

A Igualdade
entre Mulheres e Homens
no mercado de trabalho

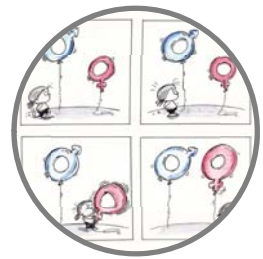
em *FLASH*

2.^a edição
Março de 2019

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

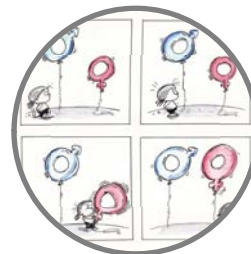
40 ANOS



A CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

No ano em que a CITE assinala 40 anos de atividade ao serviço de trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras, a presente edição do documento **A Igualdade entre Mulheres e Homens no mercado de trabalho em Portugal em *Flash*** visa partilhar, de forma concisa e objetiva, um conjunto de dados que retratam a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal. As diversas dimensões em destaque evidenciam a realidade nacional no que respeita à (des)igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral, sendo pretensão concorrer para o conhecimento da importância da alteração de comportamentos e atitudes e contribuir para a tomada de decisões num quotidiano evolutivo em que variabilidade e incerteza estão sempre presentes.

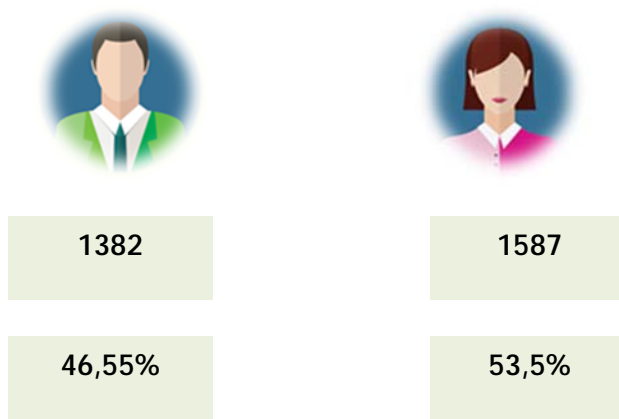
CITE, março de 2019



Educação

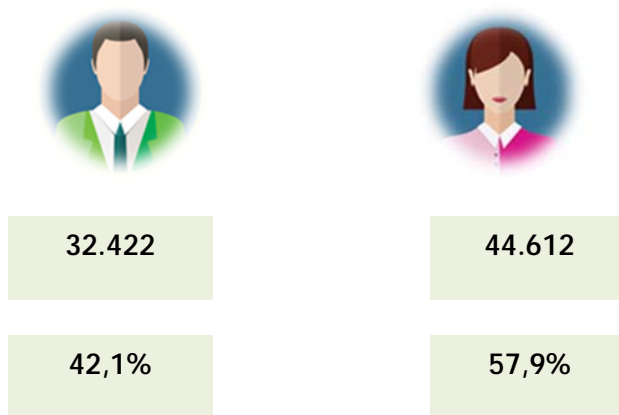
O número de doutoramentos realizados, em 2015, em Portugal, ou no estrangeiro, reconhecidos por universidades portuguesas, foi de **2.969**.

Distribuição por sexo:

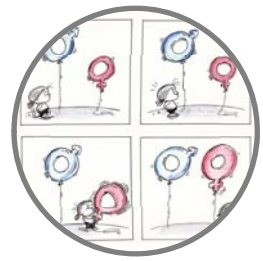


Em 2017, o número de pessoas diplomadas no ensino superior foi de **77.034**.

Distribuição por sexo:



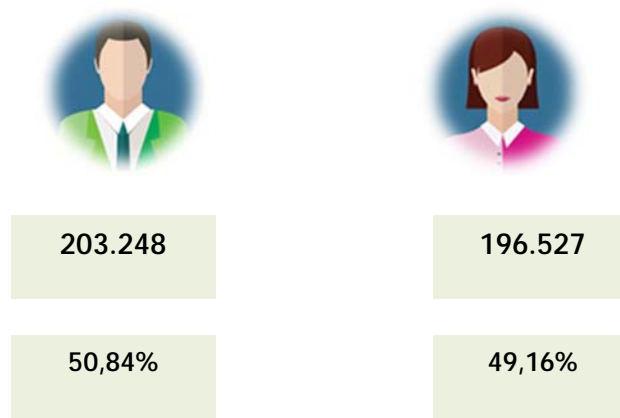
Fontes: DGEEC/Med-MCTES DIMAS/RAIDES.
PORDATA, 2018



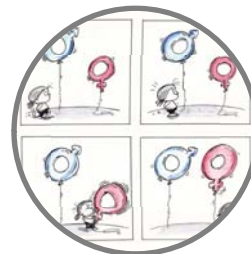
Educação

O número de alunas e alunos com matrícula no ensino secundário no ano letivo 2016/2017, foi de **399.775**.

Distribuição por sexo:



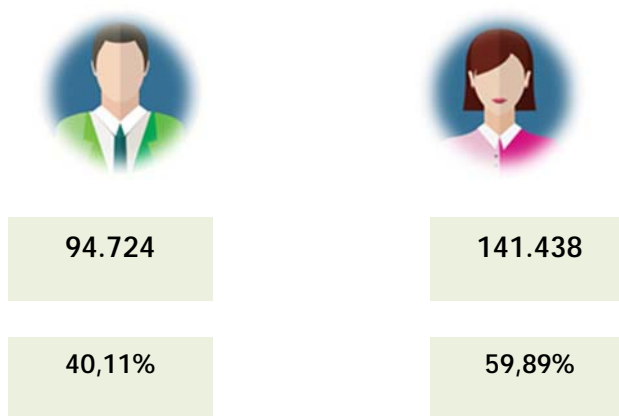
Fonte: DGEEC/Med-MCTES, 2019



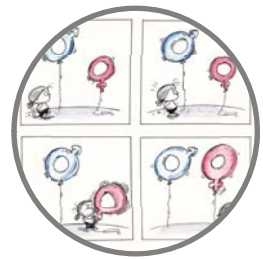
F formação profissional

O número de pessoas abrangidas, em 2018, por ações de formação profissional dirigidas a pessoas ativas empregadas e desempregadas foi de **236.162**.

Distribuição por sexo:



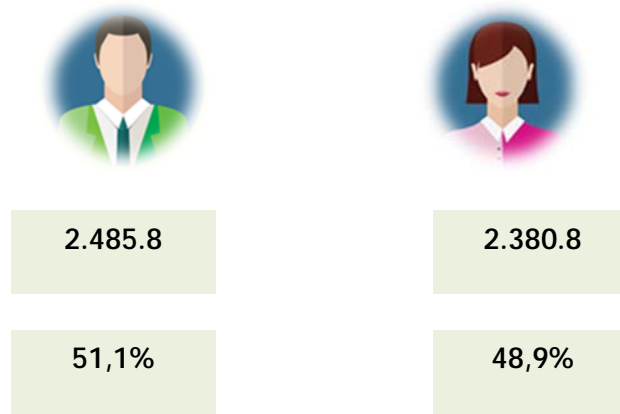
Fonte: Dados reportados a novembro - Relatório de Execução Física e financeira, IIEFP,IP/2018.



Participação no Mercado de Emprego

O número de pessoas empregadas em Portugal com 15 e mais anos, em 2018, foi de **4.866,7** pessoas.

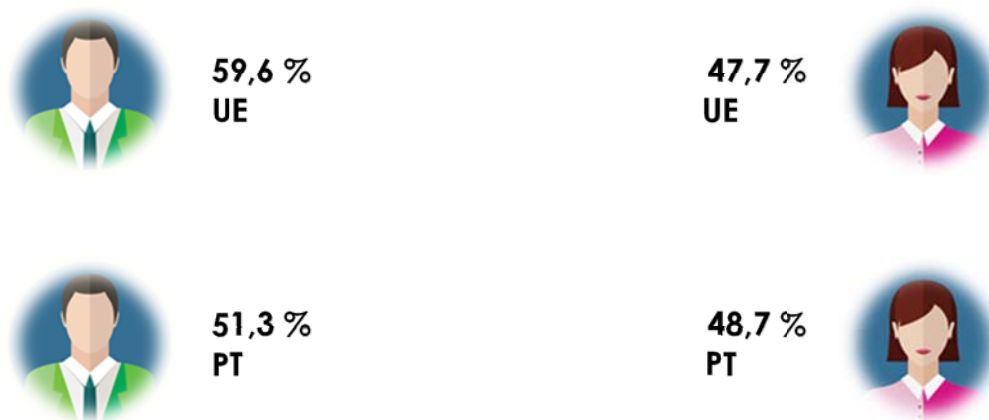
Distribuição por sexo:



Em Portugal, as mulheres constituem menos de 50% da população empregada.

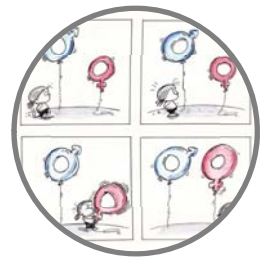
Taxa de emprego de homens e de mulheres, com 15 e mais anos, na UE-28 e em Portugal, em 2017.

Distribuição por sexo:



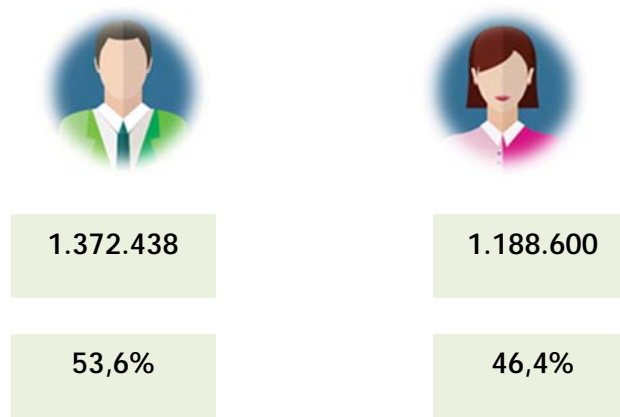
Em Portugal, a taxa de emprego das mulheres é 2.6 p.p. inferior à dos homens, mas superior à média europeia.

Fontes: Eurostat, INE, Inquérito ao Emprego, 2018
PORDATA, 2019



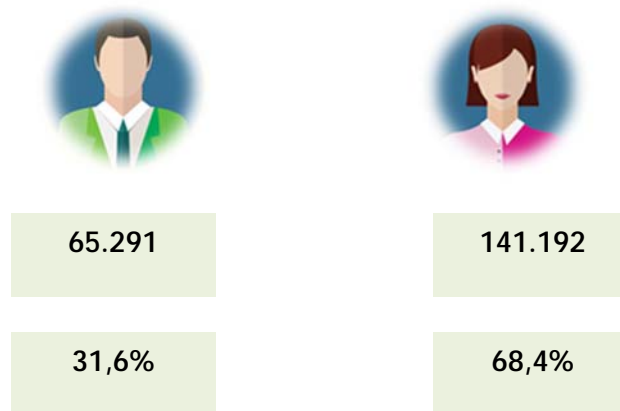
Trabalho a tempo completo e a tempo parcial

O trabalho a tempo completo difere significativamente em função do sexo.

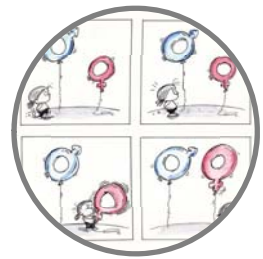


Mais homens do que mulheres trabalham a tempo completo.

O trabalho a tempo parcial difere significativamente em função do sexo.

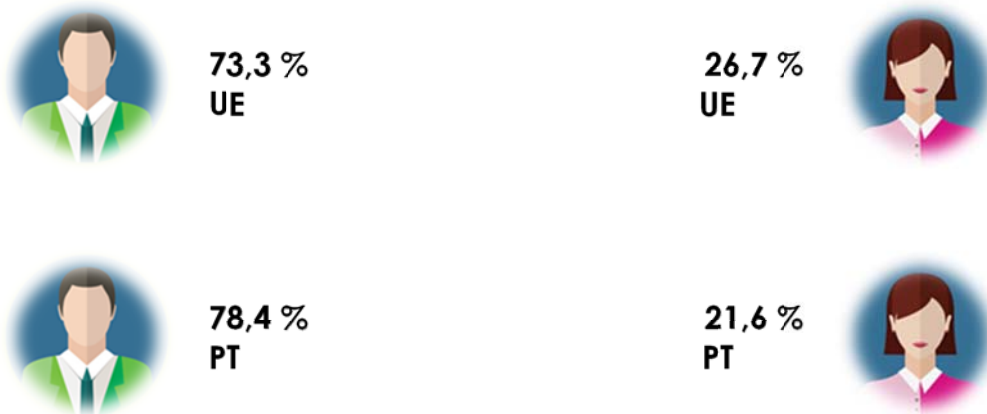


Mais de dois terços das pessoas que trabalham a tempo parcial são mulheres.



Representação equilibrada entre mulheres e homens na tomada de decisão económica

Em Portugal, nas empresas do PSI20, em 2018, os homens ocupavam mais cargos de direção de topo* do que as mulheres, tal como na UE.



Fonte: EIGE-EU/2018.

* Cargos de direção de topo: presidente, administrador/a e representantes de trabalhadores/as.

Em Portugal, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabeleceu o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL



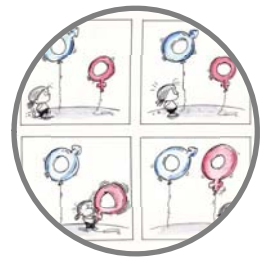
Mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas do setor Público Empresarial (169 empresas)

SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL LOCAL



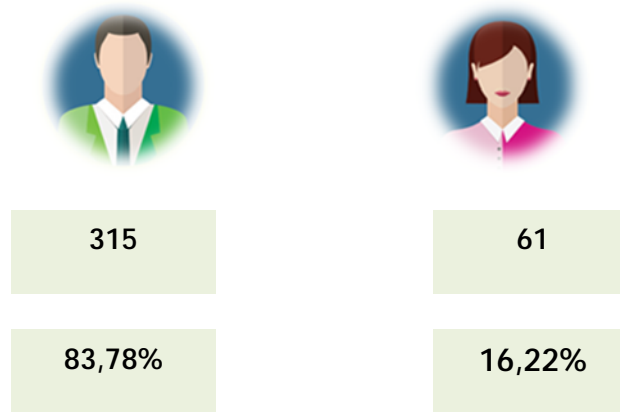
Mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas do Setor Empresarial Local (185 empresas abrangidas)

Fontes: DGAL (31.12.2016 a 03.06.2017) e CIG/2017.

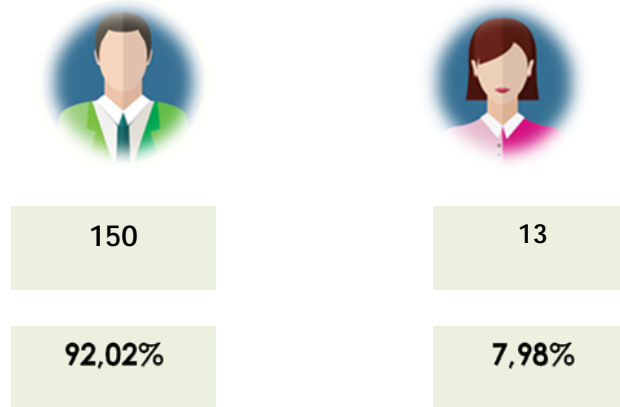


EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

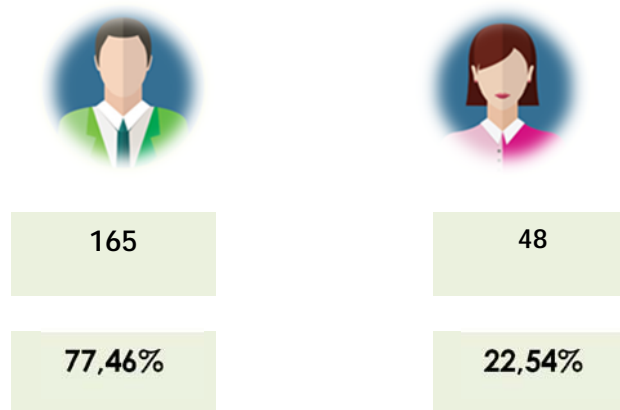
Nas 40 empresas cotadas em Bolsa em Portugal, as mulheres estão menos representadas em relação aos homens nos órgãos de administração.



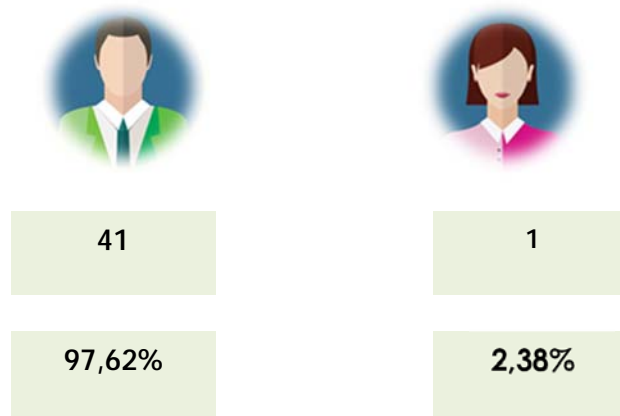
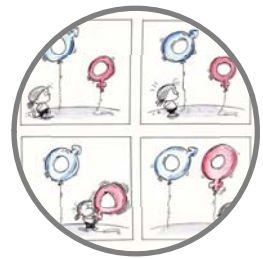
Mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa.



Mulheres e homens nos cargos de administração executiva das empresas cotadas em bolsa.

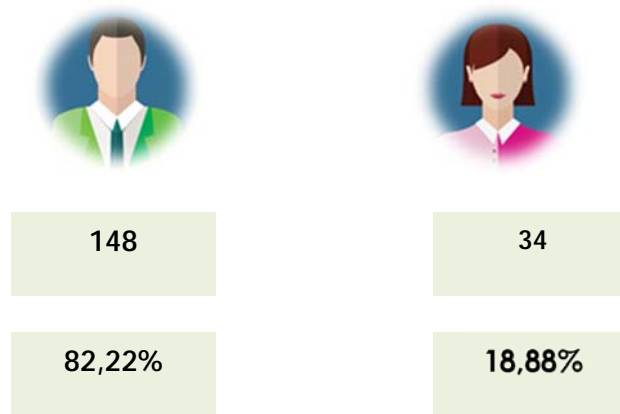


Mulheres e homens nos cargos de administração não executiva das empresas cotadas em bolsa.



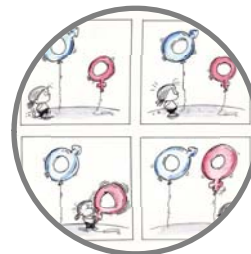
Mulheres e homens nos cargos de Presidente das empresas cotadas em bolsa.

Nos órgãos de fiscalização, as mulheres estão pouco representadas em relação aos homens.



Mulheres e homens nos órgãos de fiscalização das empresas cotadas em bolsa.

Fonte: CMVM/ dezembro 2018.



Remunerações e Ganhos

De acordo com os dados do Eurostat, em 2017, a disparidade salarial entre mulheres e homens em Portugal era de 16,3%, valor superior à média da União Europeia (UE), de 16%.

Valores do diferencial ajustado dos salários/hora de mulheres e homens (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Europa	17,1	17,1	17,4	16,8	16,6	16,5	16,2	16,0
Portugal	12,8	12,9	15	13,3	14,9	17,8	17,5	16,3

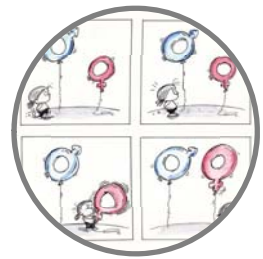
Fonte: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2019 (atualizado a 18.02.2019)

De acordo com os dados oficiais mais recentes disponíveis, relativos a 2017, em Portugal a **diferença salarial entre homens e mulheres** diminuiu face ao ano anterior, sendo de **14,93%** na **remuneração média mensal** e de **18,26%** no **ganho médio mensal** (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), ambos em desfavor das mulheres.

Valores das disparidades salariais entre homens e mulheres em Portugal (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Remuneração média mensal	18	18	18,5	17,9	16,7	16,7	15,8	14,93
Ganho médio mensal	20,9	20,9	21,1	20,8	20	19,9	19,1	18,26

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2017.



Remunerações e Ganhos

Remuneração média mensal (2017)



1.012,25€

861,17€



Disparidade salarial na remuneração média/mês: 151,0€

Ganho médio mensal (2017)



1.236,85€

1.011,02€



Disparidade salarial no ganho/mês: 225,83€

Fonte: GEP/MTSSS-Quadros de Pessoal/ 2017.

Salário médio mensal dos trabalhadores e das trabalhadoras por contra de outrem na Administração Pública, Defesa e Segurança Social.

Remuneração média mensal (2017)



827,4€

1018,5€



Disparidade salarial: 191,1€

Ganho médio mensal (2017)



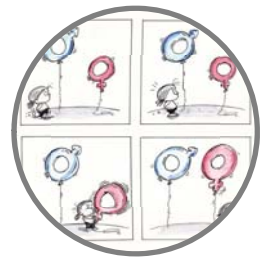
942,3€

1.128,70€



Disparidade no ganho: 186,4€

Fontes: GEP/MTSSS e PORDATA, janeiro 2019.



Conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal

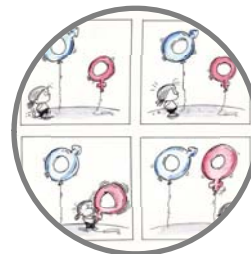
A conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é elemento chave para a efetiva igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios da vida e condição essencial para melhoria da participação de homens e mulheres no trabalho, determinando o envolvimento equilibrado nas responsabilidades familiares e a realização profissional e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras.

A flexibilidade de horário e o gozo das licenças parentais partilhadas pelos homens e pelas mulheres são medidas de apoio à conciliação trabalho / família e instrumentos de aceleração da mudança de atitude de toda a sociedade.

Durante o ano de 2018, a CITE emitiu um total de 727 pareceres, dos quais 632 tiveram origem em solicitações obrigatórias por entidades empregadoras cuja intenção era a de recusar a atribuição do regime de horário flexível e do regime de trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos.

Pareceres prévios a intenção de recusa de a entidade empregadora conceder regime de horário a tempo parcial				Pareceres prévios a intenção de recusa de a entidade empregadora conceder regime de horário flexível			
Sexo	2017	2018	Variação absoluta	Sexo	2017	2018	Variação absoluta
Mulheres	44	20	-24	Mulheres	541	527	-14
Homens	4	3	-1	Homens	74	82	8
Total	48	23	-25	Total	615	609	- 6

Fonte: CITE/ 2019.



Licenças parentais

Licença parental exclusiva da mãe



2015	2016	2017
72992	77228	75845
85,4%	88,6%	88%

Licença parental exclusiva do pai*



2015	2016	2017
55445	58638	56704
64,8%	67,3%	65,8%

Licença parental facultativa do pai*



2015	2016	2017
49672	51528	51269
58,1%	59,1%	59,5%

Licença parental partilhada*



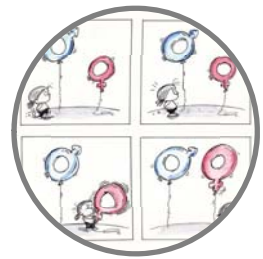
2015	2016	2017
72992	77228	75845
85,4%	88,6%	88%



2015	2016	2017
23542	26329	28466
27,5%	30,2%	33%

Fonte: IP; ISS; INE/Cálculos próprios.

*Percentagem apurada sobre o total de crianças nascidas.



Usos do tempo

O uso que homens e mulheres fazem do seu tempo, e a forma como conciliam o tempo de trabalho com a vida privada, depende das suas circunstâncias pessoais, nomeadamente da sua situação familiar e de fatores que lhe são externos, como o contexto socioeconómico, a existência de infraestruturas sociais, as formas de organização do tempo de trabalho e o sistema de proteção social existente.

Tempo médio de trabalho pago, por sexo (horas e minutos)



09h02m

08h35m



Tempo médio de trabalho não pago, no último dia útil*, por sexo – total (horas, minutos)



02h38m

04h23m



Tempo médio de trabalho não pago, no último dia útil*, por sexo – trabalho de cuidados (horas, minutos)



02h19m

03h14m



Fonte: INUT-EEA GRANTS, CESIS/CITE, 2015

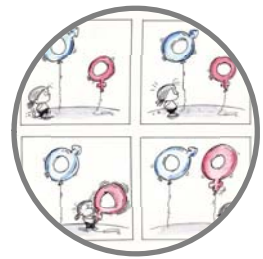
*A menção ao último dia útil, é o período de referência que foi definido por relação à data de aplicação do Inquérito.

Fonte: INUT - 2015

O Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, em 2015, conclui que as mulheres continuam a ter a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados a crianças e a pessoas adultas dependentes, gastando diariamente mais 1 hora e 45 minutos nestas tarefas, comparativamente aos homens.

Os homens afetam diariamente mais 27 minutos do que as mulheres ao trabalho pago.

Observa-se um diferencial médio de 1 hora e 13 minutos entre o trabalho diário das mulheres e dos homens.



Conceitos

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

Todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território e origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Fonte: alínea b) do nº 1 do artigo 59º, da Constituição da República Portuguesa.

Desempregados/as: não têm um emprego e estão imediatamente disponíveis para trabalhar, dos quais: primeiro emprego (nunca trabalharam) e novo emprego (já trabalharam); indisponíveis temporariamente: desempregados ou empregados que não reúnem condições imediatas para o trabalho por motivos de saúde.

Fonte: GEP-MTSSS.

Educação:

Processo de comunicação organizado e concebido para suscitar aprendizagens.

Fonte: [INE, 2017](#).

Empresas cotadas em bolsa:

São as empresas que podem usar as ações como forma alternativa de aumentar a sua liquidez no mercado financeiro. A cotação na bolsa permite que as/os investidores iniciais de uma empresa vendam os seus valores mobiliários, seja parcialmente no momento da introdução na bolsa ou gradualmente ao longo da vida bolsista da empresa. Podem também escolher aumentar a sua participação por ocasião de aumentos de capital, partilhando assim o risco com os novos acionistas e beneficiando do aumento do potencial de valorização da empresa.

Cada uma é adquirida em forma de ações pelos chamados acionistas. Estes títulos têm um valor monetário, mas não é fixo. Todos os dias muda, na Bolsa de Valores gerida pela Euronext Lisbon, reflexo do número de investidores que apareçam interessados nas ações. Por isso ouvimos falar diariamente do conceito de empresa cotada em bolsa.

Fonte: <https://www.entemext.biz/pt-pt/entemext/empresa-nao-cotada/financiar-o-crescimento/porque-cotar-em-bolsa>.

Representação equilibrada entre mulheres e homens na tomada de decisão económica:

Refere-se à representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

Fonte: Lei nº 62/2017, de 1 de agosto.

Ganho mensal:

Remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar.

Fonte: GEP-MTSSS.

Licença parental - modalidades:

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

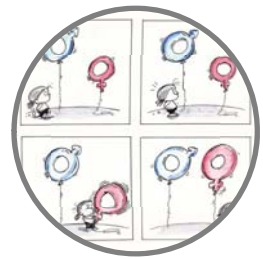
- Licença parental inicial;
- Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- Licença parental exclusiva do pai.

Fonte: Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Mercado de trabalho:

Entende-se por mercado do trabalho a arena onde empregos e trabalhadores e trabalhadoras se cruzam ou onde o trabalho é trocado por um salário ou um pagamento em espécie, visto que a mão-de-obra abrange a oferta de trabalhadores e trabalhadoras para esse mercado.

Fonte: ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género, OIT, 2ª Edição, 2007.

**Remuneração mensal base:**

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

Fonte: GEP-MTSSS.

Setor Público Empresarial:

Com a publicação em Diário da República do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de Outubro, o Governo estabelece os princípios e regras aplicáveis ao sector público empresarial, designadamente as aplicáveis ao governo das empresas públicas. Para efeitos do disposto no diploma, o sector público empresarial abrange o sector empresarial do Estado e o sector empresarial local e nele se fixam normas relativas às estruturas de governo societário, com destaque para o modelo de governo assumido, que deverá assegurar a efetiva separação entre as funções de administração executiva e de fiscalização.

Fonte: https://cgov.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=835&Itemid=20.

Taxa de emprego:

Número de pessoas com emprego expresso em percentagem do total da população no mesmo grupo etário.

Fonte: GEP-MTSSS.

Trabalhador a tempo completo: Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Fonte: GEP-MTSSS.

Trabalhador a tempo parcial: trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão.

Fonte: GEP-MTSSS.

Taxa de emprego:

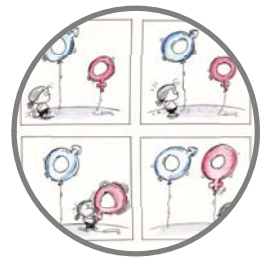
Número de pessoas com emprego expresso em percentagem do total da população no mesmo grupo etário.

Fonte: GEP-MTSSS.

Usos do tempo:

Trata-se de uma abordagem analítica relativamente ao modo como os homens e as mulheres usam o tempo nas diferentes dimensões da sua vida quotidiana, em particular no que diz respeito ao trabalho pago e não pago (tarefas domésticas e trabalho do cuidado). Os estudos têm evidenciado a acentuada assimetria que persiste na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens.

Fonte: INUT-Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres, Projeto EEA Grants, CITE e CESIS (2015).



Ficha Técnica

Título: A Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho – em *FLASH*

Autoria: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Fontes: internacionais: EIGE; EUROSTAT-UE - nacionais: CIG; CITE; CMVM; DGAEP; DGAL DGTF; IEFP, IP INE, IP; GEP-MTSSS; II, IP-MTSSS ISS, IP- MTSSS e PORDATA

Imagens: Cartoonista Emílio Morales Ruiz e União Europeia

Local e Data: CITE, março de 2019

Contactos: Rua Américo Durão n.º 12-A – 1.º e 2.º pisos - Olaias – 1900-064 Lisboa - Portugal
www.cite.gov.pt | E-mail: geral@cite.pt | Linha Verde: 800 204 684 | Telefone: 215 954 000