



“A situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho”

“Há ainda um caminho significativo a percorrer no que à fruição do direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação em função do sexo diz respeito”

Cofinanciado por:



ACESSO A DIFERENTES CARGOS E PROFISSÕES: DESIGUALDADES ESTRUTURAIS BASEADAS NO SEXO

As assimetrias prevalecentes no acesso a diferentes cargos e profissões refletem desigualdades estruturais com base no sexo.

Contudo, nesse domínio, há ainda um caminho significativo a percorrer no que à fruição do direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação em função do sexo diz respeito. Por exemplo, continuam a existir profissões predominantemente femininas e outras predominantemente masculinas.

De facto, os dados publicados pela Comissão para Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) para o ano de 2020 revelam que se assiste a uma segregação horizontal do mercado de trabalho, a qual é, em geral, mais penalizadora para as mulheres: as mulheres são a maioria dos/as trabalhadores/as não qualificados/as (70,9%), bem como dos/as trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (65,6%) e do pessoal administrativo (63%). As mulheres são também, e por outro lado, a maioria dos/as especialistas das atividades intelectuais e científicas (60%).

(CIG, 2021).

Em contrapartida, os homens são a maioria dos/as trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (84,5%), dos/as agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta (68,9%) e também dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores/as executivos/as (64,3%).

(CIG, 2021).

Quadro 1 | População empregada por profissão principal e sexo [2020]

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

- Dado nulo ou não aplicável

Fonte: CIG, 2021: 55.

O setor terciário continua a assumir um papel relevante na dinamização do mercado de trabalho, em Portugal, empregando mais de dois terços (69,8%) da população empregada.

Destaque-se, ainda, que este é um setor maioritariamente composto por mulheres (taxa de feminização de 57,2%). Ao analisar a presença de mulheres empregadas por setor de atividade, verifica-se que 81% delas encontram-se no setor terciário, 15,5% no setor secundário e 3,5% no setor primário.

Quadro 2 | População empregada por setor de atividade económica e sexo [2020]

Profissão principal	Total HM (milhares)	Homens (milhares)	Mulheres		
			(milhares)	(%)	Taxa de feminização
Setor primário	258,7	175,7	83,0	3,5	32,1
Setor secundário	1 192,6	825,0	367,7	15,5	30,8
Setor terciário	3 362,8	1 439,5	1 923,3	81	57,2
Total	4 814,1	2 440,2	2 374,0	100	49,3

Fonte: CIG, 2021: 48.

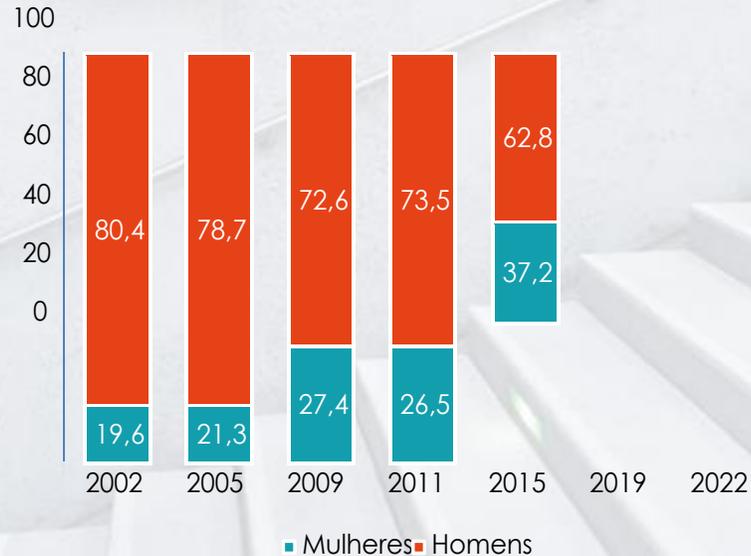
Cofinanciado por:

O ACESSO A CARGOS EM INSTITUIÇÕES DE PODER E TOMADA DE DECISÃO: QUE (DES)IGUALDADE?

As assimetrias são ilustradas por dados disponíveis relativos às percentagens de mulheres eleitas para a Assembleia da República, por comparação com aquelas relativas ao sexo masculino.

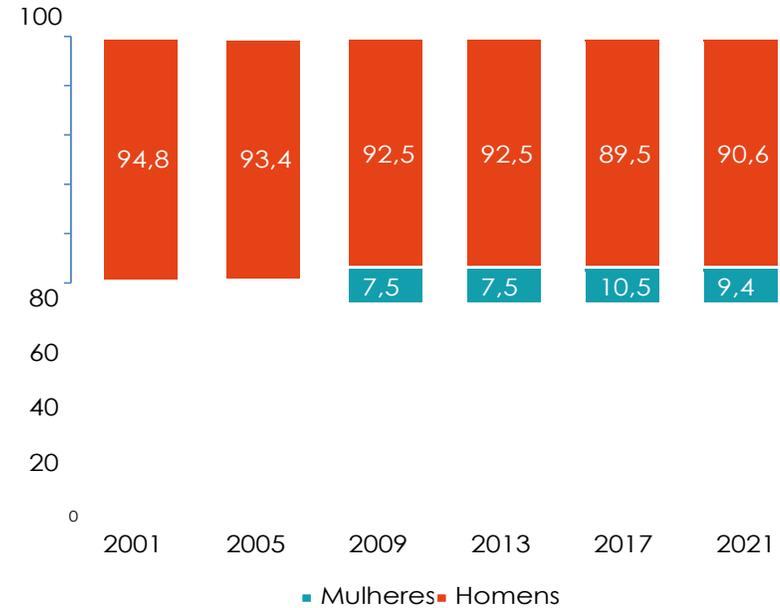
No gráfico que abaixo se reproduz, é possível observar como, nos últimos 20 anos, essa percentagem — numa progressão relativamente contínua, com a exceção das eleições de 2011 — esteve apenas próxima de ser atingida em 2019, ano em que 38,7% das pessoas eleitas deputadas à Assembleia da República eram mulheres. 2022 é o segundo ano nas últimas duas décadas em que este indicador desce, na ordem dos 1,5 pontos percentuais.

Figura 1 | Participação de mulheres e homens com assento parlamentar na Assembleia da República | 2002 - 2022 - %



Fonte: Assembleia da República/ PORDATA

Figura 2 | Evolução da participação feminina e masculina nas Presidências de Câmara Municipal | 2001-2021 - %



Fonte: CIG, 2021.

Quadro 3 | Evolução da taxa de feminização de eleitas/os para o Parlamento Europeu

Período de representação	Proporção de mulheres com assento no Parlamento Europeu
1999-2004	27,5
2004-2009	29,9
2009-2014	35,5
2014-2019	36,4
2019-2024	40,4

Fonte: Assembleia da República/ PORDATA



Cofinanciado por:

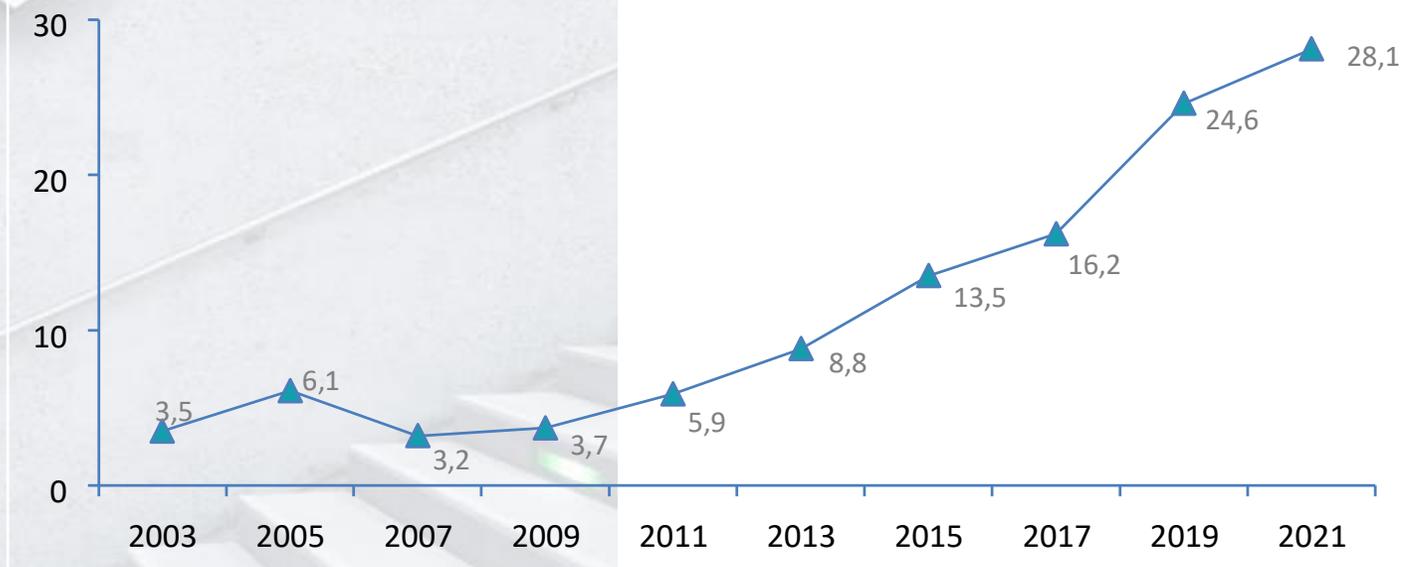


O ACESSO A CARGOS DE DECISÃO E DE PODER ECONÓMICO



As desigualdades com base no sexo relativas ao acesso a cargos de poder ou tomada de decisão têm também reflexos no mercado de trabalho, no acesso a cargos de chefia e de decisão em empresas ou outras organizações.

Figura 3 | Evolução da percentagem de mulheres nos órgãos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa (2003-2021) – PSI20



Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021

Cofinanciado por:



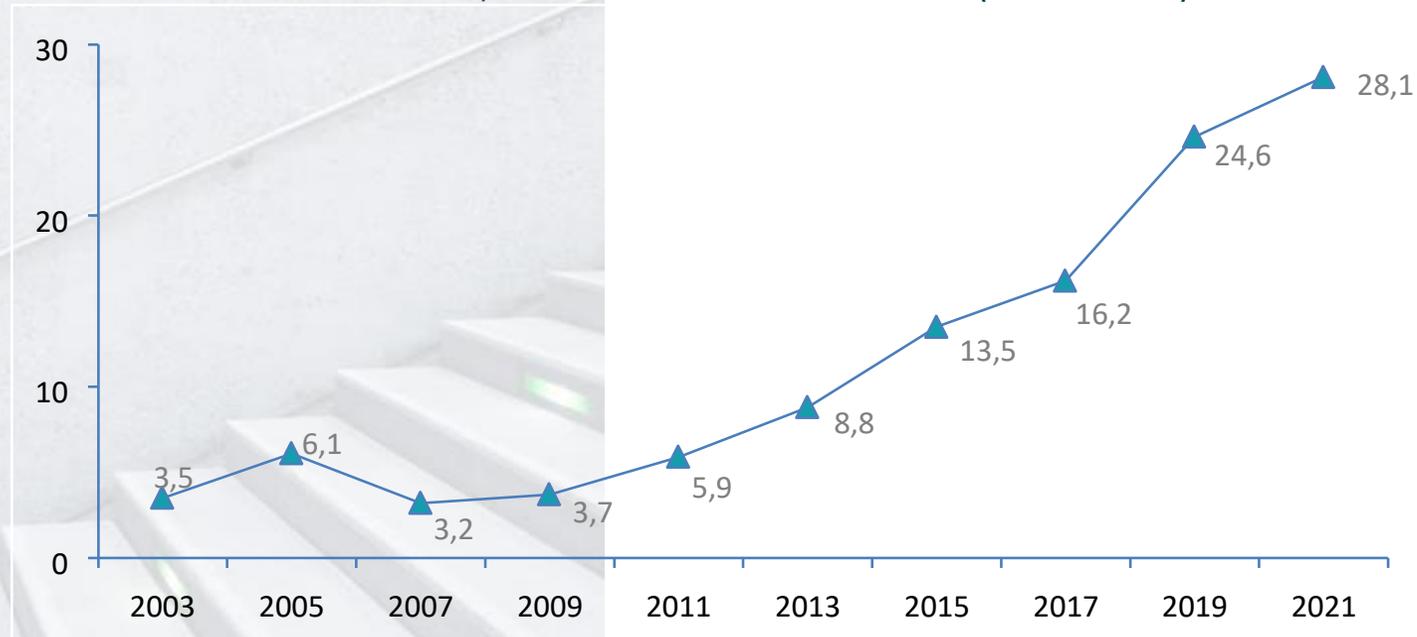
Fazendo uma retrospectiva sobre as duas últimas décadas, relativamente à presença em órgãos de administração, e em cargos não executivos e executivos, nas maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal, observamos:

A tendência ascendente nos órgãos de administração e não executivos, com particular ênfase neste último, que se aproxima do patamar mínimo de representatividade;

Que a ocupação de cargos executivos é aquela que, nos últimos 10 anos, menos evoluiu comparativamente com os cargos de administração e, sobretudo, com os não executivos;

Que relativamente a cargos de fiscalização de empresas cotadas em bolsa, entre 2018 e 2020, a presença feminina evoluiu de 19% para 29% e para 32% (Casaca e Guedes (coord.), 2021: 24).

Figura 4 | Evolução da percentagem de mulheres em cargos executivos e não executivos nas maiores empresas cotadas em bolsa (2012-2021) – PSI20



Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021

Cofinanciado por:



Quando atentamos nas empresas que integram o Portuguese Stock Index - PSI-20 no mesmo período, essas percentagens são maiores. O quadro seguinte reflete os dados recentes que acompanham a introdução da Lei n.º 62/2017, de 1 de Agosto. Em 2020, as mulheres representam 26% dos membros do conselho de administração das empresas pertencentes ao PSI20.

Quadro 4 | Mulheres em órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos e nos órgãos de fiscalização nas maiores empresas cotadas em bolsa (2018-2020) – PSI20 [2020]

	2018		2019		2020	
	Empresas PSI-20 (N=17)	Empresas PSI-20 a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (N=7)	Empresas PSI-20 (N=17)	Empresas PSI-20 a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (N=12)	Empresas PSI-20 (N=17)	Empresas PSI-20 aplicação limiar mínimo 20% (N=13)
Órgãos de administração	40	20	48	40	54	43
	21%	23%	25%	25%	27%	26%
Cargos executivos	6	4	8	8	9	9
	8%	12%	11%	15%	12%	15%
Cargos não executivos	34	16	40	32	45	34
	30%	30%	33%	30%	35%	33%
Órgãos de fiscalização	18	9	22	18	24	19
	27%	24%	31%	33%	34%	33%

Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021.

Relativamente às mulheres nos órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos, e órgãos de fiscalização nas entidades do Setor Empresarial do Estado (no período de 2019-2020), o quadro seguinte demonstra como, nesse setor, e se tivermos como referência os limiares impostos pela Lei ao nível da representatividade utilizados em cargos nas empresas, estes são cumpridos em todos os órgãos — com a exceção dos cargos não executivos, em 2019, em entidades do setor empresarial do Estado. Isto é, nessas entidades a maioria dos órgãos de administração tem já na sua constituição uma percentagem de mulheres superior, em média, a 33%.

Quadro 5 | Mulheres em órgãos de administração, em cargos executivos e não executivos, e nos órgãos de fiscalização nas entidades do Setor Empresarial do Estado (2018-2020) – PSI20 [2020]

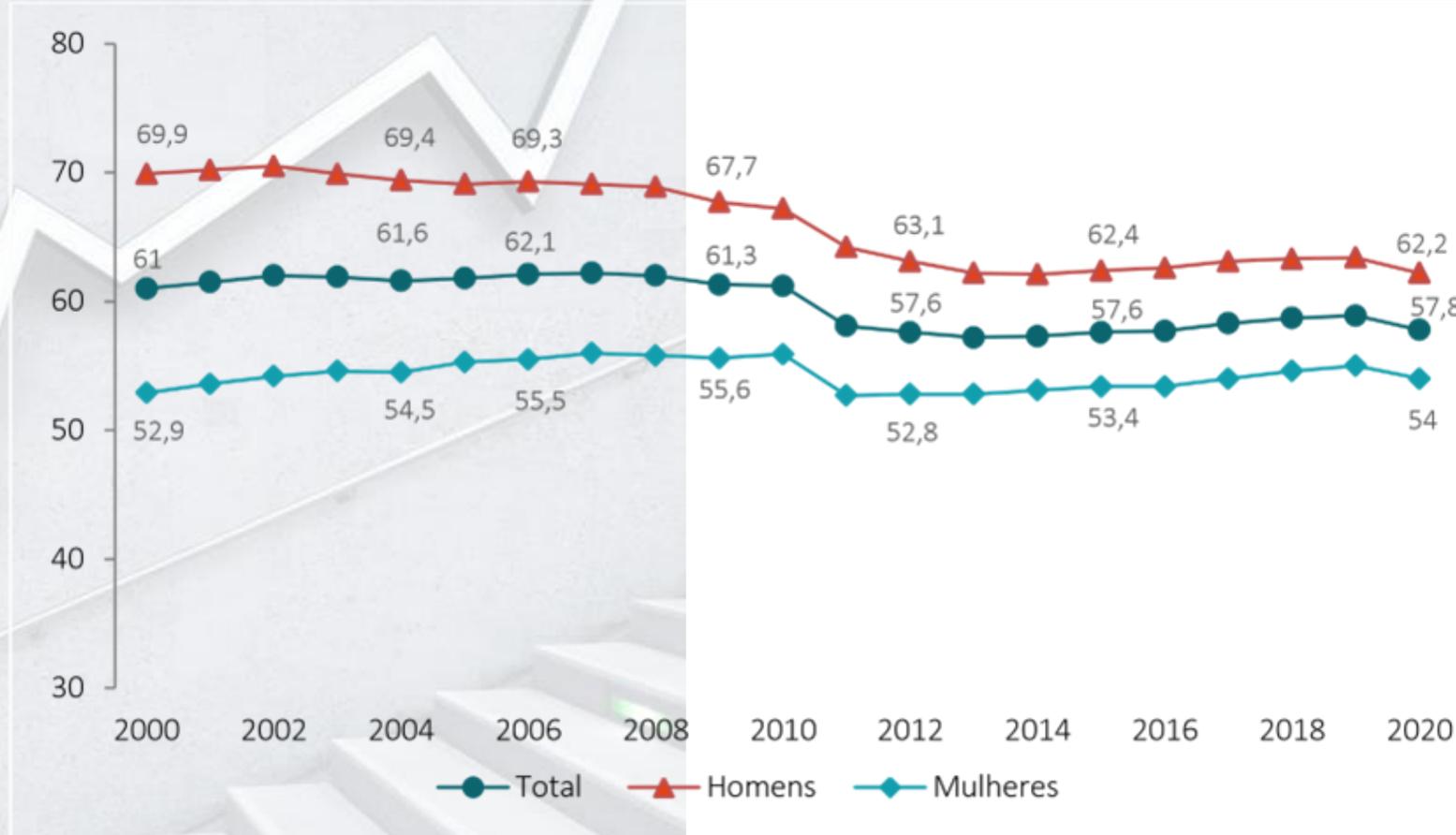
	2019		2020	
	Entidades do setor empresarial do Estado (N=186)	Entidades do setor empresarial do Estado a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (n=69)	Entidades do setor empresarial do Estado (N=173)	Entidades do setor empresarial do Estado a que a Lei n.º 62/2017 se aplica (n=99)
Órgãos de administração	218 36%	131 45%	232 40%	187 44%
Cargos executivos	176 37%	108 44%	182 41%	153 45%
Cargos não executivos	31 30%	14 38%	36 38%	22 43%
Órgãos de fiscalização	104 43%	61 47%	104 42%	81 45%

Fonte: Casaca e Guedes (coord.), 2021

Cofinanciado por:

ATIVIDADE, EMPREGO E DESEMPREGO

Figura 5 | Taxa de atividade, por sexo | 2000- 2020



Fonte: INE / Pordata – última atualização 24/08/2022.

Cofinanciado por:

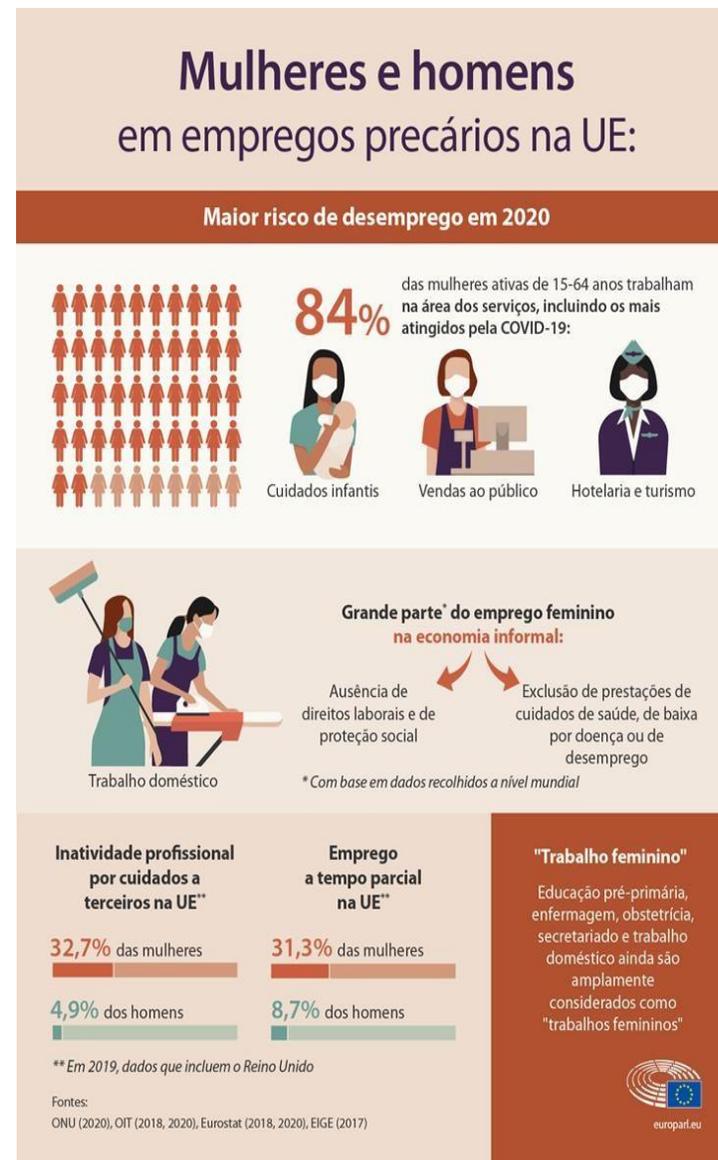


QUEM AFETOU MAIS A COVID-19? IMPACTOS NA ATIVIDADE E NO (DES)EMPREGO

Há provas acumuladas de que o encerramento da atividade económica reduziu desproporcionalmente o emprego e as horas de trabalho das mulheres, enquanto a grande viragem para o teletrabalho parece ter trazido a consequência imprevista de reavivar o seu papel tradicional de principal cuidadora do lar. *Eurofound (2021)*

O chamado “afastamento forçado” do local de trabalho, o desemprego e também a perda de rendimento afetaram, sobremaneira, as mulheres. Segundo a Organização Internacional do Trabalho – OIT (OIT, 2021), as mulheres foram desproporcionalmente afetadas pela perda de trabalho: à escala global, 4,2% do emprego feminino foi destruído como resultado da pandemia, em comparação com 3% de emprego masculino. O desemprego abrangeu 6,8% dos homens e 7,2% das mulheres em 2020, reduzindo para 6,3% e 6,9% em 2021, respetivamente. Vemos também que, em 2020, as mulheres desempregadas que se encontravam tanto à procura de primeiro emprego como à procura de um novo emprego, eram igualmente em maior número do que os homens em situações idênticas (19,2 mil e 175,8 mil vs. 12,6 mil e 140,1 mil respetivamente).

Figura 6 | Infografia mulheres e homens em empregos precários na UE | 2020



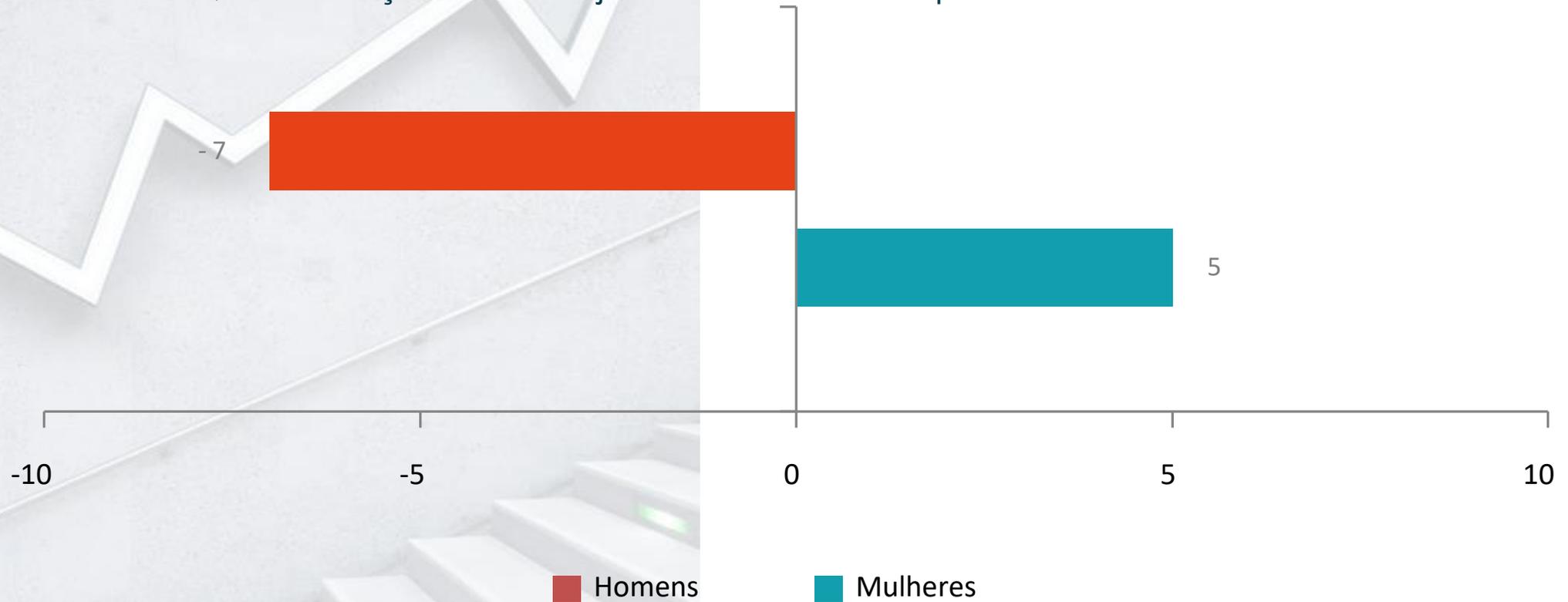
Fonte: Parlamento Europeu (março de 2021).

Cofinanciado por:



TELETRABALHO

Figura 7 | Proporção de mulheres e de homens que trabalham exclusivamente em casa, em relação ao conjunto da amostra | 2020



Fonte: Adaptado de Silva, *et al.*, 2020:22

AS FORMAS DE CONTRATAÇÃO NÃO PERMANENTE TÊM AFETADO ESPECIALMENTE TRABALHADORAS E TRABALHADORES MAIS JOVENS, ESTANDO EM AUMENTO NA EUROPA E MAIS AINDA EM PORTUGAL (TORRES ET AL., 2018).

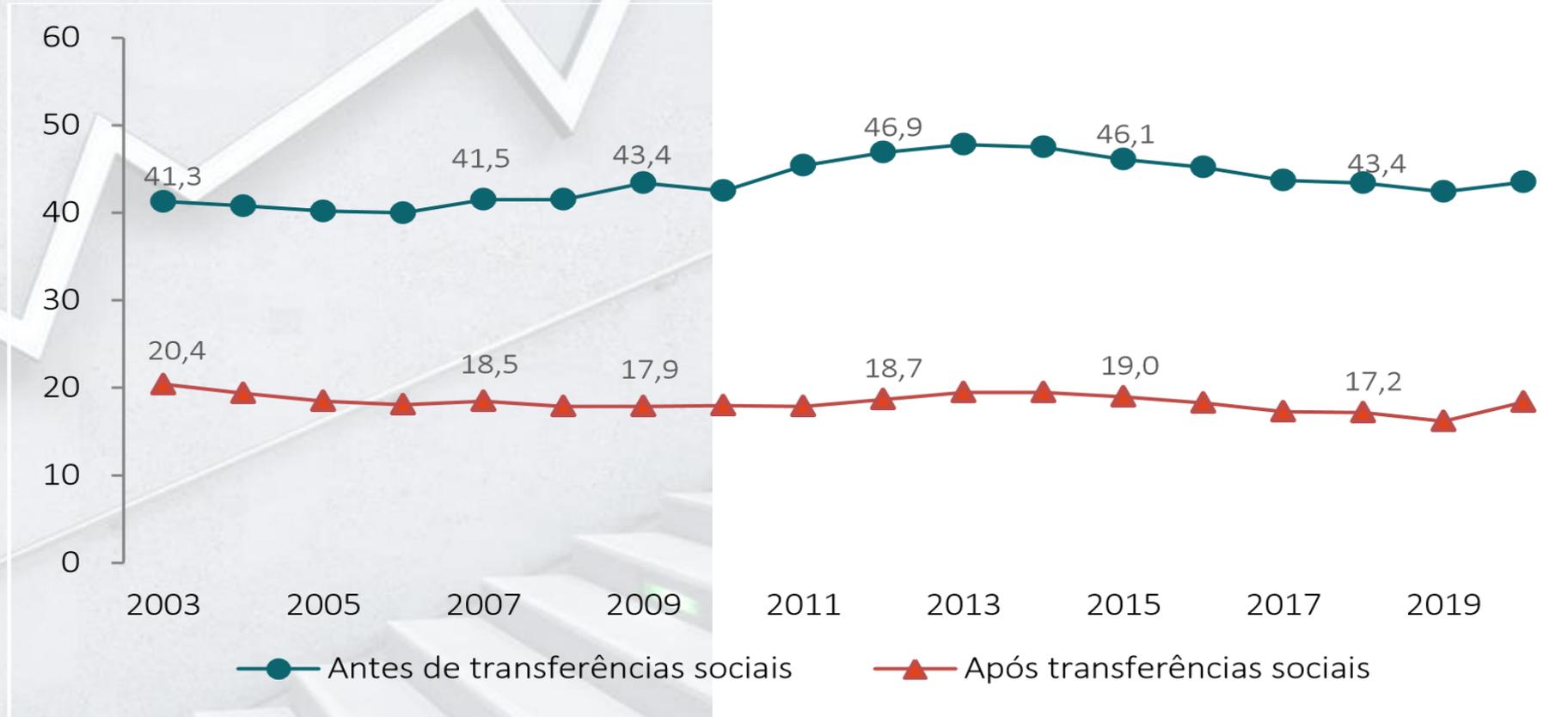
O Observatório das Desigualdades, com base nas estatísticas do Eurostat, apresenta indicadores sobre a contratação temporária entre a população jovem e sublinha que a incidência dos contratos temporários é mais expressiva no grupo etário dos 15-24 anos e tende a decrescer à medida que aumenta a idade dos/as trabalhadores/as. Aliás, Portugal é o terceiro país da UE em que os/as jovens com idade entre os 15-24 anos são mais cobertos/os por contratos temporários: 56% face a uma média de 46% no conjunto da UE27.

Uma análise por sexo mostra que, em 2020, 61% das mulheres jovens e 52% dos homens jovens estariam empregadas/os de forma temporária. Ambos os sexos registaram uma diminuição desta situação contratual face a 2019, tendo esta sido mais expressiva no caso dos homens, menos 8.3 pontos percentuais face a menos 3.4 pontos percentuais das mulheres (Tavares et al., 2021).

POBREZA E VULNERABILIDADES



Figura 8 | Taxa de risco de pobreza, antes e após transferências sociais | 2003-2020



Fonte: Pordata – última atualização 05/08/2022.

Cofinanciado por:



POBREZA E VULNERABILIDADES



Quadro 6 | Taxa de pobreza, segundo o tipo de família | 2016 - %

Tipo de família	Taxa de pobreza
Uma pessoa adulta, sem crianças	25,4
Duas pessoas adultas, ambas com menos de 65 anos, sem crianças	18,2
Duas pessoas adultas, pelo menos uma com 65 ou mais anos, sem crianças	15,5
Outro tipo de agregado, sem crianças	12,5
Uma pessoa adulta, com pelo menos uma criança	33,1
Duas pessoas adultas, com uma criança	12,4
Duas pessoas adultas, com duas crianças	16,9
Duas pessoas adultas, com três ou mais crianças	41,4
Outro tipo de agregado, com crianças	23,1
Famílias sem crianças	16,9
Famílias com crianças	19,7
Total	18,3

Fonte: Adaptado de Diogo *et al.*, 2021: 40.

Cofinanciado por:



Quadro 7 | Taxa de pobreza, segundo a condição perante o trabalho | 2016 - ‘

Condição perante o trabalho	Taxa de pobreza
Empregado/a	10,8
Desempregado/a	44,8
Reformado/a	15,1
Outros/as inativos/as	32,3

Fonte: Adaptado de Diogo *et al.*, 2021: 41.

SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL?



O papel da negociação coletiva quanto aos salários convencionais

Em 2019, foram publicadas 127 convenções coletivas que estabeleceram salários mínimos superiores ao valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor nesse ano (58% do total de convenções com alterações salariais publicadas) e com uma cobertura potencial de 285 021 trabalhadores/as por conta de outrem (33% do total de trabalhadores/as potencialmente abrangidos/as por convenções coletivas com alterações salariais).

Segundo o relatório do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) - Retribuição Mínima Mensal Garantida (2021) - , em 2020, a pandemia gerou “um quadro de incerteza que se traduziu numa contração com significado da contratação coletiva, conduzindo desde logo a um decréscimo de 46,1 % da cobertura potencial das convenções coletivas com alteração de tabela salarial” (GEP, 2021). Em 2021, existem sinais de recuperação embora não se tenha reposto o seu ‘dinamismo pré-pandémico’. Relativamente à sua abrangência, os dados mais recentes indicam que: no 1º trimestre de 2021, as convenções com alteração de tabela salarial abrangeram potencialmente 90 508 trabalhadoras/es (-22,3% face ao período homólogo de 2020), número que aumentou para 211 944 no 2º trimestre do ano (+182,3% face ao período homólogo de 2020). No primeiro trimestre, foram publicadas 62 convenções com tabelas salariais iniciadas em patamares superiores ao atual salário mínimo nacional (+41 % face ao período homólogo de 2020).

Cofinanciado por:



SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL?



Diferenciais remuneratórios em Portugal e no contexto Europeu

Uma grande diferença separa a remuneração ganho de homens e de mulheres: em 2020, as mulheres ganhavam menos 16,1% do que os homens. Este diferencial remuneratório em desfavor das mulheres é, em geral, mais acentuado nos setores onde mais se concentra a participação das mulheres e tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação e de escolaridade (GEP, 2022a).

A propósito do Dia Europeu da Igualdade Salarial assinalado, em Portugal, em 2021 a 11 de novembro e em 2022 a 13 de novembro — dia simbólico, que pode diferir de ano para ano, pois é o dia a partir do qual as mulheres estariam a trabalhar de graça até ao final do ano, por comparação com as remunerações dos trabalhadores do sexo masculino. A Comissão Europeia pretende, com esta efeméride, evidenciar as diferenças de género que ainda afetam as mulheres no mercado de trabalho, relativamente aos homens.

Na União Europeia, as mulheres recebem menos cerca de 14,1% por hora do que os homens, o que representa cerca de 2 meses de salário a menos num ano.

Cofinanciado por:



SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL?

Diferenciais remuneratórios em Portugal e no contexto Europeu

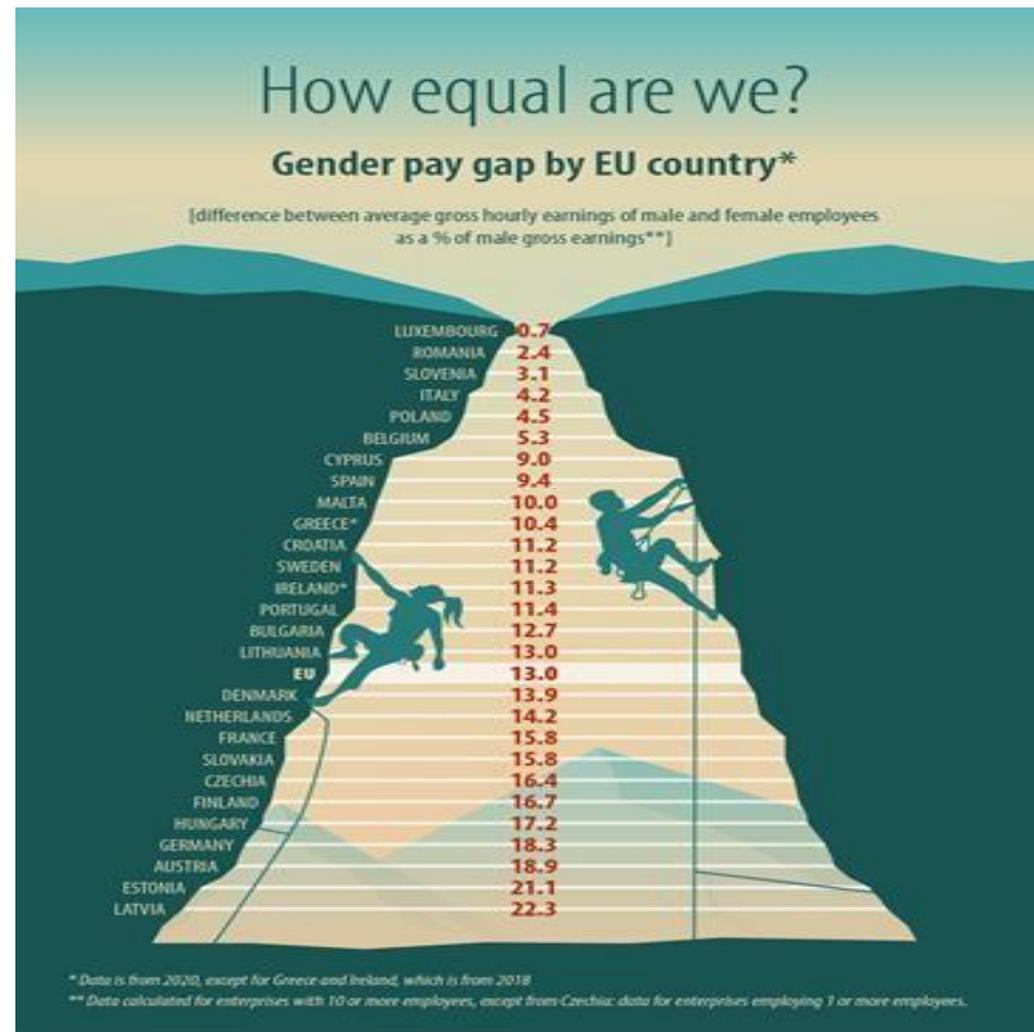
Uma grande diferença separa a remuneração ganho de homens e de mulheres: em 2020, as mulheres ganhavam menos 16,1% do que os homens. Este diferencial remuneratório em desfavor das mulheres é, em geral, mais acentuado nos setores onde mais se concentra a participação das mulheres e tanto maior quanto mais elevado o nível de qualificação e de escolaridade (GEP, 2022a).

A propósito do Dia Europeu da Igualdade Salarial assinalado, em Portugal, em 2021 a 11 de novembro e em 2022 a 13 de novembro — dia simbólico, que pode diferir de ano para ano, pois é o dia a partir do qual as mulheres estariam a trabalhar de graça até ao final do ano, por comparação com as remunerações dos trabalhadores do sexo masculino. A Comissão Europeia pretende, com esta efeméride, evidenciar as diferenças de género que ainda afetam as mulheres no mercado de trabalho, relativamente aos homens.

Na União Europeia, as mulheres recebem menos cerca de 14,1% por hora do que os homens, o que representa cerca de 2 meses de salário a menos num ano.



Figura 9 | Infografia 'How equal are we? | 2022



Fonte: Parlamento Europeu (março de 2022),

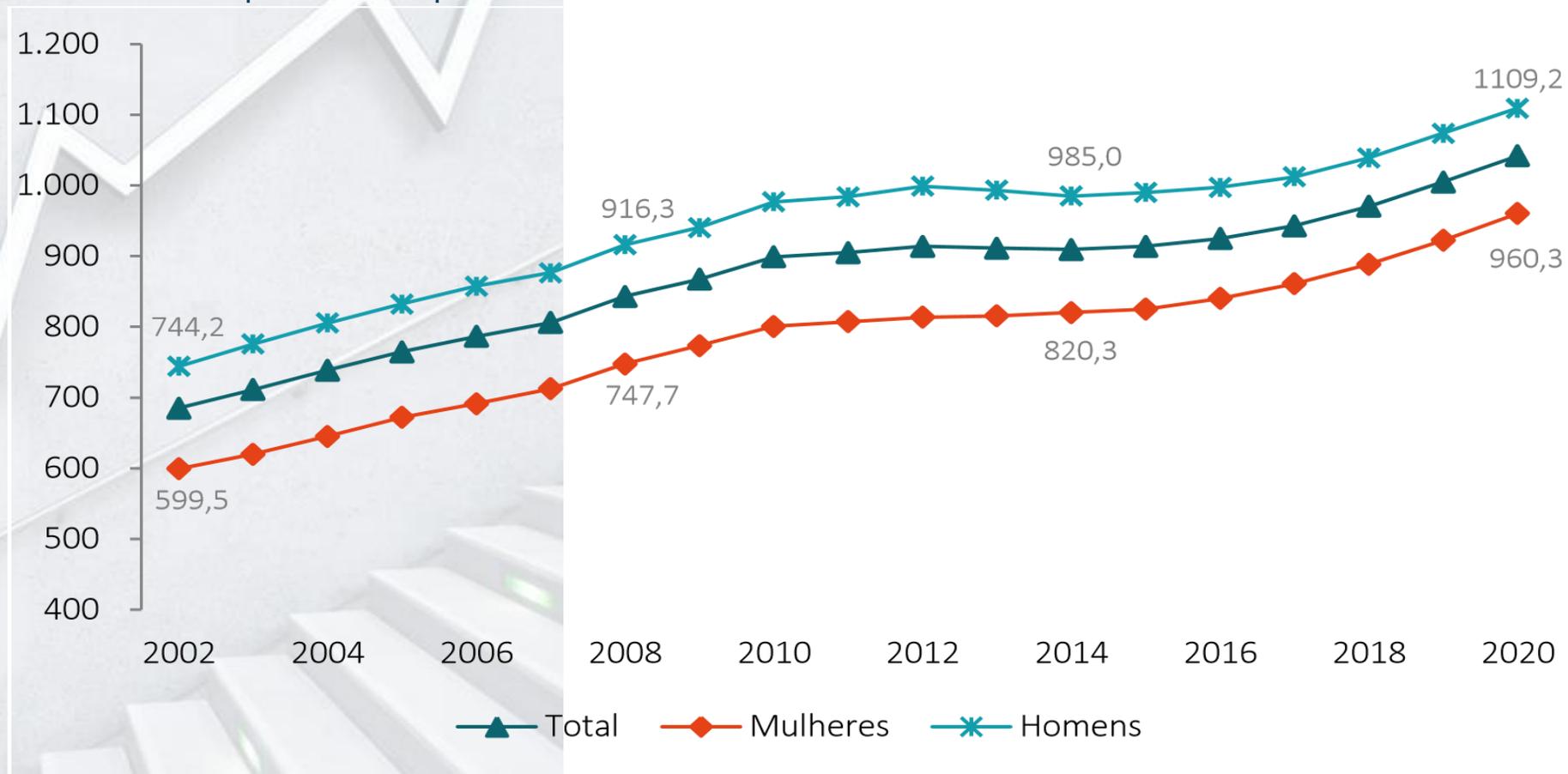
"Gender pay gap in Europe: facts and figures

Cofinanciado por:



REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

Figura 10 | Remuneração média mensal base de trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo | 2002-2020

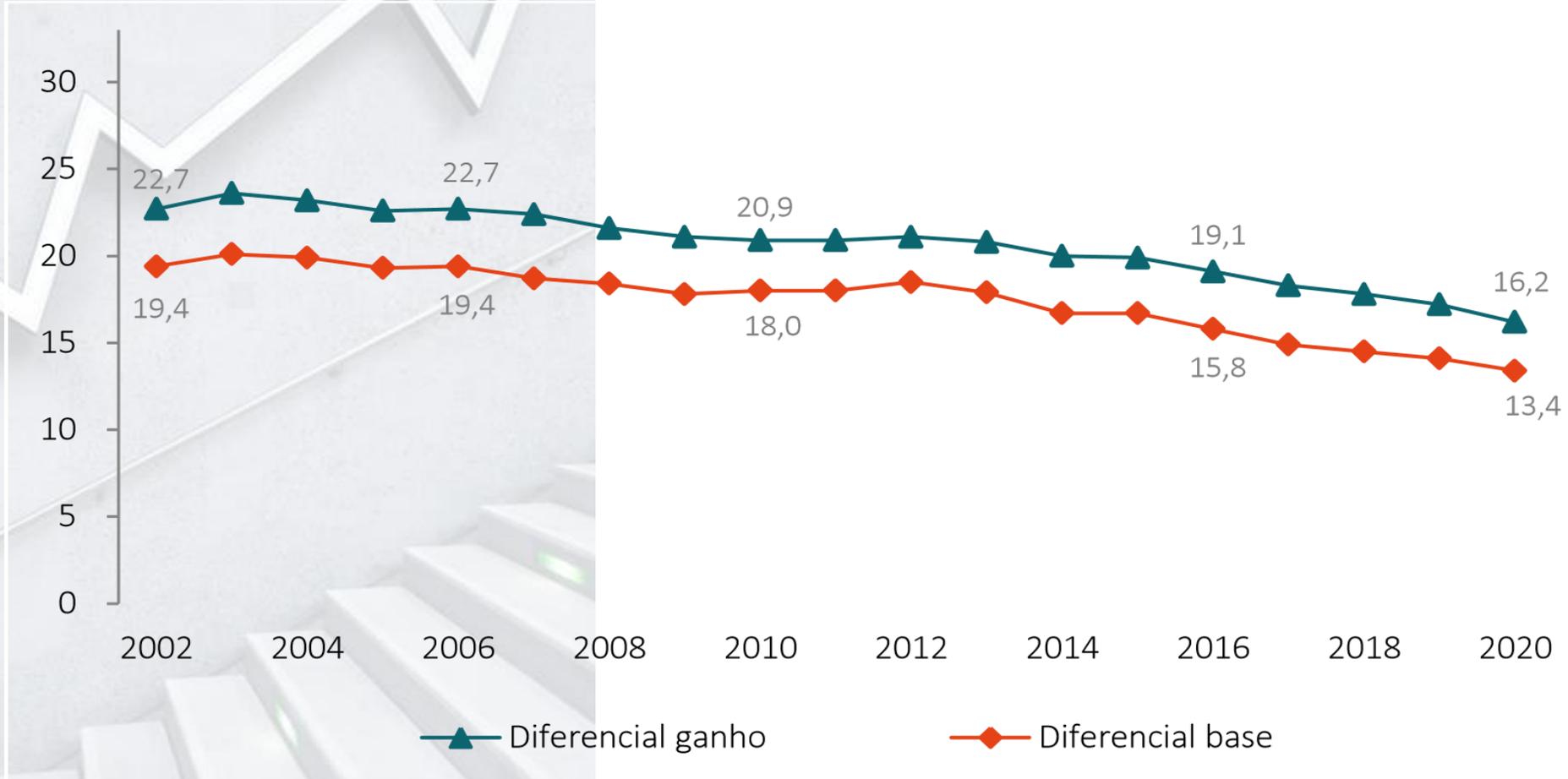


Fonte: GEP/MTSSS – Quadros de Pessoal | Pordata – última atualização 28/03/2022.

Cofinanciado por:

REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

Figura 11 | Diferencial entre remuneração média mensal base e a remuneração média mensal ganho de homens e mulheres trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo | 2002-2020 (%)

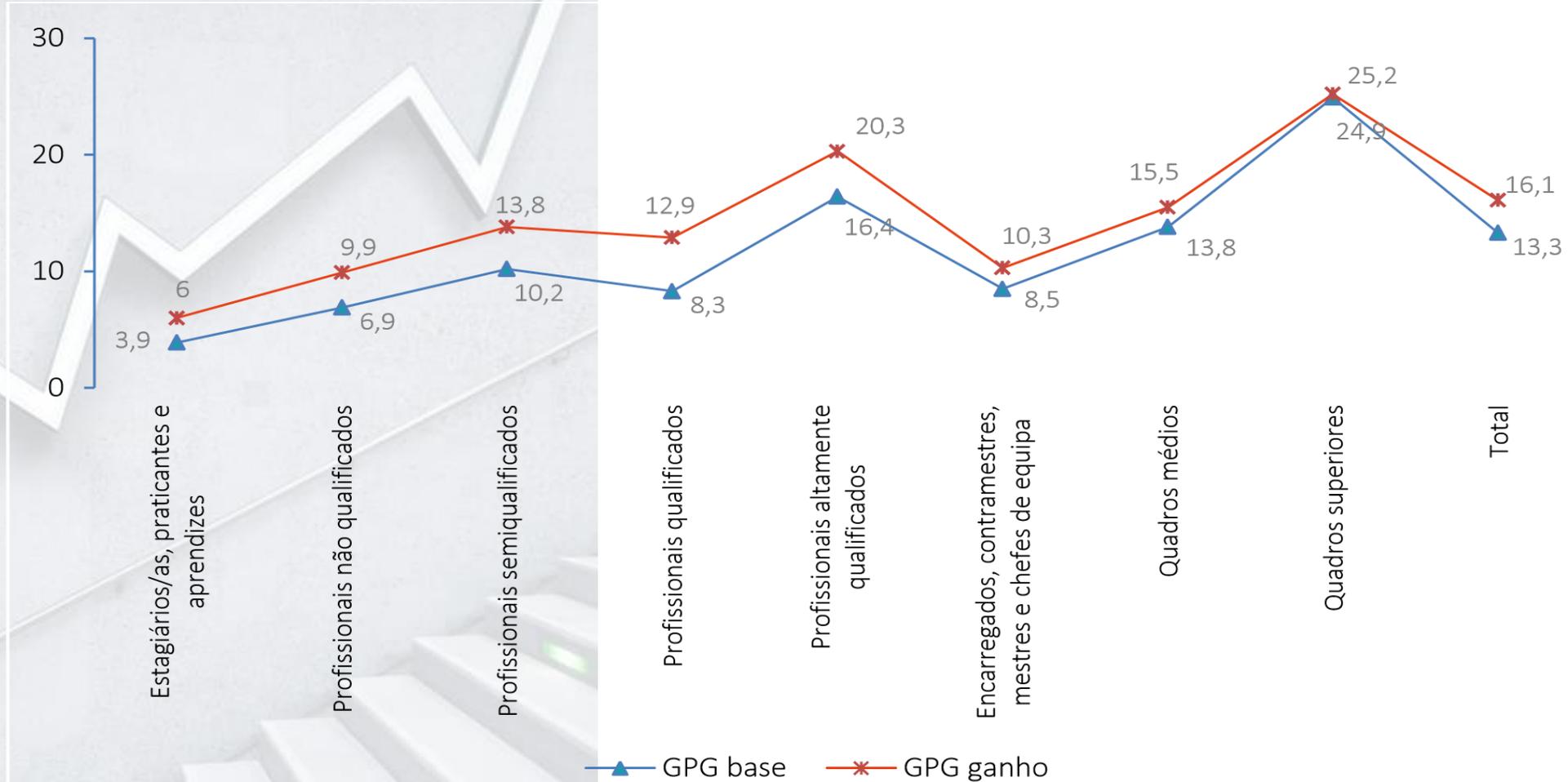


Fonte: GEP/MTSSS – Quadros de Pessoal | Pordata – última atualização 28/03/2022.

Cofinanciado por:

DISPARIDADE DE GÊNERO NAS REMUNERAÇÕES POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO

Figura 12 | Gender Pay Gap mensal base e ganho por nível de qualificação - 2020



Fonte: GEP, 2022.

Cofinanciado por:

DISPARIDADE DE GÉNERO NAS REMUNERAÇÕES POR ATIVIDADE



Quadro 8 | Disparidade salarial entre mulheres e homens, por atividade económica | 2017 -2020

	2017		2018		2019		2020	
	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	12,0	11,7	11,5	11,5	12,6	12,0	7,8	7,5
B - Indústrias extrativas	-14,9	-8,3	-13,4	-5,6	-15,0	-7,5	-15,7	-5,6
C - Indústrias transformadoras	22,0	25,6	21,0	24,8	20,2	23,8	18,9	22,5
D - Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,4	7,8	-2,2	5,1	0,2	5,8	0,4	6,6
E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	-19,8	-11,4	-18,7	-10,0	-18,4	-10,7	-18,2	-9,9
F - Construção	-10,7	-5,6	-10,9	-6,1	-11,4	-6,4	-11,6	-7,5
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	13,3	13,0	12,9	12,8	12,7	12,6	11,8	11,6
H - Transportes e armazenagem	-21,4	-9,9	-18,4	-7,3	-16,7	-4,7	-16,7	-4,8
I - Alojamento, restauração e similares	14,0	15,0	13,1	14,3	12,6	13,6	12,4	13,4
J - Atividades de informação e de comunicação	14,4	13,9	15,2	14,8	16,5	15,8	17,3	16,5
K - Atividades financeiras e de seguros	20,8	23,4	21,0	23,5	20,8	22,8	20,6	23,1
L - Atividades imobiliárias	19,7	19,0	18,6	18,3	20,8	20,1	19,9	19,1
M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	24,0	24,2	23,0	23,2	21,0	21,3	20,9	21,1
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	5,0	8,4	4,3	8,2	5,1	8,0	7,6	9,2
O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-13,8	-10,5	-14,9	-11,3	-14,9	-12,1	-16,0	-12,8
P - Educação	18,5	20,8	19,8	22,0	19,6	21,2	19,6	21,4
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	26,2	28,5	25,7	28,3	24,8	27,7	23,5	26,5
R - Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	57,1	54,0	55,8	52,7	54,6	51,6	58,0	55,2
S - Outras atividades de serviços	21,4	22,0	20,2	20,8	18,2	18,7	18,2	19,1
T - Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	n.d.							
U - Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	11,7	13,4	10,6	13,5	4,4	7,9	5,2	6,0

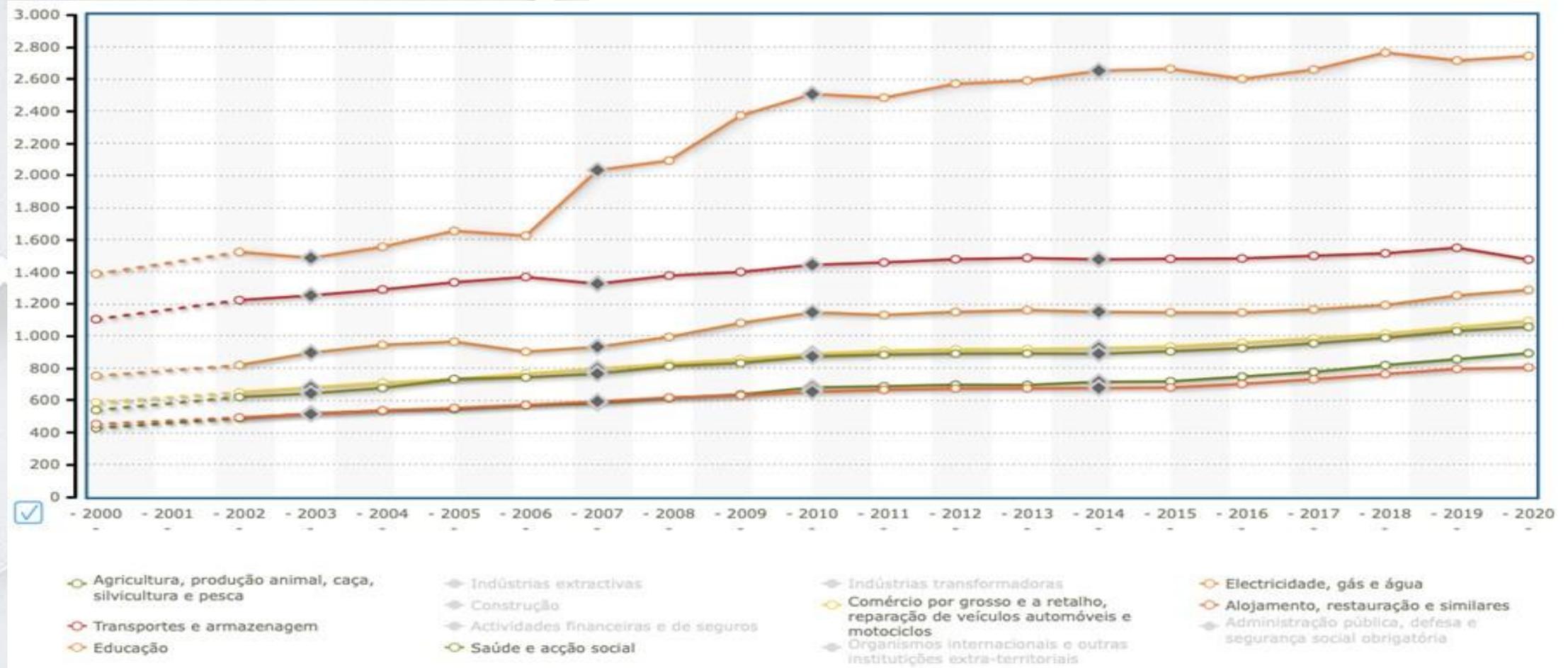
Fonte: GEP, 2019, 2020, 2021 e 2022a

Colaborado por:



DISPARIDADE DE GÉNERO NAS REMUNERAÇÕES POR ATIVIDADE

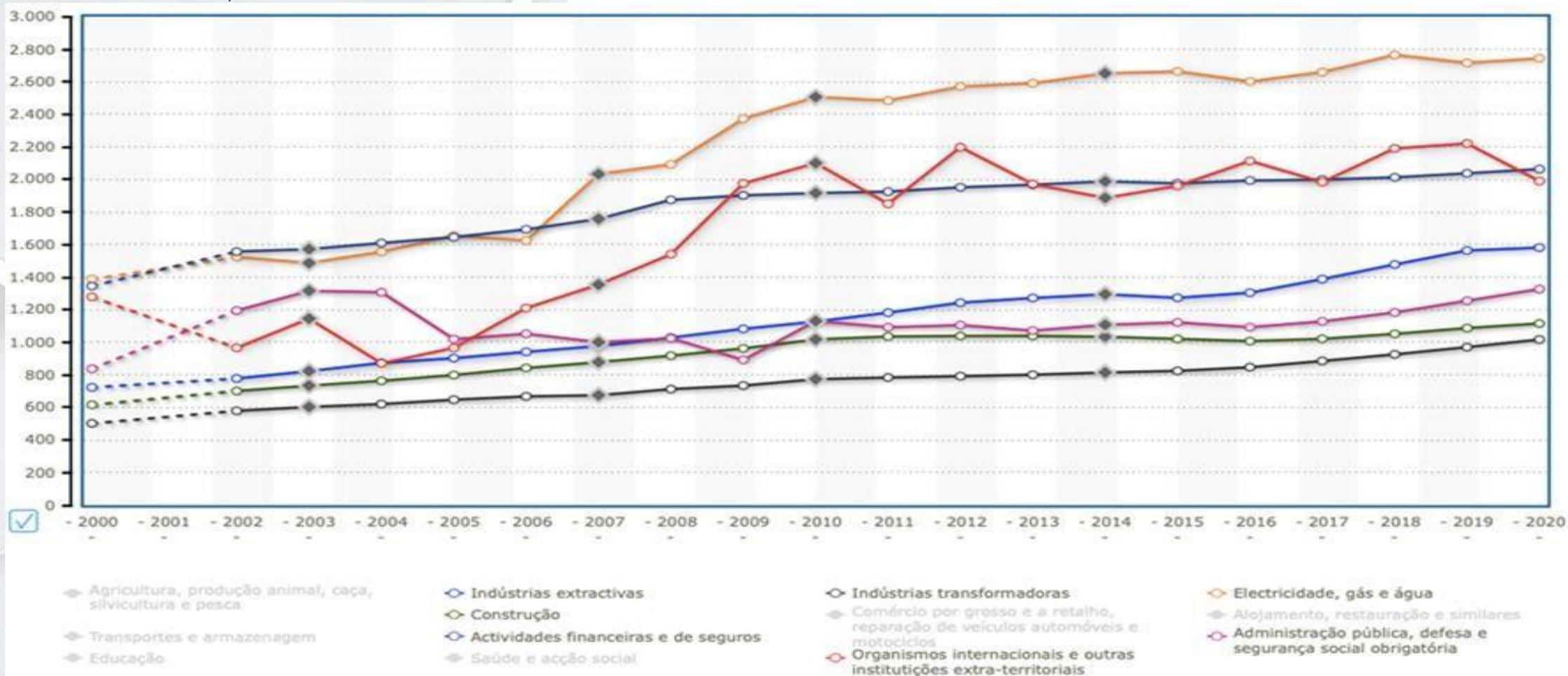
Figura 13 | Ganho médio mensal das trabalhadoras do sexo feminino por conta de outrem: total e por setor de atividade económica Euro - média | 2000 -2020



Fonte: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) / PORDATA (última actualização – 28/03/2022)

DISPARIDADE DE GÉNERO NAS REMUNERAÇÕES POR ATIVIDADE

Figura 14 | Ganho médio mensal das trabalhadoras do sexo feminino por conta de outrem: total e por setor de atividade económica Euro - média | 2000 -2020



Fonte: GEP/MTSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSS (a partir de 2013) / PORDATA (última actualização – 28/03/2022)

DIFERENCIAL REMUNERATÓRIO AJUSTADO



Quadro 9 | Gender Pay Gap Setorial Ajustado | 2017 -2020 (%)

	2017		2018		2019		2020	
	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho	Base	Ganho
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	11,1	10,7	9,6	9,9	10,4	10,1	8,6	8,4
B - Indústrias extrativas	4,5	7,1	3,2	5,1	3,0	5,7	3,0	5,4
C - Indústrias transformadoras	16,0	20,4	15,7	20,2	15,6	19,8	14,8	19,1
D - Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1,7	4,2	1,7	4,8	2,1	4,5	1,3	3,3
E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	4,5	6,9	5,2	8,3	2,9	5,7	4,7	8,1
F - Construção	9,6	12,7	9,0	12,4	9,1	12,7	9,1	11,5
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	10,1	11,4	10,3	11,5	10,2	11,4	10,0	11,2
H - Transportes e armazenagem	5,6	10,6	5,9	10,9	4,8	10,1	5,3	11,2
I - Alojamento, restauração e similares	7,6	8,6	7,2	8,4	7,0	8,0	6,9	7,9
J - Atividades de informação e de comunicação	9,1	9,4	10,5	10,8	10,9	10,7	11,0	10,9
K - Atividades financeiras e de seguros	6,4	8,6	7,1	9,2	7,3	9,0	7,6	9,7
L - Atividades imobiliárias	6,5	7,0	6,5	7,4	8,3	8,8	8,2	8,4
M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	13,3	14,5	12,9	13,7	12,6	13,6	12,7	13,5
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	6,7	9,8	5,9	9,5	6,4	9,7	6,3	8,7
O - Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	5,0	5,3	4,4	5,5	5,1	6,2	4,7	6,0
P - Educação	8,6	10,8	8,4	10,6	8,0	10,1	8,0	10,0
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	7,0	9,7	6,8	9,7	6,7	10,0	6,2	9,8
R - Atividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	15,8	16,2	15,6	16,3	14,7	15,5	15,9	17,0
S - Outras atividades de serviços	9,6	10,6	9,0	9,9	9,1	10,2	9,5	11,0
T - Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
U - Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	2,5	2,4	0,8	1,3	2,1	2,9	8,0	8,4

Fonte: GEP, 2019, 2020, 2021 e 2022a

Cofinanciado por:



A DECOMPOSIÇÃO DO DIFERENCIAL REMUNERATÓRIO ENTRE HOMENS E MULHERES



Figura 15 | Diferencial remuneratório entre homens e mulheres (DRHM) simples e ajustado entre trabalhadores/as em regime de trabalho a tempo inteiro, a tempo parcial e a todos/as os/as trabalhadores/as | 2019 - %



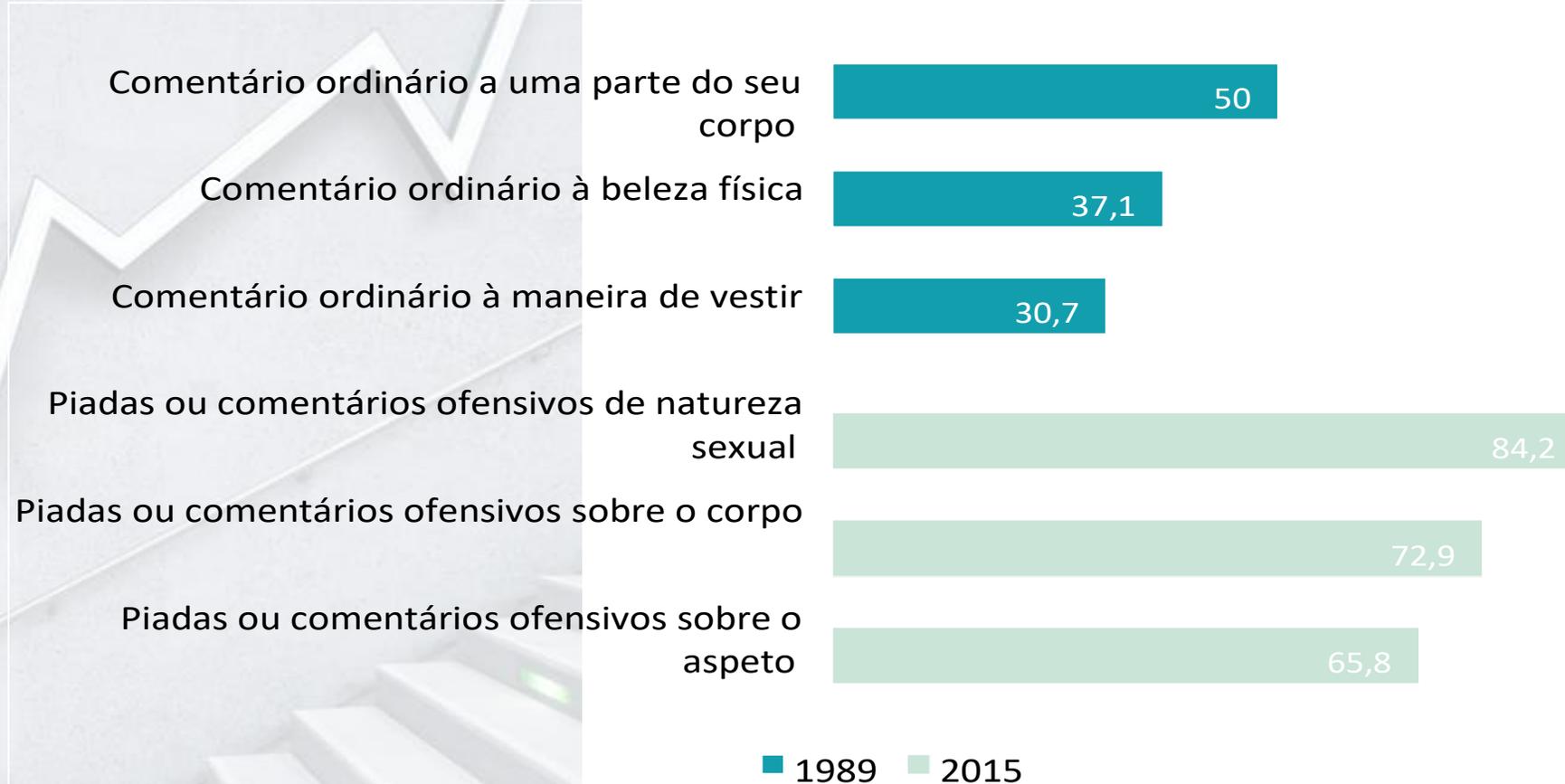
Fonte: Casaca et al., 2022b

Cofinanciado por:



ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

Figura 16 | Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão 'insinuações sexuais' - %

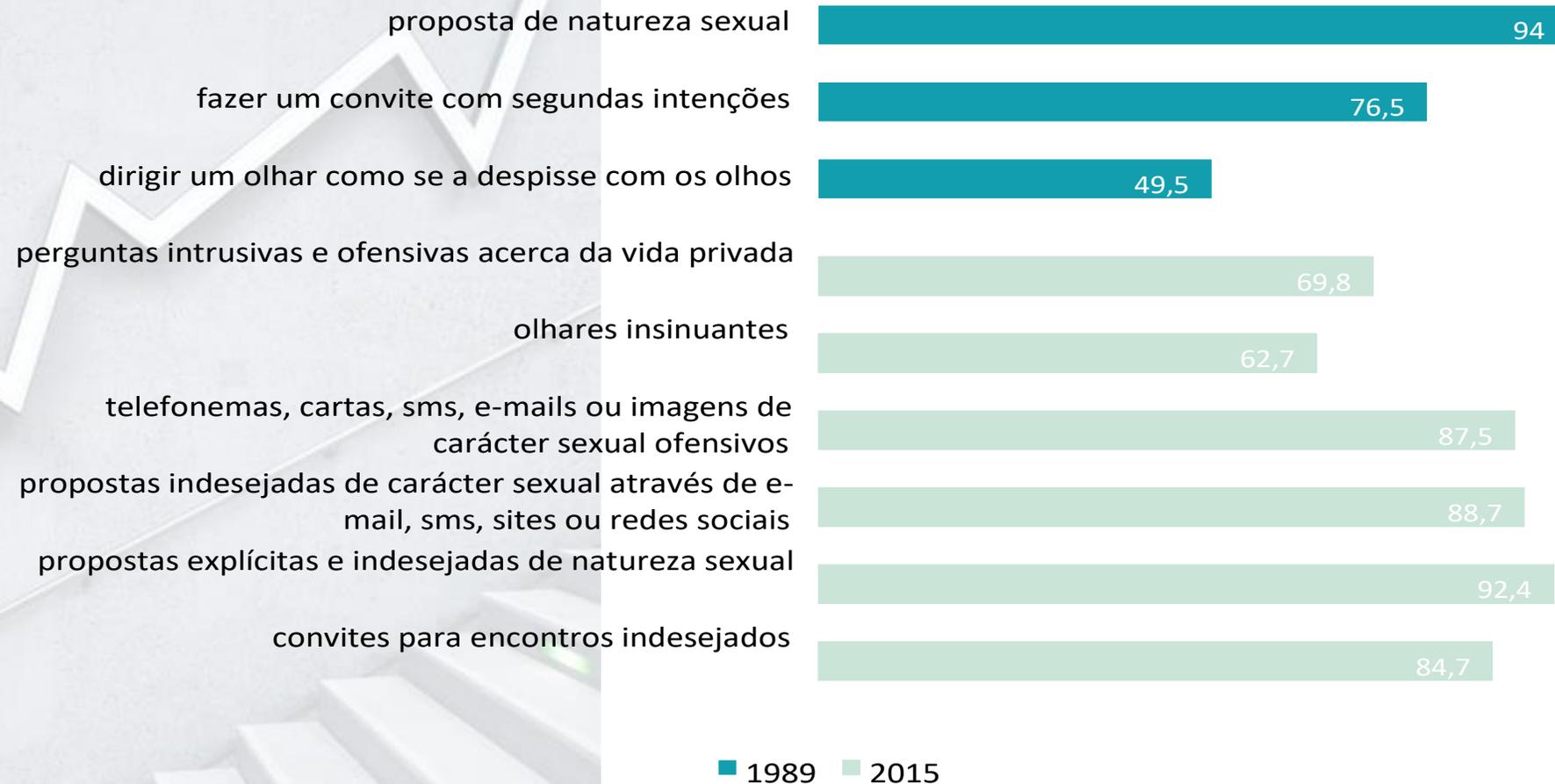


Fonte: Torres *et al.*, 2016: 7.

Cofinanciado por:

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

Figura 17 | Representações das mulheres sobre assédio sexual em 1989 e 2015, quanto à dimensão 'atenção sexual não desejada' - %

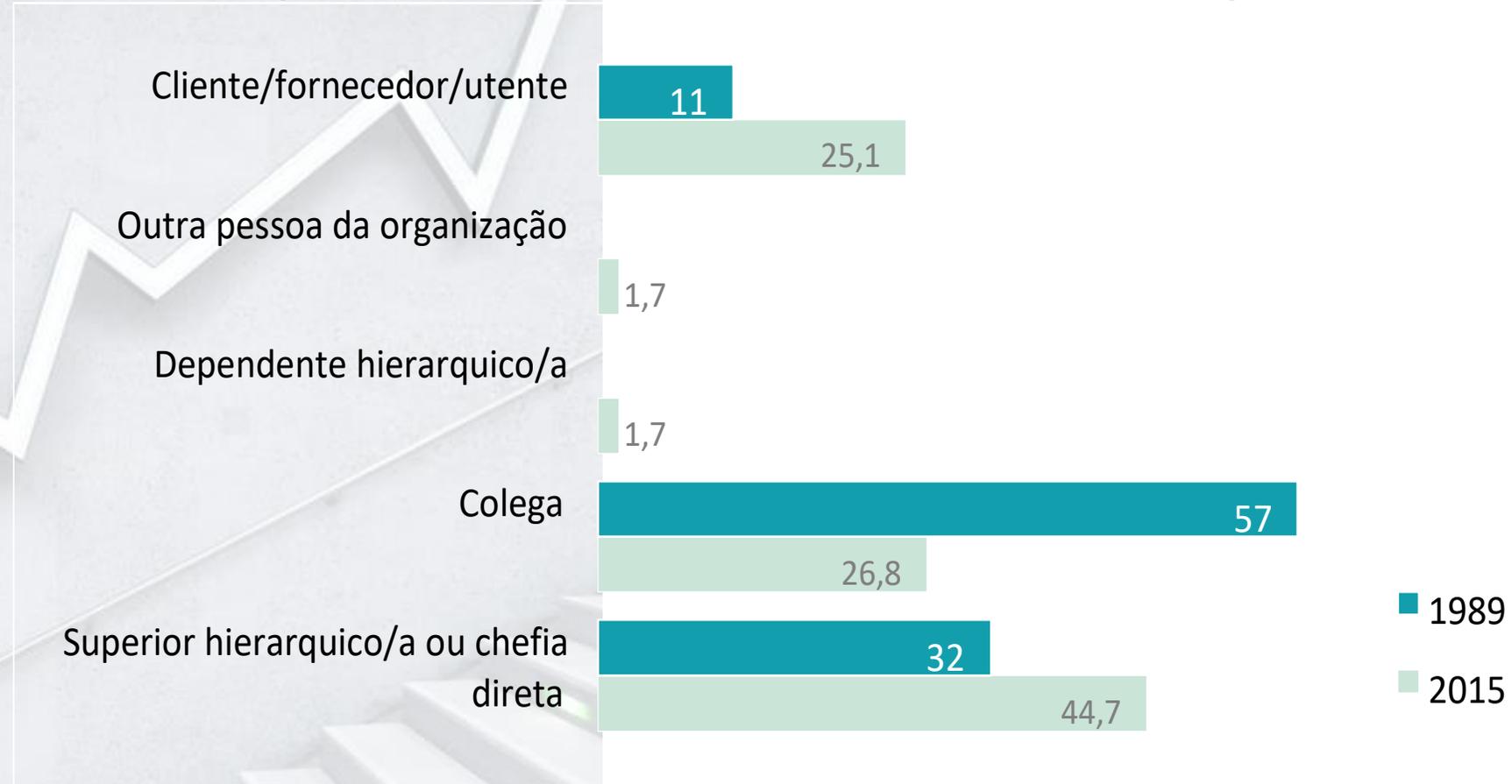


Fonte: Torres *et al.*, 2016.

Cofinanciado por:

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

Figura 18 | Autores/as do assédio sexual sobre mulheres no trabalho em Portugal, em 1989 e em 2015 - %

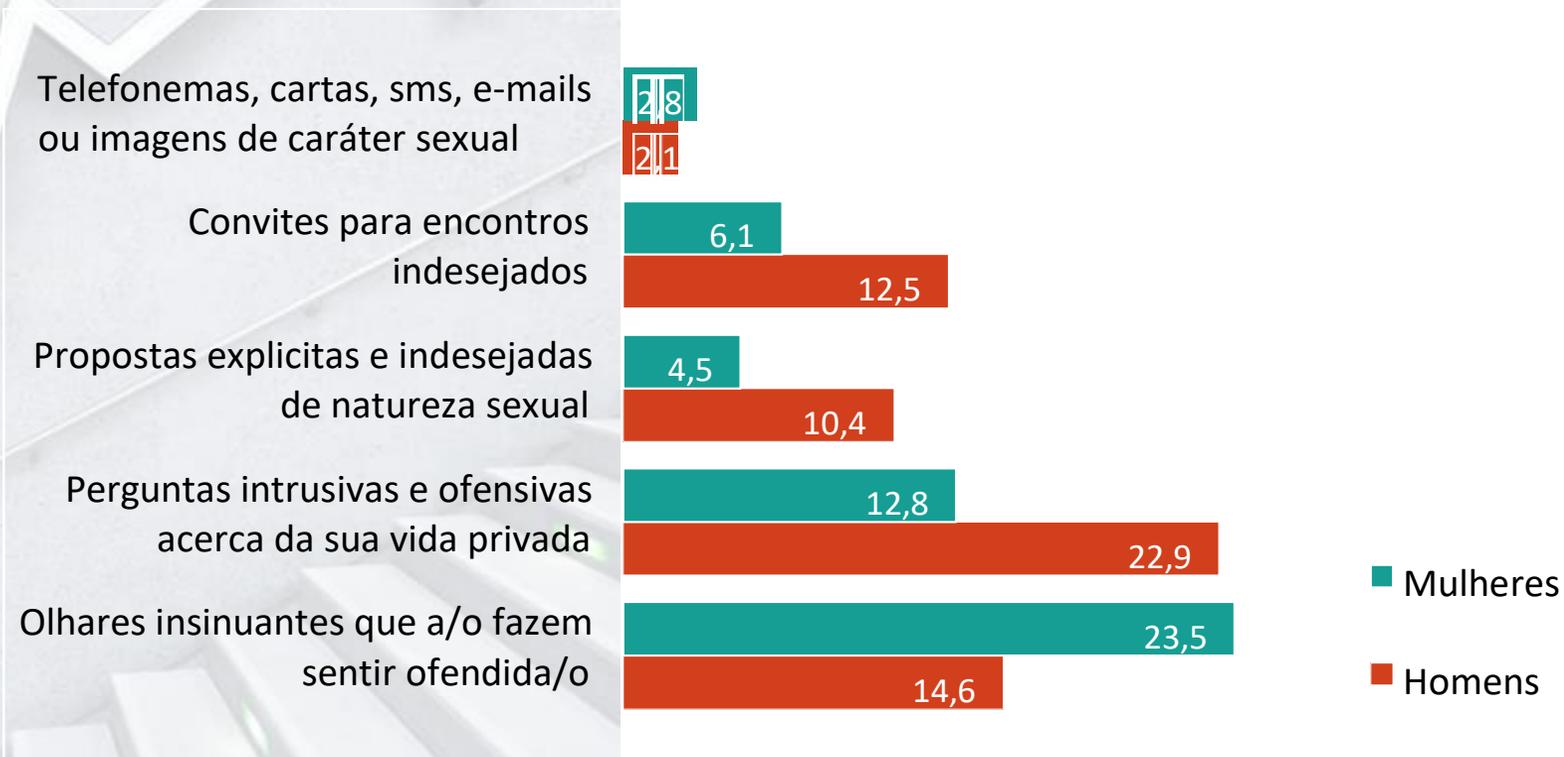


Fonte: Torres *et al.*, 2016.

Cofinanciado por:

A forma de atenção sexual não desejada considerada mais frequente pelas mulheres, no local de trabalho, são os olhares insinuantes que as fazem sentir-se ofendidas. No caso dos homens, a forma mais prevalecente, a este nível, são as perguntas intrusivas e ofensivas acerca da sua vida privada.

Figura 19 | Frequência da atenção sexual não desejada, por sexo - %



Fonte: Torres et al., 2016.

PROCEDIMENTOS INSPETIVOS NO DOMÍNIO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO



Analisando os procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) por parte

Quadro 10 | Procedimentos coercivos e não coercivos no âmbito da igualdade e não discriminação | 2011 -2021 (%)

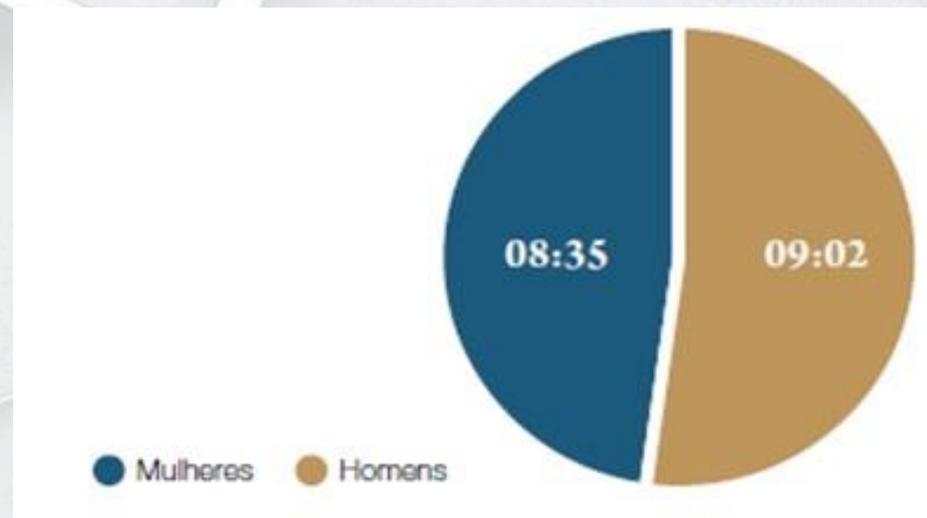
Ativo		2011	2013	2015	2017	2019	2021
Igualdade e não discriminação	Advertências	265	67	267	507	368	538
	Infrações atuadas	58	81	18	35	87	60
	Moldura sancionatória mínima	233,018€	306,577€	92,887€	236,867€	641,580€	376,641€
Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Advertências	7	-	7	36	3	10
	Infrações atuadas	7	7	2	4	3	9
	Moldura sancionatória mínima	53,422€	46,614€	6391,32€	49,043€	12,138€	61,437€
Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Advertências	258	62	255	467	284	325
	Infrações atuadas	18	3	1	4	6	4
	Moldura sancionatória mínima	5,712	612	204	1,224	3,264	1,632
Prevenção de discriminação	Advertências	-	1	1	2	2	2
	Infrações atuadas	8	7	3	3	24	9
	Moldura sancionatória mínima	67,804€	38,215€	30,804€	15,708€	484,908€	73,848€
Assédio moral e/ou sexual	Advertências	-	-	3	1	1	2
	Infrações atuadas	21	23	12	24	14	20
	Moldura sancionatória mínima	-	193,596€	55,488€	210,892€	120,258€	221,261€
Previdência	Advertências	4	3	8	43	43	13
	Infrações atuadas	17	23	12	19	37	24
	Moldura sancionatória mínima	16,626€	23,358€	15,810€	20,910€	57,834€	38,964€

Fonte: ACT, 2013, 2014, 2015, 2018, 2020, 2022.

OS USOS DO TEMPO E O TRABALHO NÃO PAGO

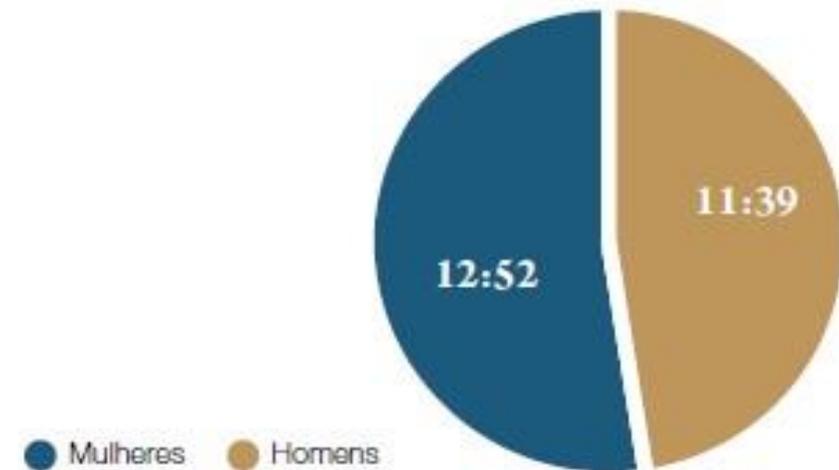
O tempo médio diário de trabalho total, isto é considerando conjuntamente trabalho não pago e trabalho pago no último dia útil anterior à data de inquirição, para as pessoas que têm atividade profissional, é claramente mais longo para as mulheres: se os homens dedicam às diferentes formas de trabalho 11 horas e 39 minutos por dia, as mulheres dedicam-lhes 12 horas e 52 minutos por dia; isto significa que a jornada de trabalho total das mulheres é, em média, superior à dos homens em 1 hora e 13 minutos.

Figura 20 | Tempo médio de trabalho pago, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.* 2016

Figura 21 | Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) para pessoas com atividade profissional, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.* 2016

OS USOS DO TEMPO E O TRABALHO NÃO PAGO

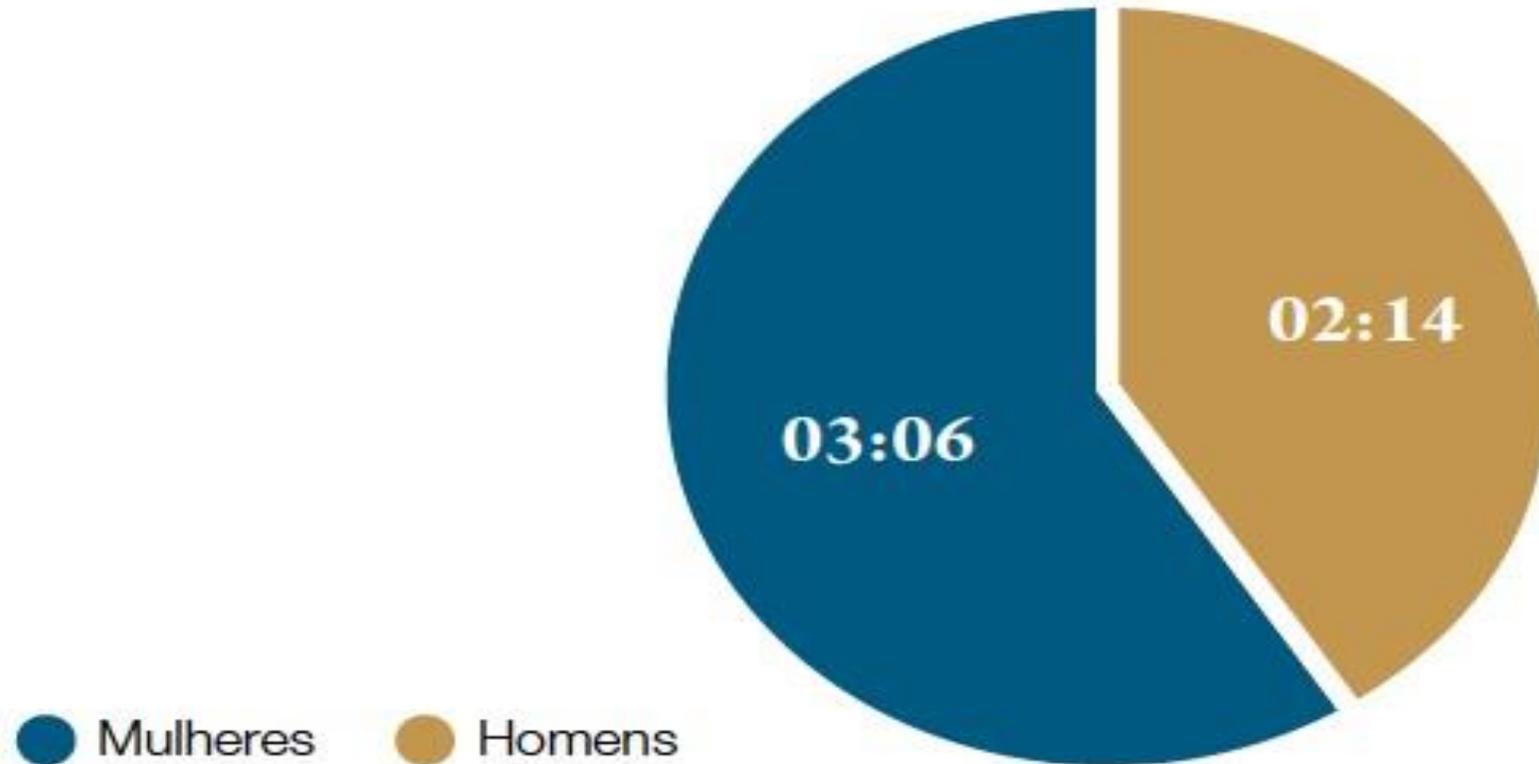
Tomando como referência o último dia útil anterior à data de inquirição, para o total das pessoas respondentes ao inquérito, verifica-se uma acentuada assimetria de género, no tempo de trabalho não pago, em particular em relação às tarefas domésticas: as mulheres investem, diariamente, mais 55 minutos na prestação de cuidados e mais 1 hora e 12 minutos nas tarefas domésticas, por comparação aos homens

Figura 22 | Tempo médio de trabalho não pago no último dia útil, por sexo (horas:minutos)



Perista *et al.*, 2016: 60.

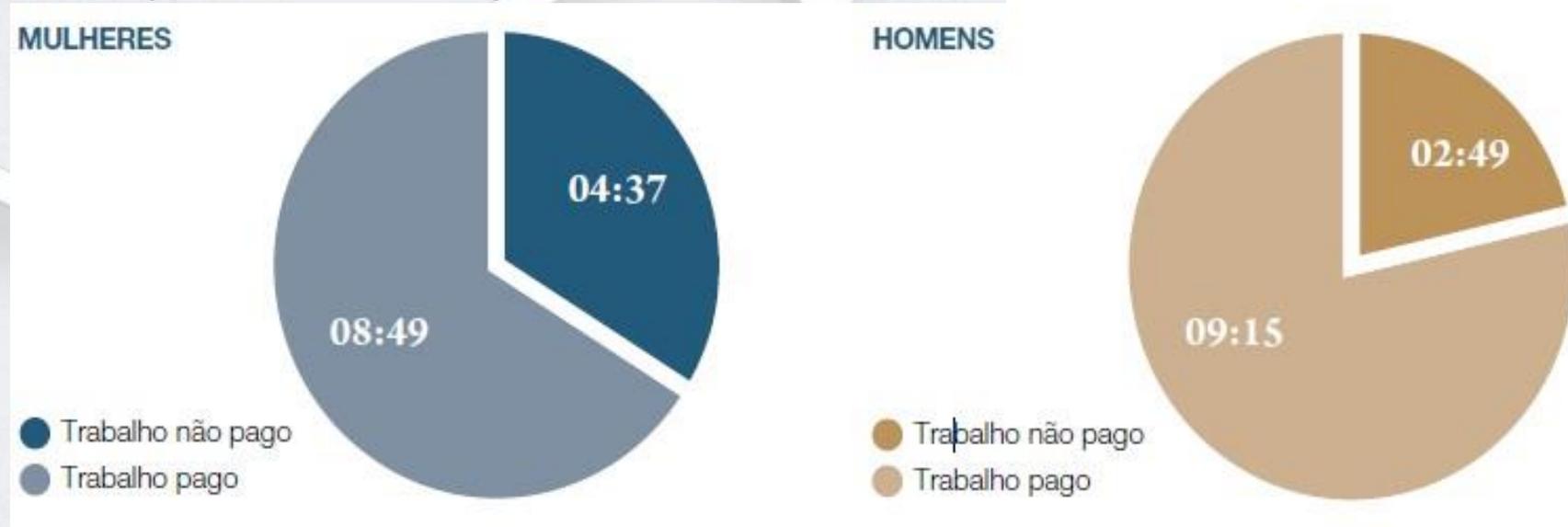
Figura 23 | Tempo médio de prestação de cuidados a crianças no último dia útil, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.*, 2016: 107

OS USOS DO TEMPO E O TRABALHO NÃO PAGO

Figura 24 | Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) das pessoas com atividade profissional que consideram que sentem andar apressadas, por sexo (horas:minutos)



Fonte: Perista *et al.*, 2016: 33.

OS USOS DO TEMPO E O TRABALHO NÃO PAGO

Figura 25 | Tempo médio diário de trabalho (pago e não pago) das pessoas com atividade profissional que consideram que sentem andar apressadas, por sexo (horas:minutos)

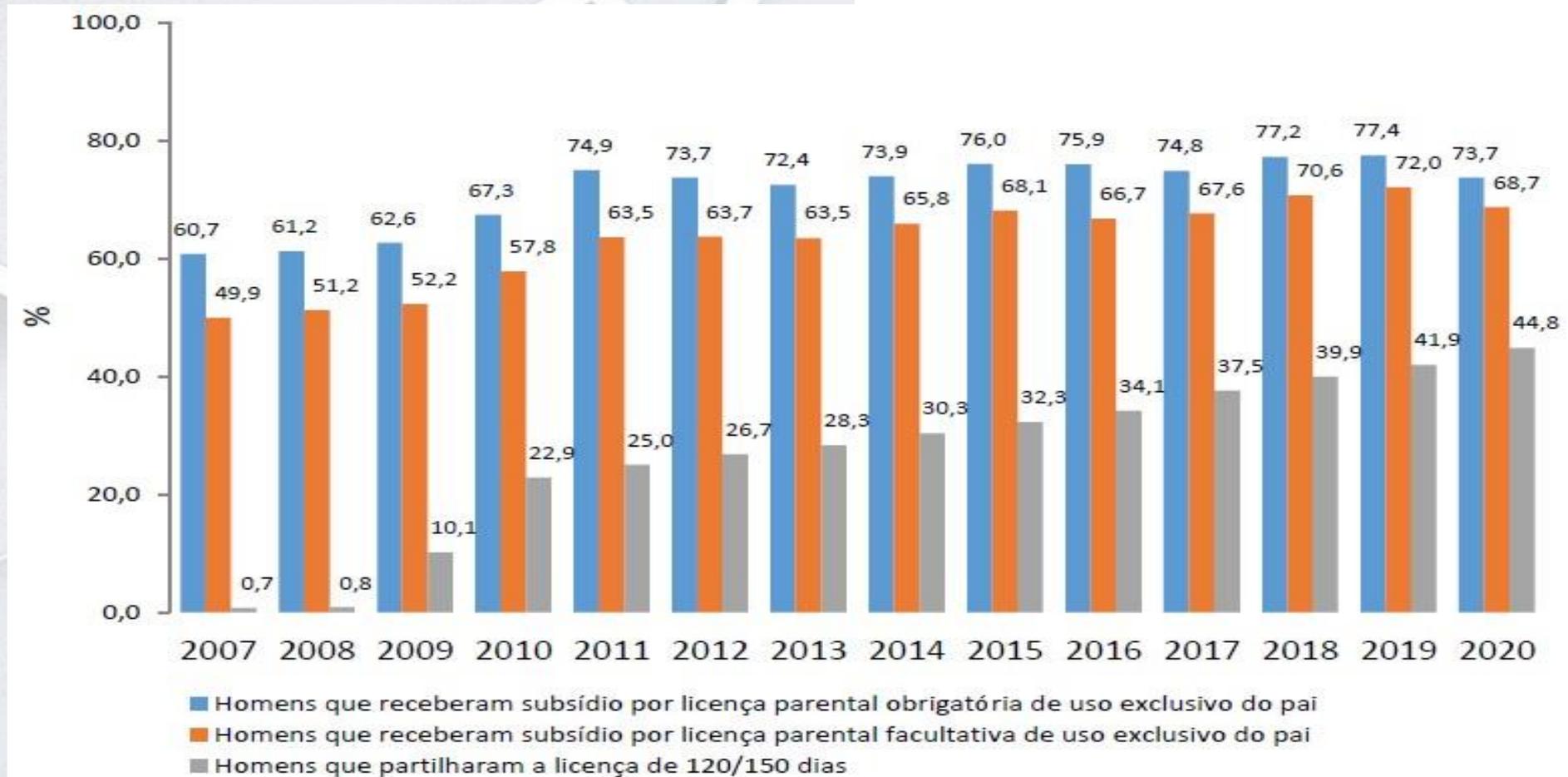


Fonte: Perista *et al.*, 2016: 63

Cofinanciado por:

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

Figura 26 | Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2020 (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: CITE, 2021: 90.

Cofinanciado por:



“A situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho”

“Há ainda um caminho significativo a percorrer no que à fruição do direito à igualdade de oportunidades e à não discriminação em função do sexo diz respeito”

Cofinanciado por:

