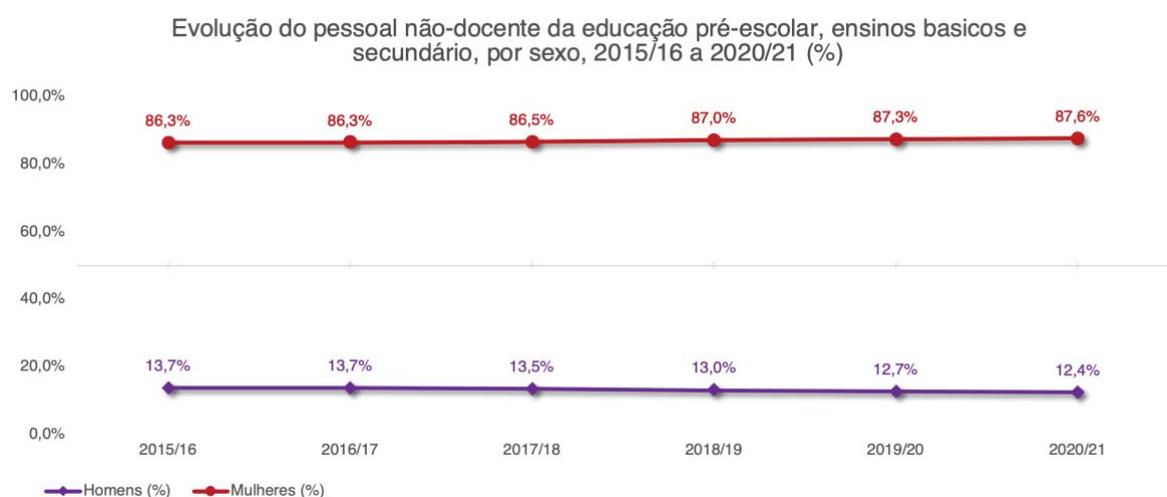


Figura 20 - Evolução do pessoal não-docente da educação pré-escolar, ensinos básicos e secundário, por sexo, de 2015/16 a 2020/21 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2020/21 (Dados consultados a 30 de julho de 2022)

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/96/>

Até ao ensino secundário, inclusive, 87% do pessoal não-docente são mulheres e apenas 13% são homens. Esta é uma tendência que se mantém desde o período em análise, com variação máxima de 0,5pp.

A presença tão elevada de mulheres docentes (até ao secundário) e não-docentes no sistema educativo traduz a estreita ligação aos estereótipos de género societários da mulher educadora, da mulher protetora, da mulher cuidadora.

¹⁶ Vide Sistema Remuneratório da Administração Pública 2021, DGAEP - http://www.dgaep.gov.pt/upload/catalogo/SRAP_2021.pdf

4

DIGITALIZAÇÃO E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO



Nas últimas décadas, as tecnologias digitais conduziram à automação e reorganização de um grande número de empregos, ao surgimento de novas práticas de trabalho e à criação de novas ocupações. Transformaram e vão continuar a transformar radicalmente o mundo do trabalho, com profundas consequências para trabalhadores e trabalhadoras.

Uma das consequências diretas destas mudanças é o agravamento do *gap* 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. Atendendo a que a influência do setor digital é generalizada a todos os aspetos da vida, será, pois, um desafio encontrar soluções para este problema emergente.

A. EDUCAÇÃO NAS ÁREAS STEM

De acordo com a Classificação Internacional do Tipo da Educação (ISCED) da Unesco, as áreas STEM¹⁷ 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 no geral, eles são a maioria das pessoas diplomadas nas áreas STEM

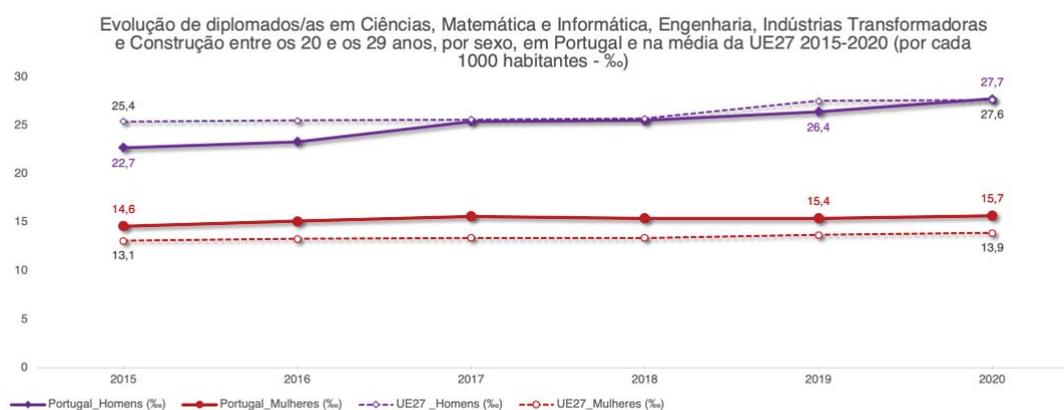


Figura 21 – Evolução de Diplomados/as nas áreas STEM entre os 20 e os 29 anos por sexo, Portugal e UE27, 2015 a 2020 (‰)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 9 de agosto de 2022)

¹⁷ 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).

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_GRAD04__custom_626902/default/table?lang=en

Relativamente aos/às 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, de 2015 a 2020:

- 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, se bem que a subida de homens tem sido mais acentuada que a das mulheres;
- Tanto na UE27, como em Portugal, o número de homens diplomados nestas áreas é sempre significativamente superior ao das mulheres;
- Desde 2015 que a proporção de mulheres diplomadas em STEM em Portugal é superior à média dos países da UE27 e, em 2020, a proporção de homens diplomados nestas áreas também ultrapassou a 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.

Em 2021 as mulheres representavam 37,7% das pessoas diplomadas em STEM, enquanto os homens representavam 62,3%, ou seja, uma diferença de 24,6pp.

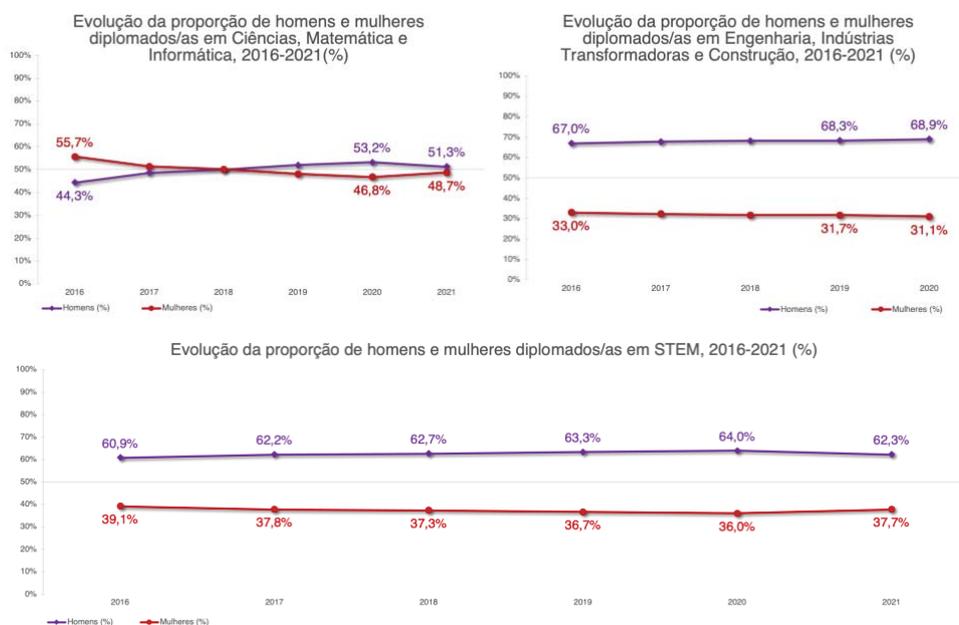


Figura 22 – Evolução de diplomados/as nas áreas STEM (por subgrupos “Ciências, matemática e informática” e “Engenharia, indústrias transformadoras e construção” e no total), por sexo, 2016-2021 (%)

Fonte: DGEEC/PORDATA (Dados consultados a 9 de agosto de 2022)

<https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+área+de+educação+e+formação-222>
<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>
<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>

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 de mulheres entre as pessoas diplomadas em STEM deve-se à sua fraca representação 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 47,8% das pessoas diplomadas nestas áreas.

Devido à diminuição progressiva do número de mulheres diplomadas em “Engenharias, Indústrias transformadoras e Construção”, o número global de mulheres diplomadas nas áreas STEM também apresenta uma tendência decrescente.

Uma nota especial relativamente à categoria “Ciências, Matemática e Informática” que, sendo desagregada por sexo, revela 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 de Informação e Comunicação, imprescindíveis em todos os sectores da economia, são um setor onde as mulheres estão sub-representadas.

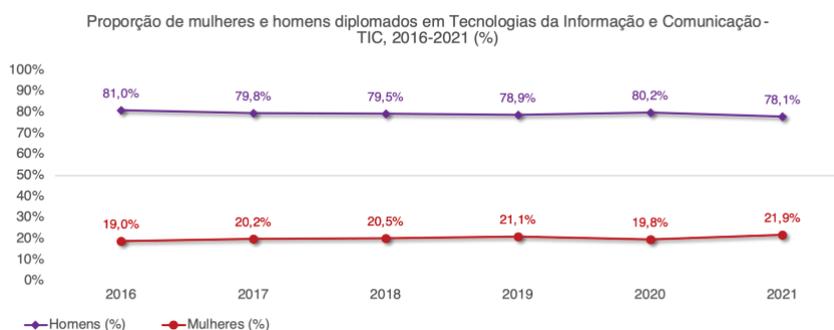


Figura 23 – Evolução da proporção de mulheres e homens diplomados no ensino superior em TIC, 2016-2021 (%)

Fonte: PORDATA (Dados consultados a 17 de agosto de 2022)

[http://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%C3%A7%C3%A3o+e+Comunica%C3%A7%C3%A3o+\(TIC\)+total+e+por+sexo-1171](http://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%C3%A7%C3%A3o+e+Comunica%C3%A7%C3%A3o+(TIC)+total+e+por+sexo-1171)

Os dados apresentam duas tendências:

1. Por um lado, é um setor onde estão representados, em geral, poucos homens e poucas mulheres – em 2021, o número total de diplomados/as¹⁸ em TIC foi de 7474.
2. Por outro lado, as mulheres encontram-se sempre muito sub-representadas neste sector, se bem que na transição de 2020 para 2021 se verificou um ligeiro aumento de mulheres diplomadas em TIC (2,1pp).

Concretamente, em 2021, as mulheres representavam apenas 21,9% das pessoas diplomadas nesta área, existindo praticamente quatro vezes mais homens (78,1%) e assistindo-se a um *gap* de 56,2p.p. entre mulheres e homens, com claro prejuízo para elas.

No entanto, pela análise cronológica disponível na figura, destaca-se uma tendência positiva, ainda que muito ligeira, da participação de mulheres nas TIC.

C. PESSOAS EMPREGADAS ESPECIALISTAS EM TIC

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

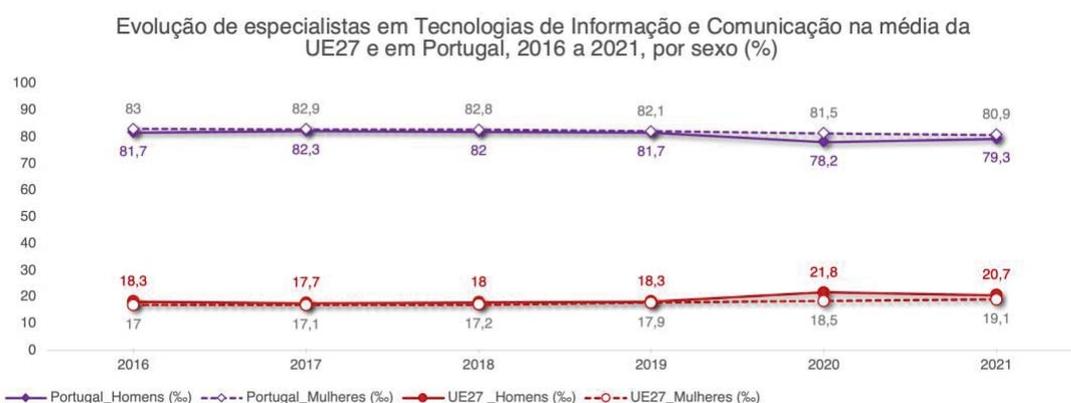


Figura 24 – Evolução de especialistas em TIC na média da UE27 e Portugal, de 2016 a 2021 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 17 de agosto de 2022)

¹⁸ Fonte: PORDATA (Dados consultados a 17 de agosto de 2022)

[http://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%3a7%3a3o+e+Comunic+3a7%3a3o+\(TIC\)+total+e+por+sexo-1171](http://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+em+Tecnologias+da+Informa%3a7%3a3o+e+Comunic+3a7%3a3o+(TIC)+total+e+por+sexo-1171)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_sks_itsps/default/table?lang=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 média, por cada cinco pessoas empregadas em TIC, cerca de quatro são homens e apenas uma é mulher.

De 2016 para 2021 verifica-se, em Portugal, um ténue aumento da presença de mulheres especialistas em TIC (aumento de 2,4pp face a 2016), valor que tem acompanhado a progressão da média dos países da UE27.

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. ATIVIDADES DE INVESTIGAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (I&D)

Os homens estão mais representados nas atividades de investigação e desenvolvimento nas empresas e as mulheres mais representadas no setor do ensino superior. O universo das mulheres a trabalhar nestas áreas apresenta níveis de escolaridade superior ao dos homens e os domínios de investigação de eleição são diferentes para mulheres e homens.

	Recursos Humanos em Investigação e Desenvolvimento (I&D) por setor de execução, nível de escolaridade, domínio de investigação e sexo (ETI)						
	Total HM	Homens			Mulheres		
	(n.º)	(n.º)	Distrib. percent. (%)	Taxa mascu. (%)	(n.º)	Distrib. percent. (%)	Taxa femin. (%)
Setor de Execução							
Empresas	61 823	42 253	56,2%	68,3%	19 570	35,0%	31,7%
Estado	8 461	3 187	4,2%	37,7%	5 274	9,4%	62,3%
Ensino Superior	59 370	29 005	38,6%	48,9%	30 365	54,2%	51,1%
Instituições privadas sem fins lucrativos	1 474	697	0,9%	47,3%	777	1,4%	52,7%
Total nacional	131 128	75 142	100,0%	57,3%	55 986	100,0%	42,7%
Nível de escolaridade							
Doutoramento	38 986	19 723	26,2%	50,6%	19 263	34,4%	49,4%

Mestrado	37 011	19 612	26,1%	53,0%	17 399	31,1%	47,0%
Licenciatura	39 782	24 708	32,9%	62,1%	15 074	26,9%	37,9%
Bacharelato	1 402	964	1,3%	68,8%	438	0,8%	31,2%
Curso técnico superior profissional	2 360	1 892	2,5%	80,2%	468	0,8%	19,8%
Ensino básico, secundário ou pós-secundário não-superior	11 587	8 243	11,0%	71,1%	3 344	6,0%	28,9%
Total nacional	131 128	75 142	100,0%	57,3%	55 986	100,0%	42,7%

Domínio de Investigação							
Ciências exatas	18 887	12 294	16,4%	65,1%	6 592	11,8%	34,9%
Ciências naturais	9 368	3 874	5,2%	41,4%	5 494	9,8%	58,6%
Ciências da engenharia e tecnologias	53 325	37 864	50,4%	71,0%	15 461	27,6%	29,0%
Ciências médicas e da saúde	16 990	6 059	8,1%	35,7%	10 931	19,5%	64,3%
Ciências agrárias e veterinárias	5 039	2 502	3,3%	49,7%	2 537	4,5%	50,3%
Ciências sociais	16 846	7 458	9,9%	44,3%	9 388	16,8%	55,7%
Humanidades e artes	10 674	5 091	6,8%	47,7%	5 583	10,0%	52,3%
Total nacional	131 128	75 142	100,0%	57,3%	55 986	100,0%	42,7%

Tabela 9 – Recursos humanos em atividades de I&D por setor de execução, nível de escolaridade, domínio de investigação e sexo, 2020 (milhares e %)

Fonte: DGEEC - Inquérito ao Potencial científico e Tecnológico Nacional 2020 (Dados consultados a 17 de agosto de 2022)
<http://www.dgeec.mec.pt/np4/206/>

Dos dados apresentados sobressai:

- O número de homens (75 142) em atividades de investigação e desenvolvimento é superior ao número de mulheres (55 986), o que corresponde, respetivamente, a 57,3% e 42,7%;
- A maioria dos homens a trabalhar nas áreas de I&D está integrada no setor das empresas (56,2%). Já a maioria das mulheres a trabalhar na mesma área encontra-se no setor do ensino superior (54,2%). Relativamente à representatividade, verifica-se que é no setor do Estado, que a proporção de mulheres (62,3%) é muito superior à dos homens (37,7%);
- A maior percentagem de mulheres a trabalhar nas áreas de I&D tem o grau de doutoramento (34,4%) e a maior percentagem de homens a trabalhar nas mesmas áreas tem o grau de licenciatura (32,9%). Importa ainda referir que a proporção de homens a trabalhar em I&D com o ensino básico, secundário ou

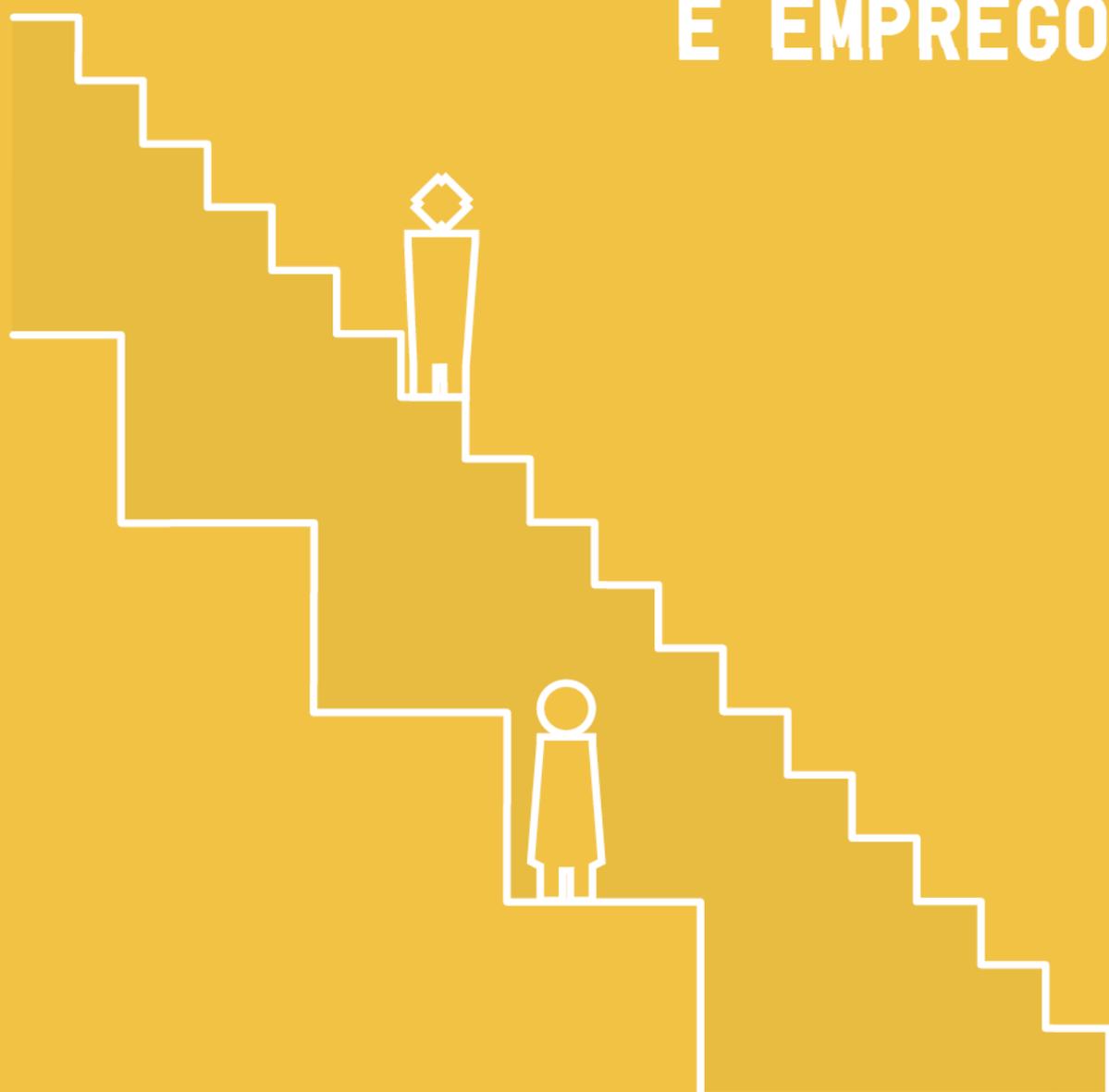
pós-secundário não-superior é significativamente mais elevado do que as mulheres na mesma condição (71,1% *versus* 28,9%, respetivamente);

- Cerca de metade dos homens a exercer atividades de I&D fá-lo no domínio das ciências das engenharias e das tecnologias (50,4%) enquanto apenas 27,6% das mulheres estão nesta área;
- Denota-se um *gap* grande entre a representatividade de homens e mulheres nos vários domínios, em especial no das ciências das engenharias e das tecnologias ou no das ciências exatas em que os homens constituem, respetivamente, 71% e 65,1% das pessoas, ou ainda das ciências médicas e da saúde em que as mulheres têm uma representatividade de 64,3%.

Assim, pode-se concluir que as áreas de investigação e desenvolvimento apresentam claras diferenças de género.

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.

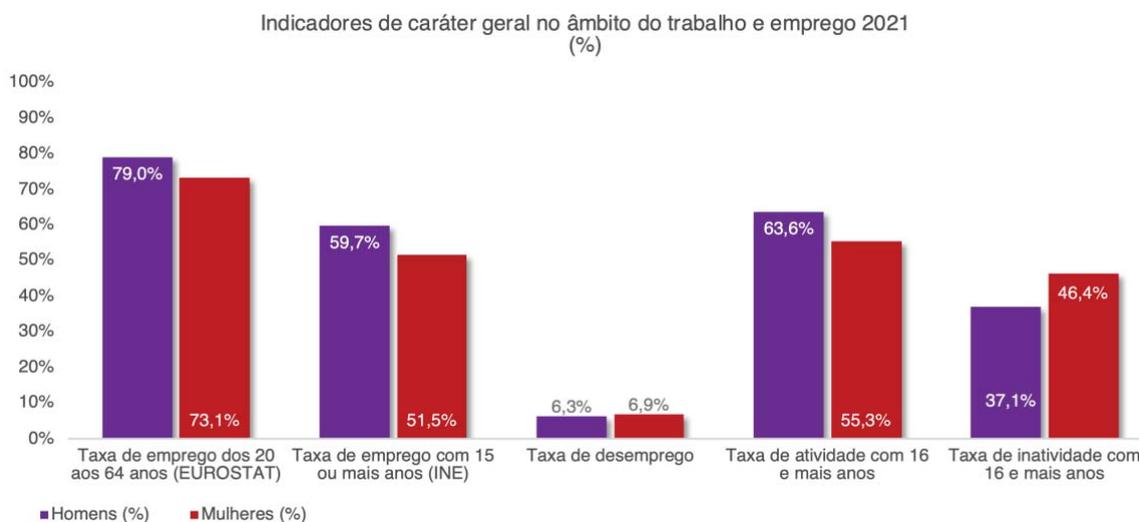


Figura 25 - Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2021 (%)

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.

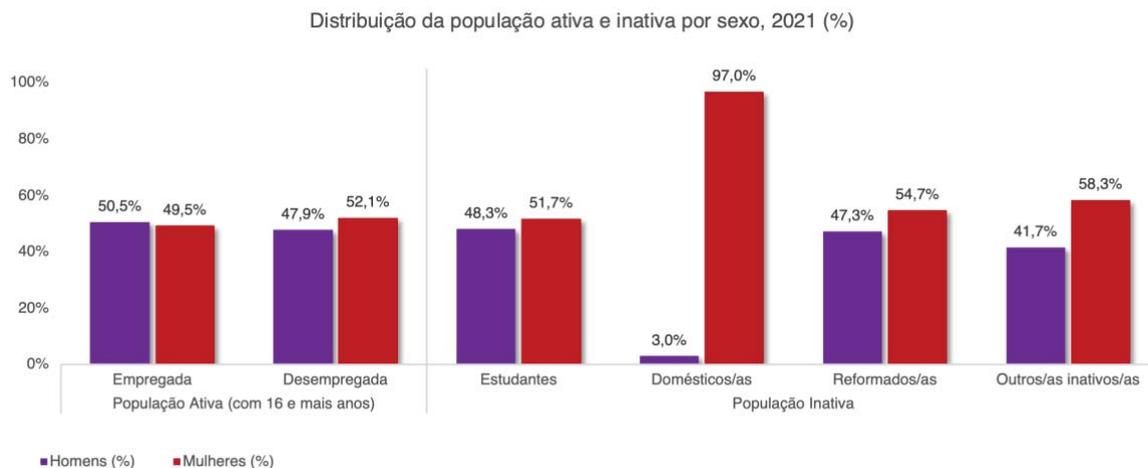


Figura 26 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2020 (%)

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%.

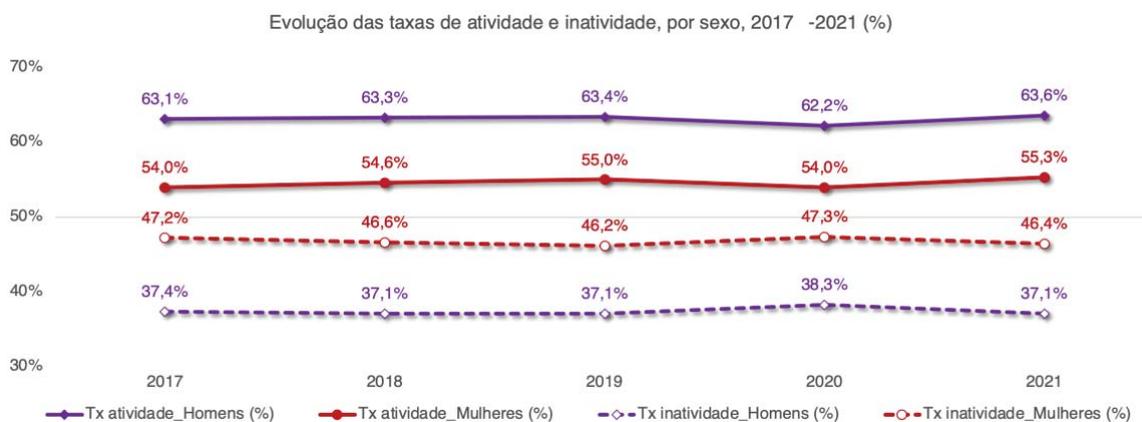


Figura 27 - Evolução das taxas de atividade e inatividade, por sexo, de 2017 a 2021 (%)

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.

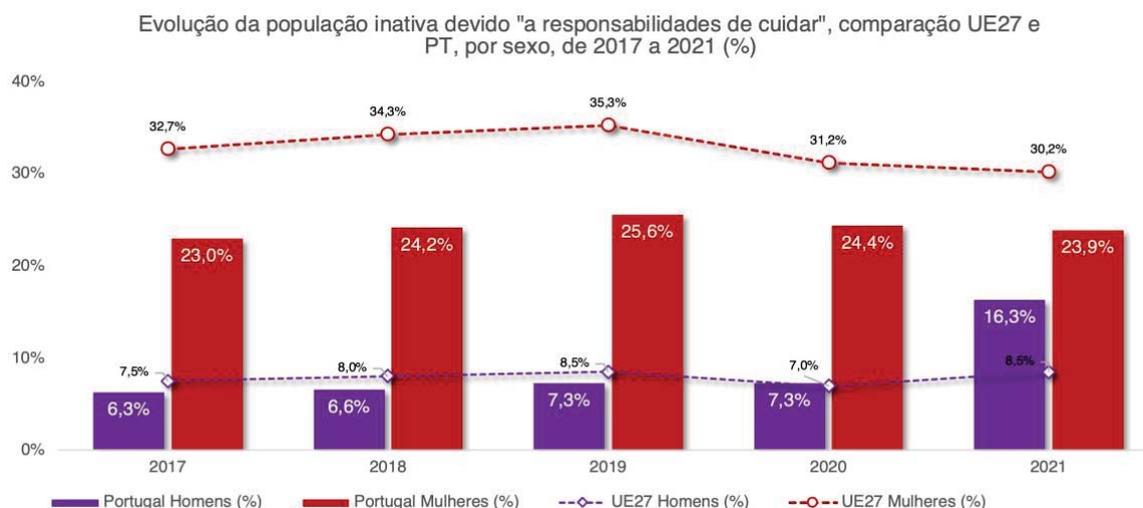


Figura 28 - Evolução da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”, comparação UE27 e Portugal, por sexo, de 2017 a 2021 (%)

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.

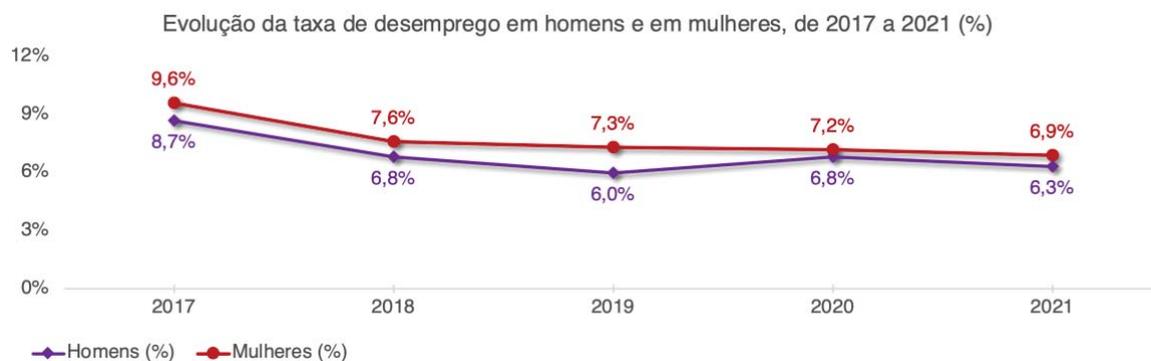


Figura 29 – Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens de 2017 a 2021 (%)

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.

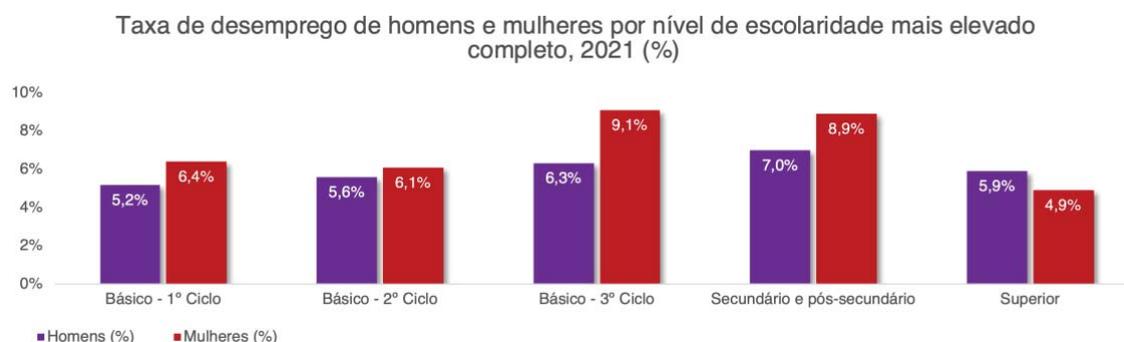


Figura 31 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2021 (%)

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.

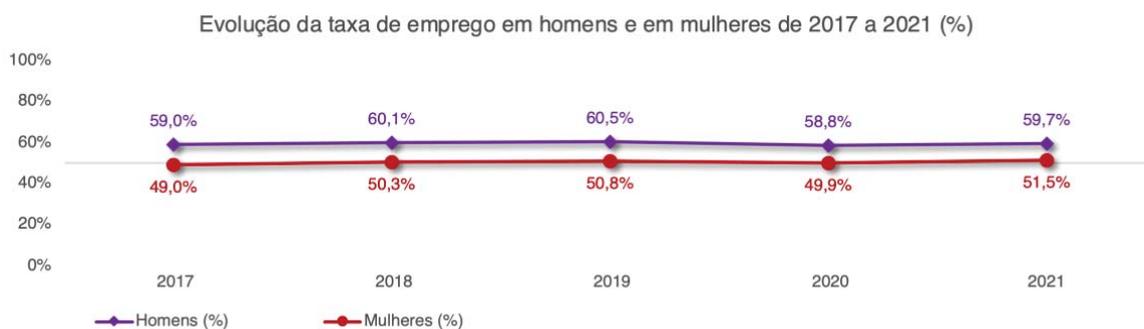


Figura 32 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2017-2021 (%)

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>

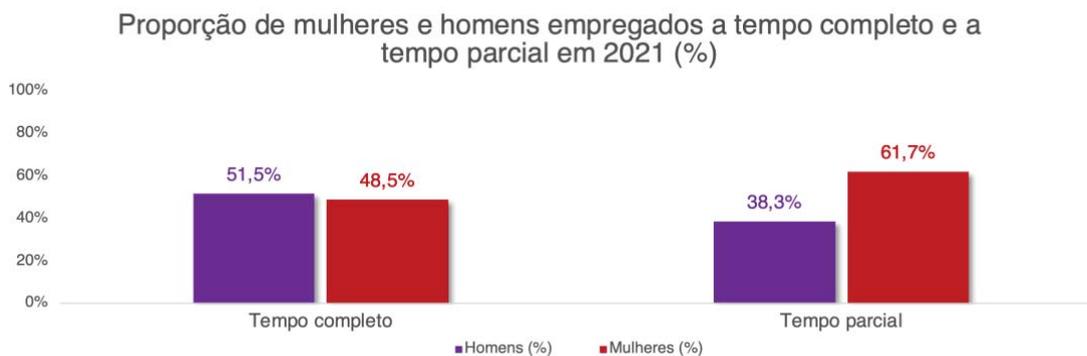


Figura 33 - População empregada por duração do trabalho e sexo em 2021 (%)

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.

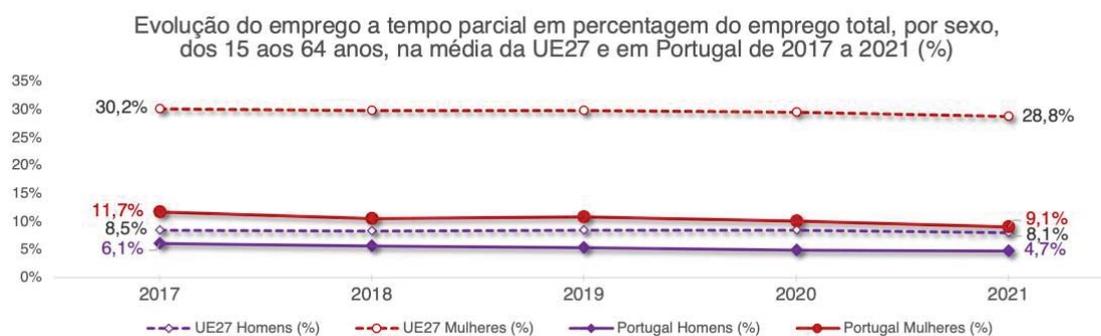


Figura 34 - Emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2017 a 2021 (%)

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.

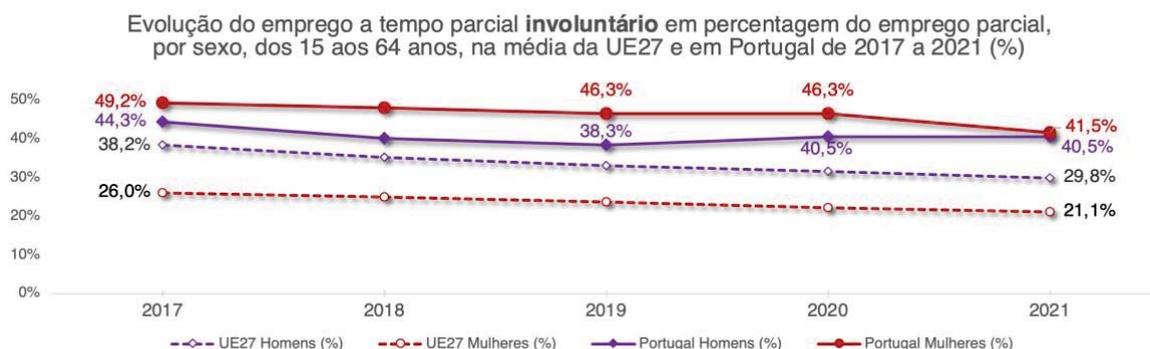


Figura 35 - Emprego a tempo parcial involuntário em percentagem do emprego parcial, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2017 a 2021 (%)

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%
Empregador	246,9	35,1%	170,3	39,0%	69,0%	76,5	28,6%	31,0%
Isolado	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.

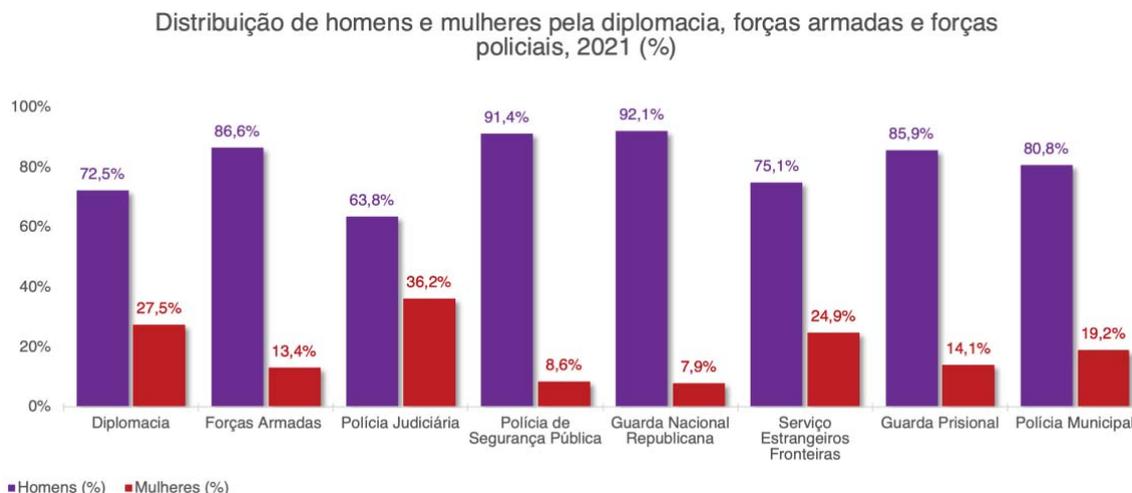


Figura 36 - Distribuição de homens e mulheres pela Diplomacia, Forças armadas e Forças policiais, 2021 (%)

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.

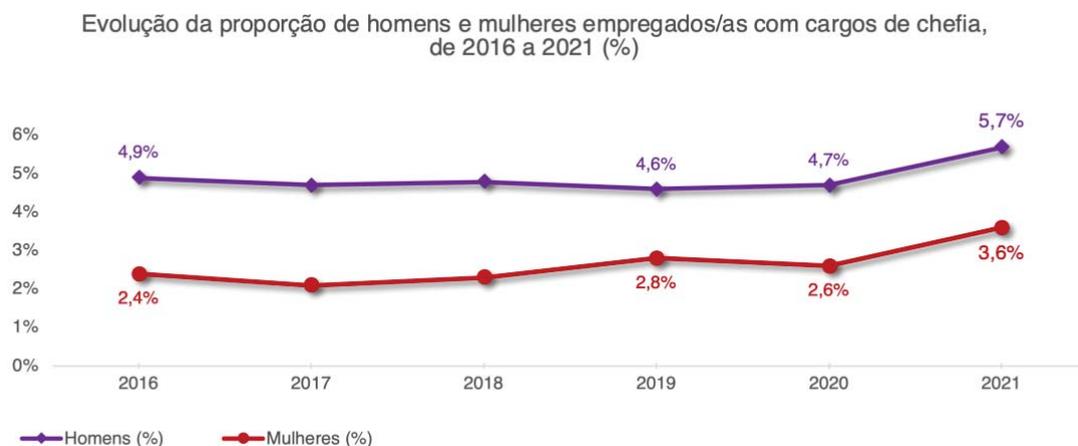


Figura 37 - Proporção da população empregada com cargos de chefia, 2016-2021 (%)

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>

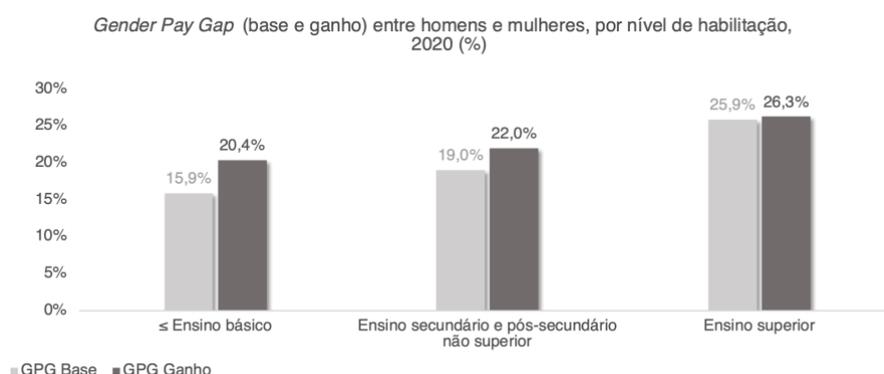


Figura 38 - Gender pay gap entre homens e mulheres, por nível de habilitação, 2020 (%)

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>

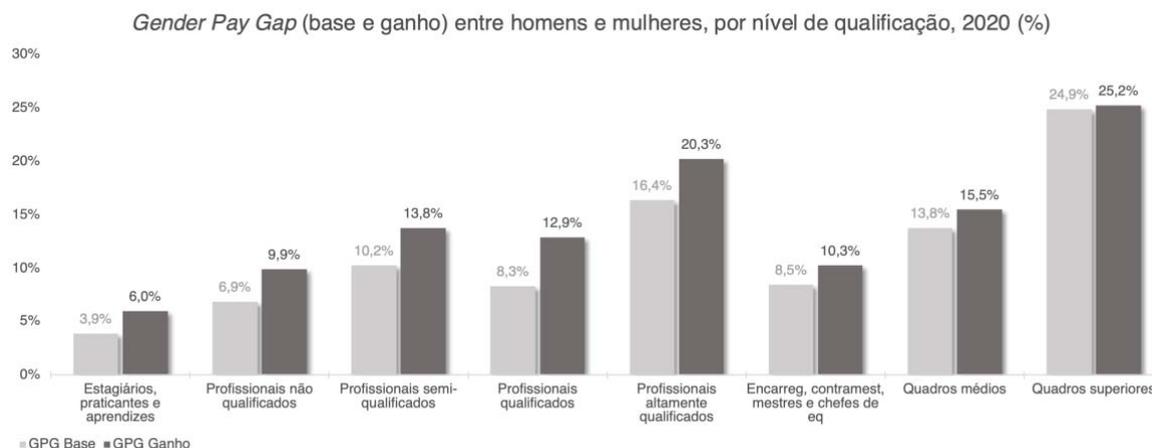


Figura 39 - Gender pay gap entre homens e mulheres, por nível de qualificação, 2020 (%)

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 1104,49€ 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 1344,54€, enquanto as mulheres apenas auferem 1128,35€, 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>

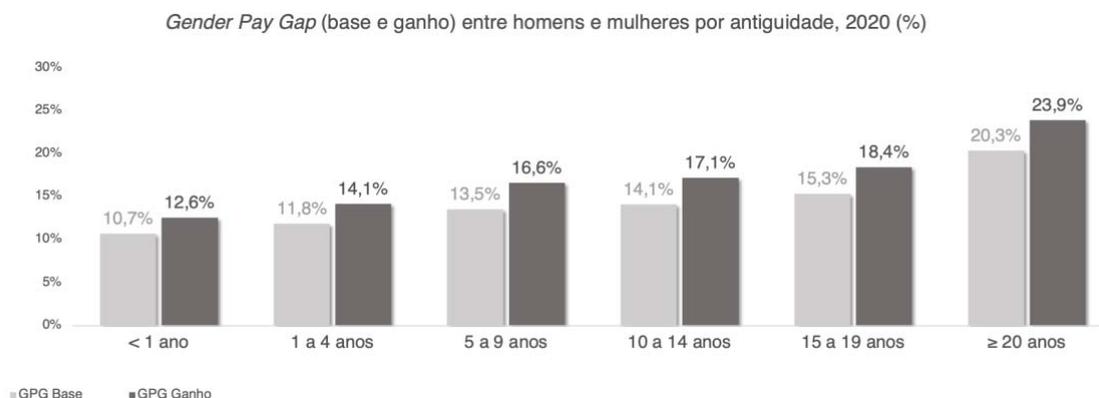


Figura 40 - Gender pay gap entre homens e mulheres, por antiguidade, 2020 (%)

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>

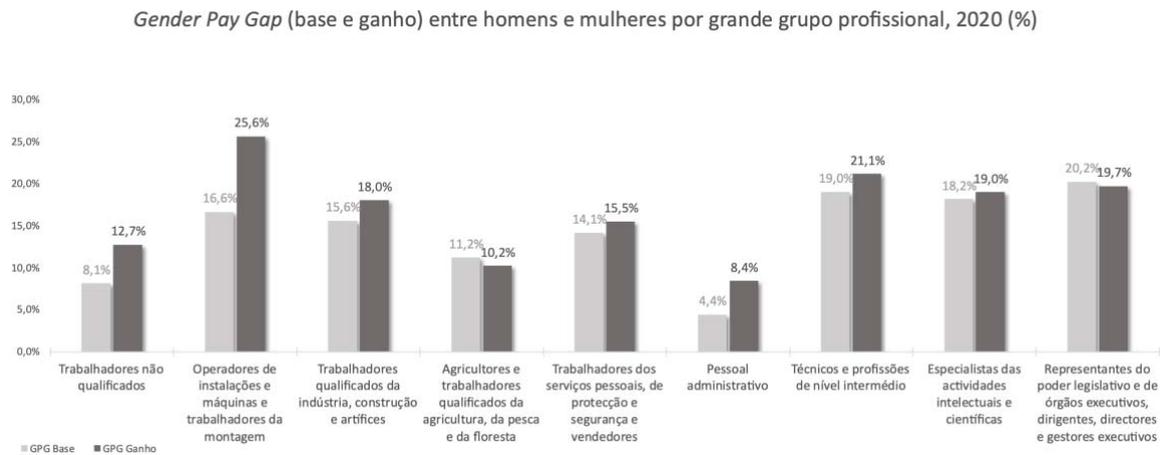


Figura 41 - *Gender pay gap* entre homens e mulheres, por grande grupo profissional, 2020 (%)

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.

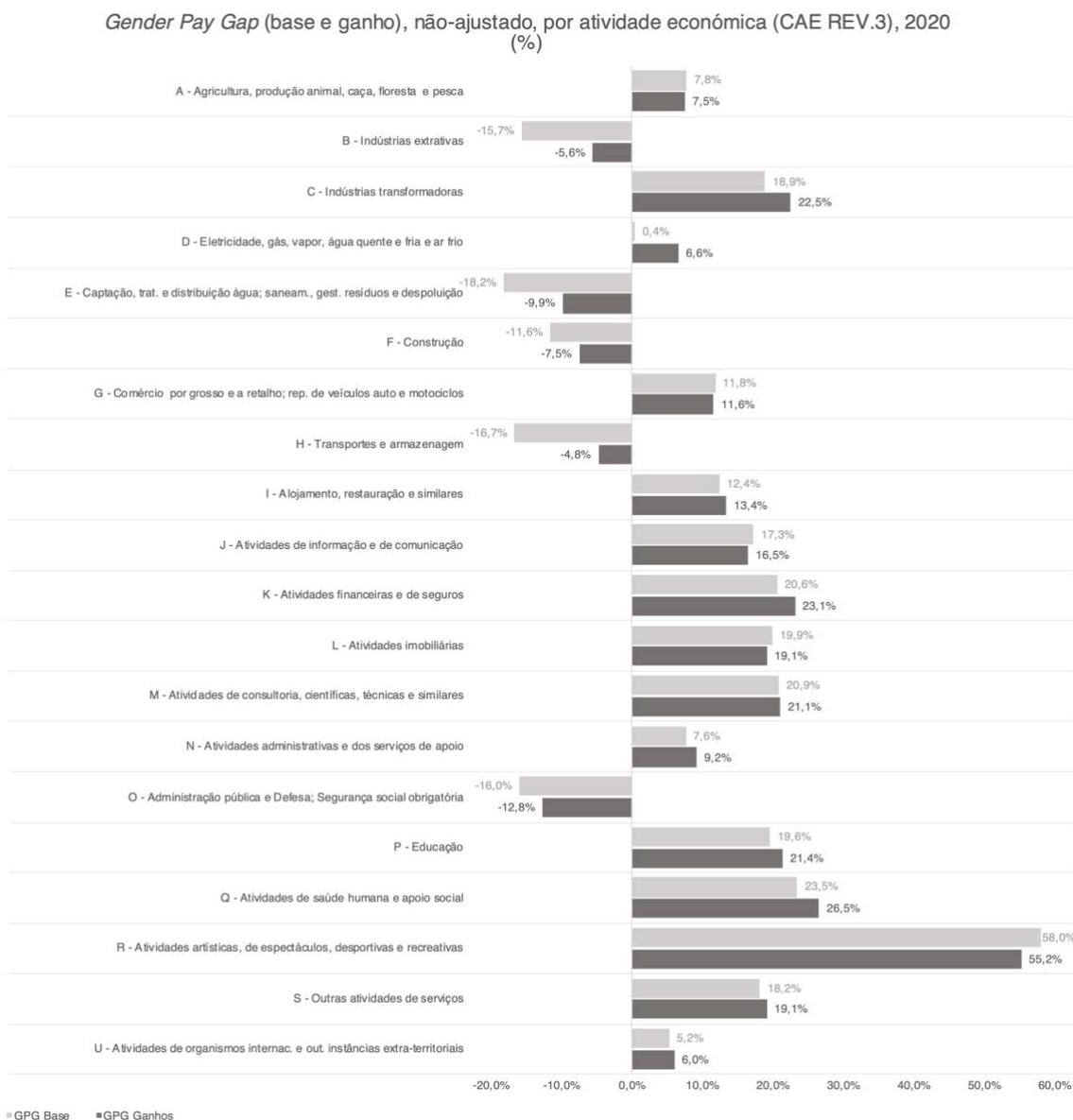


Figura 42 - *Gender pay gap* não-ajustado entre homens e mulheres, por setor de atividade económica, 2020 (%)

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;

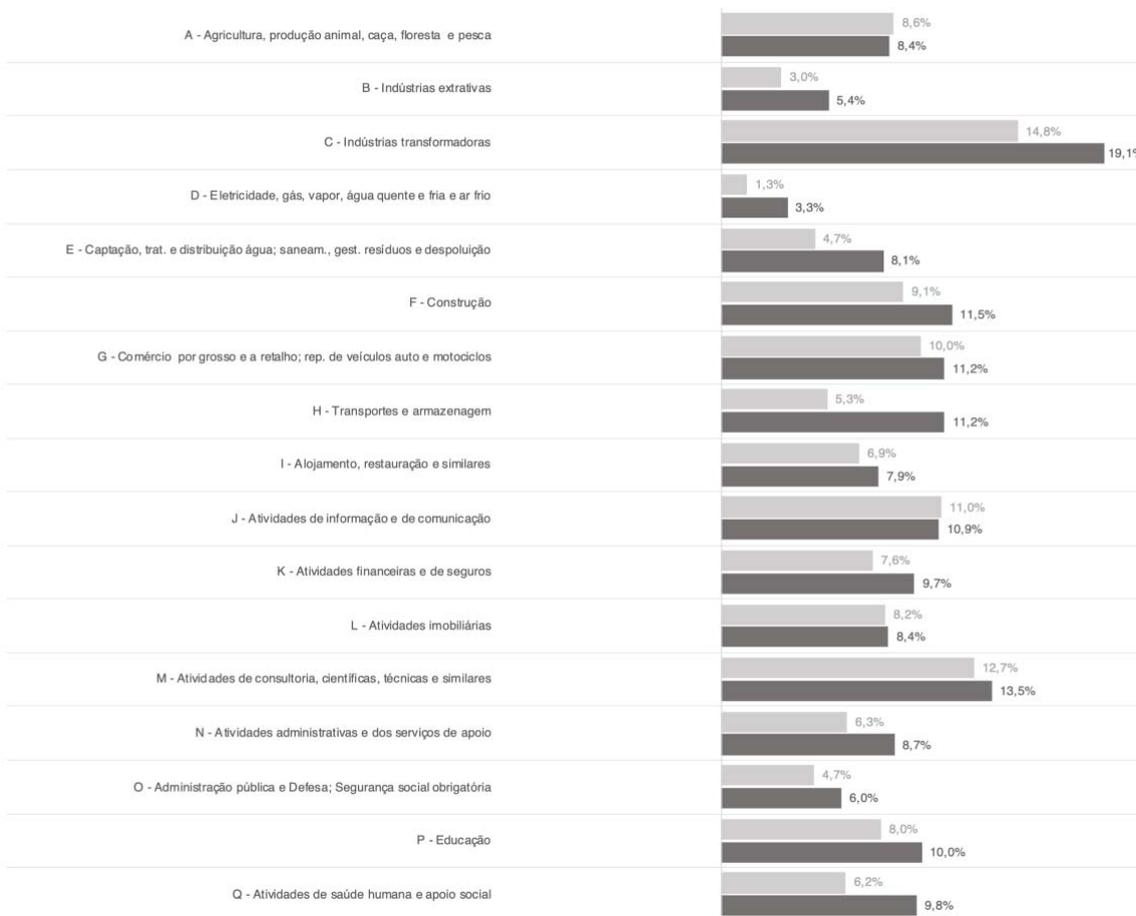
- Transportes e armazenagem: *gap* de -16,7% na remuneração base para -4,8% nos ganhos; e
- Administração pública, Defesa e Segurança social obrigatória: *gap* de -16,0% na remuneração base para -12,8% nos ganhos.

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 (%)



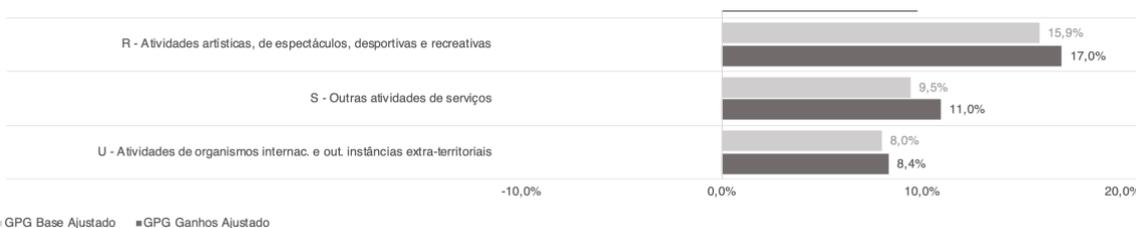


Figura 43 - Gender pay gap ajustado entre homens e mulheres, por setor de atividade económica, 2020 (%)

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.

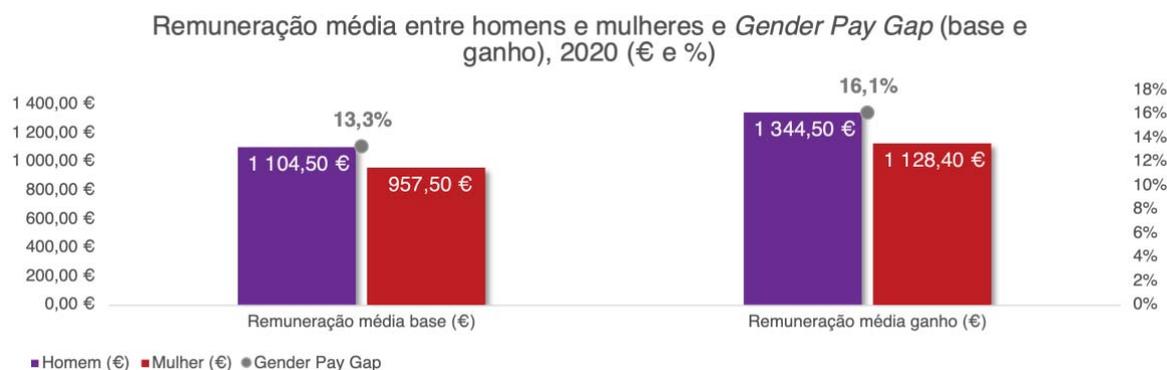


Figura 44 – Remuneração média entre homens e mulheres e *gender pay gap* (base e ganho) 2020 (%)

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.

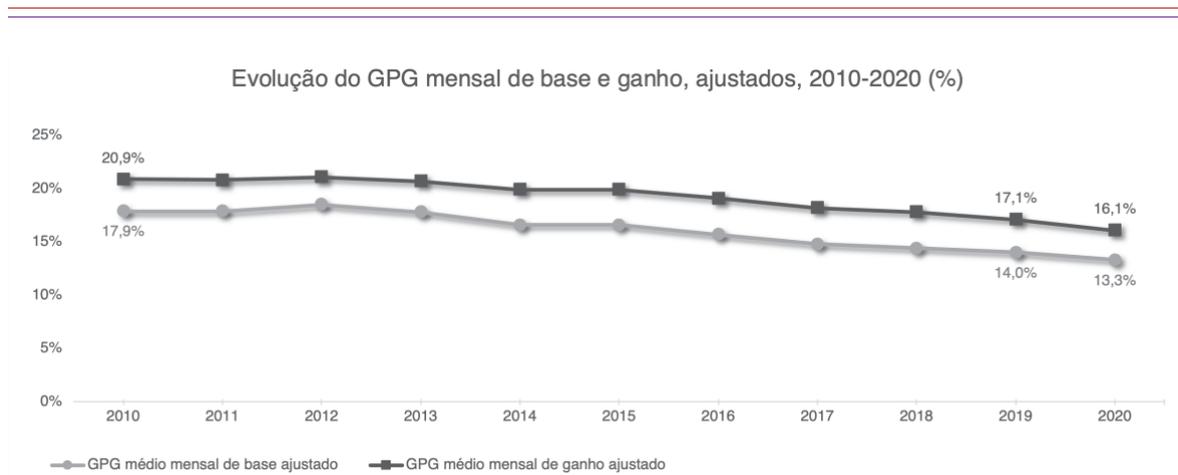


Figura 45 – Evolução do *gender pay gap* ajustado (base e ganho) entre homens e mulheres, 2010-2020 (%)

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.

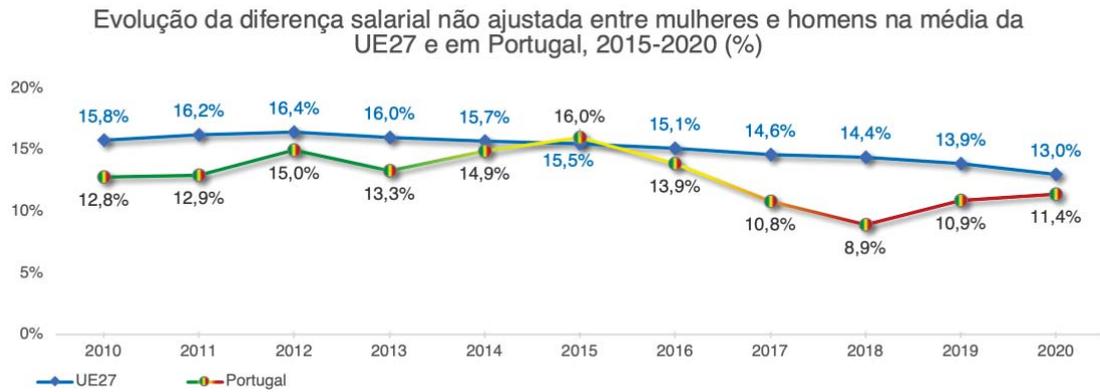


Figura 46 - Diferença salarial não-ajustada entre mulheres e homens, na média da UE27 e Portugal (%), 2010-2020

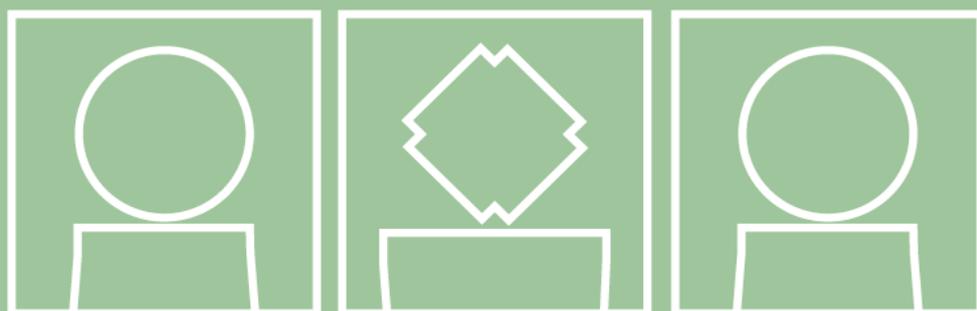
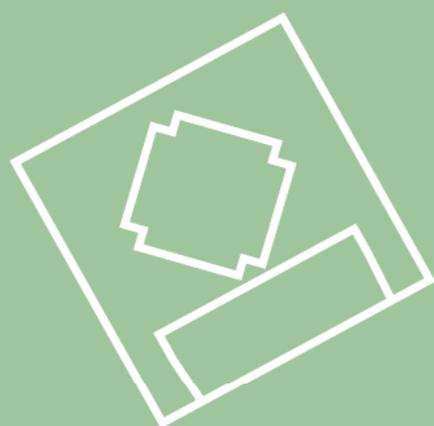
Fonte: EUROSTAT, Labour market statistics (Dados consultado a 25 de agosto de 2022)

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&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%.

6

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 político³¹.

A [Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março](#), 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 lista³².

B. ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Em 2022, as deputadas eleitas para a Assembleia da República (AR) representaram 37,0% de todos/as os/as deputados/as (85 num total de 230 deputados/as), valor bem mais elevado do que os 5,7% registados em 1976, mas mais baixo do que o atingido nas eleições para a AR anteriores, de 2019 (38,7%), ainda assim, abaixo do limiar mínimo estipulado por lei (40%).

³¹ 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%.

³² Esta última alteração já se encontrava em vigor aquando das eleições legislativas de 2019.

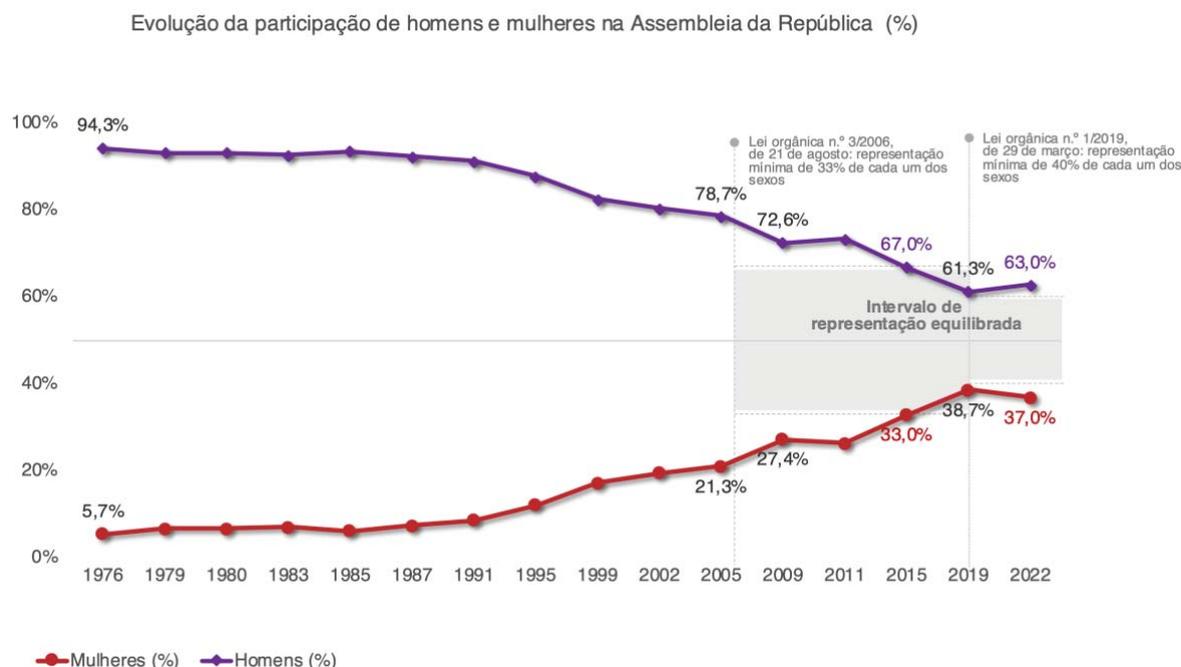


Figura 47 - Evolução da participação de homens e mulheres na Assembleia da República 1976-2022 (%)

Fonte: Assembleia da República/PORDATA (Dados consultados a 5 de abril de 2022)
<http://www.pordata.pt/Portugal/Mandatos+nas+eleicoes+para+a+Assembleia+da+República+deputados+do+sexo+feminino+em+percentagem+do+total+por+partido+político-2261>

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

É a partir de 2006, com a aprovação da chamada [Lei da Paridade](#)³³, 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.

Em 2019, a [Lei Orgânica n.º 1/2019](#), de 29 de março alterou a Lei da Paridade e passou a estabelecer o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens nos cargos e órgãos de decisão política. Mas nem em 2019 nem em 2022, esse limiar foi atingido, mantendo-se, atualmente, numa representatividade de 37% de mulheres deputadas.

³³ Lei Orgânica n.º 3/2006.

Nas eleições realizadas em 30 de janeiro de 2022, para a Assembleia da República, a distribuição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido foi a seguinte:

	Distribuição de deputadas/os eleitos/as (mandatos) por sexo e por partido, 2022			
	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Bloco de Esquerda (BE)	5	2	3	60,0%
Chega (CH)	12	11	1	8,3%
Iniciativa Liberal (IL)	8	5	3	37,5%
LIVRE (L)	1	1	0	0,0%
Partido Comunista Português (PCP)/Partido Ecologista “Os Verdes” (PEV)	6	3	3	50,0%
Partido Social Democrata (PPD/PSD) e coligações	77	49	28	36,4%
Partido Socialista (PS)	120	74	46	38,3%
Pessoas-Animais-Natureza (PAN)	1	0	1	100,0%
TOTAL	230	145	85	37,0%

Tabela 18 – Distribuição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido em 2022 (n.º e %)

Fonte: CNE (Dados consultados a 5 de abril de 2022)

https://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2022ar_mapa_oficial_resultados.pdf

C. GOVERNOS CONSTITUCIONAIS

O XXIII Governo Constitucional teve, na sua composição inicial, 50% de Ministras e 31,6% de Secretárias de Estado.

XXIII Governo	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Ministros/as (incluindo o 1º Ministro)	18	9	9	50,0
Secretários/as de Estado	38	26	12	31,6
Total	56	35	21	37,5

Tabela 19 – Composição inicial do XXIII Governo Constitucional (n.º e %)

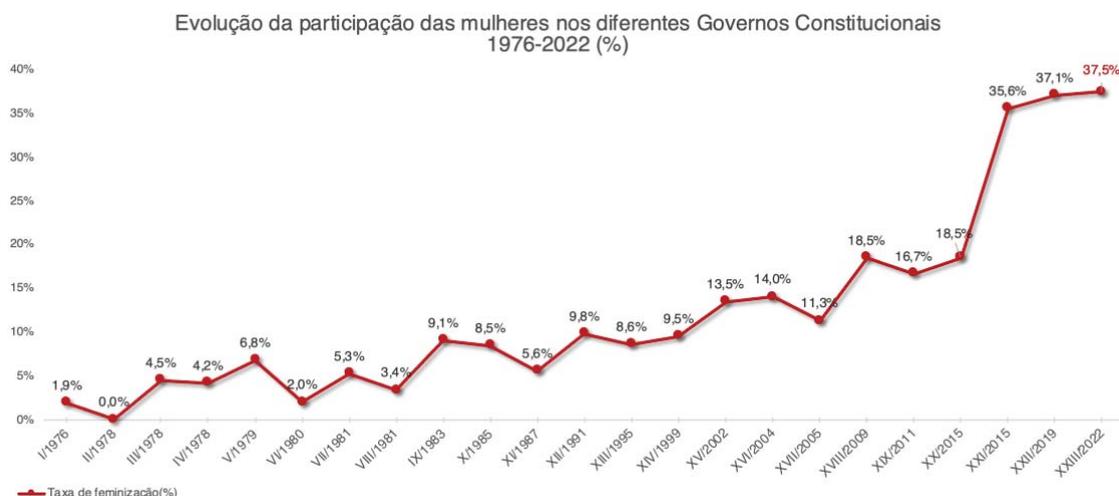
Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 2 de maio de 2022)

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/governo/composicao#>

Em 2022, o XXIII Governo teve, inicialmente, 18 ministros/as, incluindo o Primeiro-Ministro, dos/as quais 9 eram mulheres (50,0%).

Dos/as 38 Secretários/as de Estado, 12 eram mulheres (31,6%).

Regista-se uma evolução muito significativa, sobretudo nos últimos anos, relativamente à participação das mulheres nos diferentes Governos, que passou de 1,9% em 1976, para 37,5% em 2022.



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

Figura 48 – Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais, 1976-2022 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 7 de abril de 2022)

https://sdm.xpressnet.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=00014333&contexto=pgi&selTab=tab10

A tipologia BEIS³⁴ 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.

	Distribuição de homens e mulheres ministros/as no XXIII Governo Constitucional, segundo a tipologia BEIS, 2022		
	Homens	Mulheres	
	(n.º)	(n.º)	(%)
Funções básicas	3	4	57,1%
Funções económicas	2	1	33,3%
Funções infra-estruturais	2	1	33,3%
Funcões socioculturais	2	3	60,0%

Tabela 20 – Distribuição de homens e mulheres ministros/as no XXIII Governo Constitucional, segundo a tipologia BEIS, 2022 (n.º e %)

Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 2 de maio de 2022)

³⁴ Tipologia BEIS (Basic, Economy, Infrastructure, Socio-cultural) – sistema de classificação para agrupamento de unidades orgânicas ou departamentos ministeriais com missões e objetivos de natureza semelhante e áreas de atuação concorrentes ou complementares (Fonte: EUROSTAT). Integra quatro categorias / funções diferentes:

- Básicas: Ministério dos Negócios Estrangeiros, Ministério da Administração Interna, Ministério da Justiça, Ministério da Defesa Nacional, Presidência e Modernização Administrativa;
- Económicas: Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, Ministério da Economia; Ministério das Finanças; Ministério do Mar;
- Infraestruturais: Ministério do Ambiente e da Transição Energética, Ministério do Planeamento e Infraestruturas;
- Sócio-culturais: Ministério da Cultura, Ministério da Educação, Ministério da Saúde, Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/governo/composicao#>

No que respeita a Ministras a maior representação de mulheres encontra-se nas funções sócio-culturais (60,0%), seguida das funções básicas (57,1%).

D. PODER LOCAL: PRESIDÊNCIAS DE CÂMARA

No cargo de Presidente de Câmaras Municipais, a subrepresentação de mulheres é muito significativa, encontrando-se bastante distante o limiar mínimo de representação equilibrada entre os sexos (40%).

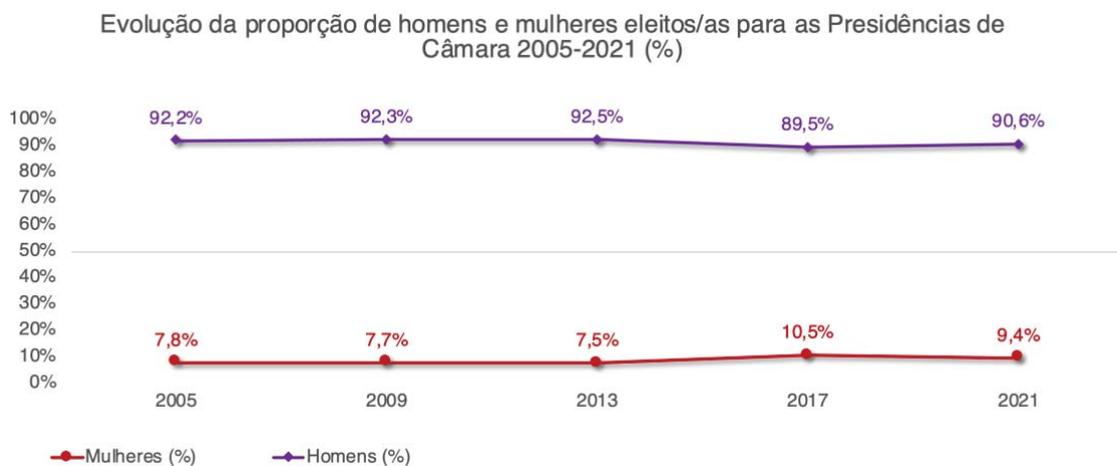


Figura 49 – Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para as Presidências de Câmara, 2005-2021 (%)

Fonte: SGMAI /Eleições autárquicas 2021 (Dados consultados a 24 de agosto de 2022)

<https://www.eleicoes.mai.gov.pt/autarquicas2021/candidatos>

Numa perspetiva longitudinal, assiste-se a uma gradual tendência de aumento da taxa de feminização de eleitos/as para as Presidências de Câmara, a qual, contudo, continua a não ter muita expressão (9,4% em 2021, o que corresponde a 29 mulheres presidentes de Câmara, num total de 308 municípios). Salienta-se que o valor alcançado em 2021 ainda foi inferior face ao de 2017.

E. 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 (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
AR Açores (2020)	57	42	15	26,3%
AR Madeira (2019)	47	33	14	29,8%

Tabela 21 – Resultados das Assembleias Regionais 2019 e 2020 (n.º e %)

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

<http://www.cne.pt/>

F. PARLAMENTO EUROPEU

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

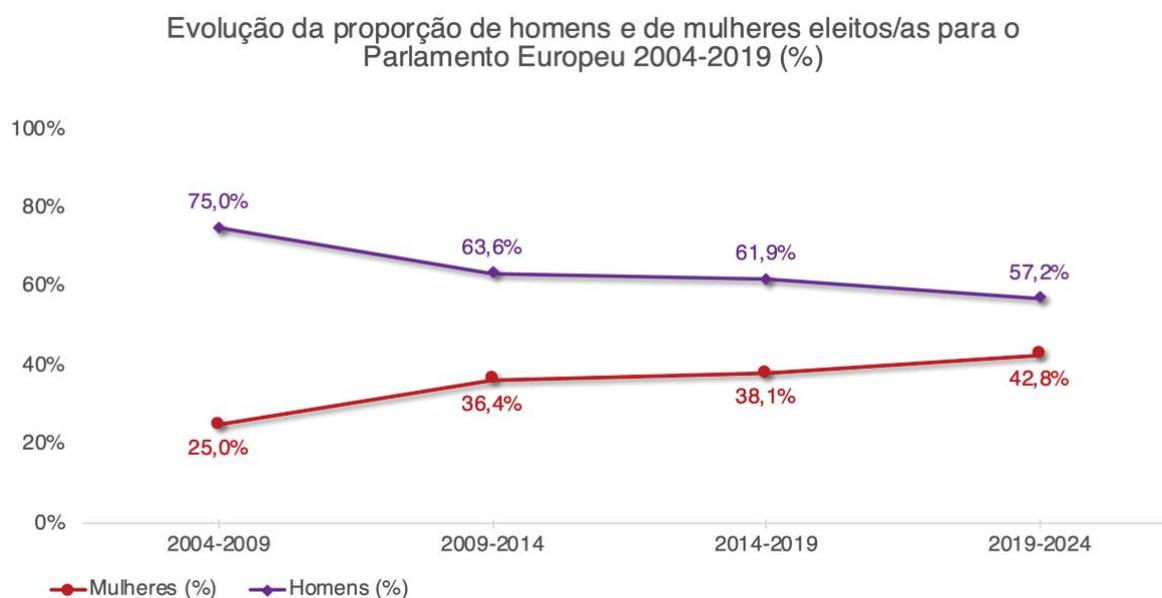


Figura 50 - Evolução da participação de deputadas/os eleitos/as portuguesas para o Parlamento Europeu, 2004-2019 (%)

Fonte: Diário da República Eletrónico – Mapa Oficial n.º 5/2019 (Dados consultados em 22 de agosto de 2022)

<https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/122606792/details/maximized>

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.

G. SETOR DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

1. Administração Pública

A Lei n.º 26/2019, de 28 de março 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.

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	1 783	12,8%	1 018	16,2%	57,1%	765	10,0%	42,9%
Dirigente superior de 1.º grau	663	37,2%	445	43,7%	67,1%	218	28,5%	32,9%
Dirigente superior de 2.º grau	1 120	62,8%	573	56,3%	51,2%	547	71,5%	48,8%
Dirigente intermédio	12 171	87,2%	5 268	83,8%	43,3%	6 903	90,0%	56,7%
Dirigente intermédio de 1º grau	3 000	24,6%	1 491	28,3%	49,7%	1 509	21,9%	50,3%
Dirigente intermédio de 2º grau	6 056	49,8%	2 586	49,1%	42,7%	3 470	50,3%	57,3%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	3 115	25,6%	1 191	22,6%	38,2%	1 924	27,9%	61,8%
Total	13 954	100,0%	6 286	100,0%	45,0%	7 668	100,0%	55,0%

Tabela 22 - Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

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

https://www.dgaep.gov.pt//upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

De acordo com dados da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em 2021, o conjunto dos organismos da Administração Pública tinha no total 733 896 trabalhadores/as, dos/as quais 282 660 eram homens e 451 236 eram mulheres.

Apesar de existirem mais mulheres do que homens, elas encontram-se sub-representadas nos cargos de Direção mais elevados:

- Os homens ainda são majoritários em todos os cargos de dirigentes superior (de 1.º e 2.º graus);
- As mulheres encontram-se mais representadas nos cargos de direção intermédia (especialmente nos mais baixos, de 3.º e 2.º graus).

No entanto, é de destacar que entre os cargos de direção intermédia e entre os cargos de direção superior de 2.º grau já se atingiu o limite de representatividade estipulado por Lei.

a. Administração Pública Central

Na Administração Pública Central, em 2021, os homens eram majoritários em todos os cargos de Direção Superior de 1.º e 2.º grau.

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1.º, 2.º ou 3.º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	1 330	17,0%	739	20,8%	55,6%	591	13,9%	44,4%
Dirigente superior de 1.º grau	400	30,1%	265	35,9%	66,3%	135	22,8%	33,8%
Dirigente superior de 2.º grau	930	69,9%	474	64,1%	51,0%	456	77,2%	49,0%
Dirigente intermédio	6 488	83,0%	2 822	79,2%	43,5%	3 666	86,1%	56,5%
Dirigente intermédio de 1.º grau	2 076	32,0%	981	34,8%	47,3%	1 095	29,9%	52,7%
Dirigente intermédio de 2.º grau	2 924	45,1%	1 256	44,5%	43,0%	1 668	45,5%	57,0%
Dirigente intermédio de ≥3.º grau	1 488	22,9%	585	20,7%	39,3%	903	24,6%	60,7%
Total	7 818	100,0%	3 561	100,0%	45,5%	4 257	100,0%	54,5%

Tabela 23 - Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1.º, 2.º 3.º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

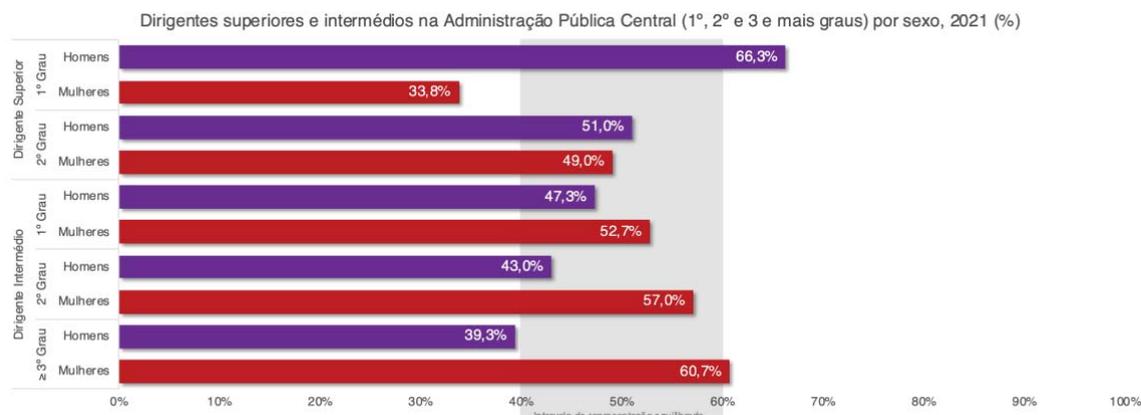


Figura 51 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Pública Central, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Ao analisar a representação de homens e mulheres nos cargos de chefia na Administração Pública Central, no ano de 2021, constata-se que os homens são majoritários em todos os cargos de Direção Superior de 1.º e 2.º grau (respetivamente 66,3% e 51,0%). No entanto, no que respeita aos cargos de dirigentes superiores 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). Por outro lado, verifica-se uma sobre-representação das mulheres em cargos dirigentes intermédios de 3º grau (60,7%) pelo que o intervalo de representatividade equilibrada também não foi atingido.

b. Administração Regional dos Açores

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

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	121	29,4%	68	31,6%	56,2%	53	26,9%	43,8%
Dirigente superior de 1.º grau	59	48,8%	39	57,4%	66,1%	20	37,7%	33,9%
Dirigente superior de 2.º grau	62	51,2%	29	42,6%	46,8%	33	62,3%	53,2%

Dirigente intermédio	291	70,6%	147	68,4%	50,5%	144	73,1%	49,5%
Dirigente intermédio de 1º grau	92	31,6%	52	35,4%	56,5%	40	27,8%	43,5%
Dirigente intermédio de 2º grau	154	52,9%	65	44,2%	42,2%	89	61,8%	57,8%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	45	15,5%	30	20,4%	66,7%	15	10,4%	33,3%
Total	412	100,0%	215	100,0%	52,2%	197	100,0%	47,8%

Tabela 24 - Emprego na Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

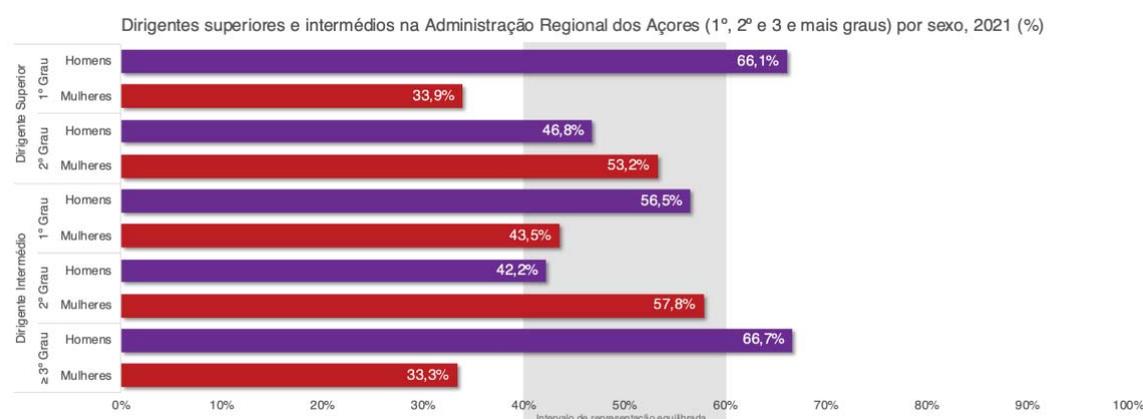


Figura 52 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Regional dos Açores, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Na Administração Regional dos Açores, em 2021, 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 33,9%. No entanto, entre os cargos de dirigentes superiores de 2.º grau já foi atingido o limiar mínimo de representação imposto por lei.

Contrariamente ao que se passa na globalidade do setor da Administração Pública, existe uma sobre-representação masculina nos cargos intermédios de 3º ou mais grau (66,7%) pelo que, neste caso, não foi atingido o intervalo de representatividade equilibrada.

c. Administração Regional da Madeira

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

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	98	17,2%	60	22,3%	61,2%	38	12,6%	38,8%
Dirigente superior de 1.º grau	51	52,0%	33	55,0%	64,7%	18	47,4%	35,3%
Dirigente superior de 2.º grau	47	48,0%	27	45,0%	57,4%	20	52,6%	42,6%
Dirigente intermédio	473	82,8%	209	77,7%	44,2%	264	87,4%	55,8%
Dirigente intermédio de 1º grau	255	53,9%	129	61,7%	50,6%	126	47,7%	49,4%
Dirigente intermédio de 2º grau	216	45,7%	78	37,3%	36,1%	138	52,3%	63,9%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	2	0,4%	2	1,0%	100,0%	0	0,0%	0,0%
Total	571	100,0%	269	100,0%	47,1%	302	100,0%	52,9%

Tabela 25 - Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

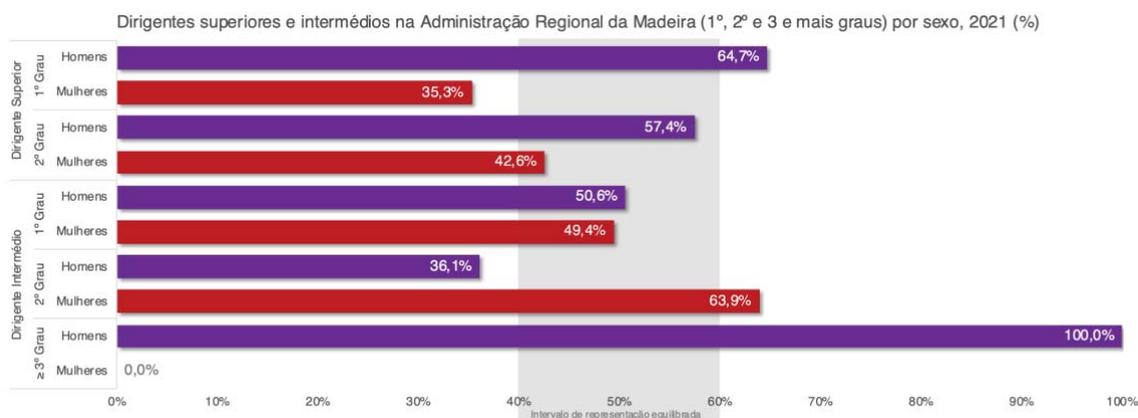


Figura 53 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Regional da Madeira, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Na Administração Regional dos Açores, em 2021, os homens eram maioritários nos cargos de chefia mais altos (dirigente superior de 1º grau e dirigente intermédio de 1º grau), bem como do cargo de dirigente intermédio de 3º grau, e as mulheres maioritárias no cargo de dirigente intermédio de 2º grau.

Só no 2º grau de dirigente superior e no 1º grau de dirigente intermédio estão cumpridas as representatividades equilibradas impostas por Lei.

d. Administração Local

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

Dirigentes superiores e intermédios	Emprego no setor da Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2021							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa masc. (%)	(n.º)	Distrib. perc. (%)	Taxa fem. (%)
Dirigente superior	216	5,3%	146	7,4%	67,6%	70	3,3%	32,4%
Dirigente superior de 1.º grau	147	68,1%	106	72,6%	72,1%	41	58,6%	27,9%
Dirigente superior de 2.º grau	69	31,9%	40	27,4%	58,0%	29	41,4%	42,0%
Dirigente intermédio	3 896	94,7%	1 820	92,6%	46,7%	2 076	96,7%	53,3%
Dirigente intermédio de 1º grau	513	13,2%	304	16,7%	59,3%	209	10,1%	40,7%
Dirigente intermédio de 2º grau	2 347	60,2%	1 077	59,2%	45,9%	1 270	61,2%	54,1%
Dirigente intermédio de ≥3º grau	1 036	26,6%	439	24,1%	42,4%	597	28,8%	57,6%
Total	4 112	100,0%	1 966	100,0%	47,8%	2 146	100,0%	52,2%

Tabela 26 - Emprego na Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

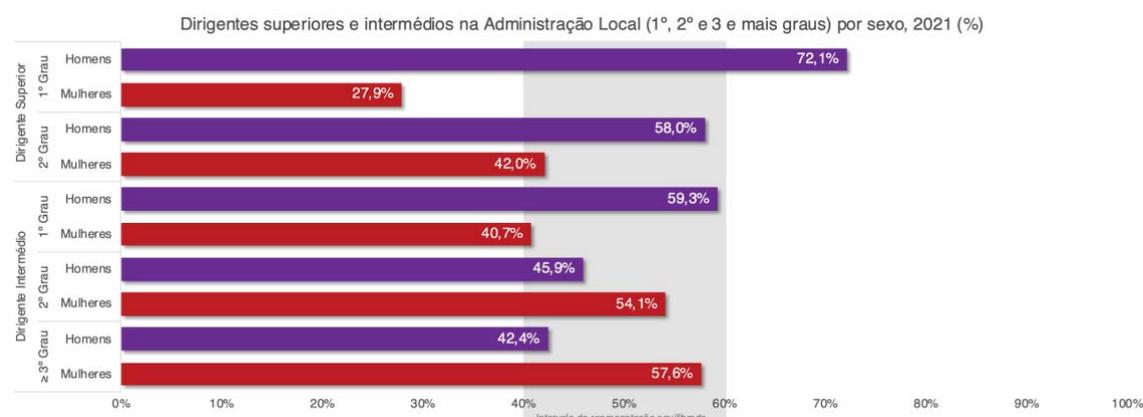


Figura 54 – Dirigentes superiores e intermédios na Administração Local, segundo o grau do cargo dirigente (1º, 2º ou 3º), por sexo, 2021 (%)

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

https://www.dgaep.gov.pt/upload/DIOEP/2022/BOEP22/DGAEP-DIOEP_Quadros_CAP1-Administracoes_Publicas_BOEP22-2022jun.xlsx

Na administração local, em 2021, as mulheres estão particularmente sub-representadas nos cargos de direção superior (32,4%) e particularmente nos cargos de direção superior de 1º grau, onde constituem apenas 27,9%.

Na administração local não se atingiu o limiar mínimo de representação estipulado por lei no cargo dirigente superior de 1º grau.

H. 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 administração³⁵ e de fiscalização³⁶ das entidades do setor público empresarial³⁷ e das empresas cotadas em bolsa³⁸. A Lei é aplicável, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local e determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização:

³⁵ “Órgãos de administração”: conselhos diretivos, conselhos executivos, conselhos de gestão, conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

³⁶ “Órgãos de fiscalização”: conselhos fiscais, conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas.

³⁷ “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

³⁸ “Empresas cotadas em bolsa”: 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.

De acordo com os dados do Instituto Europeu da Igualdade de Género (EIGE) que permite uma comparação entre os vários países da UE27, verifica-se uma evolução constante e positiva da participação das mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa, tanto na UE27 como em Portugal.

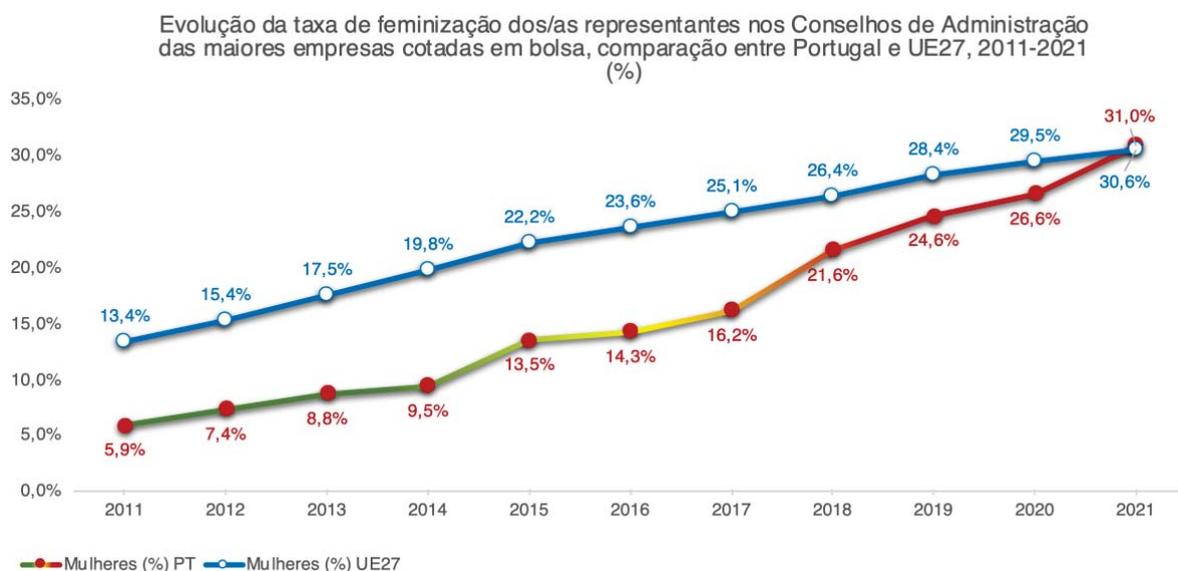


Figura 55 - Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa comparação entre Portugal e UE27, 2011-2021 (%)

Fonte: EIGE/Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives (Dados consultados a 20 de junho de 2022)

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, sendo que em Portugal a presença de mulheres

nos conselhos de administração das empresas do PSI 20, em 2021, já ultrapassou a média da UE27 em 0,4pp;

- A evolução muito expressiva, da taxa de feminização dos conselhos de administração, em Portugal, que passou de 16,2% em 2017 para 31,0% em 2021 poderá refletir os ajustes realizados pelas empresas após aprovação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

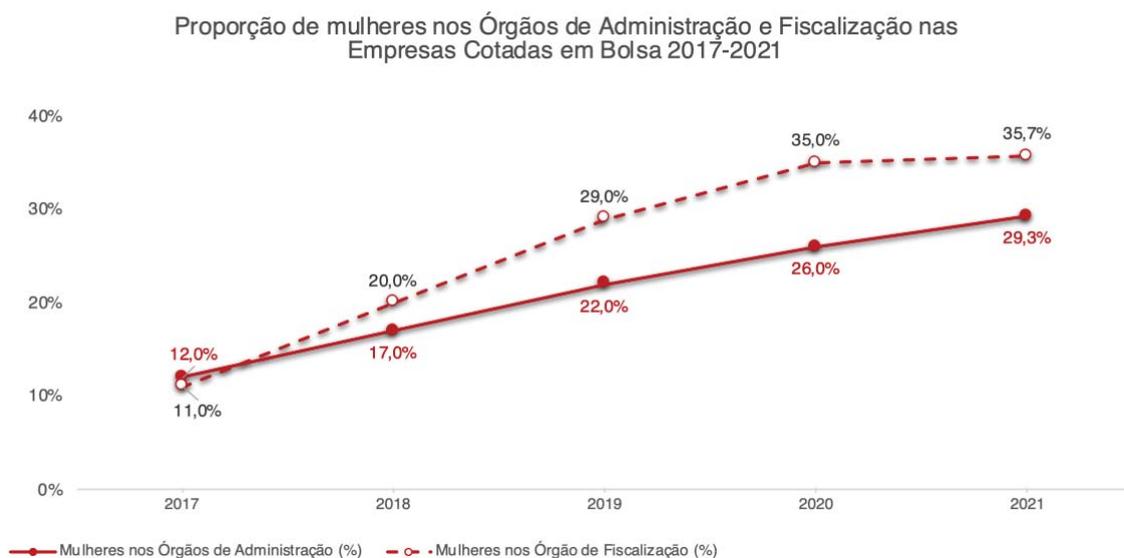


Figura 56 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2017-2021 (%)

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

Entre 2017 e 2021 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.

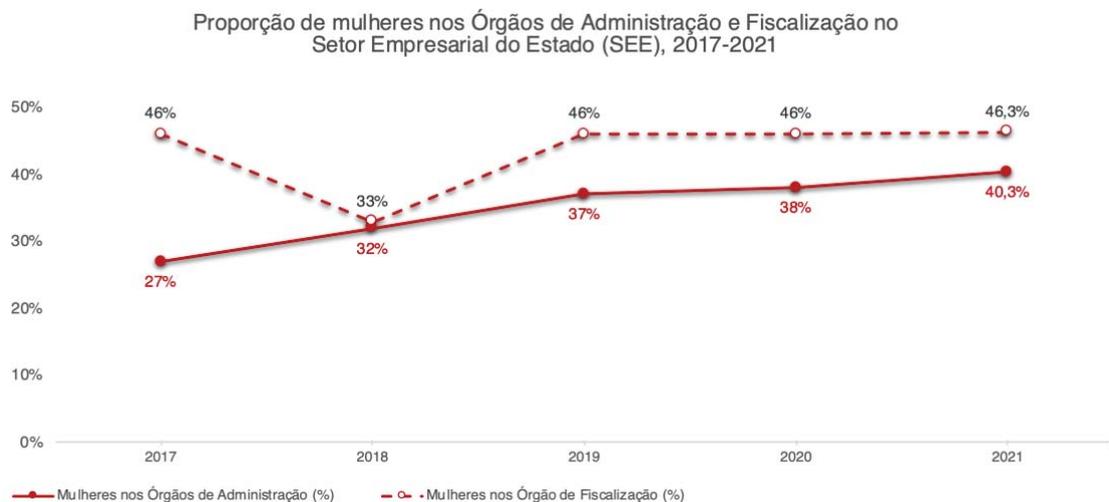
No entanto, destaca-se que no que respeita aos Órgãos de Administração nas Empresas cotadas em Bolsa já foi ultrapassado o primeiro patamar (representação mínima de 20% de cada sexo³⁹) mas ainda não se atingiu o segundo limiar estipulado por lei a partir de janeiro 2020: 33,3%⁴⁰, na medida em que, em 2021, as mulheres continuam a constituir apenas 29,3% enquanto os homens representam 70,7% das pessoas nesses cargos.

³⁹ Limiar de 20% aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018

⁴⁰ Limiar de 33,3% é aplicável a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020

I. 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 57 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado (SEE), 2017-2021 (%)

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

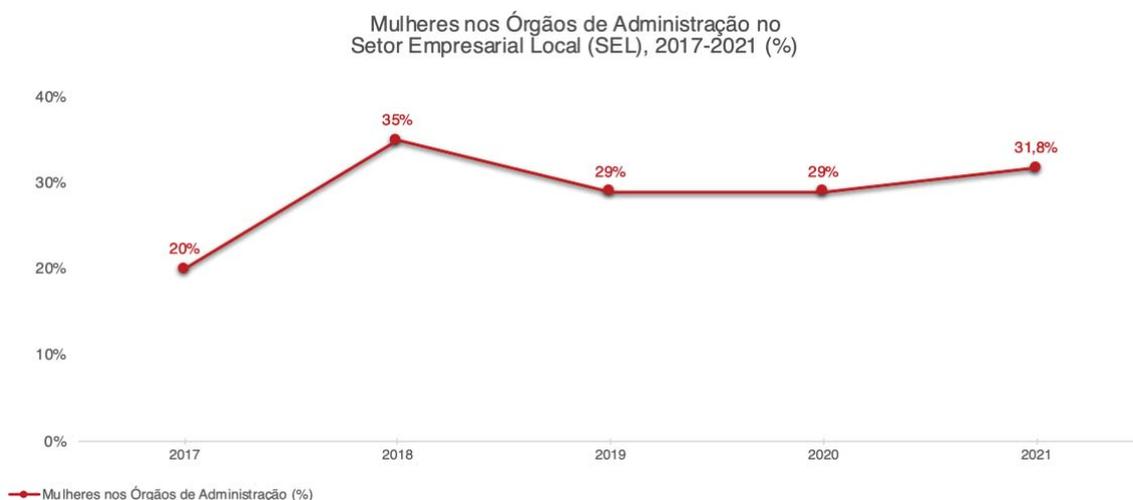
Tendência progressiva e constante do aumento de mulheres nos órgãos de administração do Setor Empresarial do Estado, passando de 27% em 2017 para 40,3%, em 2021.

No período observado existem sempre mais mulheres nos órgãos de fiscalização do SEE do que nos órgãos de administração: em 2021 existia uma diferença de 5,9pp.

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, desde 2019 (33,3%, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2018).

J. SETOR EMPRESARIAL LOCAL

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



Nota: O Setor Empresarial Local não é aplicável aos Órgãos de Fiscalização (fiscal único)

Figura 58 - Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2017-2021 (%)

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

Após uma subida na proporção de mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local (SEL) 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 2021, no SEL não se tinha atingido o limiar mínimo de representação de cada sexo estipulado por lei (aplicável, com as necessárias adaptações, a este setor) de 33,3%, pois a proporção de mulheres ainda se mantinha nos 31,8%, enquanto a proporção de homens ronda os 68,2%.

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. No entanto, tem-se assistido a um aumento progressivo de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão, principalmente devido aos ajustes efetuados após a publicação de leis que estipulam a representatividade equilibrada entre homens e mulheres.

K. 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.

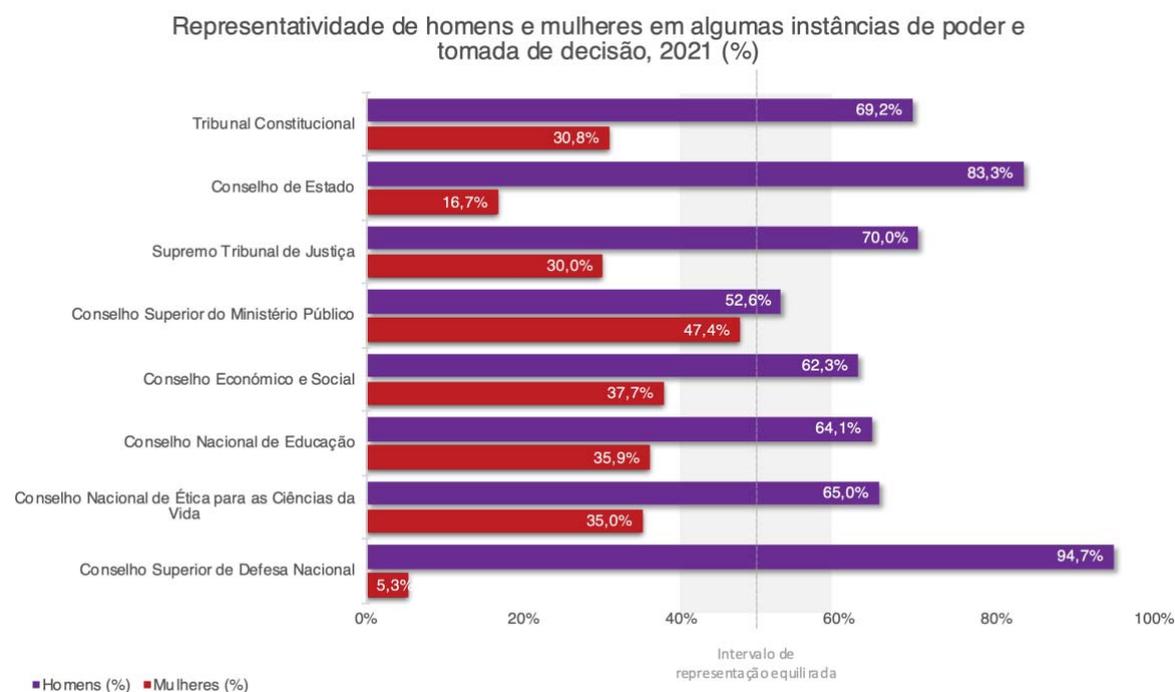


Figura 59 - Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2021 (n.º e %)

Fontes: Dados consultados a 20 de junho de 2022.

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.pgr.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>

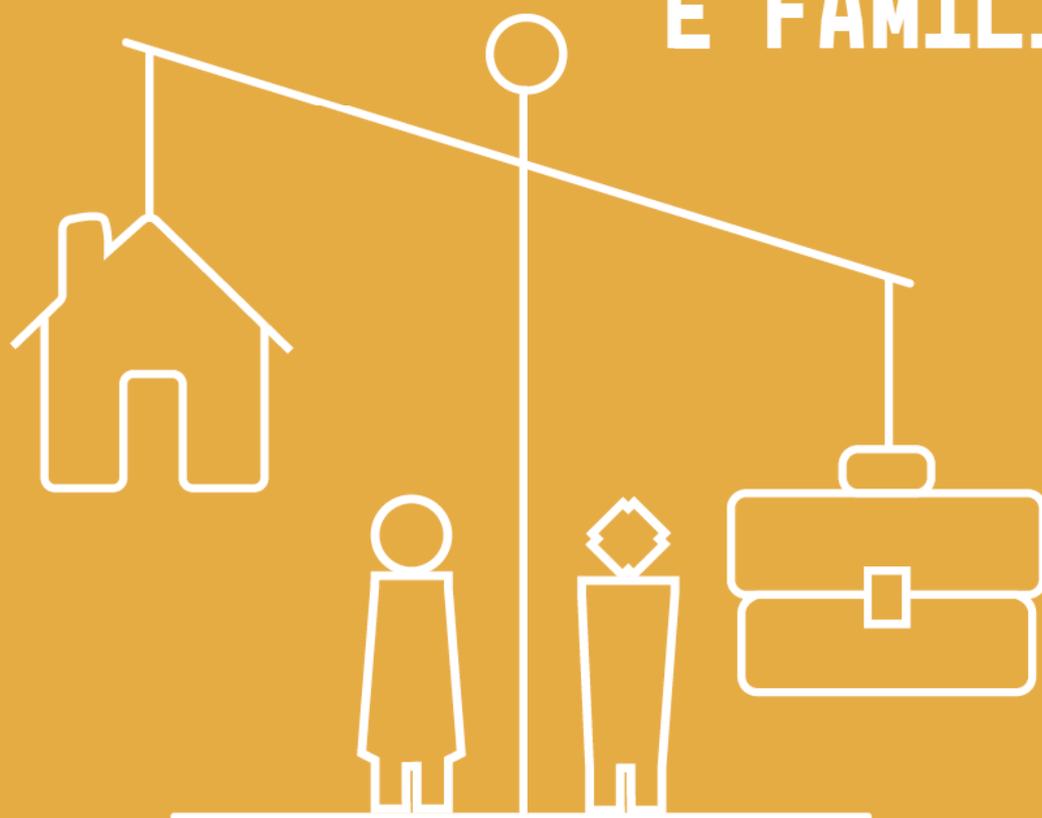
Conselho Superior de Defesa Nacional - <https://www.presidencia.pt/presidente-da-republica/as-funcoes/conselho-superior-de-defesa-nacional/>

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 16,7% ou ainda no Conselho Superior de Defesa Nacional onde é de apenas 5,3%.

O Conselho Superior do Ministério Público é a única instância onde a representação de mulheres já ultrapassa os 40%.

7

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 [Lei n.º 142/99, de 31 de agosto](#), 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 [Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho](#), 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 [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#), 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.

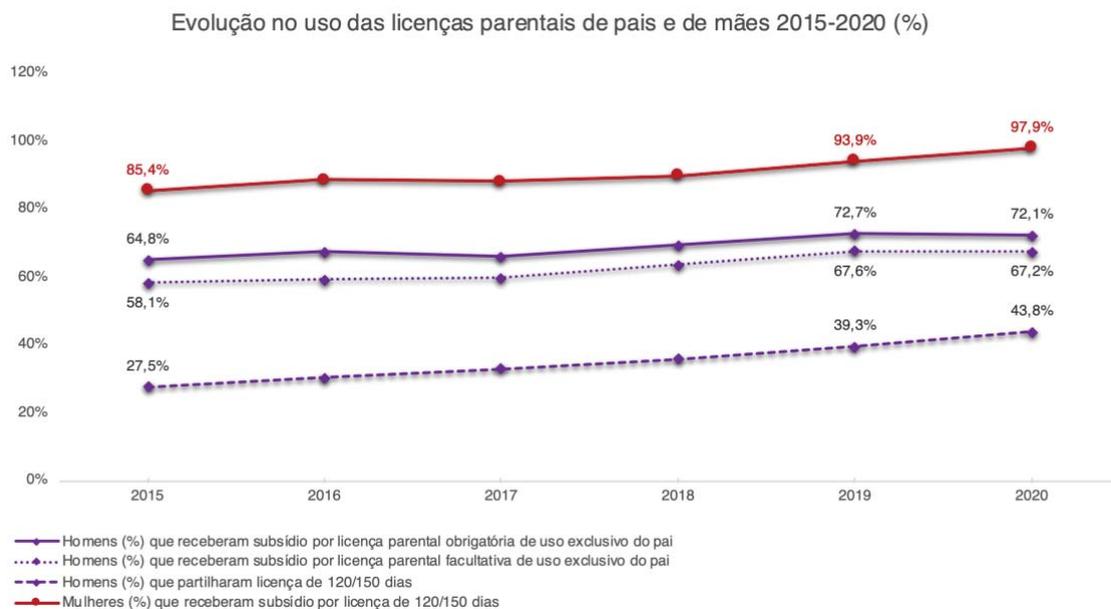


Figura 60 - Homens e mulheres que gozaram licenças parentais relativamente às crianças nascidas 2015-2020 (%)

Fonte: CITE - Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2020 (Dados consultados a 18 de outubro de 2022)

<https://cite.gov.pt/documents/14333/193229/Relatório+Lei+10+2019/84c19921-6f87-4666-a749-a18e3518a00e>

Constata-se uma evolução sensível da proporção de homens que receberam subsídio por licença parental (obrigatória e facultativa). A evolução da proporção de homens que partilharam a licença de 120/150 dias tem vindo a ser mais expressiva, passando de 27,5% em 2015 para 43,8% em 2020.

Contudo, relativamente ao número de crianças nascidas, as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais.

Em 2020, em cada 100 crianças que nasceram, praticamente 98 mulheres gozaram a licença de 120/150 dias e cerca de 40 homens partilharam essa licença.

B. ESTRATÉGIA DE BARCELONA

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.

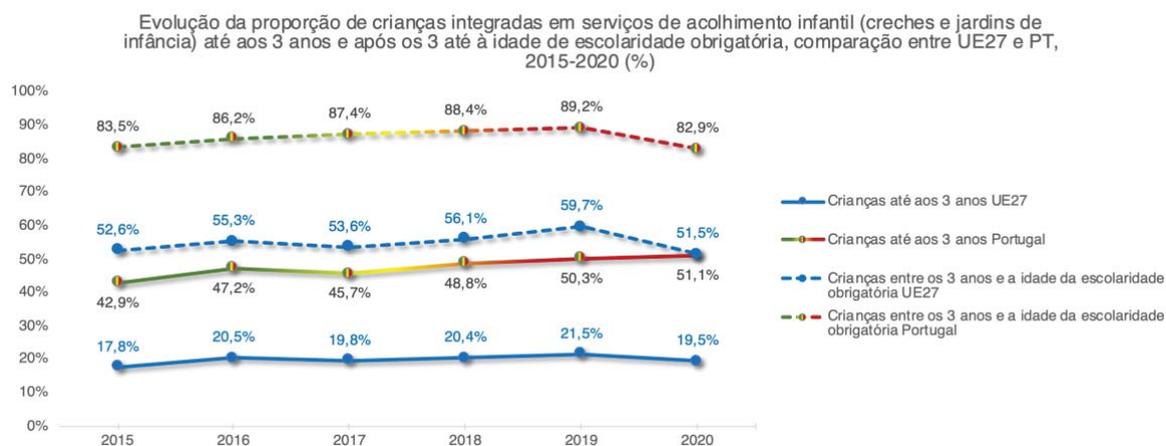


Figura 61 - Estratégia de Barcelona – colocação de crianças em serviços de acolhimento infantil até à idade escolar obrigatória, 2015-2020 (%)

Fonte: EIGE (Dados consultados a 12 de outubro de 2022)
https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_bs_ccp_ill_caindformal1
https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eustrat_bs_ccp_ill_caindformal2

Em Portugal, em 2020 a proporção de crianças com menos de três anos em serviços de acolhimento infantil era de 51,1%, valor acima do definido (33%) e com mais 31,6pp do que a média dos países da UE27.

A percentagem de crianças a partir dos três anos até à idade de escolaridade obrigatória neste tipo de serviços era de 82,9%. De notar que, em 2019 o valor foi muito próximo do definido (90%) mas verificou-se um decréscimo significativo (de 6,3pp) relativamente a 2020, que seguiu a tendência da UE27.

C. USOS DO TEMPO E TRABALHO NÃO-PAGO

1. 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 mantém invisível por não ser adequadamente medido e enquadrado economicamente.

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

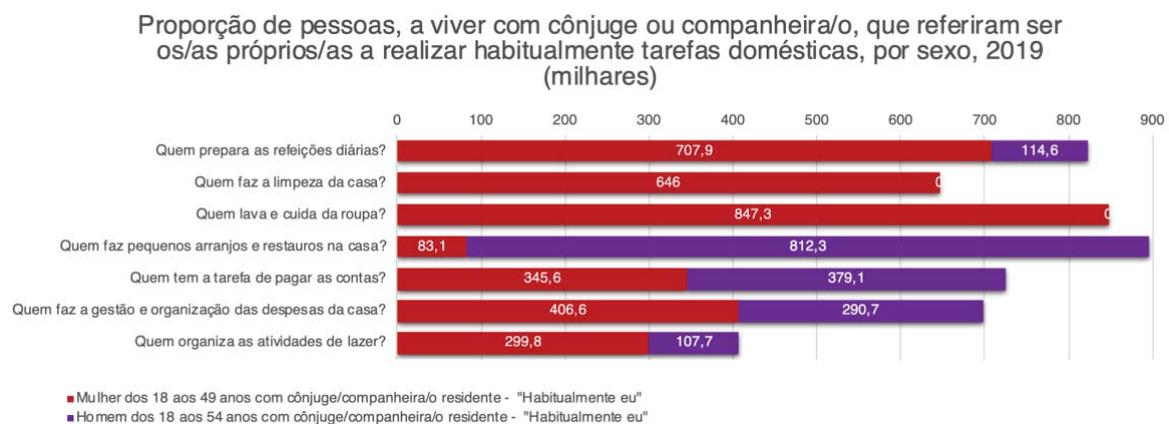


Figura 62 - Divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens 2019 (milhares)

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 24 de julho de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=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.

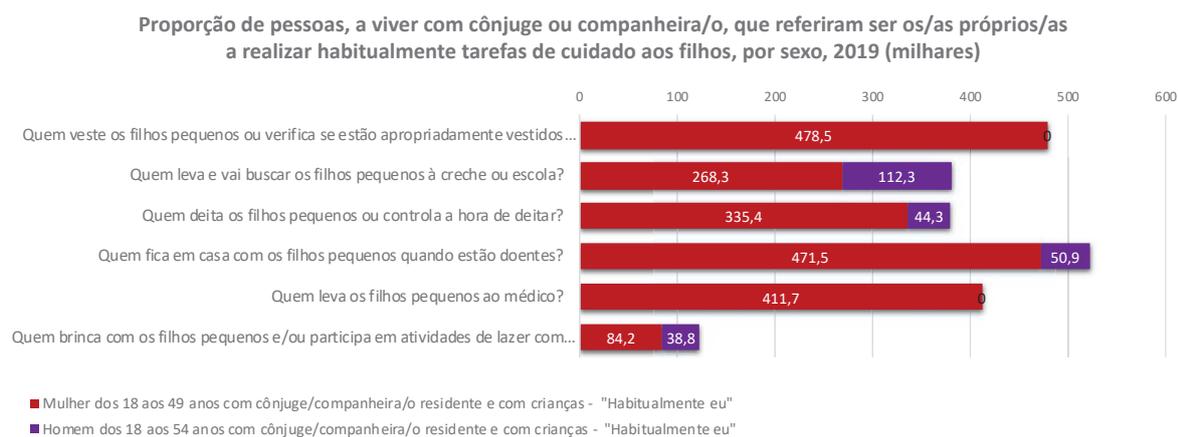


Figura 63 - Divisão das tarefas de cuidado com crianças entre mulheres e homens 2019 (milhares)

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019 (Dados consultados a 24 de julho de 2022)
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).

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.

Mulheres dos 18 aos 49 anos, por opinião sobre a opção ideal para conciliar o trabalho com a vida familiar, e grupo etário, Portugal, 2019	Grupo etário			
	Total	18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos
	(milhares)	(milhares)	(milhares)	(milhares)
Opção ideal para a mãe (Unidade: 10³)				
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: 10³)				
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 trabalho com a vida familiar, e grupo etário, Portugal, 2019	Grupo etário				
	Total	18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos	50-54 anos
	(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				
<i>Total</i>	<i>2 368,8</i>	<i>667,0</i>	<i>601,7</i>	<i>748,2</i>	<i>351,8</i>
Opção ideal para o pai (Unidade: 10 ³)					
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				
<i>Total</i>	<i>2 368,8</i>	<i>667,0</i>	<i>601,7</i>	<i>748,2</i>	<i>351,8</i>

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

Tabela 27 - 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 24 de julho de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaque&DESTAQUESdest_boui=415655178&DESTAQUESmodo=2

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).

D. NORMA PORTUGUESA DE CONCILIAÇÃO

De acordo com o [Instituto Português de Acreditação, I.P.](#) (IPAC) foram, em 2021, certificadas mais 36 entidades com a norma portuguesa NP 4552:2016⁴¹ – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, perfazendo um total de 56 entidades certificadas.

⁴¹ CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) - <https://www.sgeconomia.gov.pt/noticias/cite-guia-patico-para-a-implementacao-e-certificacao-da-np-45522016-sistema-de-gestao-da-conciliacao-entre-a-vida-profissional-familiar-e-pessoal-span-classnovo-novospan.aspx>

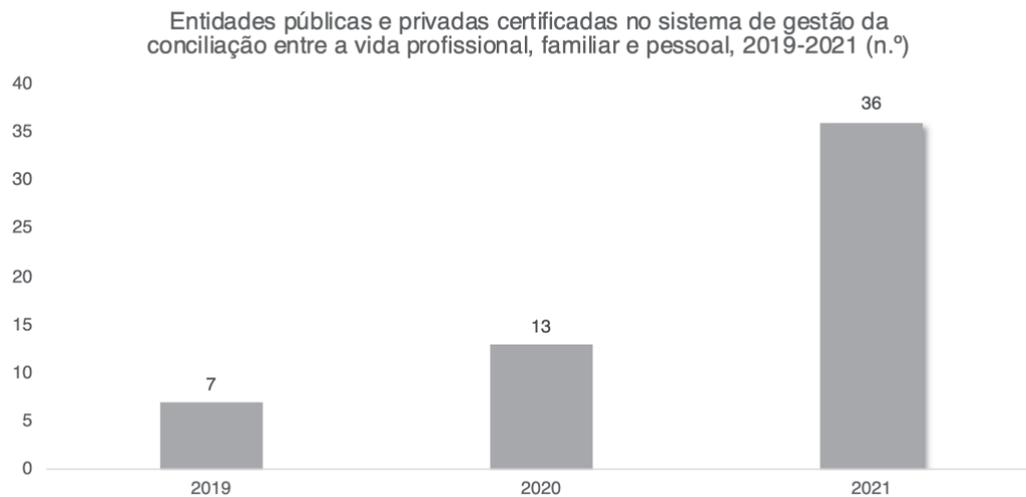


Figura 64 – Entidades públicas e privadas certificadas com a NP 455:2016 de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 2019-2021 (n.º)

Fonte: IPAC, I.P., 2021 (Dados consultados a 18 de outubro de 2022)

http://www.ipac.pt/pesquisa/pesq_empcertif.asp

8

**POBREZA
E PROTEÇÃO
SOCIAL**



Dada a natureza de género 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 E SOCIAL

A taxa de privação material e social é superior entre as mulheres do que entre os homens e o *gap* entre ambos aumenta significativamente à medida que aumenta a idade das pessoas.

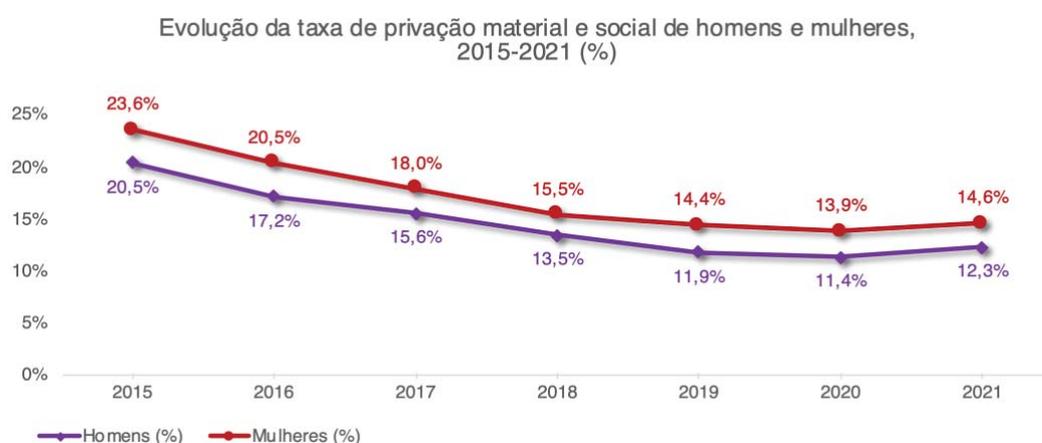


Figura 65 - Evolução da taxa de privação material e social de homens e mulheres, 2015 a 2021 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de setembro de 2022)

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0011592&contexto=bd&selTab=tab2

A taxa de privação material e social⁴² em Portugal diminuiu tanto para mulheres como para homens entre 2015 e 2020, menos 9,7pp no caso das mulheres e menos 9,1pp no dos

⁴² A taxa de privação material e social é definida pelo INE como a “condição da população que vive em situação de carência por dificuldades económicas de, pelo menos, cinco de treze itens de privação material e social. Sete dos treze itens são recolhidos ao nível do agregado: a) capacidade para assegurar o pagamento imediato de uma despesa inesperada próxima do valor mensal da linha de pobreza (sem recorrer a empréstimo); b) capacidade para pagar uma semana de férias, por ano, fora de casa, suportando a despesa de alojamento e viagem para todos os membros do agregado; c) capacidade para pagar atempadamente rendas, prestações de crédito ou despesas correntes da residência principal, ou outras despesas não relacionadas com a residência principal; d) capacidade para ter uma refeição de carne ou de peixe (ou equivalente vegetariano), pelo menos de 2 em 2 dias; e) capacidade para manter a casa adequadamente aquecida; f) capacidade para ter automóvel (ligeiro de passageiros ou misto); g) possibilidade de substituir o mobiliário usado. Os restantes seis itens são recolhidos ao nível dos indivíduos com 16 ou mais anos: h) possibilidade de substituir roupa usada por alguma roupa nova (excluindo a roupa em segunda mão); i) possibilidade de ter dois pares de sapatos de tamanho adequado (incluindo um par de sapatos para todas as condições meteorológicas); j) possibilidade de gastar semanalmente uma pequena quantia de dinheiro consigo próprio; k) possibilidade de participar regularmente numa atividade de lazer; l) possibilidade de estar com amigos/familiares para uma bebida/refeição pelo menos uma vez por mês; m) possibilidade de ter acesso à internet para uso pessoal em casa”.

homens. Contudo, de 2020 para 2021, verificou-se um novo aumento de 0,9pp na taxa de privação material e social tanto de homens como de mulheres.

Em todos os anos analisados a proporção de mulheres expostas à privação material e social é superior à dos homens observando-se uma diferença entre sexos que se mantém quase inalterada ao longo deste período, sendo que em 2021 o *gap* era de 2,3pp.

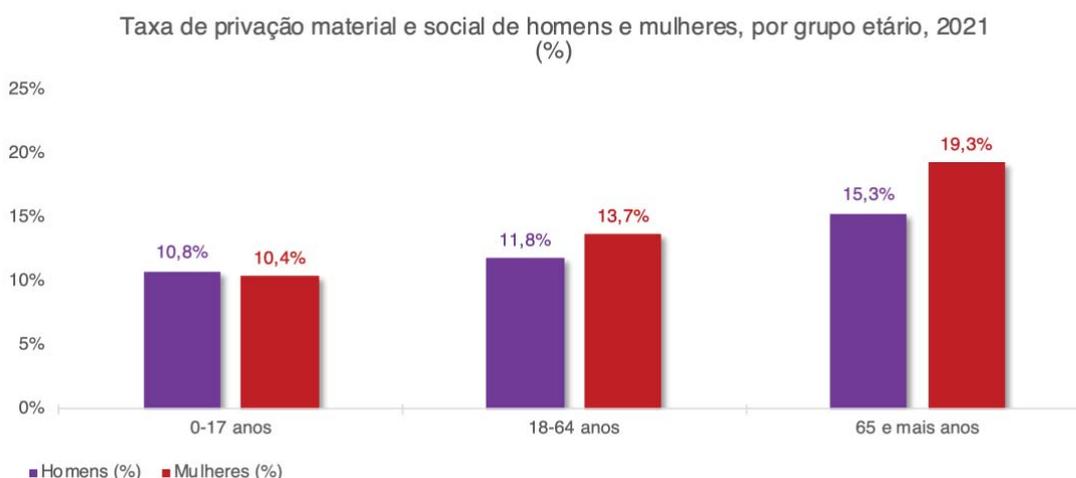


Figura 66 - Taxa de privação material e social de homens e mulheres, por grupo etário, 2021 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de setembro de 2022)

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

O escalão etário dos 65 e mais anos é o que apresenta o maior valor de privação material e social mas é a partir dos 18 anos que começa a existir uma diferença mais significativa entre homens e mulheres, sendo elas mais expostas. No escalão etário dos 18 aos 64 anos verifica-se um *gap* de 1,9pp entre homens e mulheres e com mais de 65 anos, esse *gap* mais do que duplica, passando para 4,0pp, em desfavor das mulheres.

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 (%)							
	Total		0-17 anos		18-64 anos		65 e mais anos	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
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%
2020	17,5%	19,2%	19,7%	21,1%	17,0%	17,4%	16,8%	22,5%

Tabela 28 - Evolução da taxa de risco de pobreza após transferências sociais por grupo etário: total e por sexo, 2015-2020 (%)

Fonte: Fonte: INE, Destaque - Rendimento e condições de vida (Dados consultados a 11 de setembro de 2022)
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0004206&contexto=bd&selTab=tab2

Em todos os anos e para todos os grupos etários, a taxa de pobreza das mulheres é superior à dos homens;

De 2019 para 2020 verifica-se um aumento significativo da taxa de pobreza para homens e para mulheres, em todos os grupos etários e em 2020 ela foi superior no grupo de mulheres com 65 e mais anos (22,5%).

Em 2020, o gap geral entre homens e mulheres foi de 1,7pp a desfavor das mulheres.

C. CONTRIBUIÇÕES À SEGURANÇA SOCIAL

A remuneração média mensal declarada das mulheres é inferior à dos homens. O valor pode variar entre os 73,15 euros e os 766,02 euros, consoante o grupo etário.



Figura 67 - Remuneração média mensal declarada de mulheres e de homens por escalão etário, 2021 (€)

Fonte: Ministério das Finanças / Orçamento de Estado 2023 / Elementos informativos e complementares (Dados consultados a 17 de setembro de 2022).

https://www.dgo.gov.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/2023/Proposta%20do%20Orçamento/Mapas%20da%20Lei/OE2023_17_Relatori_o_ElementosInformativosEComplementares.pdf

Em 2021, o número total de pessoas singulares com 16 ou mais anos de idade com contribuições declaradas à Segurança Social, rondou os 4 199 milhões (2 196 milhões de homens e 2 003 milhões de mulheres).

A distribuição da remuneração média mensal declarada revela variações em função da idade e sexo, impactando as desigualdades de género nas remunerações:

- Em todos os escalões etários, as mulheres auferiram uma remuneração inferior à dos homens, mas a situação é mais notória nos escalões etários mais elevados, concretamente a partir dos 50 anos de idade. A diferença de rendimento mais baixa ocorre no escalão etário dos 20 aos 24 anos, verificando-se uma diferença média absoluta de cerca de 73 euros (diferença relativa de 7,5% face ao dos homens). Já a maior diferença verificou-se no escalão etário mais elevado, com uma disparidade média absoluta de cerca de 766 euros (diferença relativa de 36,3%, face aos homens).

D. PROTEÇÃO SOCIAL

1. Rendimento Social de Inserção (RSI)

Há mais mulheres beneficiárias do RSI do que homens beneficiários.

	Beneficiários do RSI por grupo etário e sexo, 2021 (n.º e %)					
	Total HM		Homens		Mulheres	
	(n.º)	Distrib. perc. (%)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
<18 anos	81 654	31,2%	42 346	51,9%	39 308	48,1%
18-64anos	169 780	64,8%	77 999	45,9%	91 781	54,1%
>=65 anos	10 558	4,0%	5 467	51,8%	5 091	48,2%
Total	261 992	100,0%	125 812	48,0%	136 180	52,0%

Tabela 29 - Beneficiários do RSI por grupo etário e sexo, 2021 (milhares e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 9 de setembro de 2022)

https://www.seg-social.pt/documents/10152/336284/RSI+Dados+Anuais+2004_a_2020.xls/844979bf-7ff9-44e7-b5a7-a13a04b9cbbd

O escalão etário entre os 18 e os 64 anos é o que tem mais beneficiários de RSI (169 780), sendo também este o escalão que tem maior peso de mulheres beneficiárias (54,1%).

2. 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 de elas auferirem pensões menores do que as dos homens.

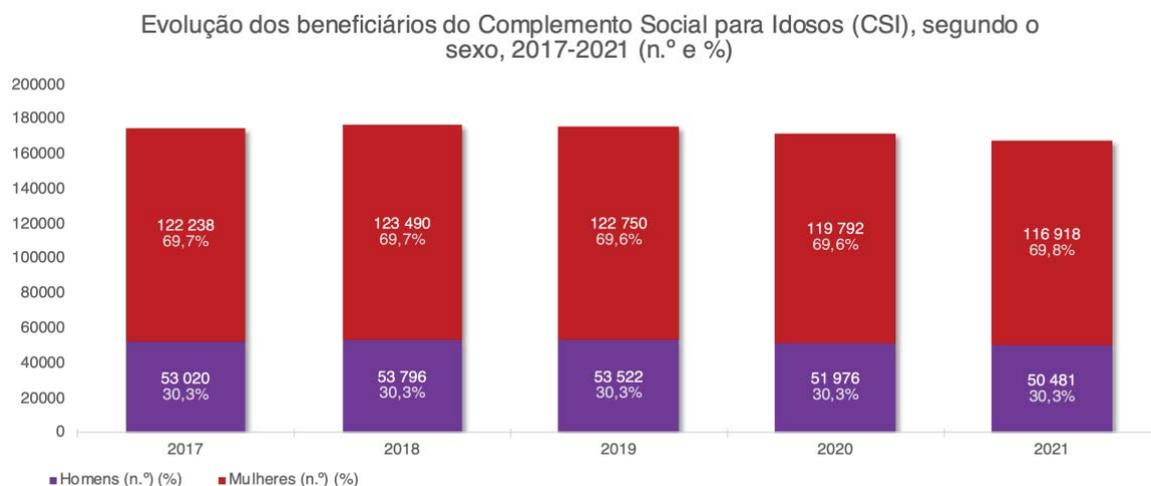


Figura 68 - Evolução do número e proporção de beneficiários/as do CSI, segundo o sexo 2017-2021 (n.º e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 10 de setembro de 2022)

<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

No período em análise, o número de beneficiários/as com processamento de Complemento Solidário para Idosos (CSI) apresenta um duplo padrão:

- Por um lado, assiste-se a uma tendência decrescente ligeira do número de beneficiários/as de CSI;
- Por outro, por cada 10 beneficiários/as, 7 (69,8%) são mulheres e 3 são homens (30,2%), valores que se têm mantido constantes deste 2017.

3. Prestações de Desemprego

As mulheres constituem 56,4% do total de beneficiários com prestações de desemprego, dados que refletem a maior incidência do desemprego sobre as mulheres.

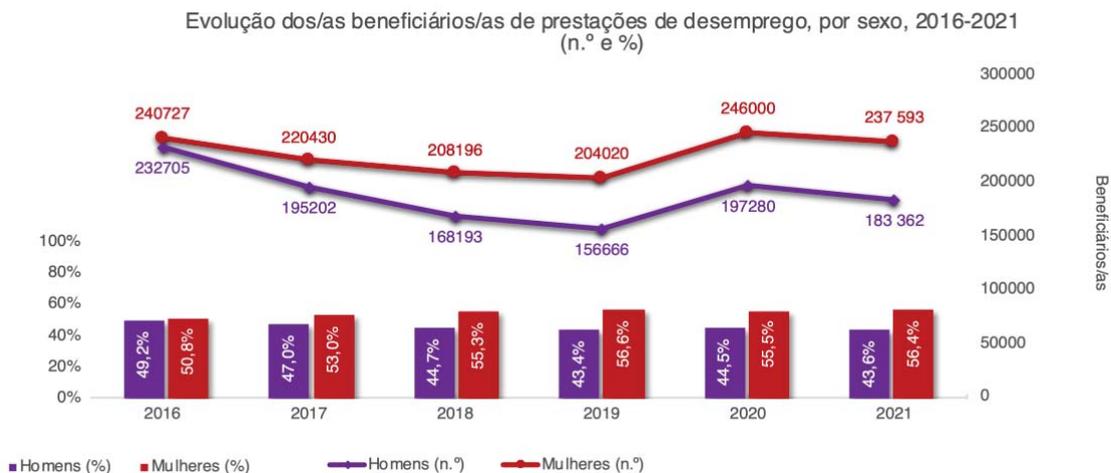


Figura 69 - Evolução dos/as beneficiários/as de prestações de desemprego, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 10 de setembro de 2022)
<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

Entre 2016 e 2019 verificou-se uma tendência decrescente do número de beneficiários/as de prestações de desemprego, tanto em homens como em mulheres mas no ano de 2020, provavelmente devido à situação pandémica, assistiu-se a um aumento significativo de beneficiários/as sendo que, em 2021, os valores ainda são superiores aos verificados antes da pandemia.

Se em 2016 a proporção de homens e mulheres beneficiários/as de prestações de desemprego estava muito próxima (diferença de 1,6pp), à medida que os anos têm avançado, tem-se verificado um *gap* cada vez maior na proporção de homens e mulheres a recebê-la, sendo que em 2021 a diferença entre ambos foi de 12,8pp, em desfavor das mulheres.

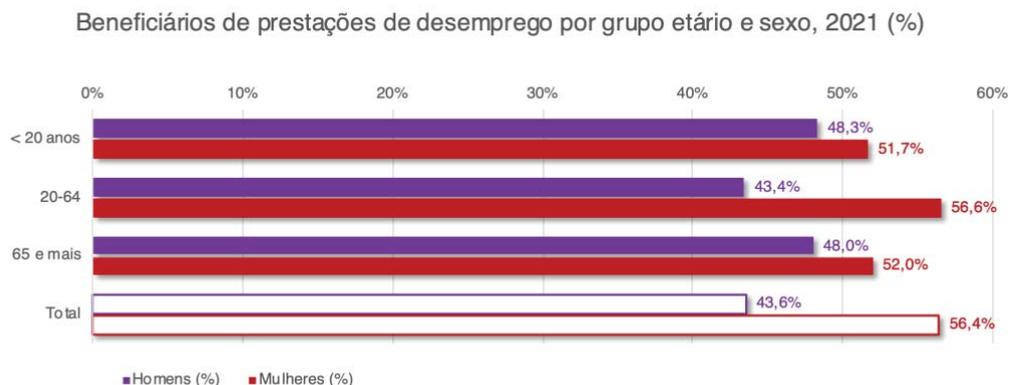


Figura 70 - Beneficiários/as de prestações de desemprego, por sexo e grupo etário, 2021 (%)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 10 de setembro de 2022)
<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

As mulheres são sempre maioritárias entre os/as beneficiários/as de prestações de desemprego sendo a diferença relativamente aos homens mais evidente no grupo dos 20 aos 64 anos (diferencial de 13,2pp), ou seja, na idade ativa sob o ponto de vista profissional.

E. PENSÕES E GAP NAS 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	Pensionistas ativos/as da segurança social por tipo de pensão e sexo, 2021					
	Total HM		Homens		Mulheres	
	(n.º)	Dist. perc. (%)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Invalidez	173 866	5,8%	91 167	52,4%	82 699	47,6%
Velhice	2 070 069	69,5%	975 207	47,1%	1 094 862	52,9%
Sobrevivência	733 372	24,6%	136 785	18,7%	596 587	81,3%
Total	2 977 307	100,0%	1 203 159	40,4%	1 774 148	59,6%

Tabela 30 - Pensionistas ativos da segurança social por tipo de pensão e sexo 2021 (milhares e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 10 de setembro de 2022)
<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

Em 2021, o número de pessoas beneficiárias de pensões por invalidez, velhice ou sobrevivência era de 2 977 307 indivíduos, numa proporção de cerca de 6 mulheres e 4 homens por cada 10 pessoas.

As mulheres estão sobre-representadas entre pensionistas de velhice (52,9%) e, sobretudo, de sobrevivência (81,3%). Os homens estão sobre-representados nos beneficiários de pensões de invalidez (52,4%).

1. Pensão de invalidez

Os homens estão sempre mais sobre representados no conjunto de beneficiários/as de pensão de invalidez.

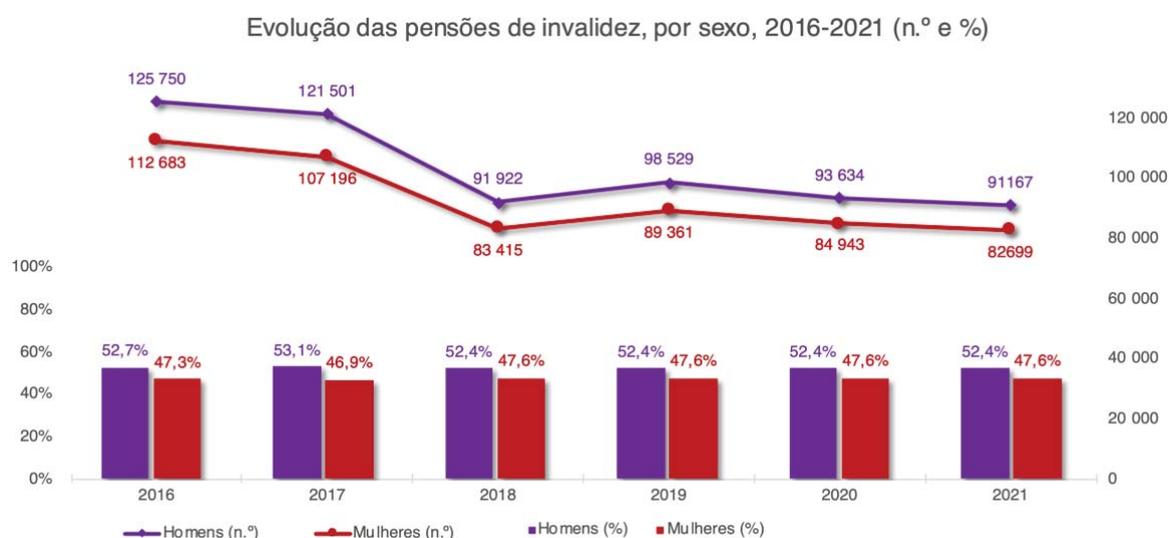


Figura 71 – Evolução dos/as beneficiários/as de pensões de invalidez, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 10 de setembro de 2022)
<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

Apesar do número de beneficiários estar a diminuir no período em análise quer para homens quer para mulheres, verifica-se alguma constância na proporção de homens e mulheres beneficiários/as da pensão de invalidez: 52,4% dos homens e 47,6% das mulheres beneficiam dela, existindo um diferencial entre ambos na ordem dos 4,8pp.

As mulheres auferem em média menos do que os homens em termos de pensão de invalidez. O valor médio das pensões de invalidez processadas aos homens foi de 446,32 euros e às mulheres 367,43 euros.

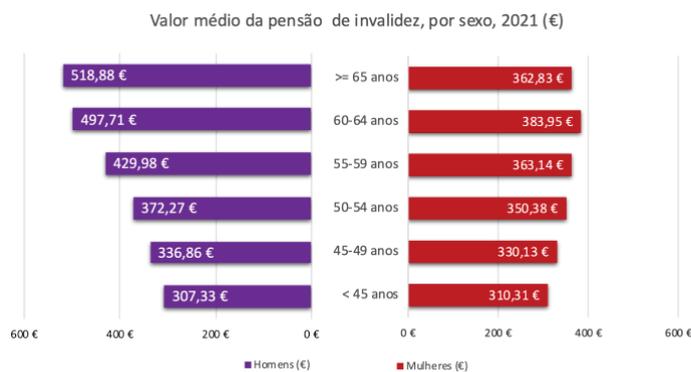


Figura 72 - Valor médio da pensão de invalidez por escalão etário e sexo, 2021 (€)

Fonte: Ministério das Finanças / Orçamento de Estado 2023 / Elementos informativos e complementares (Dados consultados a 17 de setembro de 2022).

https://www.dgo.gov.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/2023/Proposta%20do%20Orcamento/Mapas%20da%20Lei/OE2023_17_Relatori_o_ElementosInformativosEComplementares.pdf

Conforme aumenta a idade dos/as pensionistas por invalidez, maior é a diferença de anos de carreira contributiva entre homens e mulheres.

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 as mulheres recebem mais 2,98 euros do que os homens. Esse valor varia entre os 6,73 euros (45-49 anos) e os 156,05 euros mensais (65 ou mais anos).

2. Pensão de velhice

As mulheres estão sempre mais sobre-representadas no conjunto de beneficiários/as de pensão de velhice.

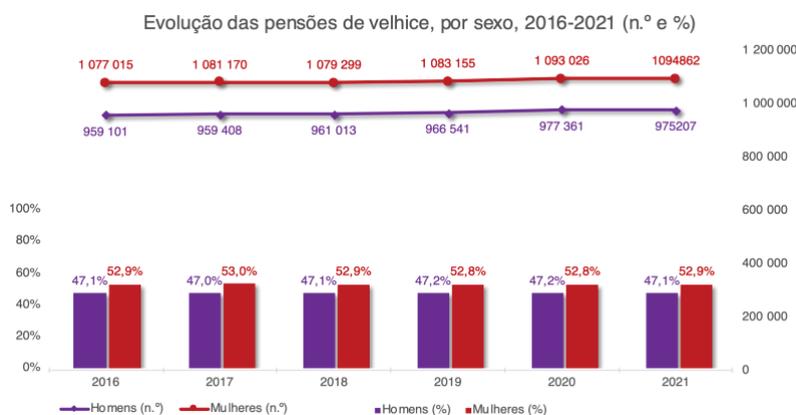


Figura 73 – Evolução dos/as beneficiários/as de pensões de velhice, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 10 de setembro de 2022)

<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

Devido ao envelhecimento populacional, tem existido uma tendência crescente de beneficiários/as de pensões de velhice. Por outro lado, como as mulheres têm uma esperança de vida superior à dos homens, verifica-se que as pensões de velhice são maioritariamente atribuídas a mulheres.

Em 2021, a proporção de mulheres beneficiárias deste tipo de pensão foi de 52,9%, ao passo que a proporção de homens foi de 47,1%, com uma diferença percentual entre ambos de cerca de 5,8pp, valor que se manteve relativamente constante ao longo do período em análise.

As mulheres auferem pensões de velhice inferiores às dos homens. O valor médio da totalidade das pensões de velhice fixou-se em 508,63 euros, sendo de 657,03 euros no caso dos homens, e de 372,62 euros no das mulheres⁴³.

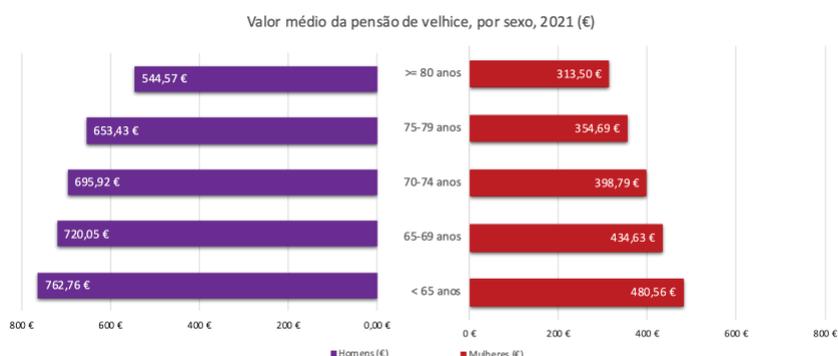


Figura 74 - Valor médio da pensão de velhice por escalão etário e sexo, 2021 (€)

Fonte: Ministério das Finanças / Orçamento de Estado 2023 / Elementos informativos e complementares (Dados consultados a 17 de setembro de 2022).

https://www.dgo.gov.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/2023/Proposta%20do%20Orçamento/Mapas%20da%20Lei/OE2023_17_Relatorio_ElementosInformativosEComplementares.pdf

Por grupo etário, a diferença varia, em média, entre os 231,07 euros (<65 anos) e os 282,20 euros mensais (≥ 80 anos) que elas recebem a menos do que eles.

3. Pensão de sobrevivência

As pensões de sobrevivência abrangem beneficiários/as de todas as idades por serem atribuídas a cônjuges (pensão de viuvez) e descendentes (pensão de orfandade). Como há

⁴³ Orçamento de Estado 2023: Elementos informativos e complementares - https://www.dgo.gov.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/2023/Proposta%20do%20Orçamento/Mapas%20da%20Lei/OE2023_Relatorio_ElementosInformativosEComplementares.pdf

mais mulheres viúvas do que homens viúvos porque tendencialmente os homens morrem mais cedo do que as mulheres, a pensão de sobrevivência é atribuída em maior proporção a mulheres. Já no caso das pensões de orfandade a distribuição é equitativa por ambos os sexos.

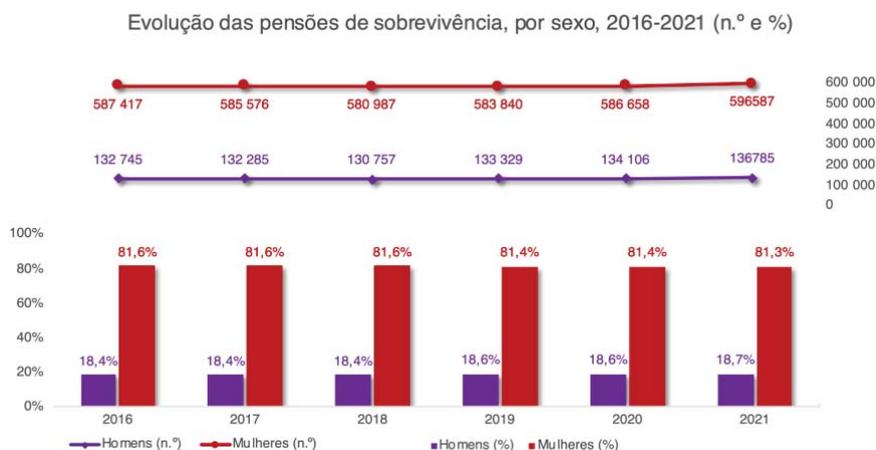


Figura 75 – Evolução dos/as beneficiários/as de pensões de sobrevivência, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: ISS, Estatísticas da Segurança Social (Dados consultados a 10 de setembro de 2022)

<http://www.seg-social.pt/estatisticas>

Ao longo do período em análise têm aumentado os/as beneficiários/as das pensões de sobrevivência sendo que em 2021 se fixaram num total de 733 372, entre os quais 596 587 mulheres (81,3%) e 136 785 homens (18,7%).

Por norma, as pensões de sobrevivência das mulheres apresentam um valor médio mais elevado do que as pensões de sobrevivência dos homens por dois fatores:

- as pensões de sobrevivência são calculadas com base no valor da pensão, ou da remuneração, da pessoa falecida que originou essa pensão e
- os homens, em média, auferem montantes mais elevados, quer de remunerações, quer de pensão de velhice, logo, quando originam pensões de sobrevivência, o valor atribuído ao cônjuge (neste caso às mulheres) é mais elevado.

Até aos 29 anos, as pensões de sobrevivência dos homens são superiores às das mulheres, com variação entre os 0,68 euros e os 3,92 euros a favor dos homens. A partir dessa faixa etária, e pelos motivos atrás expostos, são as mulheres quem mais recebe de pensão de sobrevivência com valores a oscilar entre os 53,19 euros (30 aos 39 anos) e os 98,28 euros (entre os 70 e os 79 anos).



Figura 76 - Valor médio da pensão de sobrevivência por escalão etário e sexo, 2021 (€)

Fonte: Ministério das Finanças / Orçamento de Estado 2023 / Elementos informativos e complementares (Dados consultados a 17 de setembro de 2022).

https://www.dgo.gov.pt/politicaorcamental/OrcamentodeEstado/2023/Proposta%20do%20Orçamento/Mapas%20da%20Lei/OE2023_17_Relatori_o_ElementosInformativosEComplementares.pdf

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) (%)				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Alemanha	38,1	37,1	36,1	31,1	31,0	37,7	37,4	36,3	29,1	30
Áustria	41,4	39,5	36,3	35,5	34,4	40,1	38,7	36,6	35,5	35,8
Bélgica	23,7	23,3	33,4	35,2	26	25,4	24,6	31,9	33,8	26,2
Bulgária	25,8	25	21,3	21	17,9	27,5	26,5	22,8	22	20
Chéquia	13,5	14,1	14,2	13,9	14	12,4	13	13,3	12,7	13,1
Chipre	41,1	38,3	39,3	36,1	31,6	39,2	38,2	38,5	36	32
Croácia	23,1	27	24,4	26,7	26,4	25,3	29,7	27,6	30,4	29,7
Dinamarca	7,5	7,2	7,7	7	7,8	6,9	7,4	7,4	7,1	8,5
Eslováquia	8,8	9,3	11,6	11,1	:	7,9	8,2	10,8	10,7	:
Eslovénia	14,2	13,7	12,3	12	9,6	17,5	17,8	16,4	16,3	12,8
Espanha	32,8	32,4	31,3	29,5	27,6	31,2	32,4	31,3	31,1	30,1
Estónia	2,6	0,4	0,8	-0,1	3,7	3,1	1,1	2	1,1	3,5
Finlândia	25,2	23,3	22,6	21	22,8	23,2	23,3	22,4	20,3	21,4
França	30,9	29,7	30	29,6	28,8	31,6	29,7	30,7	30,9	30,1
Grécia	25,1	25	24,1	23,3	24,2	24,6	24,6	24,1	23,5	24,5
Hungria	15,4	15,5	10,6	2,5	10	14,3	15,5	10,4	2,6	9,7
Irlanda	30,1	26,4	27,3	30,2	29,6	29,4	27,6	28,6	31,3	30
Itália	35,8	34,1	35,6	35,4	32,9	32,1	32	33,2	33,4	31,3
Letónia	16,6	18,7	15,2	7,4	11,7	16,2	17,7	14,8	8,5	17,3
Lituânia	18,5	16,8	18,8	15	13,7	17,3	16,5	18,7	15	15,6

Luxemburgo	42,7	44,6	46	40,8	32,8	44	43,3	44,2	37,7	29,1
Malta	45,6	44,5	42,6	42,7	45,7	43,7	42,3	39,5	39,3	41,5
Países Baixos	43,4	41,9	42,1	39,1	40,8	41,1	39,6	39,7	36,9	38,1
Polónia	21,4	18,7	21,7	21	20,4	20,8	18,7	20,4	19,2	18,8
* Portugal	32,1	29	27,1	27,8	25,6	31,6	31,4	28,2	28,4	27,4
Roménia	25,2	25,6	21,8	22,9	22,6	27,8	27,3	24	25,1	23,1
Suécia	26,0	27	27,0	28,3	26,3	26	27,2	28,1	29,1	26,5
UE 27	30,8	29,6	29,5	27,7	26,9	30	29,5	29,4	27,6	27,1

Tabela 31 - Evolução do *gender gap* nas pensões por grupo etário 2017-2021 (%)

Fonte: EUROSTAT - Gender pension gap by age group (Dados consultados a 3 de outubro de 2022)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_589388/default/table?lang=en

Através dos dados pode afirmar-se que 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 (com exceção para a Estónia, em 2020, no escalão etário dos 65 aos 79 anos).

Em 2021, o *gender gap* nas pensões em Portugal, no escalão etário dos 65 aos 79 anos, foi inferior ao da média da UE27 (25,6% versus 26,9%) e ligeiramente superior no escalão dos 65 anos ou mais, com mais 0,3pp (27,4% versus 27,1%);

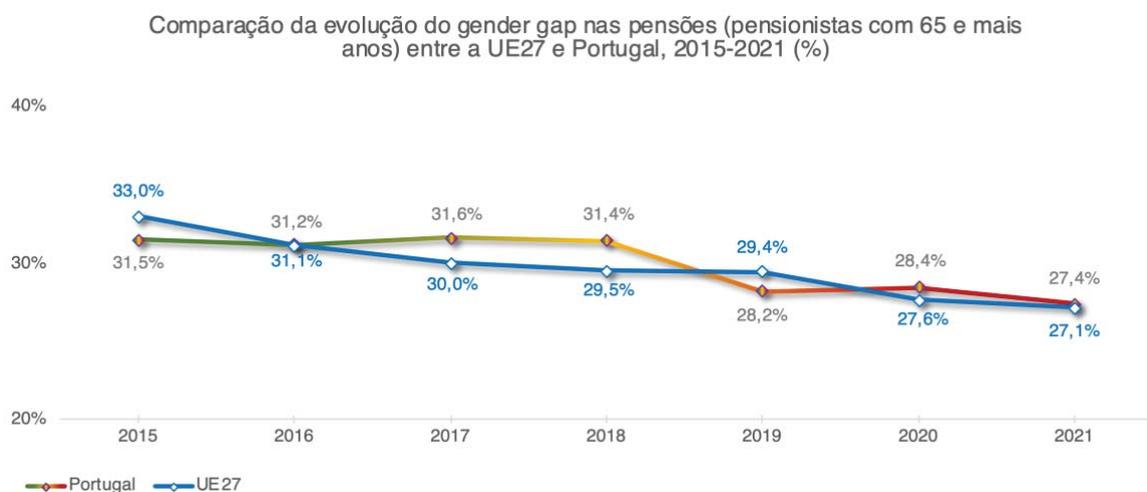


Figura 77 - Evolução do *gender gap* nas pensões (pensionistas com 65 e mais anos) na média da UE27 e em Portugal, 2015-2021 (%)

Fonte: EUROSTAT - Gender pension gap by age group (Dados consultados a 3 de outubro de 2022)

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13_custom_589388/default/table?lang=en

No período em análise, quer em Portugal quer na média dos países da UE27, o *gender gap* nas pensões (pensionistas com 65 e mais anos), tem vindo a diminuir e dista, atualmente em 0,3pp da UE27.

9

**VIOLÊNCIA
DE GÊNERO**



A prevalência do crime e da violência restringem 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. CRIMES DE 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 ([Convenção de Istambul](#)), 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.

1. Ocorrências por violência doméstica

Em 2019 o número de ocorrências registadas por violência doméstica sofreu um aumento muito significativo, mas em 2021 o registo voltou a descer.

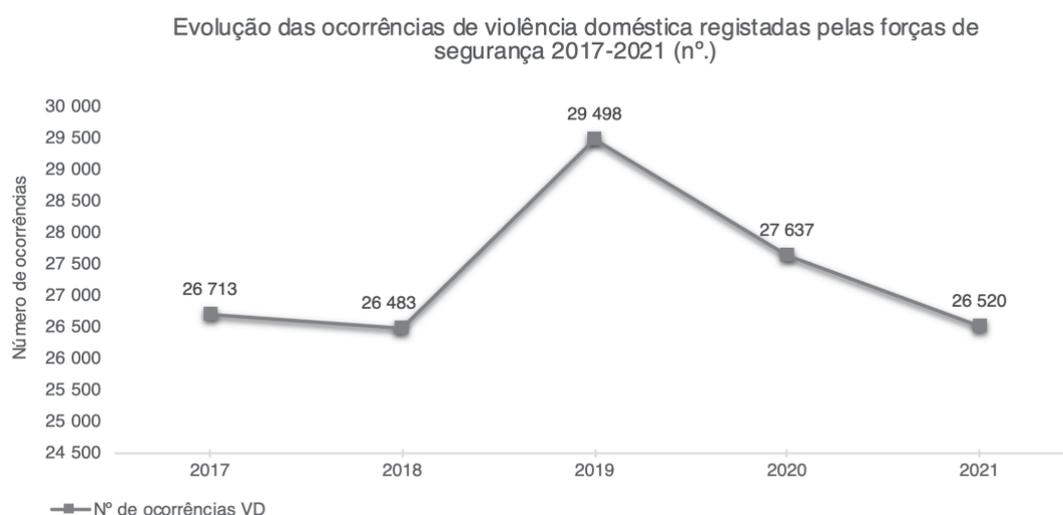


Figura 78 – Evolução das ocorrências de violência doméstica registadas pelas forças de segurança 2017-2021 (n.º)

Fonte: SGMAI, Relatório Anual de Segurança Interna (IASI), 2021 (Dados consultados a 9 de outubro de 2022)

[http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20\(RASI\)/IASI%202021.pdf](http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20(RASI)/IASI%202021.pdf)

Em 2019 observou-se o aumento de ocorrências de violência doméstica registadas (29 498) pelas Forças de Segurança em Portugal (Polícia de Segurança Pública e Guarda Nacional Republicana) mas, em 2020 desceu, tendo sido registadas 26 520 em 2021.

2. Vítimas e denunciados/as de violência doméstica

a. Vítimas

A violência doméstica atinge, de forma desproporcional, as mulheres, enquadrando-se na violência de género. Em média, em cada 10 pessoas vítimas de violência doméstica, 8 são mulheres e 2 são homens.

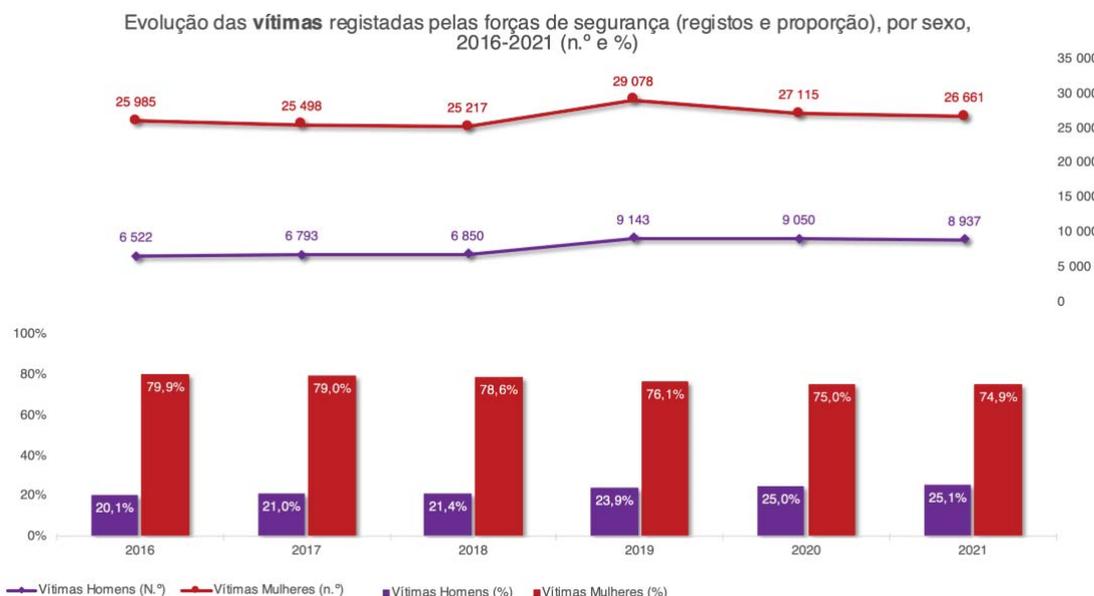


Figura 79 – Evolução das vítimas registadas pelas forças de segurança (número de registos e proporção), por sexo, entre 2016 e 2021 (n.º e %)

Fonte: SGMAI, Relatório Anual de Segurança Interna (RASI), 2021 (Dados consultados a 9 de outubro de 2022)
[http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20\(RASI\)/RASI%202021.pdf](http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20(RASI)/RASI%202021.pdf)

Relativamente ao número de registos de vítimas pelas forças de segurança existiu, no período em análise, uma tendência crescente tanto para homens como para mulheres vítimas. No ano de 2019 houve uma subida acentuada no número de registos para ambos os sexos, mas mais evidente nas vítimas mulheres.

No que concerne à proporção de homens e mulheres vítimas observa-se algum decréscimo quanto às mulheres e respetiva subida quanto aos homens (diferença de 5pp entre 2016 e

2021), contudo a esmagadora maioria das vítimas de violência doméstica continuam a ser as mulheres (74,9%).

b. Denunciados/as

Em média, por cada 10 pessoas denunciadas registadas em ocorrências de violência doméstica, 8 são homens e 2 são mulheres.

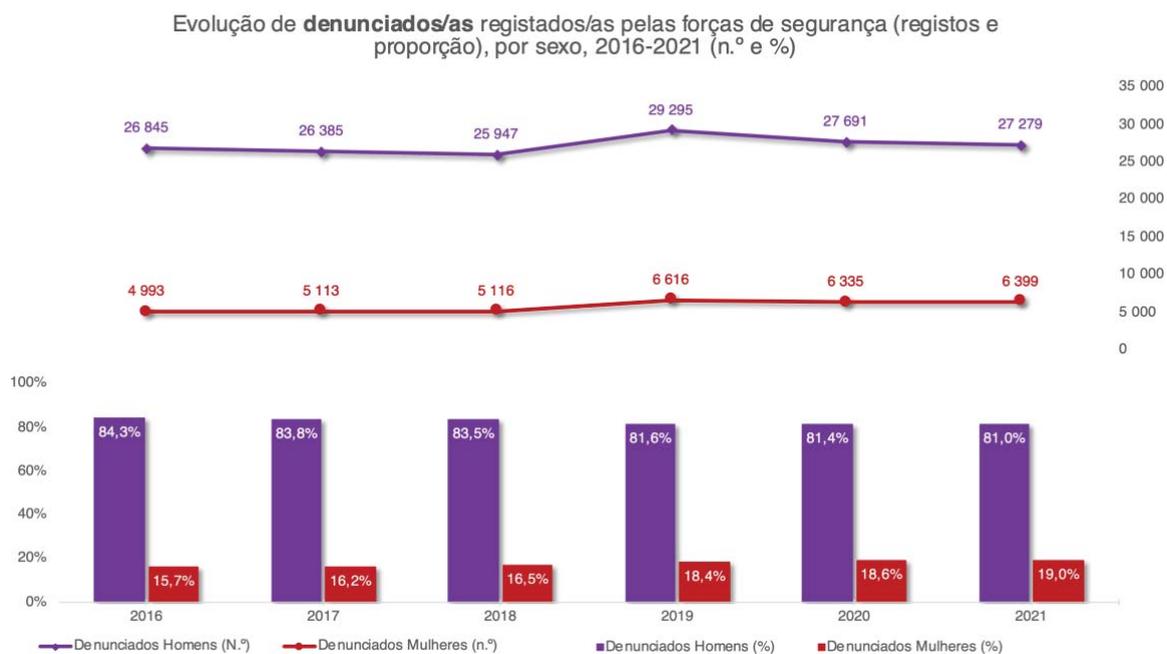


Figura 80 – Evolução dos/as denunciados/as registados/as pelas forças de segurança (número de registos e proporção), por sexo, entre 2016 e 2021 (n.º e %)

Fonte: SGMAI, Relatório Anual de Segurança Interna (IASI), 2021 (Dados consultados a 9 de outubro de 2022)
[http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatorio%20Anual%20de%20Seguranca%20Interna%20\(RASI\)/IASI%202021.pdf](http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatorio%20Anual%20de%20Seguranca%20Interna%20(RASI)/IASI%202021.pdf)

No período em análise, o número de registos de denunciados/as pelas forças de segurança apresenta uma tendência crescente de registos, tanto para homens como para mulheres e, à semelhança da subida de registos de vítimas, também se verificou a subida do registo do número de denunciados/as de ambos os sexos, mas mais evidente nos denunciados homens.

Relativamente à proporção de homens e mulheres denunciados/as constata-se algum decréscimo quanto aos homens e respetiva subida quanto às mulheres (diferença de 3,3pp entre 2016 e 2021), contudo a esmagadora maioria dos/as denunciados/as de violência doméstica continuam a ser os homens (81,0%).

c. Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas

A maioria das situações de violência doméstica ocorre em relações conjugais ou de intimidade, atuais ou passadas, seguidas de relações filio-parentais.

Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas, 2021 (n.º e %)



Figura 81 – Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas, 2021 (n.º e %)

Fonte: SGMAI, Relatório Anual de Segurança Interna (RASI), 2021 (Dados consultados a 9 de outubro de 2022)
[http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20\(RASI\)/RASI%202021.pdf](http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20(RASI)/RASI%202021.pdf)

Em 2021, dos registos efetuados pelas forças de segurança, registou-se que 63,7% das pessoas denunciadas eram cônjuges, companheiros/as, ex-cônjuges ou ex-companheiros/as das vítimas e em 36,3% dos registos, as pessoas denunciadas eram filhos/as, enteados/as, pais (mãe e/ou pai) e padrastos (padrastos e/ou madrastas).

Assim, a violência doméstica continua a ocorrer, predominantemente, em contexto de relação de intimidade ou de relação filio-parental atingindo sobretudo as mulheres.

3. Lesados/as e suspeitos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica

a. Lesados/as / ofendidos/as

Lesados/as / ofendidos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)		
Total HM	Homens	Mulheres

	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
2016	33 349	6 977	20,9%	26 372	79,1%
2017	33 578	7 335	21,8%	26 243	78,2%
2018	33 328	7 399	22,2%	25 929	77,8%
2019	39 746	9 790	24,6%	29 956	75,4%
2020	37 520	9 606	25,6%	27 914	74,4%
2021	37 047	9 568	25,8%	27 479	74,2%

Tabela 32 – Lesados/as / ofendidos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 31 de outubro de 2022)

https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Lesados_ofendidos_crimes_registados_sexo.aspx

Durante 2021, em 10 pessoas identificadas em crimes de violência doméstica como lesados/as, 7 continuam a ser mulheres e 3 são homens.

b. Agentes / suspeitos/as

	Agentes / suspeitos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)				
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres	
		(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
2016	28 427	23 946	84,2%	4 481	15,8%
2017	28 188	23 648	83,9%	4 540	16,1%
2018	27 977	23 385	83,6%	4 592	16,4%
2019	31 664	25 910	81,8%	5 754	18,2%
2020	29 969	24 440	81,6%	5 529	18,4%
2021	28 793	23 256	80,8%	5 537	19,2%

Tabela 33 – Agentes / suspeitos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 31 de outubro de 2022)

https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Agentes_suspeitos_crimes_registados_sexo.aspx

Durante 2021, em 10 pessoas identificadas em crimes de violência doméstica como suspeitos/as, 8 continuam a ser homens e 2 são mulheres.

4. Pessoas condenadas por violência doméstica

O número de pessoas condenadas por violência doméstica (2 254) é residual face ao número de ocorrências (26 520), identificação de suspeitos/as (28 793) e lesados/as (37 047), registados pelas forças de segurança durante o ano de 2021.

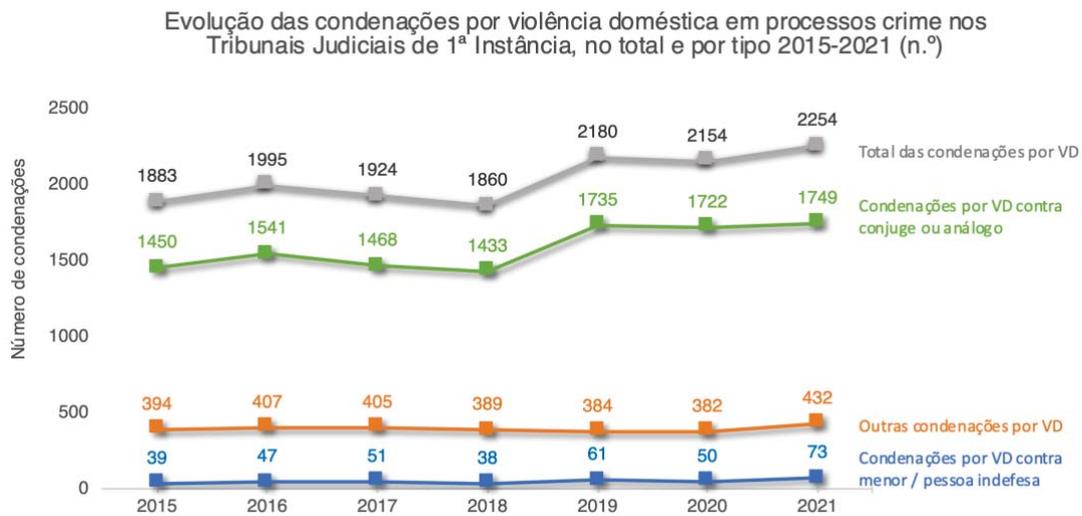


Figura 82 - Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância, no total e por tipo, 2015-2021 (n.º)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 31 de outubro de 2022)
<https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Condenados-em-processos-crime-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia.aspx>

Embora se constate um aumento gradual significativo no número de pessoas condenadas pelo crime de violência doméstica, o número de condenações é ainda residual face ao número de pessoas suspeitas / agentes identificadas pelas forças de segurança (recorde-se que em 2021, foram identificadas 28 793 pessoas suspeitas por crime de violência doméstica, num total de 26 520 ocorrências).

As condenações por violência doméstica contra cônjuge ou análogo constituíram, em 2021, 77,6% do total de condenações por violência doméstica.

5. Homicídios conjugais

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

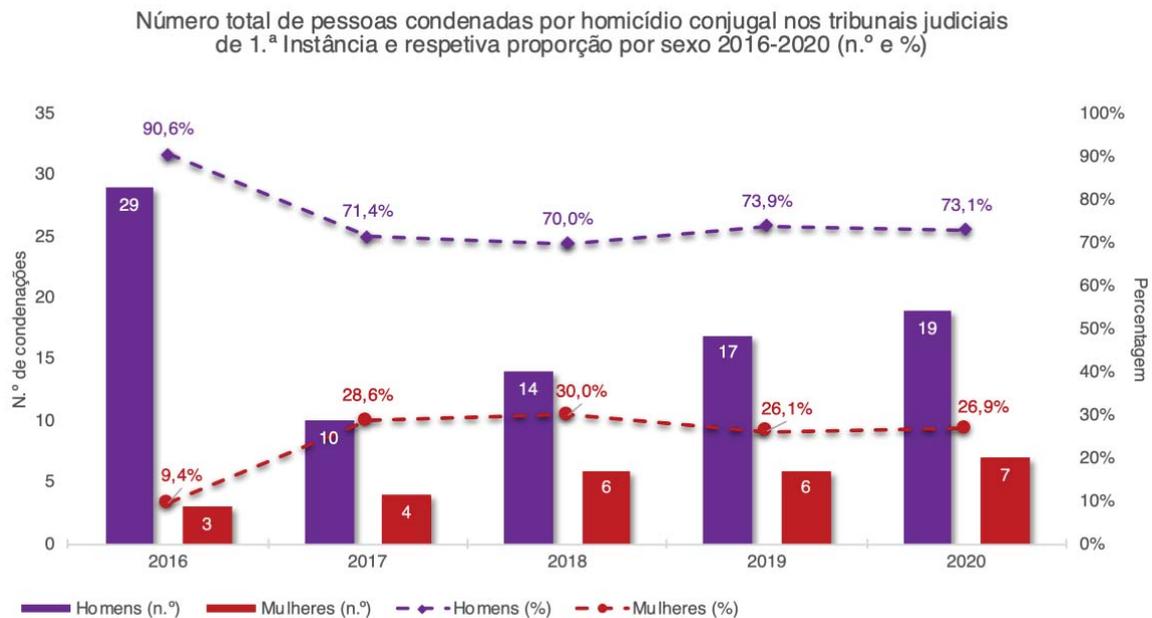


Figura 83 – Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 2016-2020 (n.º e %)

Fonte: DGPJ, Destaque Estatístico Anual 2020 (Dados consultados a 31 de outubro de 2022)

https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Destaques/20211124_D78_HomicidiosConjugais_2007-2020.pdf#search=condenações%20por%20homic%3ADdio

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

Em 2020, do total de pessoas condenadas por homicídio conjugal, 73,1% eram homens (19 homens) e 26,9% eram mulheres (7 mulheres).

De acordo com a mesma fonte – [Destaque Estatístico Anual 2020](#), no universo de processos-crime na fase de julgamento findos em 2020, em que houve pessoas condenadas por homicídio conjugal, contabilizaram-se 26 vítimas, sendo a maioria (65,2%) do sexo feminino (17 mulheres).

B. CRIMES CONTRA A LIBERDADE E A AUTODETERMINAÇÃO SEXUAL

Os crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual atingem, de forma desproporcional, as mulheres, enquadrando-se, igualmente, na violência de género. Em média, em cada 10 pessoas suspeitas de cometer crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, cerca de 9 são homens e cerca de 1 é mulher; e em cada 10 pessoas vítimas desta tipologia de crime, 9 são mulheres e 1 é homem.

1. Lesados/as e supeitos/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual

a. Lesados/as / ofendidos/as, identificados em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual

	Lesados/as / ofendidos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)				
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres	
		(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
2016	1 751	238	13,6%	1 513	86,4%
2017	1 830	266	14,5%	1 564	85,5%
2018	1 905	266	14,0%	1 639	86,0%
2019	2 022	286	14,1%	1 736	85,9%
2020	1 813	234	12,9%	1 579	87,1%
2021	2 082	264	12,7%	1 818	87,3%

Tabela 34 – Lesados/as / ofendidos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 31 de outubro de 2022)

https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Lesados_ofendidos_crimes_registados_sexo.aspx

Nos anos em análise, verifica-se que, em cerca de 10 pessoas identificadas como “lesadas / ofendidas” em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, cerca de 9 são mulheres e cerca de 1 é homem.

b. Agentes / suspeitos/as, identificados em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual

	Agentes / suspeitos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)				
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres	
		(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
2016	1 215	1 156	95,1%	59	4,9%
2017	1 168	1 105	94,6%	63	5,4%
2018	1 203	1 146	95,3%	57	4,7%
2019	1 216	1 161	95,5%	55	4,5%
2020	1 084	1 041	96,0%	43	4,0%
2021	1 320	1 254	95,0%	66	5,0%

Tabela 35 – Agentes / suspeitos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 31 de outubro de 2022)

https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Agentes_suspeitos_crimes_registados_sexo.aspx

Ao longo dos 6 anos em análise, verifica-se, indubitavelmente, que a quase totalidade dos agentes /suspeitos identificados em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual são homens.

2. Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual

A esmagadora maioria das pessoas detidas por esta tipologia de crime são homens.

	Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2021 (n.º e %)				
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres	
		(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Abuso sexual de crianças e de menores dependentes	104	102	98,1%	2	1,9%
Violação (exceto menores)	62	61	98,4%	1	1,6%
Abuso sexual de pessoa incapaz de resistência e pessoa internada	14	14	100,0%	0	0,0%
Aliciamento de menores para fins sexuais	1	1	100,0%	0	0,0%
Atos sexuais com adolescentes	4	4	100,0%	0	0,0%
Coação sexual	5	5	100,0%	0	0,0%
Lenocínio e lenocídio de menores	4	1	25,0%	3	75,0%
Pornografia de menores	73	70	95,9%	3	4,1%
Total	267	258	96,6%	9	3,4%

Tabela 36 - Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2021 (n.º e %)

Fonte: SGMAI, Relatório Anual de Segurança Interna (RASI), 2021 (Dados consultados a 9 de outubro de 2022)

[http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20\(RASI\)/RASI%202021.pdf](http://www.ansr.pt/InstrumentosDeGestao/Documents/14Relatório%20Anual%20de%20Segurança%20Interna%20(RASI)/RASI%202021.pdf)

O número de detenções efetivas por crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual é residual face ao número de suspeitos/as e lesados/as identificados pelas forças de segurança.

São os homens, na quase totalidade desta tipologia de crime, que o perpetram (96,6%).

Os crimes sexuais onde se regista um maior número de pessoas detidas são: o abuso sexual de crianças (104 pessoas detidas no total, 98,1% são homens), a pornografia de menores (73 pessoas detidas, 95,9% são homens) e a violação (62 pessoas detidas, 98,4% são homens).

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 constitui um crime público e uma grave violação dos direitos das meninas e das mulheres.

Em Portugal, a [Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto](#), introduziu a trigésima oitava alteração ao Código Penal autonomizando o crime de mutilação genital feminina, 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 Saúde⁴⁴, durante o ano de 2021, 138 mulheres que foram sujeitas a MGF. A identificação das mulheres vítimas de MGF deu-se no âmbito dos cuidados de saúde primários (10,9%) e em meio hospitalar (89,1%).

A grande maioria das MGF foi realizada na Guiné-Bissau (63,8%) e na Guiné-Conacri (29,0%).

⁴⁴ Orientação da DGS de Mutilação Genital Feminina 08/2021, de 30 de junho – <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/10/Orientacao-da-Direcao-Geral-da-Saude-sobre-MGF.pdf>

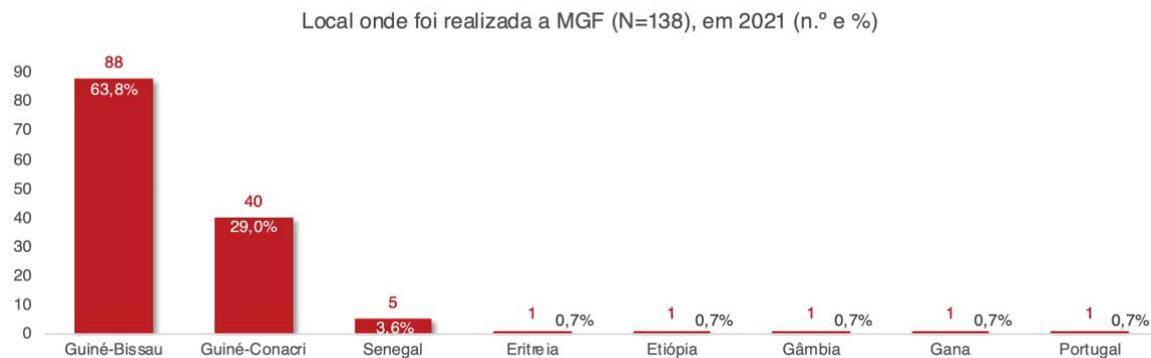


Figura 84 - Local onde foi realizada a MGF, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGS, 2022 - Registo de Saúde Eletrónico

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), 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 maioria das mulheres vítimas de mutilação genital feminina foram sujeitas à MGF tipo I (55,8%) e tipo II (42,8%), não tendo sido identificados casos de MGF tipo IV.

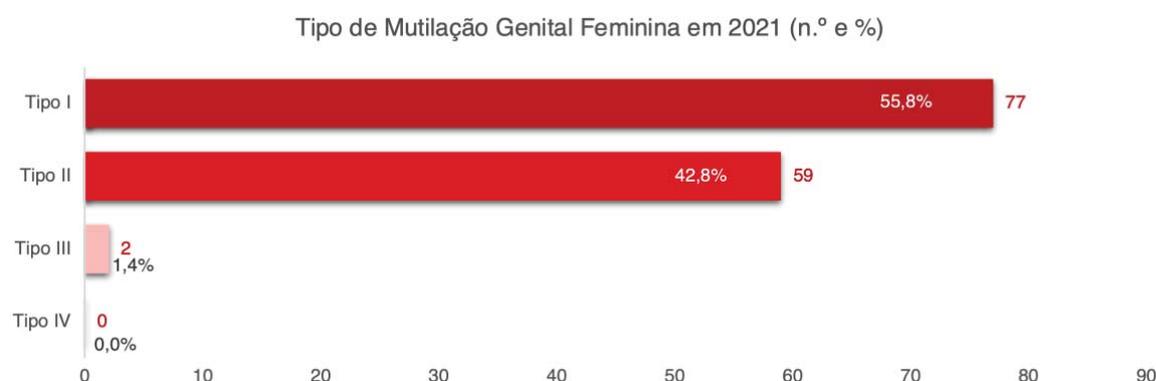


Figura 85 - Distribuição da MGF por tipo, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGS, 2022 - Registo de Saúde Eletrónico

Proporcionalmente, na Guiné-Conacri foram realizadas mais MGF tipo I (57,5%) do que na Guiné-Bissau (54,5% e menos MGF tipo II (40,0% versus 44,3%, respetivamente).

	Distribuição percentual do tipo de MGF realizada por país, 2021 (%)								
	Total	Guiné-Bissau	Guiné-Conacri	Senegal	Eritreia	Etiópia	Gâmbia	Gana	Portugal
Tipo I	55,8%	54,5%	57,5%	60,0%	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Tipo II	42,8%	44,3%	40,0%	40,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Tipo III	1,4%	1,1%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 37 – Distribuição percentual do tipo de MGF realizada por país, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGS, 2022 – Registo de Saúde Eletrónico

Das 59 mulheres em relação às quais foi disponibilizada informação sobre a idade em que ocorreu a MGF, verifica-se que na maioria delas, a MGF foi realizada até aos 5 anos (50,8%) e em cerca de 80% das mulheres foi realizada até aos 11 anos de idade.

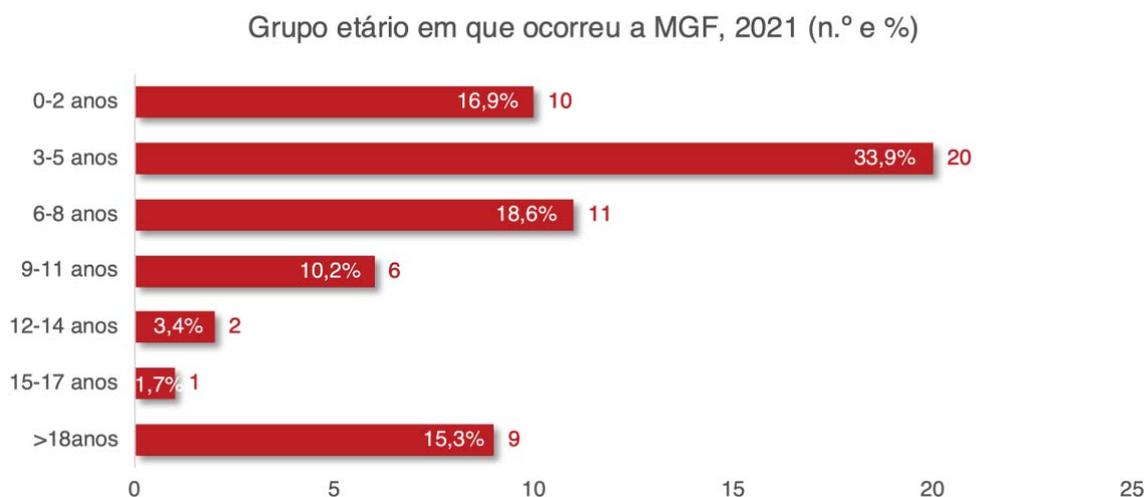


Figura 86 - Grupo etário em que ocorreu a MGF, 2021 (n.º e %)

Fonte: DGS, 2022 – Registo de Saúde Eletrónico

Das 138 situações identificadas, 74 mulheres apresentaram complicações decorrentes da MGF, principalmente psicológicas (70,3%) e obstétricas (67,6%).

Complicações decorrentes da MGF (N=74), 2021

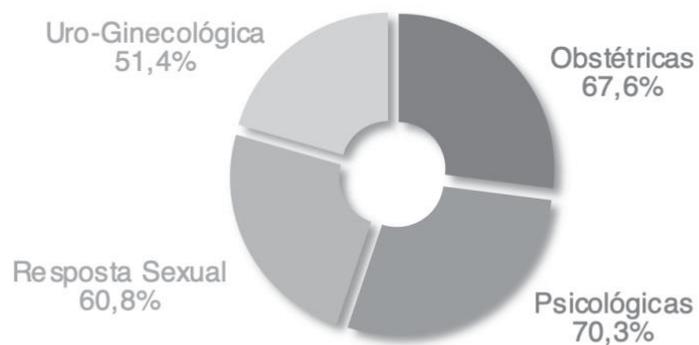


Figura 87 - Complicações decorrentes da MGF, 2021 (%)

Fonte: DGS, 2022 - Registo de Saúde Eletrónico

10

LGBTI



A 31 de março de 2010, o Comité de Ministros do Conselho da Europa adotou a [Recomendação](#)⁴⁵ aos Estados-membros “sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género”.

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 [Lei n. 9/2010, de 31 de maio](#), passou a ser permitido o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo.



Figura 88 - Casamentos entre pessoas do mesmo sexo 2011-2021 (n.º)

Fontes: INE (Dados consultados a 26 de outubro de 2022)

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

⁴⁵ Recomendação CM/Rec(2010)5: Em termos gerais, a Recomendação apresenta três grandes linhas orientadoras: ênfase 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.

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008141&contexto=pgi&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 casamentos celebrados entre pessoas do sexo feminino, se bem que a diferença tem vindo a ser atenuada com o passar dos anos.

B. PROCEDIMENTO DE MUDANÇA DA MENÇÃO DO SEXO NO REGISTO CIVIL

Em Portugal, a [Lei n.º 7/2011, de 15 de março](#) criou a possibilidade das pessoas de nacionalidade portuguesa, maiores de idade procederem ao registo de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil.

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. Esta Lei prevê que, para além de adultos, 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.

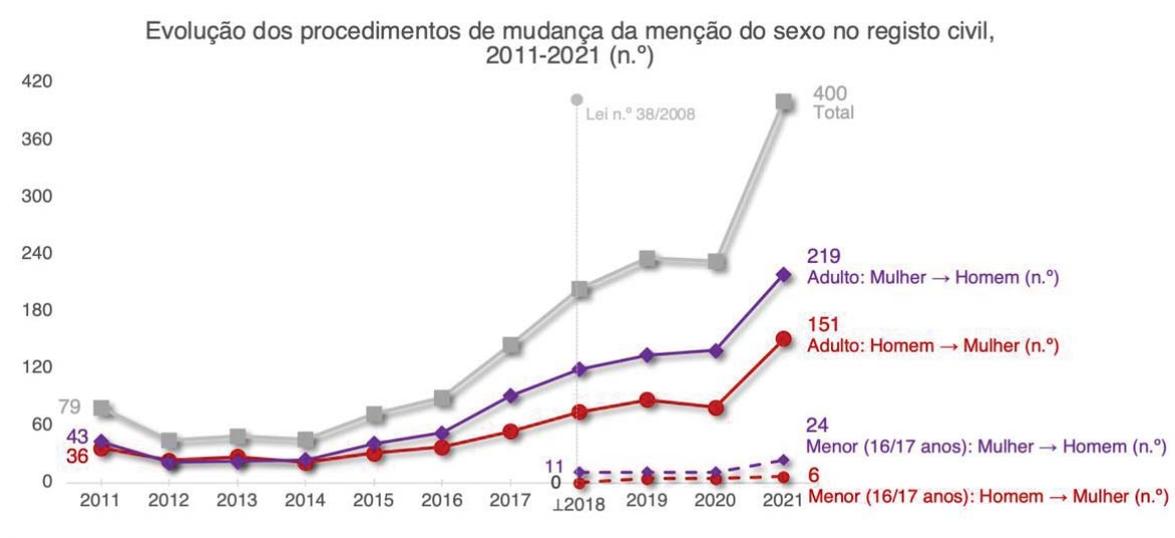


Figura 89 – Evolução dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil, por adultos e, a partir de 2018, por menores (16 e 17 anos), 2011-2021 (n.º)

Fonte: MJ/IRN

Observa-se uma tendência crescente relativamente aos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e da conseqüente alteração de nome próprio, especialmente sensível, para ambos os sexos, nos adultos, a partir de 2020.

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.

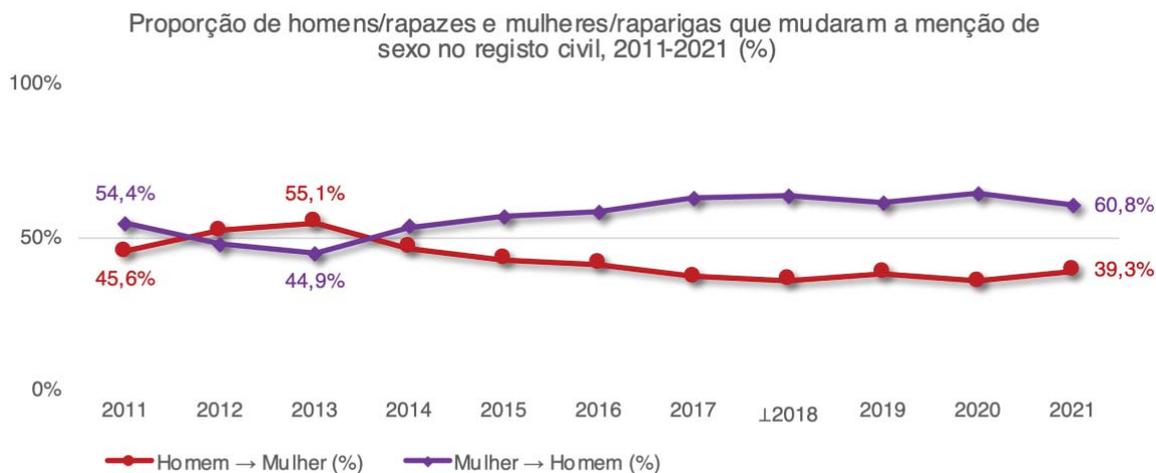


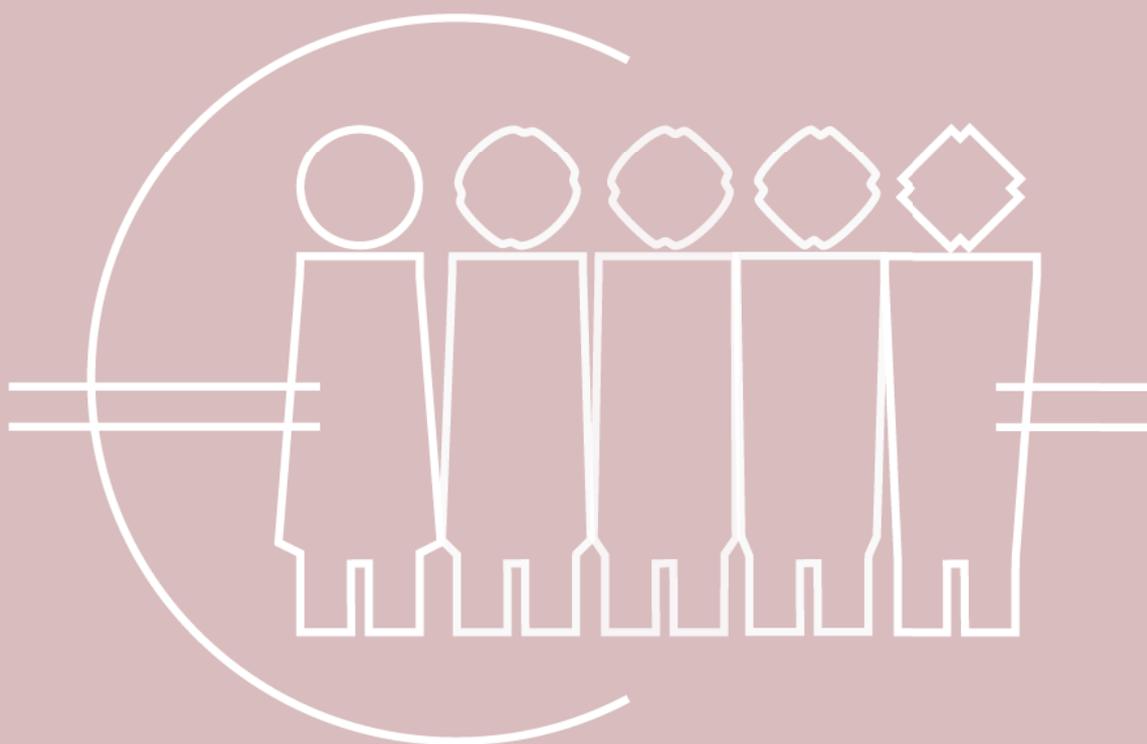
Figura 90 – Proporção de homens/rapazes e mulheres/raparigas que mudaram a menção de sexo no registo civil, 2011-2021 (%)

Fonte: MJ/IRN

Apesar de ter sofrido uma inversão total em 2012, verifica-se em 2021 que, em cada 10 pessoas que alteraram a menção de sexo no registo civil, 6 fizeram-no para o sexo masculino e 4 para o sexo feminino.

11

MONITORIZAÇÃO DO ORÇAMENTO COM PERSPETIVA DE GÉNERO



Portugal comprometeu-se, enquanto Estado-Membro da UE, a implementar estratégias de *mainstreaming* de género em todos os domínios, pelo que é seu dever integrar a perspetiva de género na política orçamental. Tal significa desenvolver o processo através da avaliação do contributo dos orçamentos públicos para a realização da igualdade entre mulheres e homens, integrando a perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental e reestruturando receitas e despesas de forma a promover a efetiva igualdade entre mulheres e homens (Conselho da Europa, 2009).

Neste contexto, com a publicação da [Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro](#), Portugal tem vindo a desenvolver medidas de implementação do Orçamento de Estado com perspetiva de género.

Assim, desde 2018, procedeu-se à integração deste objetivo na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030., bem como na [Estratégia de Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública para 2020-2023](#), onde é definida a medida 7.4 “*Incorporar a perspetiva de género como dimensão central dos modelos de gestão inovadores*” e onde se propõe que “*todos os dados administrativos produzidos pela Administração Central sejam desagregados por sexo*”, dimensões muito relevantes para a concretização de um orçamento com perspetiva de género”.

A. EIXOS ESTRATÉGICOS E OBJETIVOS ESPECÍFICOS CONTEMPLADOS NO OE

Promover a participação, associativismo, capacitação e empreendedorismo das mulheres na agricultura

Desenvolver políticas de mobilidade promotoras da igualdade entre mulheres e homens

Combater a pobreza energética

Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Promover uma divisão igual do trabalho de cuidado e doméstico entre mulheres e homens

Promover a inclusão digital e a participação das mulheres e raparigas nas áreas das tecnologias de informação e comunicação

Incorporar a perspetiva de género como dimensão central dos modelos de gestão inovadores na Administração Pública

Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Prevenir e combater a violência contra as mulheres e a violência doméstica

1. Combater as alterações climáticas

O ambiente, as condições ambientais e as alterações climáticas afetam de forma diferente a vida de mulheres e homens, estando em causa, entre outras, a análise do empoderamento e investimento e as questões sociais relacionadas com melhores condições de vida e melhores meios para a promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Produtores agrícolas singulares <40 anos	INE	M	25,1%	n.d.	n.d.	27,2%	n.d.	n.d.	
		H	74,9%	n.d.	n.d.	72,8%	n.d.	n.d.	
Vítimas mortais por acidente de viação (a 30 dias)	ANSR	M	22,6%	21,1%	20,4%	26,5%	18,0%	19,0%	
		H	77,4%	78,9%	79,6%	73,5%	82,0%	81,0%	
População residente sem capacidade económica para manter a casa adequadamente aquecida	INE/EU-SILC	M	23,4%	20,9%	20,0%	19,3%	18,0%	n.d.	
		H	21,5%	20,0%	18,8%	18,5%	16,8%	n.d.	
Deslocações/dia por transporte coletivo na Área Metropolitana de Lisboa	INE	M	n.d.	60,4%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
		H	n.d.	39,6%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Deslocações/dia por transporte individual na Área Metropolitana de Lisboa	INE	M	n.d.	50,5%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
		H	n.d.	49,5%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Deslocações/dia por transporte coletivo na Área Metropolitana do Porto	INE	M	n.d.	59,0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
		H	n.d.	41,0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Deslocações/dia por transporte individual na Área Metropolitana do Porto	INE	M	n.d.	49,3%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
		H	n.d.	50,7%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	

Tabela 38 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de combate às alterações climáticas, 2016-2021 (%)

Fontes: As indicadas na tabela

Desde 2016 que as mulheres têm menos capacidade do que os homens para manter a casa adequadamente aquecida, sendo de destacar que embora estejamos com uma proporção elevada para ambos os sexos, é certo que se observa uma tendência decrescente.

Entre 2016 e 2019 assistiu-se a um ligeiro aumento das mulheres produtoras agrícolas, ainda que elas mantenham uma clara sub-representação neste domínio relativamente a eles.

Mantem-se a tendência de os homens continuarem a ser as principais vítimas mortais por acidentes de viação.

2. Responder ao desafio demográfico

A quebra da natalidade tem profundas consequências, a médio e a longo prazo, na sustentabilidade do crescimento do país e, nomeadamente, dos sistemas de segurança social bem como no funcionamento do mercado de trabalho, pelo envelhecimento da população.

Promover a natalidade pode passar pela melhoria das condições para uma maior conciliação da vida profissional e pessoal, reforçando medidas que promovam uma divisão mais igualitária de tarefas domésticas, respostas relacionadas com a proteção na parentalidade (por exemplo através da oferta dos equipamentos sociais e da prestação de serviços de cuidados e soluções de organização dos tempos e modalidades de prestação de trabalho), que promovam a igualdade de género.

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias (% no total de licenças das mulheres)	MTSSS/II, IP, cálculos MTSSS/GEP	H	34,1%	37,5%	39,9%	41,9%	44,8%	47,5%	
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória do pai (% no total de licenças das mulheres)	MTSSS/II, IP, cálculos MTSSS/GEP	H	75,9%	74,8%	77,2%	77,4%	73,7%	73,7%	
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa do pai (% no total de licenças das mulheres)	MTSSS/II, IP, cálculos MTSSS/GEP	H	66,7%	67,6%	70,6%	72,0%	68,7%	67,3%	
Subsídio por assistência a filho	MTSSS/II, IP, cálculos ISS, IP	M	87,9%	87,1%	86,6%	85,5%	84,8%	83,0%	
		H	12,1%	12,9%	13,4%	14,5%	15,2%	17,0%	
Subsídio por assistência a filho com deficiência/doença crónica	MTSSS/II, IP, cálculos ISS, IP	M	94,3%	94,4%	93,0%	92,1%	92,8%	92,9%	
		H	5,7%	5,6%	7,0%	7,9%	7,2%	7,1%	
Taxa de cobertura média das respostas para a primeira infância (creche e ama) - Continente (* para 2021)	MTSSS/GEP, Carta Social	-	50,3%	49,1%	48,4%	48,4%	48,8%	52,9%	

Taxa de cobertura média das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, Centros de Dia e Serviços de Apoio Domiciliário para pessoas idosas - Continente (* para 2021)	MTSSS/GEP, Carta Social	-	12,9%	12,7%	12,6%	12,5%	12,5%	11,9%	
Índice Sintético de Fecundidade	INE	-	1,36	1,37	1,41	1,42	1,4	1,34	
Nados-vivos de mães de nacionalidade estrangeira	INE	-	9,0%	9,9%	11,0%	12,7%	13,5%	13,6%	

(*) dados provisórios

Tabela 39 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de resposta ao desafio demográfico, 2016-2021 (%)

Fontes: As indicadas na tabela

Genericamente existiu um crescente aumento de homens que partilharam a licença de 120/150 dias, contudo em sentido contrário, observou-se, no período de 2020 e 2021, uma diminuição na utilização por parte dos homens do direito ao gozo da licença parental obrigatória do pai e também uma diminuição na utilização por parte do pai da licença parental facultativa.

Em termos de taxa de cobertura média de respostas para a primeira infância (creches e amas) a mesma tem rondado, em Portugal, os 50%. No entanto, a taxa de cobertura média das estruturas residenciais para pessoas idosas, centros de dia e os serviços de apoio domiciliário para pessoas idosas (no continente) tem-se mantido relativamente estável, rondando os 13%.

Os nados-vivos de mães com nacionalidade estrangeira atingiram o valor máximo de 13,6%, em 2021, face ao total de nascimentos. A proporção de nados vivos de mães de nacionalidade estrangeira tem vindo a aumentar, sendo particularmente elevado quando relativizadas com o total da população residente em Portugal.

3. Construir a sociedade digital

Ao nível da participação das mulheres na digitalização, áreas STEM e tecnologias de informação e comunicação, tanto ao nível educacional, como ao nível profissional verifica-se que a tendência (que se tem mantido ao longo do tempo) é de relativa estabilidade na sub-representação de mulheres nestas áreas (*vide* capítulos 3 e 4 deste documento).

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Mulheres especialistas em TIC em % do emprego feminino	DESI-Wid	M	0,8%	0,7%	0,7%	0,9%	1,8%	2,0%	
Especialista TIC no emprego	Eurostat	M	17,9%	17,6%	17,7%	17,8%	21,2%	20,7%	
		H	82,1%	82,4%	82,3%	82,2%	78,8%	79,3%	
Pessoas com competências digitais gerais básicas	DESI-Wid	M	n.d.	48%	48%	49%	49%	55%	
		H	n.d.	53%	53%	54%	54%	55%	
Alunos inscritos no ensino superior na área das TIC	DGEEC	M	17,1%	17,4%	16,9%	17,2%	17,2%	17,1%	
		H	82,9%	82,6%	83,1%	82,8%	82,8%	82,9%	
Diplomados no ensino superior na área das TIC	DGEEC	M	23,5%	17,4%	18,6%	17,4%	15,8%	18,8%	
		H	76,5%	82,6%	81,4%	82,6%	84,2%	81,2%	
Taxa de atividade empreendedora da população adulta	GEM	M	n.d.	n.d.	n.d.	9,9%	n.d.	n.d.	
		H	n.d.	n.d.	n.d.	16,1%	n.d.	n.d.	

Tabela 40 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de construção de sociedade digital, 2016-2021 (%)

Fontes: As indicadas na tabela

Apesar do progresso relevante nomeadamente na aquisição de competência básicas quando se observam as outras áreas, verifica-se que as melhorias atingidas deverão ser utilizadas para se alavancar o caminho para a construção de uma sociedade digital com participação igualitária entre mulheres e homens.

4. Reduzir as desigualdades

As mulheres ainda estão sub-representadas em setores-chave da nossa sociedade, ainda ganham menos do que os homens, ainda estão em minoria em cargos de poder e tomada de decisão, tanto a nível económico, como político e ainda são elas que continuam a assegurar grande parte do trabalho não-pago da sociedade (nomeadamente as tarefas domésticas e de cuidado), tal como já explanado nos capítulos 5, 6 e 7, anteriores.

Efetivamente o mercado de trabalho continua marcado por desigualdades estruturais entre mulheres e homens que impedem que os homens e as mulheres participem de forma igualitária.

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Disparidade na remuneração base	MTSSS/GE P	-	15,7%	14,8%	14,4%	14,0%	13,3%	n.d.	
Disparidades na remuneração ganho	MTSSS/GE P	-	19,1%	18,2%	17,8%	17,1%	16,1%	n.d.	
Disparidades nas pensões > 65 anos	Eurostat	-	31,2%	31,6%	31,4%	28,2%	28,4%	27,4%	
Dirigentes nos órgãos de administração das empresas cotadas	CMVM/CIG	M	n.d.	12,0%	17,0%	22,0%	26,0%	29,3%	
		H	n.d.	88,0%	83,0%	78,0%	74,0%	70,7%	
Dirigentes superiores da Administração Pública (sem setor empresarial do Estado)	DGAEP/CIG	M	33,8%	35,8%	37,2%	38,1%	39,9%	41,5%	
		H	66,2%	64,2%	62,8%	61,9%	60,1%	58,5%	
Beneficiários de prestações de desemprego	MTSSS/II, IP; cálculos MTSSS/GE P	M	50,8%	53,0%	55,3%	56,6%	55,5%	56,4%	
		H	49,2%	47,0%	44,7%	43,4%	44,5%	43,6%	
Pessoas singulares abrangidas pela RMMG	MTSSS/II, IP; cálculos MTSSS/GEP	M	24,1%	24,9%	24,6%	22,4%	25,9%	n.d.	
		H	17,4%	19,5%	19,3%	19,2%	21,5%	n.d.	
Pensionistas com pensões até 1 IAS	ISS, I.P.	M	68,0%	68,1%	68,6%	68,6%	68,7%	68,9%	
		H	32,0%	31,9%	31,4%	31,4%	31,3%	31,1%	
Vítimas de violência doméstica registadas pelas forças de segurança	RASI	M	79,9%	79,0%	78,6%	76,0%	75,0%	74,9%	
		H	20,1%	21,0%	21,4%	24,0%	25,0%	25,1%	
Pessoas acolhidas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	CIG	M	1720	1677	1959	1954	1734	1525	
		H	4	10	12	10	38	57	
		Dependentes	1418	1439	1587	1633	1317	1293	

Tabela 41 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de redução das desigualdades, 2016-2021 (%)

Fontes: As indicadas na tabela

O *gender pay gap* em Portugal apresenta uma tendência decrescente, embora ténue.

Ao nível do poder e tomada de decisão os progressos têm sido significativos, não só a nível político, mas também a nível económico e na própria administração pública. Esses progressos foram alavancados com a publicação de legislação nestas áreas, como referido no capítulo 5.

Segundo os dados para CIG mantem-se a tendência das ocorrências por violência doméstica atingirem desproporcionalmente as mulheres como vítimas e de serem elas com

os seus filhos e as suas filhas a serem apoiadas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica.

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Figura1 – População residente em Portugal por escalão etário e sexo, 2021 (n.º)	16
Figura 2 – Evolução da população composta por crianças (0-4 anos) e idosos/as (+65 anos), por sexo, em Portugal, 1971-2021 (n.º)	17
Figura 3 - Evolução do Índice sintético de fecundidade e da idade da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a, 1971-2021 (indivíduo/média e anos/média)	18
Figura 4 – Evolução dos agregados domésticos privados monoparentais, por sexo 2018-2021 (%)	19
Figura 5– Evolução da esperança de vida à nascença, por sexo 2010-2020 (anos)	21
Figura 6– Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2015-2020 (anos)	22
Figura 7 - Evolução do total de partos realizados em Portugal de 2018 a 2021 (n.º) e variação percentual face ao ano anterior (%)	23
Figura 8 – Distribuição dos partos realizados em Portugal, por faixa etária das mulheres parturientes, 2021 (%)	23
Figura 9 - Evolução das IVG e das IG por opção da mulher 2019-2021 (n.º)	24
Figura 10– Evolução das IVG por adolescentes (até aos 19 anos de idade) e respetiva percentagem sobre o número total de IVG realizadas entre 2018 e 2021 (n.º e %)	25
Tabela 1 - Proporção da população residente com 16 e mais anos de idade que referiu ter alguma doença crónica ou problema de saúde prolongado, por sexo (%)	25
Tabela 2 - Distribuição da população residente com 16 e mais anos de idade com limitação na realização de atividades devido a problema de saúde, por sexo, 2018-2021 (%)	26
Tabela 3 - Distribuição da população por limitação na realização de atividades devido a problema de saúde e sexo, na UE27, 2021 (%)	27
Figura 11– Autoapreciação da população residente com 16 e mais anos do estado de saúde, por sexo, 2018-2021 (%)	28
Figura 12 – Evolução da taxa bruta de mortalidade, por sexo, 2010-2020 (%0)	29
Figura 13 – Evolução da taxa de mortalidade materna 2010-2020 (%000)	30
Figura 14 – Evolução da taxa de mortalidade infantil, 2010-2021 (‰)	30
Tabela 4 - Nível de escolaridade completo mais elevado na população residente com idade entre os 16 e os 89 anos: total e por sexo, 2021 (milhares e %)	33
Figura 15 - Evolução da taxa de abandono precoce de educação por sexo 2017-2021 (%)	35
Tabela 5 - Distribuição de alunos/as matriculados/as ou inscritos/as, por nível de ensino e no total, por sexo, 2020/21 (n.º e %)	36
Tabela 6 - Distribuição de alunos/as matriculados/as / inscritos/as no ensino secundário, por oferta de formação, 2020/21	37
Figura 16 - Taxa de conclusão por nível de ensino, oferta de educação e por sexo 2020/21 (%)	38
Tabela 7 - Alunos/as inscritos/as por área de educação e sexo 2020/21 (n.º e %)	39
Tabela 8 – Diplomados/as no ensino superior por áreas de educação e por sexo 2020/21 (n.º e %)	40
Figura 17 - Diplomados/as no ensino superior por ciclo de estudos e sexo 2020/21 (%)	40
Figura 18 - Pessoal docente em exercício de funções por nível de ensino e sexo 2020/21 (%)	41
Figura 19 - Pessoal docente no ensino superior universitário e politécnico, por categoria da carreira e sexo, 2020/21 (%)	41
Figura 20 - Evolução do pessoal não-docente da educação pré-escolar, ensinos básicos e secundário, por sexo, de 2015/16 a 2020/21 (%)42	
Figura 21 – Evolução de Diplomados/as nas áreas STEM entre os 20 e os 29 anos por sexo, Portugal e UE27, 2015 a 2020 (‰)	44
Figura 22 – Evolução de diplomados/as nas áreas STEM (por subgrupos “Ciências, matemática e informática” e “Engenharia, indústrias transformadoras e construção” e no total), por sexo, 2016-2021 (%)	45
Figura 23 – Evolução da proporção de mulheres e homens diplomados no ensino superior em TIC, 2016-2021 (%)	46
Figura 24 – Evolução de especialistas em TIC na média da UE27 e Portugal, de 2016 a 2021 (%)	47
Tabela 9 – Recursos humanos em atividades de I&D por setor de execução, nível de escolaridade, domínio de investigação e sexo, 2020 (milhares e %)	49
Figura 25 - Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2021 (%)	52
Figura 26 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2020 (%)	54
Figura 27 - Evolução das taxas de atividade e inatividade, por sexo, de 2017 a 2021 (%)	54

Figura 28 - Evolução da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”, comparação UE27 e Portugal, por sexo, de 2017 a 2021 (%)	55
Figura 29 - Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens de 2017 a 2021 (%)	56
Figura 30 - Taxa de desemprego de mulheres e homens, por grupo etário, 2021 (%)	56
Figura 31 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2021 (%)	57
Figura 32 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2017-2021 (%)	58
Figura 33 - População empregada por duração do trabalho e sexo em 2021 (%)	59
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 (%)	60
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 (%)	60
Tabela 10 - População empregada segundo a situação na profissão principal e sexo, 2021 (milhares e %)	61
Tabela 11 - Trabalhadores/as por conta própria - empregadores/as, por nível de escolaridade e sexo, 2021 (milhares e %)	62
Tabela 12 - População empregada por setor de atividade económica e sexo, 2021 (milhares e %)	63
Tabela 13 - População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2021 (milhares e %)	64
Figura 36 - Distribuição de homens e mulheres pela Diplomacia, Forças armadas e Forças policiais, 2021 (%)	66
Figura 37 - Proporção da população empregada com cargos de chefia, 2016-2021 (%)	67
Tabela 14 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), 2020	68
Figura 38 - <i>Gender pay gap</i> entre homens e mulheres, por nível de habilitação, 2020 (%)	68
Tabela 15 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%), 2020	69
Figura 39 - <i>Gender pay gap</i> entre homens e mulheres, por nível de qualificação, 2020 (%)	70
Tabela 16 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%), 2020	71
Figura 40 - <i>Gender pay gap</i> entre homens e mulheres, por antiguidade, 2020 (%)	71
Tabela 17 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (€) e GPG (%), 2020	72
Figura 41 - <i>Gender pay gap</i> entre homens e mulheres, por grande grupo profissional, 2020 (%)	73
Figura 42 - <i>Gender pay gap</i> não-ajustado entre homens e mulheres, por setor de atividade económica, 2020 (%)	74
Figura 43 - <i>Gender pay gap</i> ajustado entre homens e mulheres, por setor de atividade económica, 2020 (%)	76
Figura 44 - Remuneração média entre homens e mulheres e <i>gender pay gap</i> (base e ganho) 2020 (%)	76
Figura 45 - Evolução do <i>gender pay gap</i> ajustado (base e ganho) entre homens e mulheres, 2010-2020 (%)	77
Figura 46 - Diferença salarial não-ajustada entre mulheres e homens, na média da UE27 e Portugal (%), 2010-2020	78
Figura 47 - Evolução da participação de homens e mulheres na Assembleia da República 1976-2022 (%)	81
Tabela 18 - Distribuição de deputadas/os eleitos/as por sexo e por partido em 2019 (n.º e %)	82
Tabela 19 - Composição inicial do XXIII Governo Constitucional (n.º e %)	82
Figura 48 - Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais, 1976-2019 (%)	83
Tabela 20 - Distribuição de homens e mulheres ministros/as no XXIII Governo Constitucional, segundo a tipologia BEIS, 2022 (n.º e %)	83
Figura 49 - Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para as Presidências de Câmara, 2005-2017 (%)	84
Tabela 21 - Resultados das Assembleias Regionais 2019 e 2020 (n.º e %)	85
Figura 50 - Evolução da participação de deputadas/os eleitos/as portugueses para o Parlamento Europeu, 2004-2019 (%)	85
Tabela 22 - Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1.º, 2.º 3.º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)	86
Tabela 23 - Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1.º, 2.º 3.º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)	87
Figura 51 - Dirigentes superiores e intermédios na Administração Pública Central, segundo o grau do cargo dirigente (1.º, 2.º ou 3.º), por sexo, 2021 (%)	88

Tabela 24 - Emprego na Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1.º, 2.º 3.º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)	89
Figura 52 - Dirigentes superiores e intermédios na Administração Regional dos Açores, segundo o grau do cargo dirigente (1.º, 2.º ou 3.º), por sexo, 2021 (%)	89
Tabela 25 - Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1.º, 2.º 3.º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)	90
Figura 53 - Dirigentes superiores e intermédios na Administração Regional da Madeira, segundo o grau do cargo dirigente (1.º, 2.º ou 3.º), por sexo, 2021 (%)	90
Tabela 26 - Emprego na Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1.º, 2.º 3.º ou mais) e sexo, 2021 (n.º e %)	91
Figura 54 - Dirigentes superiores e intermédios na Administração Local, segundo o grau do cargo dirigente (1.º, 2.º ou 3.º), por sexo, 2021 (%)	92
Figura 55 - Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa comparação entre Portugal e UE27, 2011-2021 (%)	93
Figura 56 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2017-2020 (%)	94
Figura 57 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado (SEE), 2017-2021 (%)	95
Figura 58 - Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2017-2020 (%)	96
Figura 59 - Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2021 (n.º e %)	97
Figura 60 - Homens e mulheres que gozaram licenças parentais relativamente às crianças nascidas 2015-2020 (%)	100
Figura 61 - Estratégia de Barcelona - colocação de crianças em serviços de acolhimento infantil até à idade escolar obrigatória, 2015-2020 (%)	101
Figura 62 - Divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens 2019 (milhares)	102
Figura 63 - Divisão das tarefas de cuidado com crianças entre mulheres e homens 2019 (milhares)	103
Tabela 27 - 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)	104
Figura 64 - Entidades públicas e privadas certificadas com a NP 455/2016 de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 2019-2021 (n.º)	105
Figura 65 - Evolução da taxa de privação material e social de homens e mulheres, 2015 a 2021 (%)	107
Figura 66 - Taxa de privação material e social de homens e mulheres, por grupo etário, 2021 (%)	108
Tabela 28 - Evolução da taxa de risco de pobreza após transferências sociais por grupo etário: total e por sexo, 2015-2020 (%)	109
Figura 67 - Remuneração média mensal declarada de mulheres e de homens por escalão etário, 2021 (€)	109
Tabela 29 - Beneficiários do RSI por grupo etário e sexo, 2021 (milhares e %)	110
Figura 68 - Evolução do número e proporção de beneficiários/as do CSI, segundo o sexo 2017-2021 (n.º e %)	111
Figura 69 - Evolução dos/as beneficiários/as de prestações de desemprego, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	112
Figura 70 - Beneficiários/as de prestações de desemprego, por sexo e grupo etário, 2021 (%)	113
Tabela 30 - Pensionistas ativos da segurança social por tipo de pensão e sexo 2021 (milhares e %)	113
Figura 71 - Evolução dos/as beneficiários/as de pensões de invalidez, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	114
Figura 72 - Valor médio da pensão de invalidez por escalão etário e sexo, 2021 (€)	115
Figura 73 - Evolução dos/as beneficiários/as de pensões de velhice, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	115
Figura 74 - Valor médio da pensão de velhice por escalão etário e sexo, 2021 (€)	116
Figura 75 - Evolução dos/as beneficiários/as de pensões de sobrevivência, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	117
Figura 76 - Valor médio da pensão de sobrevivência por escalão etário e sexo, 2021 (€)	118
Tabela 31 - Evolução do <i>gender gap</i> nas pensões por grupo etário 2017-2021 (%)	119
Figura 77 - Evolução do <i>gender gap</i> nas pensões (pensionistas com 65 e mais anos) na média da UE27 e em Portugal, 2015-2021 (%)	119
Figura 78 - Evolução das ocorrências de violência doméstica registadas pelas forças de segurança 2017-2021 (n.º)	121
Figura 79 - Evolução das vítimas registadas pelas forças de segurança (número de registos e proporção), por sexo, entre 2016 e 2021 (n.º e %)	122

Figura 80 – Evolução dos/as denunciados/as registados/as pelas forças de segurança (número de registos e proporção), por sexo, entre 2016 e 2021 (n.º e %)	123
Figura 81 – Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas, 2021 (n.º e %)	124
Tabela 32 – Lesados/as / ofendidos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	125
Tabela 33 – Agentes / suspeitos/as, identificados/as em crimes de violência doméstica, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	125
Figura 82 – Evolução das condenações por violência doméstica em processos crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância, no total e por tipo, 2015-2021 (n.º)	126
Figura 83 – Número e proporção de homens e mulheres condenados/as por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância 2016-2020 (n.º e %)	127
Tabela 34 – Lesados/as / ofendidos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	128
Tabela 35 – Agentes / suspeitos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2021 (n.º e %)	129
Tabela 36 – Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2021 (n.º e %)	129
Figura 84 – Local onde foi realizada a MGF, 2021 (n.º e %)	131
Figura 85 – Distribuição da MGF por tipo, 2021 (n.º e %)	131
Tabela 37 – Distribuição percentual do tipo de MGF realizada por país, 2021 (n.º e %)	132
Figura 86 – Grupo etário em que ocorreu a MGF, 2021 (n.º e %)	132
Figura 86 – Complicações decorrentes da MGF, 2021 (%)	133
Figura 88 – Casamentos entre pessoas do mesmo sexo 2011-2021 (n.º)	135
Figura 89 – Evolução dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil, por adultos e, a partir de 2018, por menores (16 e 17 anos), 2011-2021 (n.º)	136
Figura 90 – Proporção de homens/rapazes e mulheres/raparigas que mudaram a menção de sexo no registo civil, 2011-2021 (%)	137
Tabela 38 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de combate às alterações climáticas, 2016-2021 (%)	140
Tabela 39 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de resposta ao desafio demográfico, 2016-2021 (%)	142
Tabela 40 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de construção de sociedade digital, 2016-2021 (%)	143
Tabela 41 – Evolução dos indicadores que concorrem para o objetivo estratégico de redução das desigualdades, 2016-2021 (%)	144

