

IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL



**BOLETIM
ESTATÍSTICO
2024**

FICHA TÉCNICA

TÍTULO	Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2024
© CIG	Novembro de 2024
ISBN	978-972-597-447-6 (PDF)

A recolha de informação legislativa e as fontes de informação contidas nesta edição foram atualizadas até 20 de novembro de 2024 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.

Esta informação está disponível no sítio de internet da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt

Igualdade de Género em Portugal

Boletim Estatístico 2024

INTRODUÇÃO	9
I. SUMÁRIO EXECUTIVO	10
II. POPULAÇÃO E SAÚDE	12
III. EDUCAÇÃO FORMAÇÃO E CIÊNCIA	17
a) Nível de escolaridade da população	18
b) Abandono escolar precoce	18
c) Distribuição de alunas e alunos no sistema de ensino	19
1. Ensino não-superior	20
d) Matrículas no ensino secundário - oferta de educação	20
e) Conclusão dos estudos no ensino básico e no secundário	21
2. Ensino superior	22
f) Inscrições e conclusões no ensino superior – por áreas de educação	22
g) Conclusões no ensino superior – por ciclo de estudos	23
3. Pessoal Docente	24
IV. DIGITALIZAÇÃO E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	26
a) Educação nas áreas STEM	27
b) Educação nas TIC	28
c) Pessoas empregadas especialistas em TIC	29
V. TRABALHO E EMPREGO	30
a) Indicadores Gerais	31
b) Desemprego	33
c) Emprego	34
1. Tempo completo vs. tempo parcial	35
2. Emprego por situação na profissão principal	37
3. Emprego por setor de atividade económica	39
4. Emprego por profissão	39
d) Remunerações e gender pay gap	40
1. Remunerações por nível de habilitação	41
2. Remunerações por nível de qualificação	42
3. Remunerações por antiguidade profissional	43
4. Remunerações por grandes grupos profissionais	44
5. Remunerações por setor de atividade económica	45
VI. PODER E TOMADA DE DECISÃO	47
a) Nível político	48
b) Assembleia da República	48
c) Governos Constitucionais	49
d) Poder Local: Presidências de Câmara	50
e) Parlamento europeu	51
f) Setor da Administração Pública	52
1. Administração Pública	52
2. Administração Pública Central	53
3. Administração Regional dos Açores	53
4. Administração Regional da Madeira	54
5. Administração Local	54
g) Setor das empresas cotadas em bolsa	55
h) Setor empresarial do Estado	57
i) Setor Empresarial Local	58

j)	Outras Instâncias de poder e tomada de decisão	59
VII.	CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL PESSOAL E FAMILIAR	60
a)	Licenças de parentalidade	62
b)	Estratégia de Barcelona	63
c)	Usos do tempo e trabalho não-pago	64
VIII.	POBREZA E PROTEÇÃO SOCIAL	68
a)	Privação material e social e taxa de risco de pobreza	69
b)	Pensões	71
IX.	VIOLÊNCIA DE GÊNERO	73
a)	Crimes de Violência doméstica	74
1.	Ocorrências por violência doméstica	74
2.	Vítimas e denunciados/as de violência doméstica	75
3.	Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas	76
4.	Pessoas condenadas por violência doméstica	77
5.	Homicídios conjugais	78
b)	Crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual	79
	Pessoas lesadas/ofendidas e suspeitas em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual	79
1.	Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual	80
c)	Mutilação Genital Feminina	80
IX.	LGBTI	84
a)	Casamentos entre pessoas do mesmo sexo	85
b)	Procedimento de mudança da menção do sexo no registo civil	86

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, Transgénero 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

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) através da publicação “Igualdade de Género em Portugal – Boletim Estatístico 2024” apresenta informação estatística referente à situação de mulheres e homens em Portugal, em várias áreas de vida em sociedade:

Esta publicação atualiza um instrumento que a CIG tem vindo a disponibilizar desde 1980, por ocasião da 2.^a Conferência Mundial sobre as Mulheres, das Nações Unidas e visa dar cumprimento a um dos objetivos estratégicos da Plataforma de Ação de Pequim de 1995, que refere a necessidade de produzir e difundir dados e informação desagregados por sexo, essenciais para o desempenho e a implementação de políticas públicas sensíveis ao género.

I. SUMÁRIO EXECUTIVO

População e Saúde

Em 2023, a população residente em Portugal continuava a ser maioritariamente composta por mulheres. Tal pode ser explicado por dois fatores principais: maior esperança de vida das mulheres à nascença e maior taxa de mortalidade dos homens.

Apesar de, à nascença, as mulheres viverem, em média, cerca de 5 anos a mais do que os homens, elas, aos 65 anos, têm à sua frente, menos anos de vida saudável do que eles.

De notar a tendência da taxa de fecundidade se situar abaixo do limiar de substituição de gerações e o adiamento da parentalidade. Por outro lado, em Portugal, tanto mulheres como homens têm menos filhos/as do que aqueles que desejariam ter.

Educação

O fenómeno do abandono precoce escolar continua a ter maior incidência entre os rapazes do que entre as raparigas e são elas, mais do que eles, que concluem o nível de ensino superior.

Continua a assistir-se a uma forte segregação das escolhas educacionais de rapazes e raparigas: elas são maioritárias nos cursos de educação, saúde e proteção social; enquanto os rapazes optam pelos cursos de engenharia, indústrias transformadoras, e construção (STEM) e das tecnologias de informação e comunicação (TIC). Esta segregação ao nível educacional irá ter um forte impacto na segregação horizontal que se verifica ao nível do mercado do trabalho.

Digitalização e TIC

O gap entre mulheres e homens na área digital (tanto ao nível educacional como do mercado de trabalho) traduz-se, na prática, em lacunas na inovação e no futuro de toda a economia digital e do conhecimento, já que a influência do setor digital é generalizada a todos os aspetos da vida.

Mercado do trabalho e proteção social

A taxa de emprego das mulheres continua a ser inferior à dos homens, ainda que se situe acima da média da União Europeia. Inversamente, o desemprego afeta mais as mulheres do que os homens.

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

As mulheres trabalham em setores e profissões menos bem remuneradas (segregação horizontal do mercado de trabalho) e encontram-se em minoria nos cargos de poder e tomada de decisão, tanto política como económica (segregação vertical do mercado de trabalho).

Apesar de mais escolarizadas, as mulheres continuam a auferir menos do que os homens: as remunerações médias, tanto ao nível do salário base (GPG 13,2%), como dos ganhos (GPG 16%) são sempre superiores nos homens, em todos os níveis de qualificação, em todos os níveis de habilitação, para todos os graus de antiguidade e em todos os grandes grupos profissionais.

De notar que, quanto mais habilitadas e qualificadas são as mulheres, menos elas ganham relativamente aos homens.

As disparidades salariais entre mulheres e homens ao longo da vida resultam numa disparidade ainda maior nas pensões, estando as mulheres idosas particularmente mais expostas ao risco de pobreza do que os homens.

Conciliação

Apesar de em Portugal, as taxas de emprego serem semelhantes para homens e mulheres, o trabalho não remunerado (tarefas domésticas e de cuidado com descendentes e ascendentes) ainda é assegurado quase exclusivamente por elas.

Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica.

LGBTI

Tendência crescente de casamentos entre pessoas do mesmo sexo de procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil e da conseqüente alteração de nome próprio, em especial do sexo masculino para feminino, quer em adultos, quer em menores (16 e 17 anos de idade).

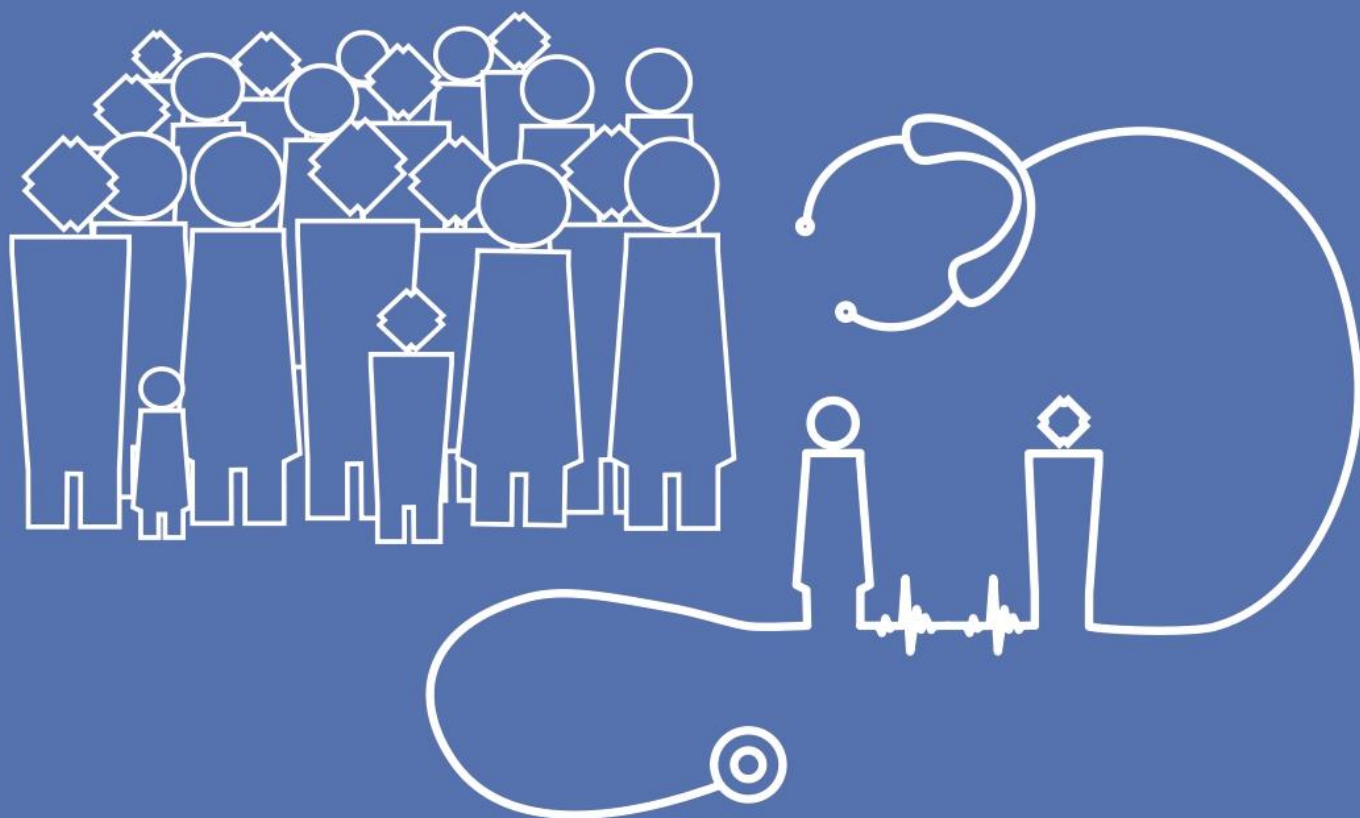
Violência de género

A prevalência do crime e da violência restringem a liberdade dos indivíduos no seio da sociedade, violando os seus direitos e a sua qualidade de vida e podendo resultar em danos graves a nível físico e/ou psicológico ou mesmo em morte.

A violência de género continua a afetar a sociedade portuguesa, como aliás a generalidade das sociedades, e continua a atingir de forma desproporcionada 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 larga maioria dos denunciados/as e condenados/as são homens. O problema é ainda agravado por se tratar de crimes em que muitas vezes há grau de parentesco entre vítimas e denunciados/condenados, nomeadamente o de conjugalidade e ex-conjugalidade.

2

POPULAÇÃO E SAÚDE



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

No ano de 2023, a população residente em Portugal¹ era de 10 639 726 milhões, sendo que cerca de 5 556 158 milhões eram mulheres (52,2%) e cerca de 5 083 568 milhões eram homens (47,8%), continuando a assistir-se à tendência de, ao longo de anos, a população residente ser maioritariamente composta por mulheres.

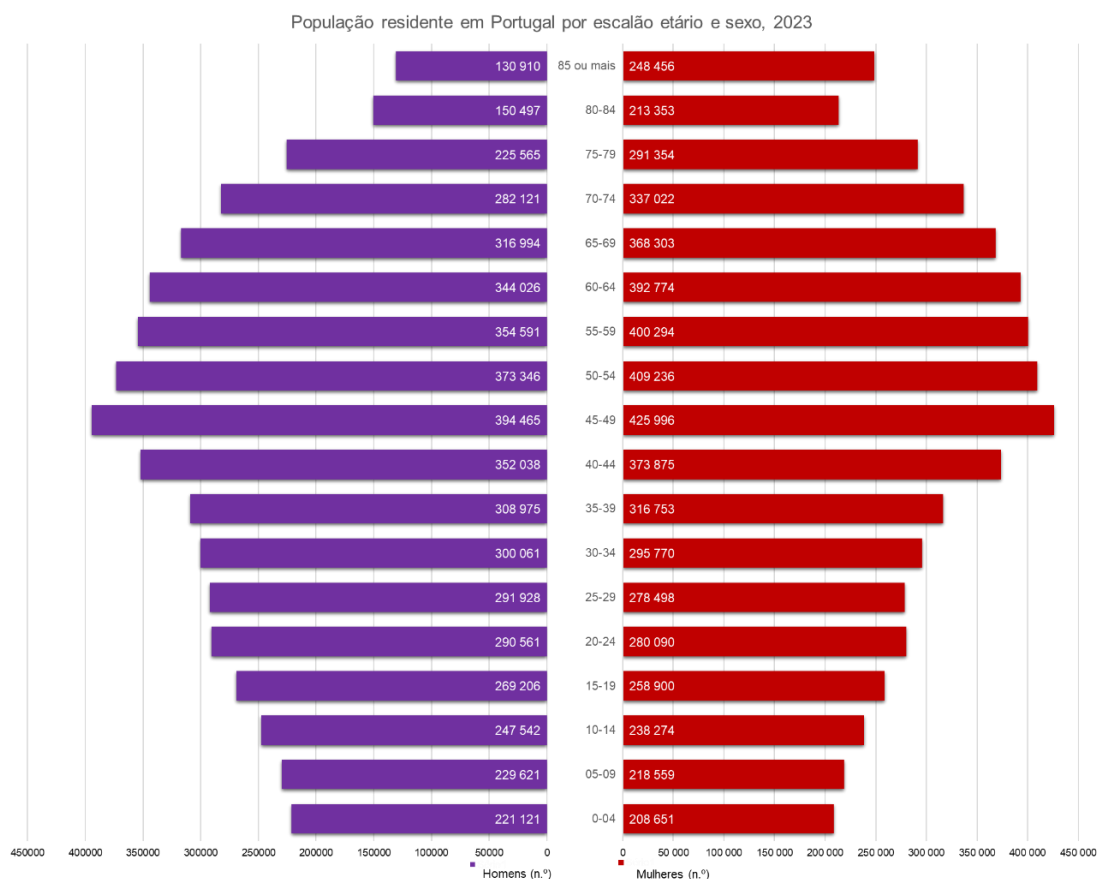


Figura 1 – População residente em Portugal por escalão etário e sexo, 2023 (n.º)

Fonte: INE (Dados consultados a 6 de novembro de 2024)

A preponderância da população feminina é reforçada à medida que a idade avança: a sobre mortalidade da população masculina e a maior esperança de vida à nascença das mulheres relativamente aos homens ajudam a explicar estes resultados.

Apesar de, à nascença, as mulheres poderem esperar viver, em média, mais 5 anos do que os homens, eles, aos 65 anos, podem esperar viver, em média, mais anos de vida saudável.

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).

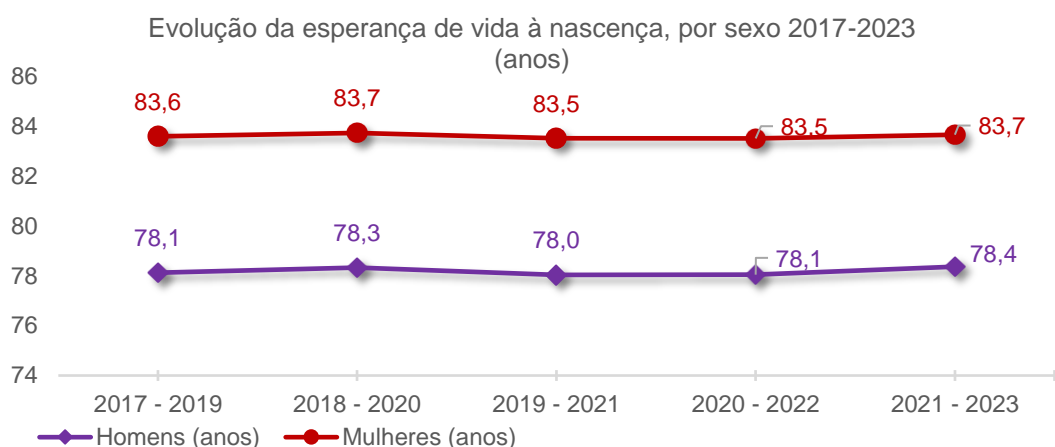


Figura 2– Evolução da esperança de vida à nascença, por sexo 2010-2023 (anos)

Fonte: INE (Dados consultados em 6 de novembro de 2024)

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

Anos de vida saudável aos 65 anos por sexo				
	UE27		Portugal	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
2017	9,7	10	7,9	6,7
2018	9,8	10	7,8	6,9
2019	10,2	10,4	7,9	6,9
2020	9,5	10,1	8,4	7,1
2021	9,5	9,9	8,4	7,4
2022	8,9	9,2	8,6	7,3

Tabela 1 - Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2009-2022

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados em 6 de novembro de 2024)

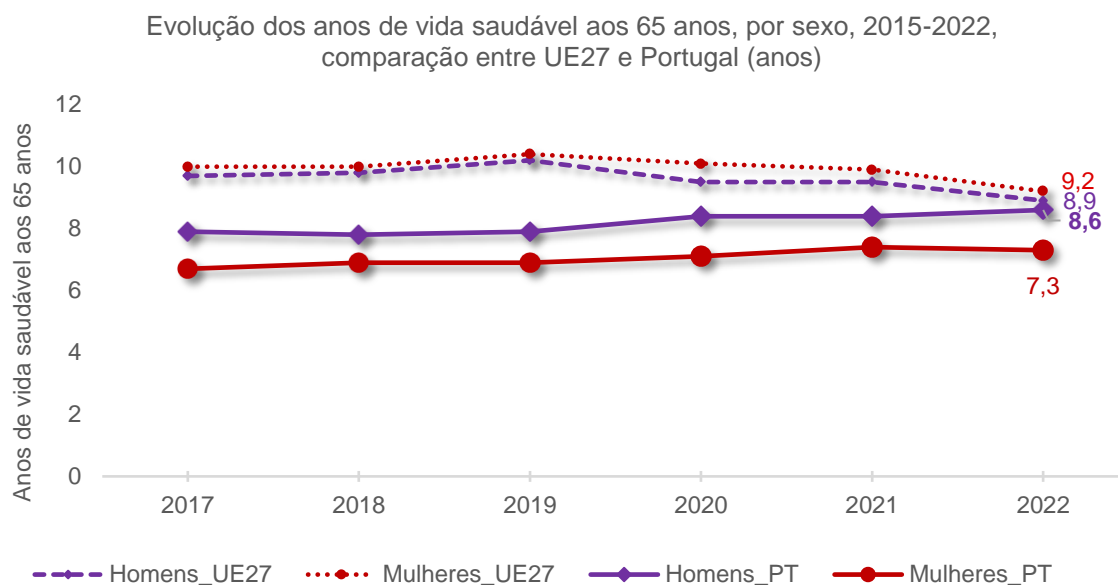


Figura 3— Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2015-2022 (anos)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados em 6 de novembro de 2024)

Identificam-se duas tendências principais:

- Em média os homens e mulheres na UE27 têm mais anos de vida saudável aos 65 anos do que os homens e mulheres em Portugal;
- Em Portugal há uma grande diferença nos anos de vida saudável, entre homens e mulheres, que inclusive tem vindo a aumentar, diferença esta que não se verifica na generalidade da UE27.

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

Destaca-se ainda que o reduzido número de jovens na base da pirâmide, relativamente ao total da população, quer masculina, quer feminina, traduz a baixa natalidade, mantendo-se a tendência de um número reduzido de filhos/as por mulher em idade fértil (abaixo do limiar de substituição das gerações - 2,1) e um adiamento da parentalidade por parte de muitas famílias, dados que acompanham as tendências observadas na média dos países da União Europeia.

O número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade), é atualmente de 1,44 sendo que o nível mínimo de substituição de gerações nos países mais desenvolvidos seria de 2,1 crianças por mulher.

Por outro lado, a idade da mulher ao nascimento do primeiro filho ou da primeira filha tem vindo a aumentar, passando de 24,2 anos em 1973 para 30,8 em 2023.

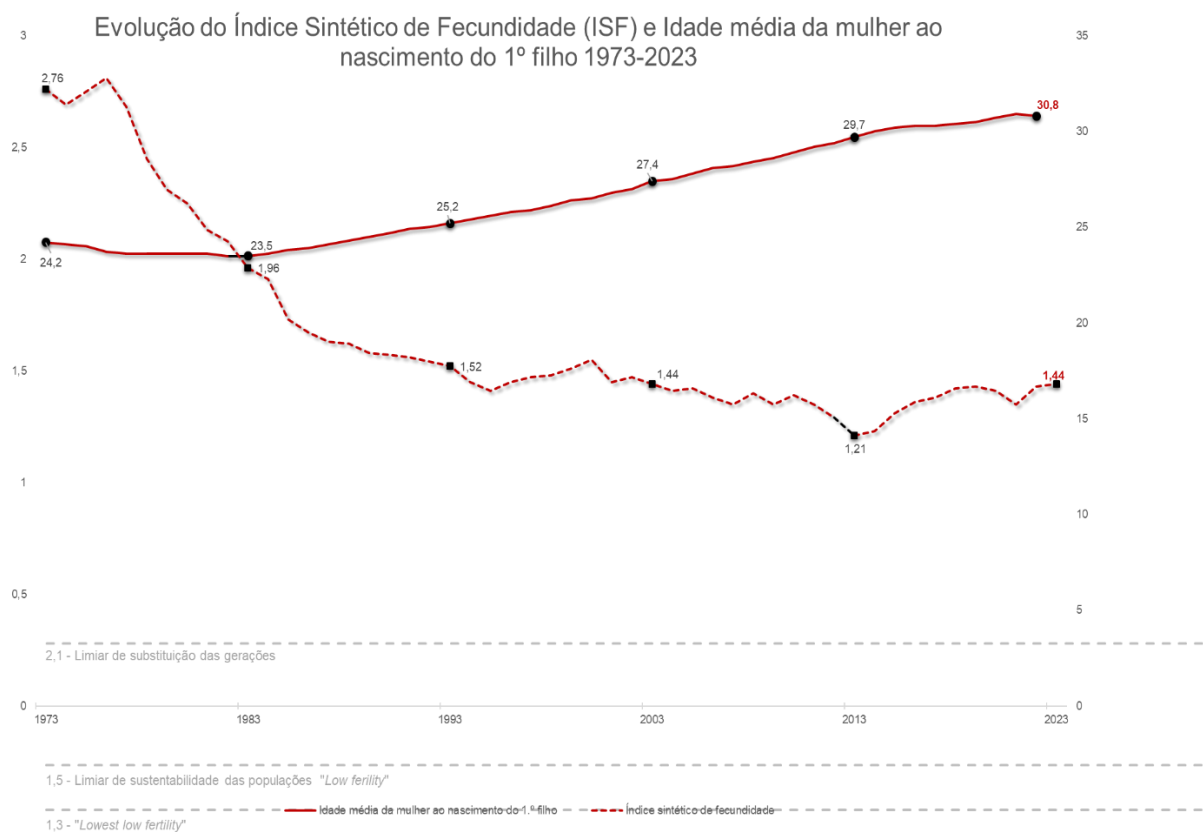


Figura 4 - Evolução do Índice sintético de fecundidade e da idade da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a, 1973-2023 (indivíduo/média e anos/média)
 Fonte: INE (Dados consultados o6 de novembro de 2024)

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 cada 100 pessoas com ensino superior completo, cerca de 60 são mulheres e cerca de 40 são 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	391,1	121,1	4,4%	270	5,7%	69,0%
Básico - 1º ciclo	1 775,20	827,8	19,8%	947,4	20,1%	53,4%
Básico - 2º ciclo	827,7	445,3	9,2%	382,4	8,1%	46,2%
Básico - 3º ciclo	1 640,70	880,8	18,3%	759,9	16,1%	46,3%
Secundário e pós-secundário	2 287,40	1 137,60	25,5%	1 149,90	24,4%	50,3%
Superior	2 047,40	842,3	22,8%	1 205,20	25,6%	58,9%
Total	8 969,60	4 254,80	100,0%	4 714,80	100,0%	52,6%

Tabela 2 - Nível de escolaridade completo mais elevado na população residente com idade entre os 16 e os 89 anos: total e por sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE) (Dados consultados a 07 de novembro de 2024)

Em 2023, as mulheres continuam a estar duplamente representadas em maioria em dois grupos: nenhum nível de escolaridade completo, o que poderá traduzir a falta de escolarização das mulheres mais idosas e 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.

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.

Tendencialmente, o abandono escolar precoce é mais elevado entre os rapazes do que entre as raparigas.

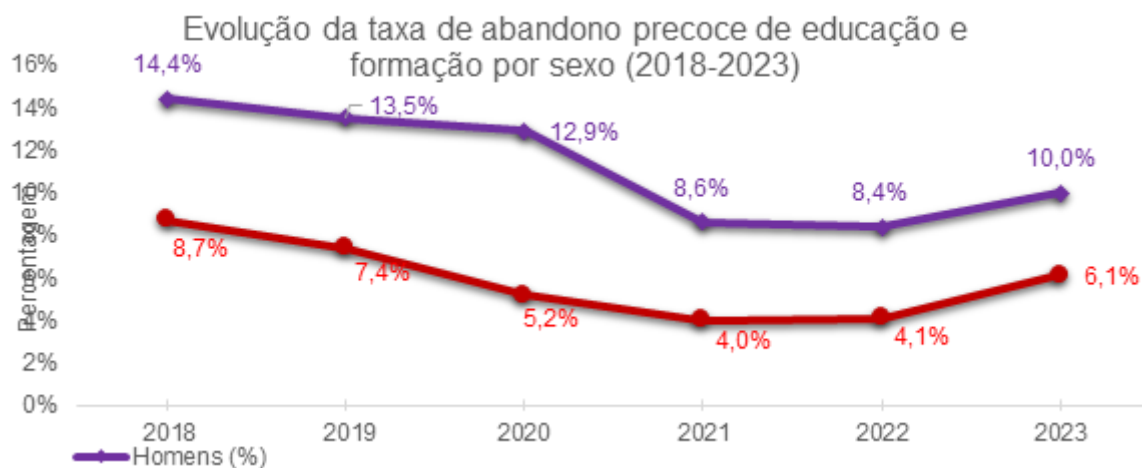


Figura 5 - Evolução da taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo 2018-2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 207 de novembro de 2024)

A figura acima revela que a partir de 2021 houve uma tendência para o aumento da taxa de abandono escolar precoce, tanto para rapazes, como para raparigas.

c) Distribuição de alunas e alunos no sistema de ensino

Ao nível das matrículas/inscrições, os rapazes encontram-se sobre representados no ensino pós-secundário não superior e as raparigas no ensino superior.

Área de educação	Alunos/as matriculados/as / inscritos/as por nível de ensino, 2022/23					
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres		
		(n.º)	Distribuição percentual (%)	(n.º)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Educação pré-escolar	265 025	136 282	13,3%	128 743	12,5%	48,6%
Ensino básico	945 449	484 438	47,2%	461 011	44,8%	48,8%
Ensino secundário	394 964	198 341	19,3%	196 623	19,1%	49,8%
Ensino pós-secundário não-superior	4 862	3 050	0,3%	1 812	0,2%	37,3%
Ensino Superior	446 028	204 672	19,9%	241 356	23,4%	54,1%
Total	2 056 328	1 026 783	100,0%	1 029 545	100,0%	50,1%

Tabela 3 3 - Distribuição de alunos e alunas matriculados/as ou inscritos/as, por nível de ensino 2022/23 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2022-2023 (Dados consultados 7 de novembro de 2024)

De acordo com a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e da Ciência (DGEEC), no ensino obrigatório, no ano letivo 2022/23, houve equilíbrio entre as jovens e os jovens matriculadas/os/inscritos/as nos vários níveis de ensino, com exceção do ensino pós-secundário (não-superior), onde os rapazes foram significativamente maioritários (62,7%) - e no ensino superior, onde as raparigas estiveram em ligeira maioria (54,1%)

1. Ensino não-superior

d) 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, 2022/23						
	Total (n.º)	HM	Homens		Mulheres		
			(n.º)	Distribuição percentual (%)	(n.º)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Cursos científico-humanísticos	210 395		94 382	47,6%	116 013	59,0%	55,1%
Cursos com Planos Próprios	3 306		1 746	0,9%	1 560	0,8%	47,2%
Cursos Artísticos especializados	2 813		701	0,4%	2 112	1,1%	75,1%
Cursos profissionais	111 298		68 589	34,6%	42 709	21,7%	38,4%
Cursos de aprendizagem	16 539		10 380	5,2%	6 159	3,1%	37,2%
Cursos de educação e formação	446		224	0,1%	222	0,1%	49,8%
Cursos EFA	23 420		9 582	4,8%	13 838	7,0%	59,1%
Recorrente	2 417		1 329	0,7%	1 088	0,6%	45,0%
RVCC	23 009		10 818	5,5%	12 191	6,2%	53,0%
Formações modulares	1 321		590	0,3%	731	0,4%	55,3%
Total	394 964		198 341	100,0%	196 623	100,0%	49,8%

Tabela 4 - Distribuição de alunas e alunos matriculadas/os / inscritas/os no ensino secundário, por oferta de formação, 2022/23.

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2022/23 (Dados consultados a 07 de novembro de 2024)

É notória a maior orientação das raparigas para os cursos científico-humanísticos (116 013), que corresponde a uma taxa de feminização de 55,1%. Essa taxa também é elevada nos cursos artístico especializados (75,1%), embora não corresponda a um número elevado de matrículas (2 112).

e) Conclusão dos estudos no ensino básico e no secundário

As taxas de conclusão das raparigas no ensino secundário são, em geral, superiores às dos rapazes.

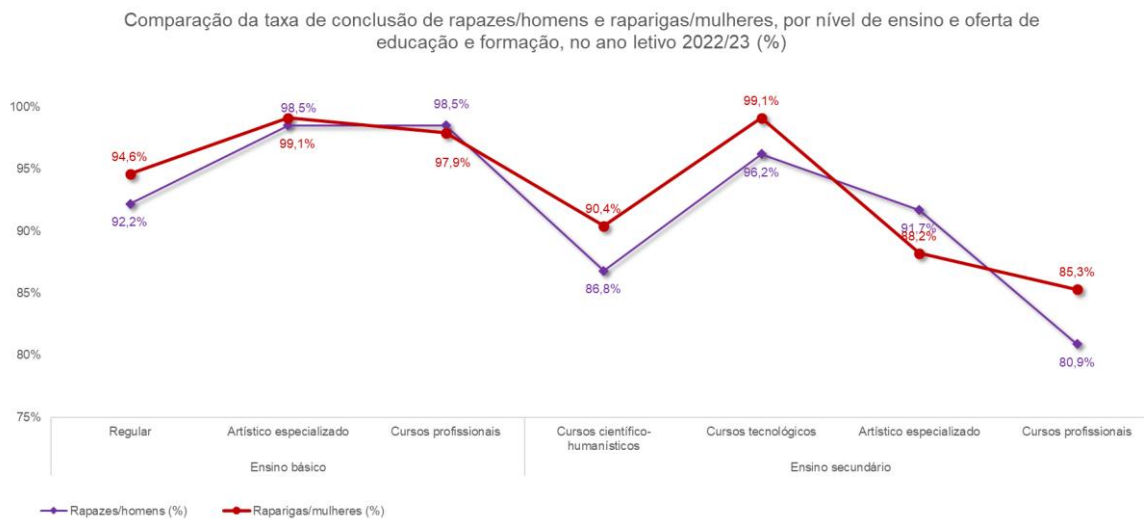


Figura 6 - Taxa de conclusão por nível de ensino, oferta de educação e por sexo 2022-2023 (%)
DGEEC - Estatísticas da Educação, 2022/23 (Dados consultados a 22 de agosto de 2023)

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

2. Ensino superior

f) 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 das tecnologias da informação e comunicação, das engenharias, indústrias transformadoras e construção e dos serviços.

Área de educação	Alunos/as inscritos/as 2022/23					
	Total HM (n.º)	Homens		Mulheres		
		(n.º)	Distribuição percentual (%)	(n.º)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Educação	16 805	3 560	1,8%	12 810	5,3%	76,2%
Artes e Humanidades	46 000	17 524	8,8%	28 089	11,6%	61,1%
Ciências sociais, jornalismo e informação	50 575	16 643	8,3%	33 567	13,9%	66,4%
Ciências empresariais, administração e direito	98 723	41 083	20,6%	56 523	23,4%	57,3%
Ciências naturais, matemática e estatística	25 520	11 696	5,9%	13 720	5,7%	53,8%
Tecnologias da informação e comunicação (TIC)	14 765	10 239	5,1%	2 790	1,2%	18,9%
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	88 550	63 573	31,9%	24 671	10,2%	27,9%
Agricultura, silvicultura, pescas e ciências veterinárias	10 217	4 017	2,0%	6 065	2,5%	59,4%
Saúde e proteção social	68 941	15 306	7,7%	52 995	22,0%	76,9%
Serviços	25 639	15 753	7,9%	9 922	4,1%	38,7%
Desconhecido ou não especificado	293	76	0,0%	204	0,1%	69,6%
Total	446 028	199 470	100,0%	241 356	100,0%	53,6%

Tabela 5 - Alunos/as inscritos/as por área de educação e sexo 2022/23 (n.º e %)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação 2021/22 (Dados consultados a 07 de novembro de 2024)

Área de educação	Diplomados/as 2022/23			
	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres (n.º)	Taxa de feminização (%)
Educação	4 213	800	3 341	79,3%
Artes e Humanidades	9 427	3200	5 962	63,2%
Ciências Sociais, Jornalismo e Informação	10 983	2986	7 859	71,6%
Ciências Empresariais, Administração e Direito	21 039	7443	12 766	60,7%
Ciências Naturais, Matemática e Estatística	5 736	2303	3 338	58,2%
Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)	2 777	1839	553	19,9%
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	17 655	11787	5 652	32,0%
Agricultura, Silvicultura, Pescas e Ciências Veterinárias	1 999	726	1 234	61,7%
Saúde e Proteção Social	16 180	3384	12 790	79,0%
Serviços	5 552	3293	2 299	41,4%
Desconhecido ou não especificado	47	9	33	70,2%
Total	95 608	37 770	55 827	58,4%

Tabela 6 – Diplomados/as no ensino superior por áreas de educação e por sexo 2022/23 (n.º e %)
 Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2022/23 (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

Quer nas matrículas, quer nas conclusões:

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

g) Conclusões no ensino superior – por ciclo de estudos

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

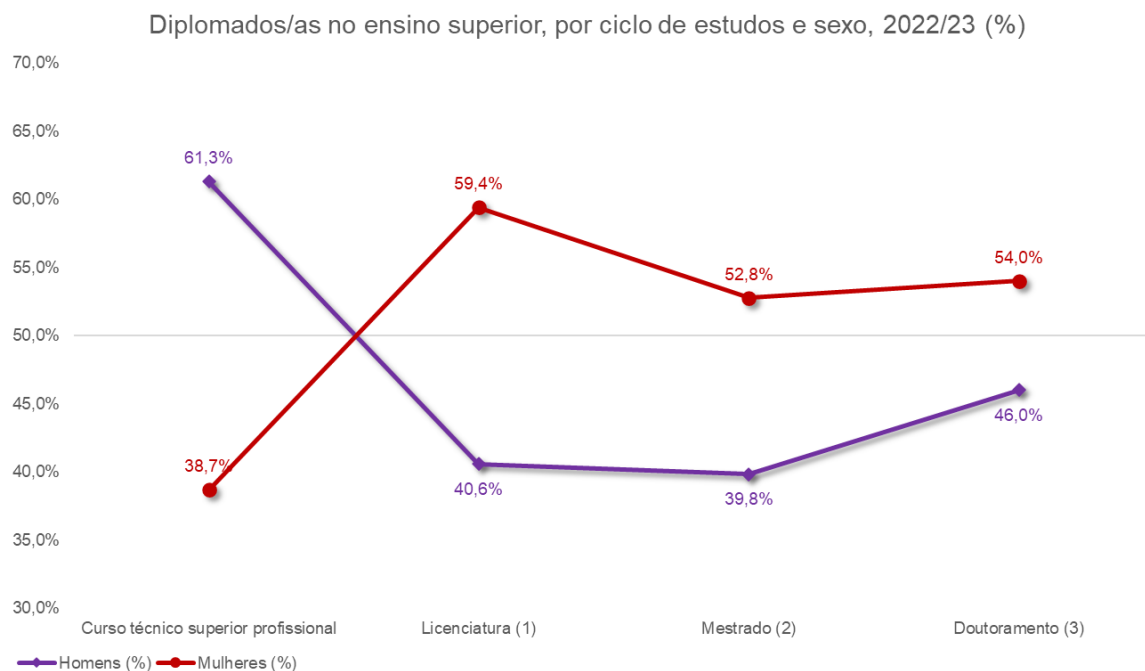


Figura 7- Diplomados/as no ensino superior por ciclo de estudos e sexo 2022/23(%)
 Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2022/23 (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

3. Pessoal Docente

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

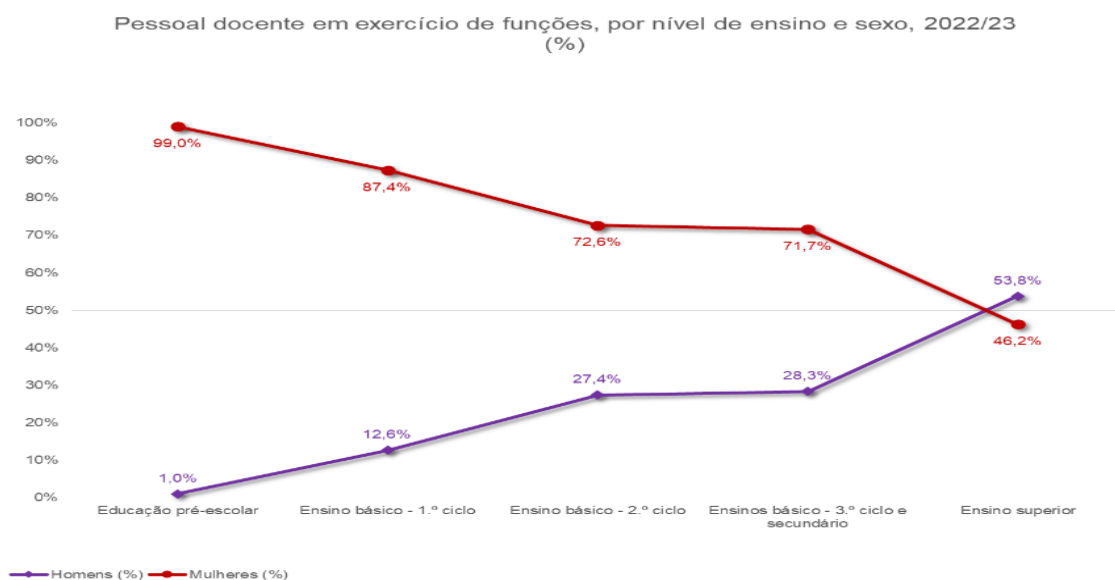


Figura 8 - Pessoal docente em exercício de funções por nível de ensino e sexo 2022/23 (%)
 Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2022/23 (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

As mulheres estão mais representadas na docência da educação pré-escolar (99,0%) e até ao ensino secundário, enquanto os homens estão em maioria na docência do ensino superior (53,8%).

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

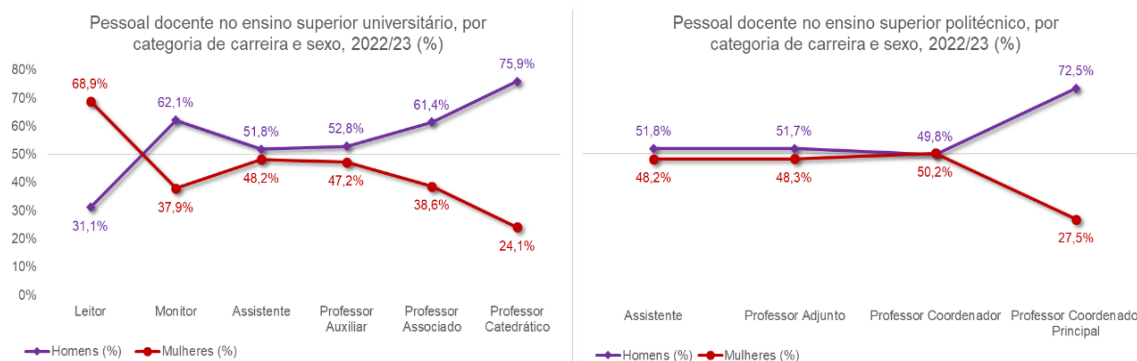


Figura 9 - Pessoal docente no ensino superior universitário e politécnico, por categoria da carreira e sexo, 2022/23 (%)

Fonte: DGEEC - Estatísticas da Educação, 2022/23 (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

Relativamente ao pessoal docente no ensino superior, verifica-se uma distribuição a favor dos homens, mais significativa, nas categorias superiores, principalmente na de Professor Catedrático (75,9%), Professor Coordenador Principal (72,5%), as quais correspondem, igualmente, às remunerações mais elevadas².

2 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



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

Um dos desafios desta mudança que se está a operar relaciona-se com o 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, já que a influência do setor digital é generalizada a todos os aspetos da vida.

a) Educação nas áreas STEM

De acordo com a Classificação Internacional do Tipo da Educação (ISCED) da Unesco, as áreas STEM³ são constituídas pelas áreas das ciências, matemática e informática e a área da engenharia, indústrias transformadoras e construção.

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

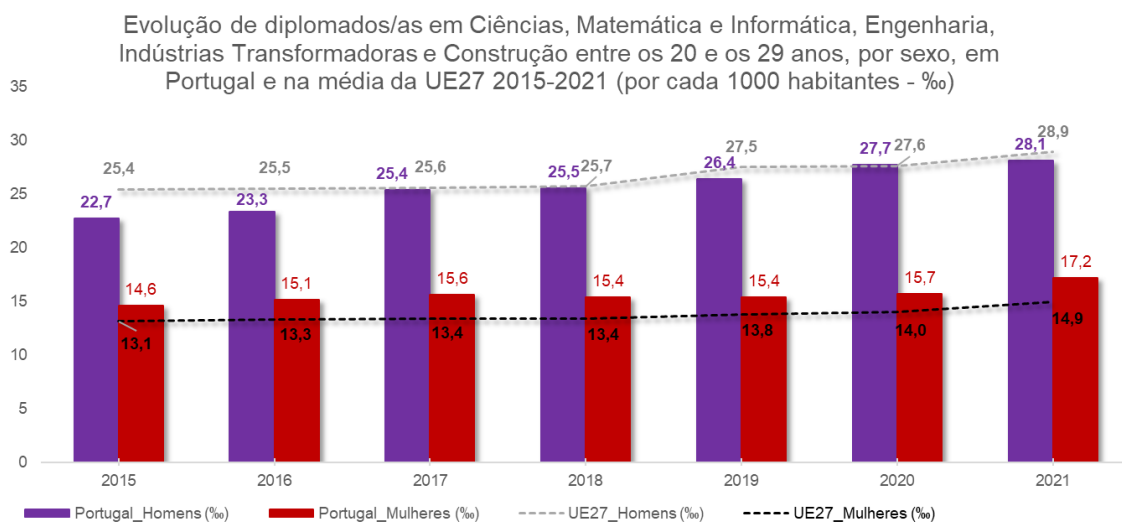


Figura 100 – Evolução de Diplomados/as nas áreas STEM entre os 20 e os 29 anos por sexo, Portugal e UE27, 2015 a 2021 (‰)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

³ 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).

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 2021:

- 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.

Convém notar que em Portugal a sub-representação de mulheres em STEM é menos acentuada do que na maioria dos países da UE27, 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 e não tanto à sua representação nas ciências, matemática e informática⁴.

b) Educação nas TIC

As tecnologias de informação e comunicação, imprescindíveis em todos os setores da economia, são um setor onde as mulheres estão sub-representadas: em cada 10 pessoas diplomadas nestas áreas cerca de 8 são homens e apenas cerca de 2 são mulheres.

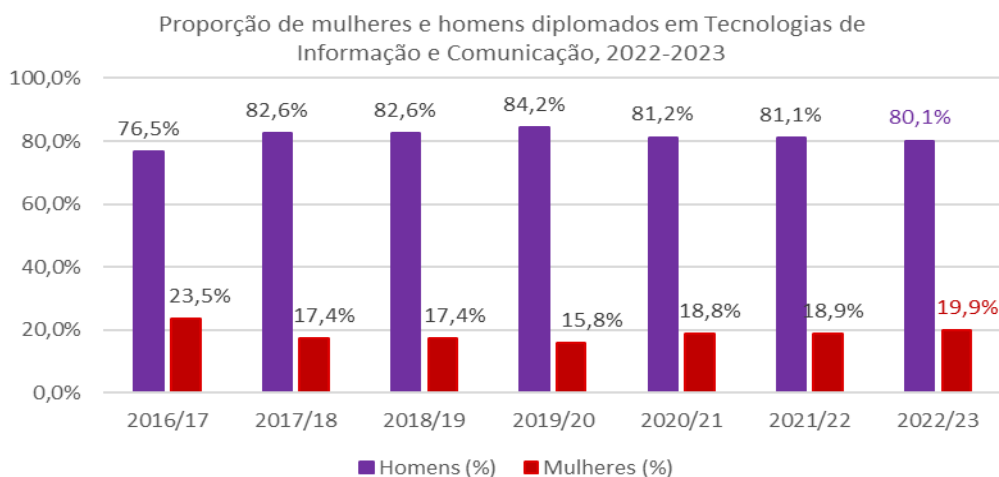


Figura 111 – Evolução da proporção de mulheres e homens diplomados no ensino superior em TIC, 2016-2023 (%)

Fonte: DGECC (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

⁴ 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).

Os dados apresentam duas tendências:

Por um lado, é um setor onde estão representados, em geral, poucos homens e poucas mulheres – em 2022/23, o número total de diplomados/as em TIC foi de 2777 pessoas (2224 homens e 553 mulheres).

Por outro lado, as mulheres encontram-se sempre muito sub-representadas neste sector, verificando-se um ligeiro decréscimo da sua representação, entre o ano letivo 2016/17 e 2022/23: -3,6pp de mulheres diplomadas em TIC.

c) Pessoas empregadas especialistas em TIC

As pessoas empregadas especialistas em tecnologias de informação e comunicação são, na esmagadora maioria dos casos, homens.

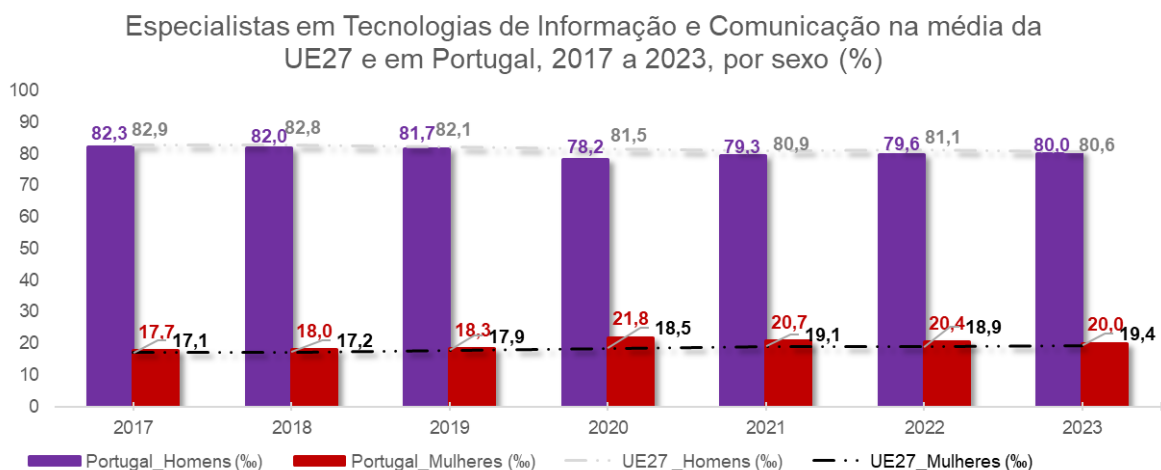


Figura 122 – Evolução de especialistas em TIC na média da UE27 e Portugal, de 2017 a 2023 (%)

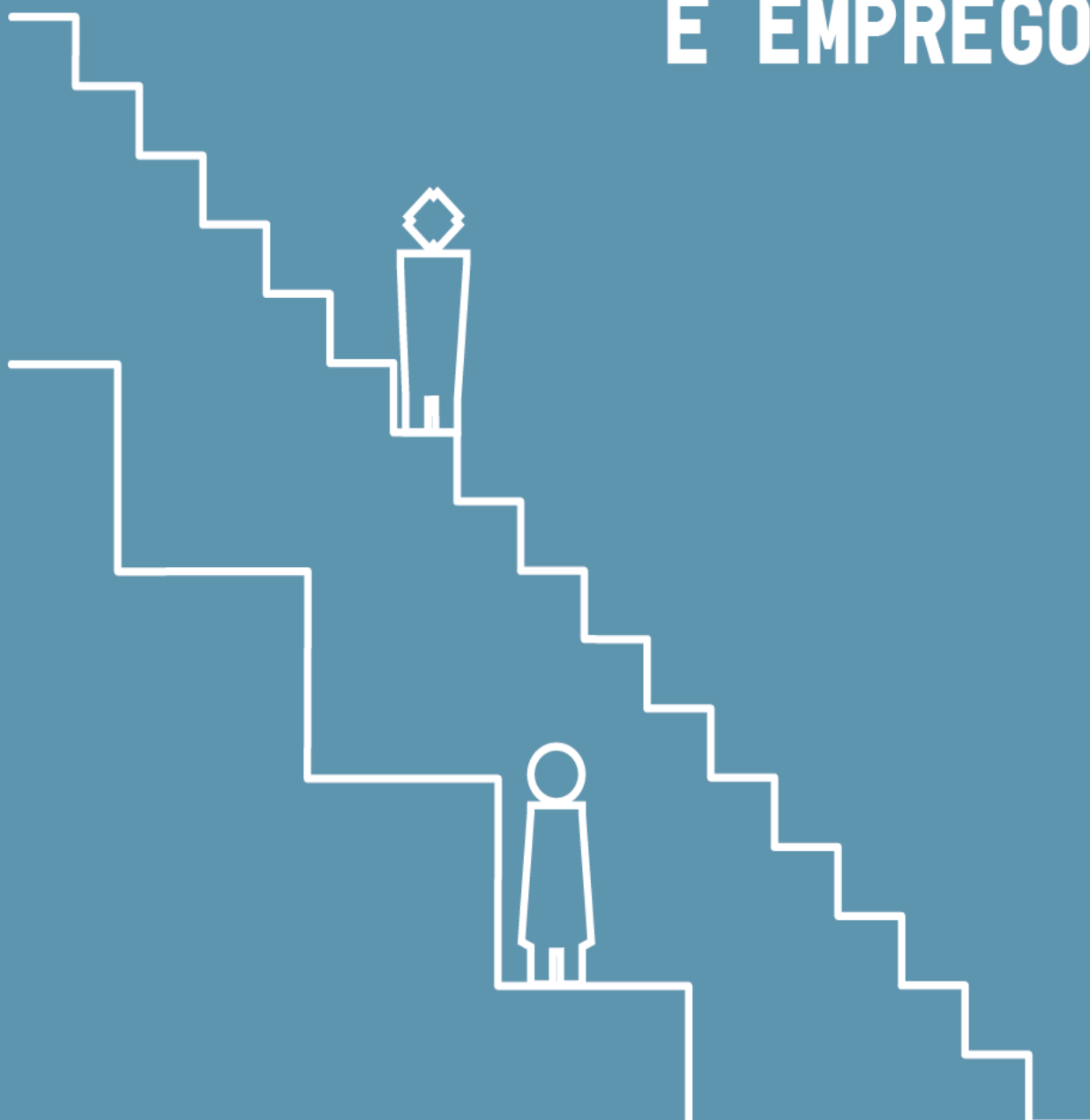
Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Segundo os dados do EUROSTAT, a percentagem de homens empregados na área é, em todos os anos analisados (tanto na média da UE27 como em Portugal), significativamente superior ao das mulheres. Em média, por cada 10 pessoas empregadas em TIC, cerca de 8 são homens e apenas 2 são mulheres.

Resumindo, em geral, as áreas STEM e as TIC, as quais são imprescindíveis em todos os setores da economia, são uma área onde as mulheres estão, em geral, sub-representadas.

5

TRABALHO E EMPREGO



a) Indicadores Gerais

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, tornando-se muito relevante analisar o nível de participação e contributos de mulheres e homens para a força de trabalho.

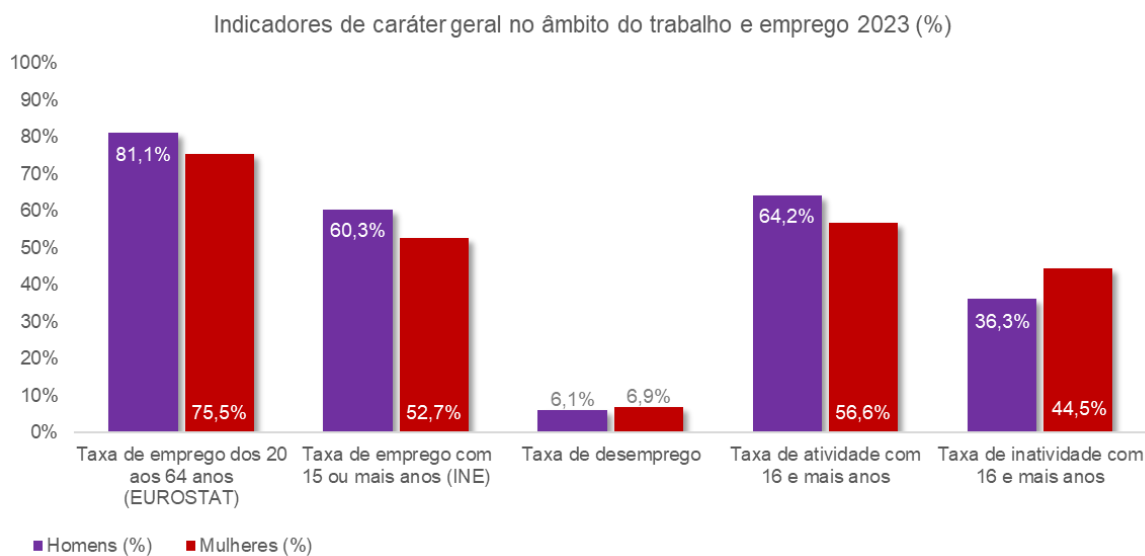


Figura 133 - Indicadores de caráter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2023 (%)

Fontes: EUROSTAT -e INE (Dados consultados a 7 de novembro de 2024)

Em 2023, verifica-se, pelos dados do INE, que a taxa de emprego com 15 ou mais anos é de 60,3% para os homens e de 52,7% para as mulheres, com um diferencial de 7,6 pp.

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). Segundo os dados do EUROSTAT, em Portugal, essa meta já foi atingida por mulheres e por homens, apesar de entre eles e elas ainda se manter um diferencial de 5,6 pp.

Relativamente às taxas de desemprego, a diferença de mulheres para homens foi de 0.8pp, em prejuízo das primeiras.

As mulheres têm uma taxa de atividade (56,6%) significativamente inferior à dos homens (64,2%) sendo a diferença entre ambos de 7,6pp. Atente-se ainda que a taxa de inatividade com 15 e mais anos é superior nas mulheres, apresentando um diferencial de 8,2pp.

As diferenças que se verificam entre mulheres e homens, na população inativa devem-se, sobretudo, à categoria de domésticas, mas também é influenciado pelo maior número de mulheres reformadas e pela permanência mais longa das raparigas no sistema de ensino.

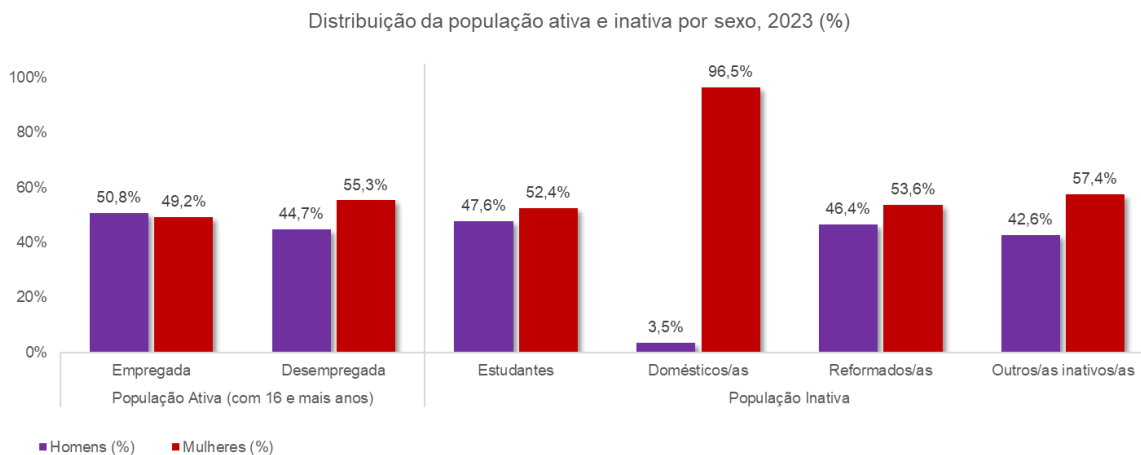


Figura 144 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 23 de agosto de 2023)

Entre a população inativa⁵, a categoria de pessoas domésticas apresenta uma taxa de feminização de praticamente 97,0%.

Em todos os países da UE27, as mulheres são a esmagadora maioria da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”.

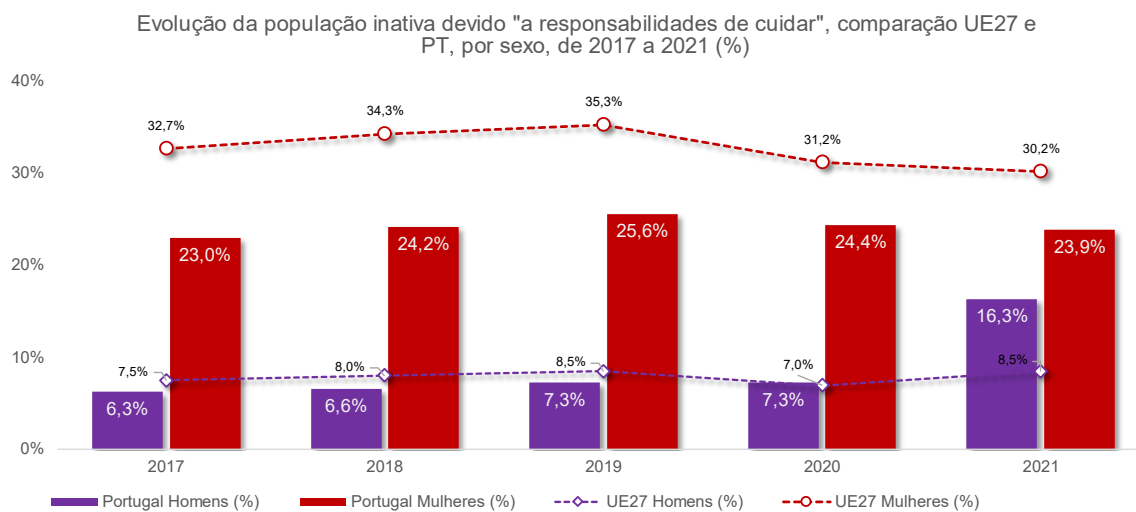


Figura 15 - Evolução da população inativa devido “a responsabilidades de cuidar”, comparação UE27 e Portugal, por sexo, de 2017 a 2021 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a novembro de 2024)

A percentagem de população inativa, entre os 20 e os 64 anos, devido “a responsabilidades de cuidar” é, em todos os países da UE27 analisados pelo EUROSTAT sempre significativamente superior entre as mulheres. De salientar que este indicador supõe não se estar ativamente a

⁵ População que, independentemente da sua idade, no período de referência não podia ser considerada economicamente ativa, isto é, não estava empregada, nem desempregada. (INE/Metainformação).

procura de trabalho por ter de "cuidar de crianças ou pessoas adultas incapacitadas" bem como "outras responsabilidades familiares e/ou pessoais".

b) Desemprego

Apesar de há várias décadas as mulheres participarem massivamente no mercado de trabalho, a taxa de desemprego delas é sempre mais elevada do que a dos homens.

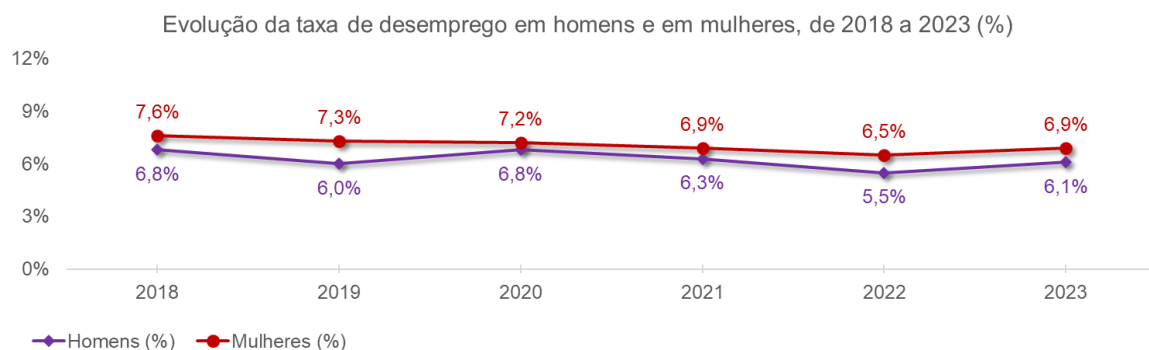


Figura 156 – Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens de 2018 a 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

As taxas de desemprego são maiores entre a população mais jovem e tendencialmente superiores entre as mulheres.

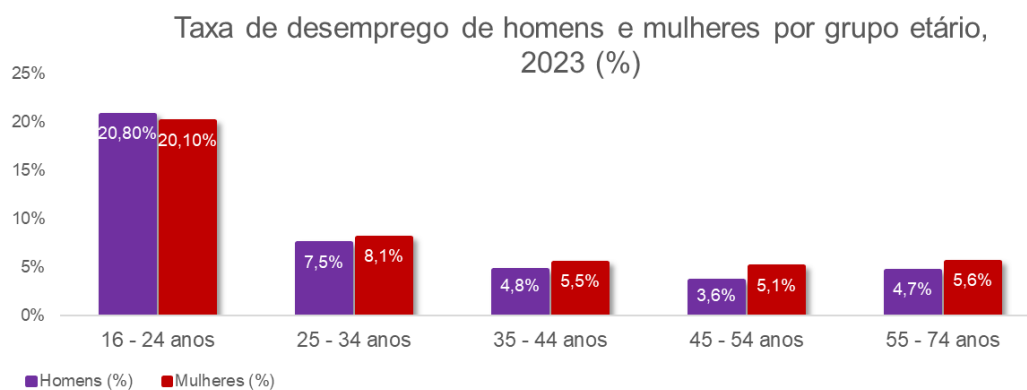


Figura 167 - Taxa de desemprego de mulheres e homens, por grupo etário, 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

O desemprego:

afeta de forma particular as pessoas mais jovens (16-24 anos): um/a em cada 5 jovens encontra-se desempregado;

é tendencialmente superior entre as mulheres.

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

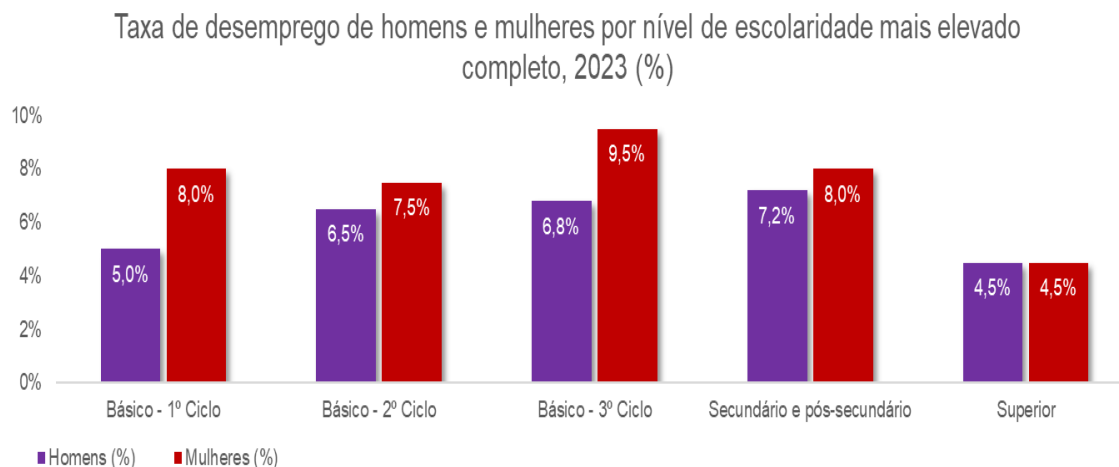


Figura 178 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

c) Emprego

Em 2023, havia 5 051,2milhares de pessoas empregadas, sendo que 2 565,7milhares eram homens (50,8%) e 2 485,5milhares eram mulheres (49,2%)⁶.

Embora, em Portugal, a participação das mulheres no mercado de trabalho seja das mais elevadas no contexto da União Europeia, as taxas de emprego são maiores entre os homens.

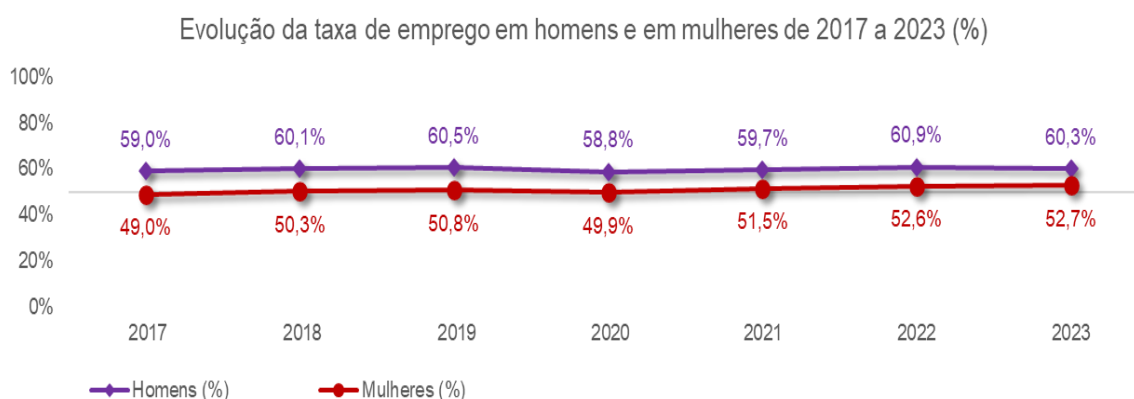


Figura 189 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2017-2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

6 Fonte: INE/PORDATA Dados consultados em 23 de agosto de 2023).
<https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+total+e+por+sexo-30>

1. Tempo completo vs. tempo parcial

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

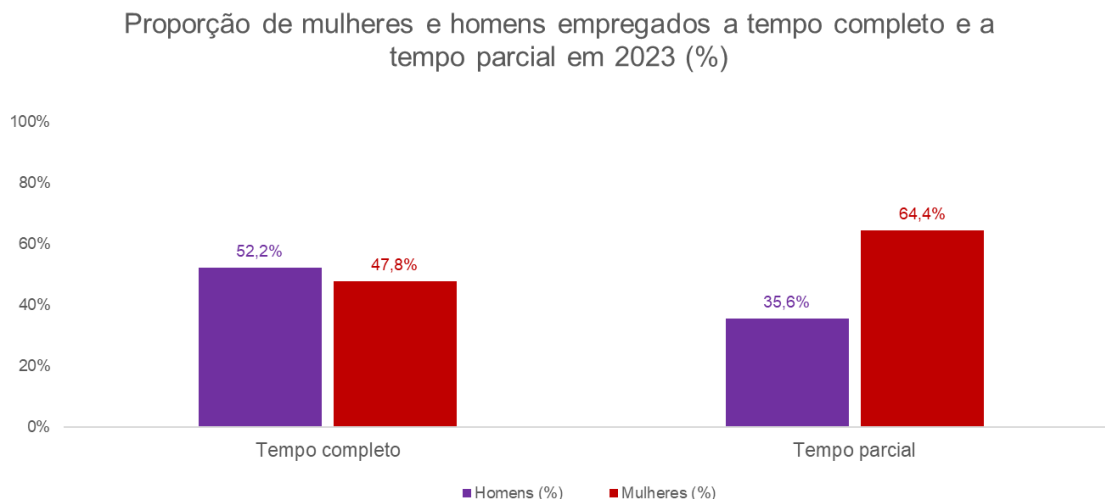


Figura 190 - População empregada por duração do trabalho e sexo em 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Em Portugal, em cada 10 trabalhadores/as a tempo parcial, cerca de 6 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. 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 EUROSTAT⁷, 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 mulheres que trabalha a tempo parcial é mais do dobro da dos homens (10% versus 4,5%, respetivamente). No entanto, é de notar que tanto homens como mulheres em Portugal trabalham menos a tempo parcial do que na média da UE27, sendo essa diferença mais significativa no caso das mulheres.

7 EUROSTAT, Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age – https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppga/default/table?lang=en

Evolução do 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 2023 (%)

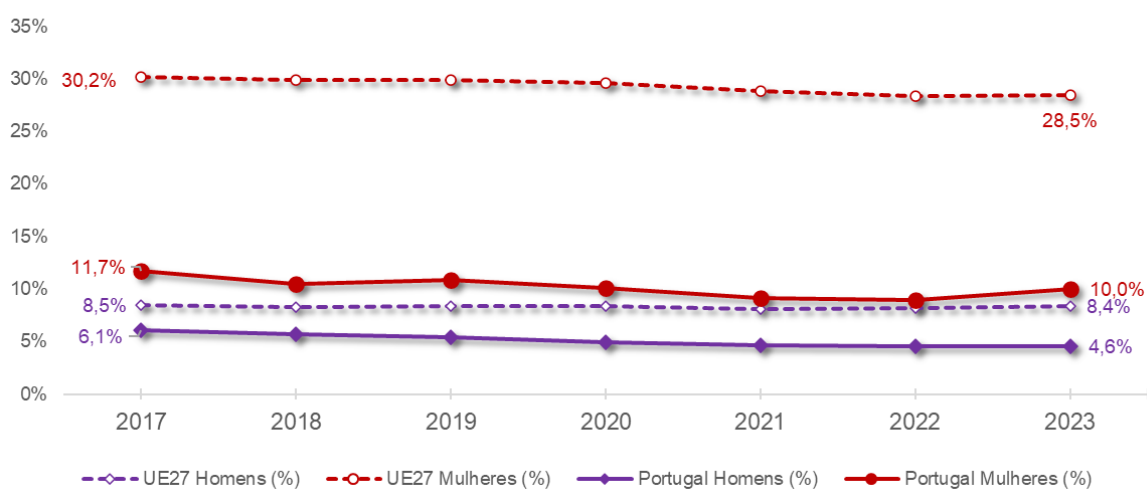


Figura 201 - Emprego a tempo parcial em percentagem do emprego total, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2017 a 2023 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Contudo, verifica-se, que das 10% de mulheres que trabalham a tempo parcial e dos 4,5% de homens na mesma situação, quase metade (39,5% e 39,8%, respetivamente) fazem-no porque não conseguem arranjar um emprego a tempo inteiro (e não por opção própria).

Evolução do 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 2018 a 2023 (%)

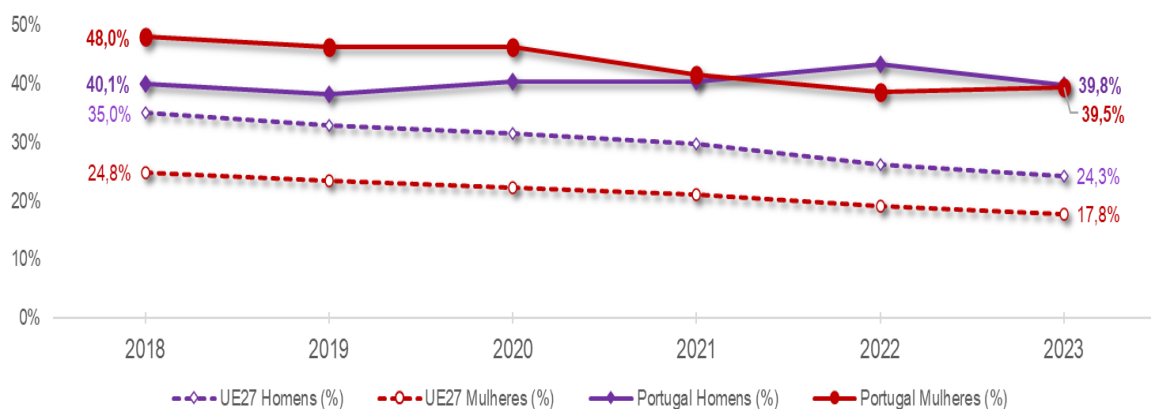


Figura 212- Emprego a tempo parcial involuntário em percentagem do emprego parcial, por sexo, dos 15 aos 64 anos, na média da UE27 e em Portugal de 2018 a 2023 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

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.

Situação na profissão	População empregada por sexo e por situação na profissão principal, 2023							
	Total HM		Homens			Mulheres		
	Milhares	Distribuição percentual	Milhares	Distribuição percentual	Homens (%)	Milhares	Distribuição percentual	Mulheres (%)
Trabalhador/a por conta de outrem	4310,5	85,3%	2 112,7	82,3%	49,0%	2197,8	88,4%	51,0%
Trabalhador/a por conta própria/empregador/a	235,7	4,7%	164,7	6,4%	69,9%	71	2,9%	30,1%
Trabalhador/a por conta própria/isolado/a	479,2	9,5%	275,4	10,7%	57,5%	203,8	8,2%	42,5%
Outras situações	25,8	0,5%	12,9	0,5%	50,0%	12,9	0,5%	50,0%
Total	5 051,2	100%	2 565,7	100,0%	50,8%	2 485,5	100,0%	49,2%

Tabela 7 - População empregada segundo a situação na profissão principal e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados 11 de novembro de 2024)

Analisando a estrutura do emprego segundo a situação na profissão, em 2023, verifica-se:

Uma notória maioria de pessoas a trabalharem por conta de outrem, que constitui 85,3% da população empregada;

Uma clara assimetria de género com os homens a estarem mais representados entre as pessoas que trabalham por conta própria, tanto como isolados (57,5%), como empregadores (69,9%), assistindo-se a um gap na ordem dos 19,1pp e 39,8pp, respetivamente.

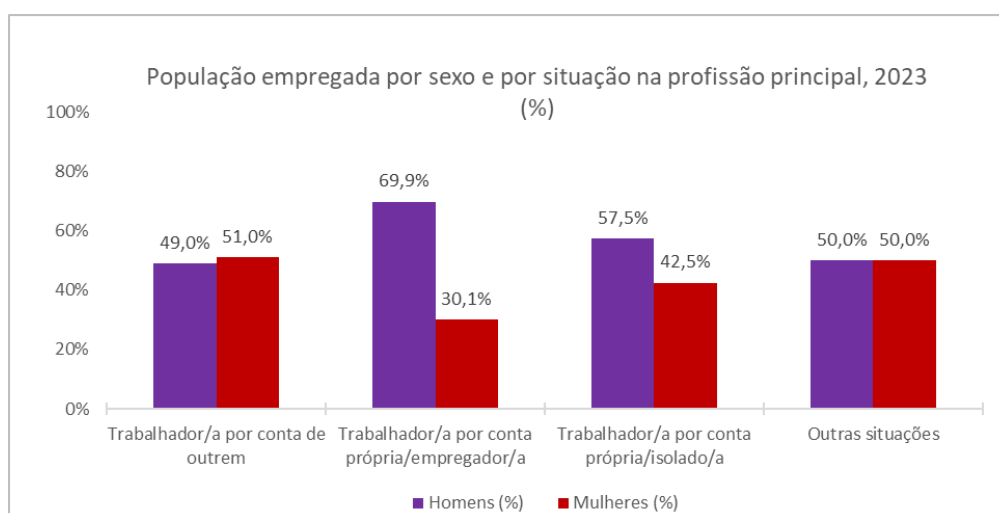


Figura 22- População empregada por sexo e situação na profissão principal, 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados 11 de novembro de 2024)

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	Nível de escolaridade mais elevado completo dos trabalhadores por conta própria empregadores 2023					
	Total HM	Homens		Mulheres		
	(milhares)	(milhares)	Distribuição percentual	(milhares)	Distribuição percentual	Taxa de feminização
Nenhum	X	X		X		
Básico - 1º Ciclo	26,2	19,0	11,6%	7,2	10,2%	27,5%
Básico - 2º Ciclo	31,1	24,9	15,1%	6,2	8,8%	19,9%
Básico - 3º Ciclo	53,2	40,1	24,4%	13,0	18,4%	24,4%
Secundário e pós-secundário	58,4	38,8	23,6%	19,6	27,8%	33,6%
Superior	66,2	41,6	25,3%	24,6	34,8%	37,2%
Total	235,1	164,4	100,0%	70,6	100,0%	30,1%

Tabela 8 – Trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, por nível de escolaridade e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Ao analisar o nível de escolaridade mais completo do subgrupo trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, constata-se que:

São maioritariamente homens (69,9%) e destes apenas cerca de 25% apresenta nível de escolaridade superior.

Mais de 50% do total de homens empregadores apresentam apenas escolaridade de nível básico.

Por outro lado, as mulheres representam apenas 30,1% das trabalhadoras por conta própria empregadoras, mas, destas, cerca de 35% apresentam um nível de escolaridade superior.

3. Emprego por setor de atividade económica

O setor dos serviços tem mais de dois terços da população total empregada, e é maioritariamente composto por mulheres.

População empregada por setor de atividade por sexo, 2023								
Setor de atividade	Total (HM)		Homens			Mulheres		
	N.º (milhares)	Distribuição percentual (%)	N.º (milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de masculinização (%)	N.º (milhares)	Distribuição percentual (%)	Taxa de feminização (%)
Setor primário (agricultura, floresta, caça, pesca e extração mineral)	151,3	3,0%	108,2	4,2%	71,5%	43,2	1,7%	28,6%
Setor secundário (indústria transformadora e construção)	1261,8	25,0%	868	33,8%	68,8%	393,8	15,8%	31,2%
Setor terciário (serviços: comércio, transportes, administração pública, educação e saúde)	3638,1	72,0%	1589,5	62,0%	43,7%	2048,6	82,4%	56,3%
Total	5051,2	100,0%	2565,7	100,0%	50,8%	2485,6	100,0%	49,2%

Tabela 9 - População empregada por setor de atividade económica e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

Em termos do emprego por setor de atividade económica, observa-se que o conjunto dos setores emprega 5 051 milhares de pessoas, continuando, em 2023, o setor terciário a assumir um papel preponderante (72%), sendo que mais de 80% das mulheres se encontra empregada neste setor.

4. Emprego por profissão

No geral assiste-se a uma segregação do mercado de trabalho, a qual é mais penalizadora para as mulheres.

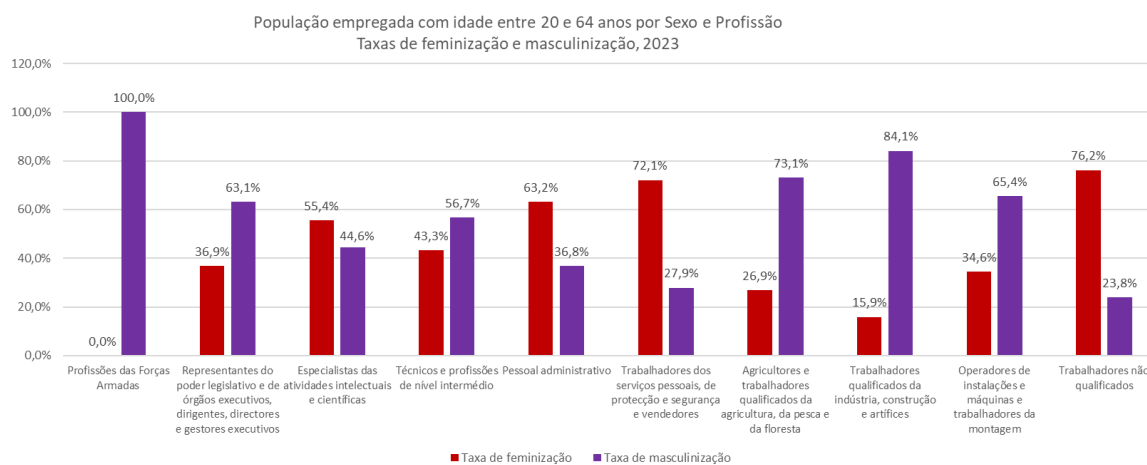


Figura 104 - População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2023 (milhares e %)

Fonte: INE (Dados consultados a 11 de novembro de 2024)

As mulheres são maioritárias entre as/os trabalhadoras/es não qualificadas (76,2%), entre as trabalhadoras/es dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (72,1%) e pessoal administrativo (63,2%). No entanto, constituem apenas 36,9% dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos.

a) 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 em 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 sejam explicitadas as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

Globalmente, e em média, as mulheres ganham menos do que os homens entre 160,00€ e 235,10€ mensais

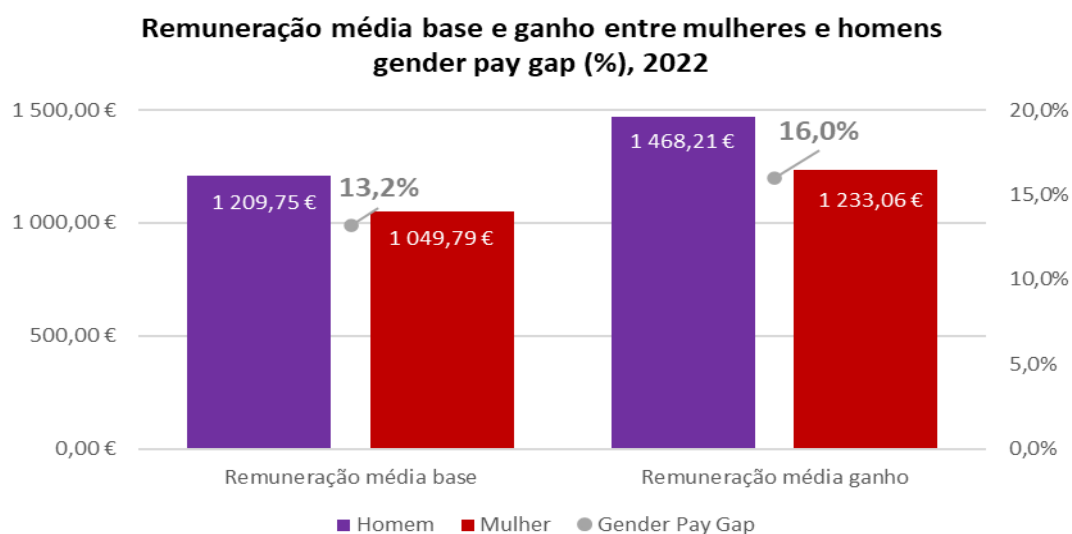


Figura 235– Remuneração média entre homens e mulheres e *gender pay gap* (base e ganho) 2021 (%)
Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Em 2022, os homens ganhavam em média de salário base mensal 1 209,8€ e as mulheres 1 049,8€, assistindo-se a um gap de 13,2%, o qual se traduz em média numa diferença na ordem dos 160,00€ em desfavor das mulheres.

Se se considerar o ganho mensal, essa diferença é ainda mais marcada com os homens a auferirem em média de 1 468,2€ enquanto as mulheres ganham apenas 1 233,10€, um gap de 16,0%, ou seja, as mulheres ganham em média menos 235,10€ do que os homens.

Globalmente, o Gender Pay Gap tem vindo a descer.



Figura 24 – Evolução do gender pay gap (base e ganho) entre homens e mulheres, 2017-2022 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados 15 de outubro de 2024)

Globalmente assiste-se a uma tendência de diminuição do GPG, passando de 14,8%, em 2017 para 13,2% em 2022. No entanto, destaca-se que de 2021 para 2022 se assistiu a uma subida ligeira do mesmo (0,1pp).

1. Remunerações por nível de habilitação

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

Habilitação	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG, 2022							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (1- Mulheres / Homens) (%)	
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
≤ Ensino básico	866,52 €	781,79 €	919,22 €	1 043,23 €	906,33 €	1 128,39 €	15,0%	19,7%
Ensino secundário e pós-secundário não superior	994,78 €	893,32 €	1 081,80 €	1 214,22 €	1 063,53 €	1 343,48 €	17,4%	20,8%
Ensino superior	1 759,96 €	1 518,75 €	2 060,53 €	2 067,51 €	1 781,54 €	2 423,85 €	26,3%	26,5%
Total	1 137,27 €	1 049,79 €	1 209,75 €	1 361,66 €	1 233,06 €	1 468,21 €	13,2%	16,0%

Tabela 110 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Com o ensino básico as mulheres ganham em média, de remuneração base, menos 137,43€/mês do que os homens (GPG 15%), mas com ensino superior elas chegam a ganhar, em média, menos 541,78€/mês do que eles (GPG 26,3%).

Esse diferencial é ainda maior **se tivermos em consideração os ganhos, onde as mulheres com ensino superior chegam a ganhar em média menos 642,31€ mensais do que os homens, o que se traduz num *gap* de 26,5%.**

2. Remunerações por nível de qualificação

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

Qualificação	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por qualificação (€) e GPG, 2022							
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
Quadros superiores	2 247,72 €	1 905,14 €	2 544,67 €	2 615,62 €	2 211,68 €	2 965,76 €	25,1%	25,4%
Quadros médios	1 613,27 €	1 476,28 €	1 740,08 €	1 919,71 €	1 741,11 €	2 085,04 €	15,2%	16,5%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1 551,35 €	1 474,08 €	1 599,86 €	1 866,44 €	1 751,62 €	1 938,55 €	7,9%	9,6%
Profissionais altamente qualificados	1 242,73 €	1 134,24 €	1 346,84 €	1 526,53 €	1 351,47 €	1 694,53 €	15,8%	20,2%
Profissionais qualificados	913,68 €	870,58 €	943,46 €	1 110,24 €	1 024,84 €	1 169,24 €	7,7%	12,3%
Profissionais semiqualeificados	805,05 €	766,43 €	850,32 €	964,69 €	901,12 €	1 039,23 €	9,9%	13,3%
Profissionais não-qualificados	747,24 €	727,06 €	763,34 €	881,54 €	838,05 €	916,23 €	4,8%	8,5%
Estagiários, praticantes e aprendizes	764,36 €	749,83 €	774,97 €	900,05 €	874,25 €	918,90 €	3,2%	4,9%
Total	1 137,27 €	1 049,79 €	1 209,75 €	1 361,66 €	1 233,06 €	1 468,21 €	13,2%	16,0%

Tabela 121 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Entre os/as estagiários/as, praticantes e aprendizes, as mulheres auferem, de remuneração média base menos 25,14€/mês do que os homens (GPG 3,2%). Contudo, entre os quadros superiores elas em média ganham menos 639, 53€/mês (GPG 25,1%) do que eles.

Se se considerar o ganho médio mensal, a diferença é ainda mais marcada: os homens auferem uma média de 2 965,76 €, enquanto as mulheres apenas auferem 2 211,68 €, assistindo-se a um *gap* na ordem dos 25,4%, ou seja, as mulheres ganham em média menos 754,08€ por mês do que os homens.

3. Remunerações por antiguidade profissional

Quanto maior o escalão de antiguidade das mulheres, menos elas ganham relativamente a eles.

Antiguidade	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG, 2022							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (1- Mulheres / Homens) (%)	
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
< 1 ano	1 011,10 €	942,68 €	1 064,45 €	1 183,02 €	1 088,81 €	1 256,49 €	11,4%	13,3%
1 a 4 anos	1 082,30 €	1 004,52 €	1 143,91 €	1 279,25 €	1 169,47 €	1 366,21 €	12,2%	14,4%
5 a 9 anos	1 119,27 €	1 036,85 €	1 185,92 €	1 333,41 €	1 208,46 €	1 434,44 €	12,6%	15,8%
10 a 14 anos	1 207,15 €	1 109,88 €	1 298,66 €	1 457,95 €	1 310,11 €	1 597,03 €	14,5%	18,0%
15 a 19 anos	1 262,33 €	1 156,18 €	1 366,15 €	1 545,06 €	1 381,82 €	1 704,72 €	15,4%	18,9%
≥ 20 anos	1 377,18 €	1 225,05 €	1 510,88 €	1 713,47 €	1 482,48 €	1 916,47 €	18,9%	22,6%
Total	1 137,27 €	1 049,79 €	1 209,75 €	1 361,66 €	1 233,06 €	1 468,21 €	13,2%	16,0%

Tabela 132 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 24 de agosto de 2023)

Com menos de um ano de antiguidade as mulheres ganham em média, de remuneração base, menos 121,77€ do que os homens (GPG 11,4%), mas com 20 e mais anos de antiguidade elas chegam a ganhar, em média, menos 285,8€ do que eles (GPG 18,9%).

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 433,99€ do que os homens (GPG 22,6%).

4. Remunerações por grandes grupos profissionais

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

Grupos profissionais	Remunerações médias base e ganho de mulheres e homens por grandes grupos profissionais (€) e GPG, 2022							
	Remuneração média base (€)			Remuneração média ganho (€)			GPG (1- Mulheres / Homens) (%)	
	Total	Mulher	Homem	Total	Mulher	Homem	GPG Base	GPG Ganho
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	2 498,94 €	2 152,98 €	2 689,15 €	2 878,64 €	2 491,56 €	3 091,48 €	19,9%	19,4%
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1 795,60 €	1 602,16 €	2 007,44 €	2 093,38 €	1 864,43 €	2 344,09 €	20,2%	20,5%
Técnicos e profissões de nível intermédio	1 405,57 €	1 235,31 €	1 533,83 €	1 705,18 €	1 468,31 €	1 883,62 €	19,5%	22,0%
Pessoal administrativo	1 010,19 €	993,19 €	1 035,75 €	1 216,30 €	1 176,65 €	1 275,92 €	4,1%	7,8%
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	832,62 €	792,30 €	898,66 €	996,89 €	939,79 €	1 090,43 €	11,8%	13,8%
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	865,00 €	787,85 €	883,73 €	992,27 €	909,61 €	1 012,34 €	10,8%	10,1%
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	888,04 €	779,51 €	908,83 €	1 066,64 €	910,94 €	1 096,46 €	14,2%	16,9%
Operadores de inst. e máquinas e trabalhadores da montagem	866,18 €	763,83 €	902,65 €	1 147,10 €	916,95 €	1 229,10 €	15,4%	25,4%
Trabalhadores não-qualificados	801,03 €	768,71 €	832,47 €	942,77 €	879,03 €	1 004,75 €	7,7%	12,5%
Total	1 137,3	1 049,8	1 209,8	1 361,7	1 233,1	1 468,2	13,2%	16,0%

Tabela 143 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (€) e GPG (%), 2022

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

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 4,1% e 7,7% do que os homens (respetivamente), mas, entre os representantes do poder legislativo e de órgãos executivos dirigentes, diretores e gestores executivos e entre os técnicos e profissões de nível intermédio, elas chegam a ganhar em média menos 19,9% e 19,5%, respetivamente, do que eles.

5. Remunerações por setor de atividade económica

A grande maioria das atividades económicas apresenta um gender pay gap em desfavor das mulheres.

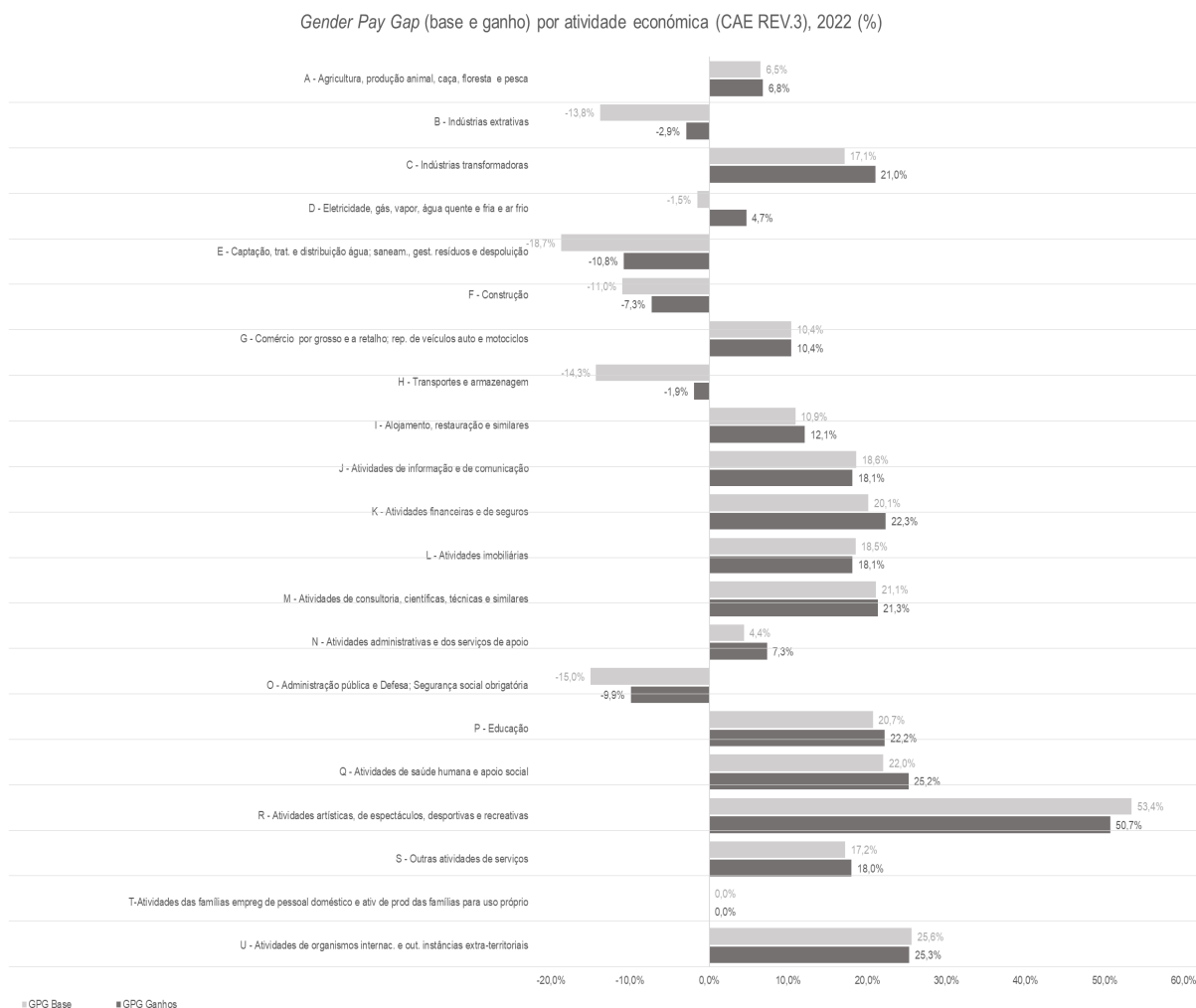


Figura 256 - Gender pay gap por setor de atividade económica, 2022 (%)

Fonte: GEP/MTSSS/Barómetro 2024 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Apesar de na maioria das atividades económicas se continuar a verificar que em média as mulheres ganham menos do que os homens, em alguns setores de atividade económica verifica-se uma diferença salarial em desfavor dos homens, nomeadamente:

- Indústrias extrativas
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio
- Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento e gestão de resíduos e despoluição
- Construção
- Transportes e armazenagem: *gap* de -17,3% na remuneração base para -5,0% nos ganhos;

- Administração pública, defesa e segurança social obrigatória

Contudo, verifica-se que sempre que a diferença salarial é em desfavor dos homens, esta é atenuada quando se trata dos ganhos médios mensais. 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.

De salientar que 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. 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.

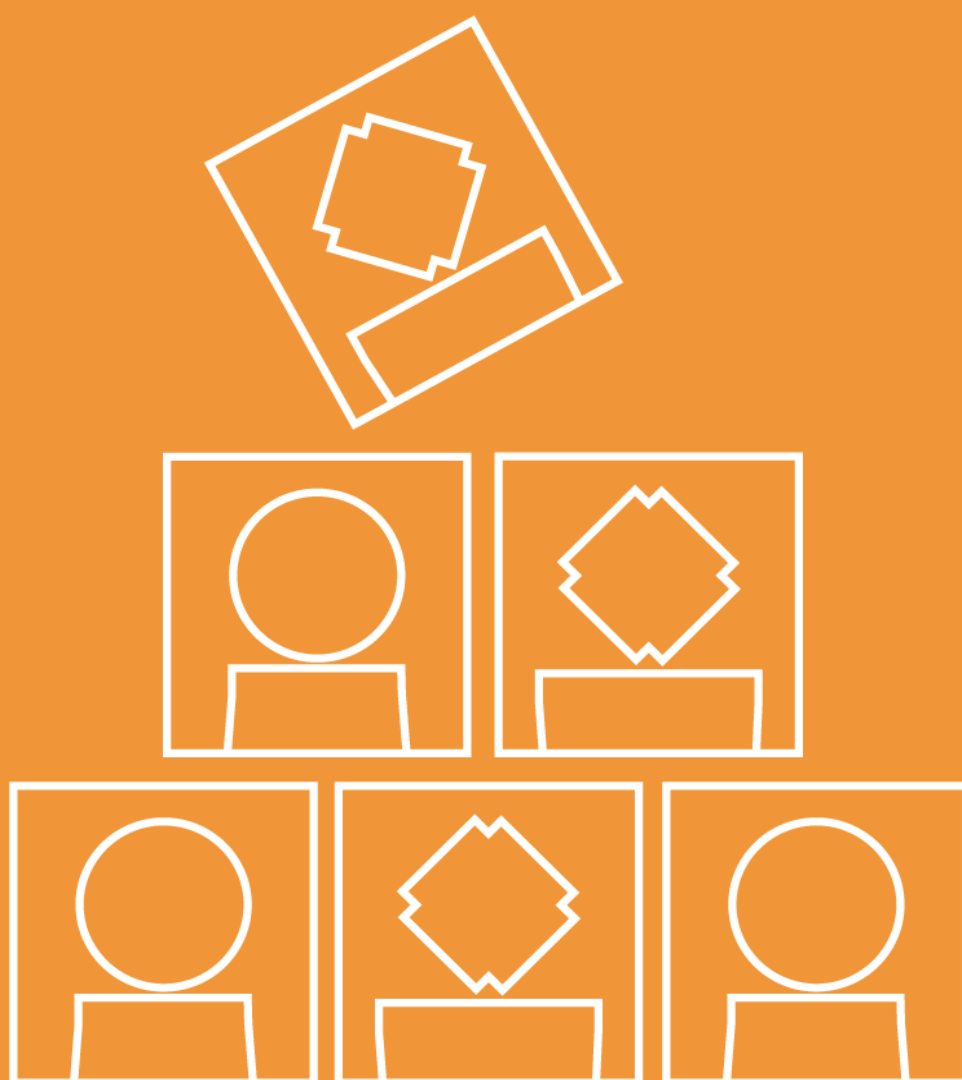
Assim, pode concluir-se que em Portugal, a questão do *gender pay gap* é indissociável do fenómeno de segregação sexual do mercado de trabalho, em particular a distribuição por ramo de atividade.

As remunerações médias (base e ganhos⁸), 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.

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

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 político⁹.

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 lista¹⁰.

b) Assembleia da República

Atualmente, apenas uma em cada três eleitos/as para a Assembleia da República são mulheres: Valor semelhante ao ano de 2015.

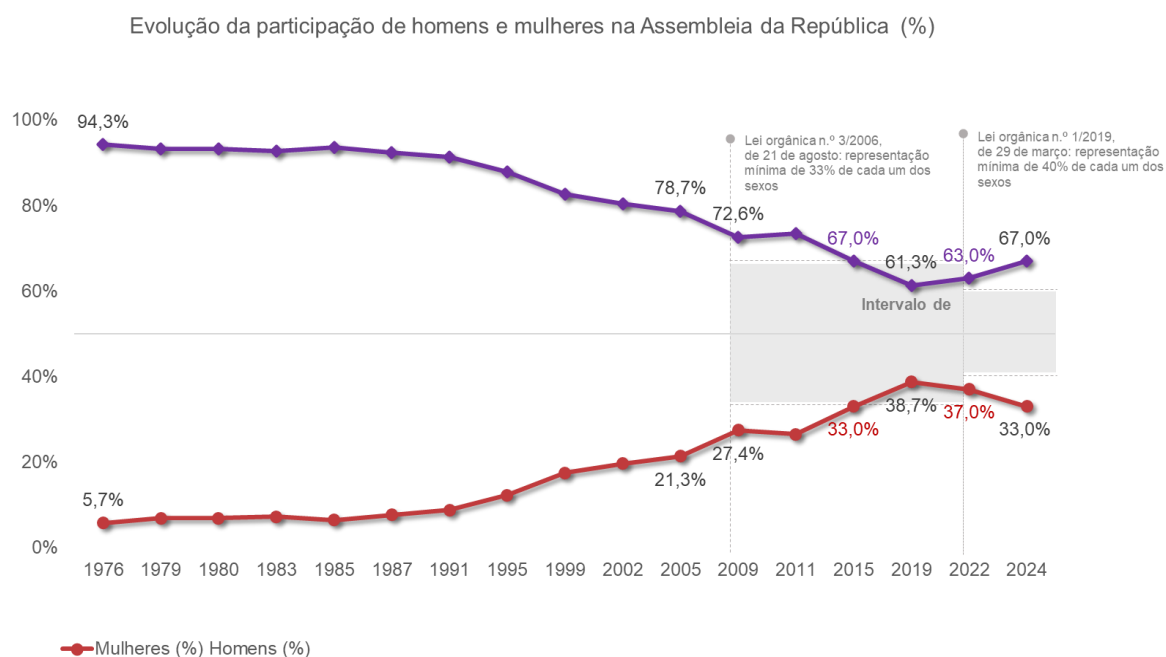


Figura 267 - Evolução da participação de homens e mulheres na Assembleia da República 1976-2024 (%) Assembleia da República/PORDATA (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

9 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%.

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

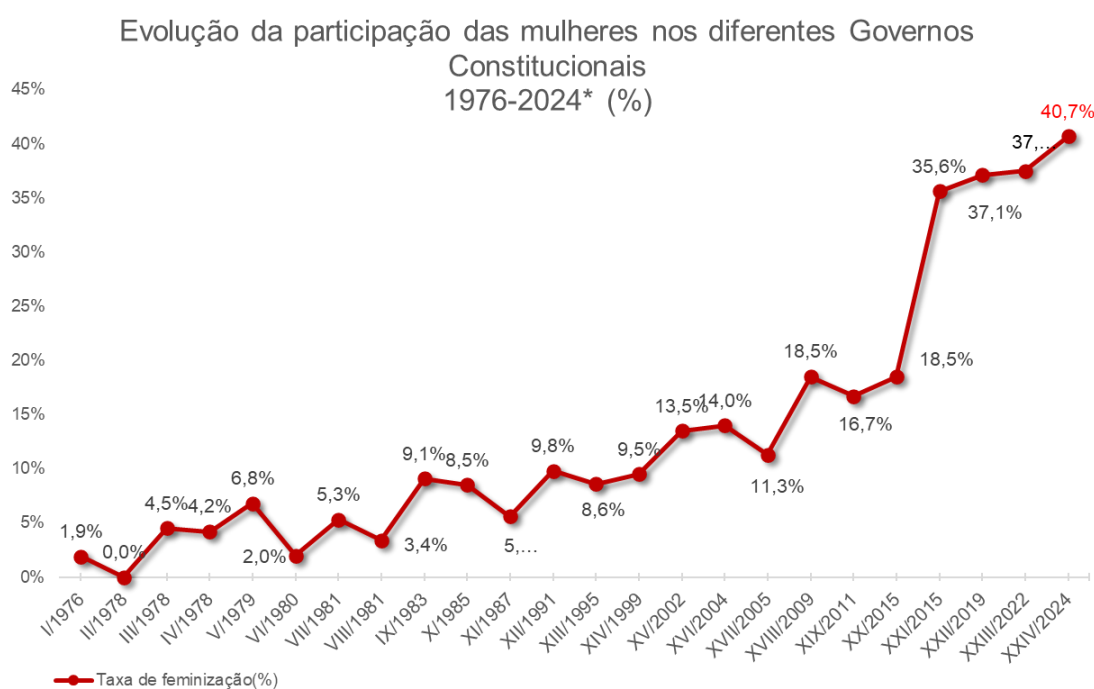
Até finais do século passado, a presença feminina na Assembleia da República era praticamente irrelevante e em 2005 esta representação continuava a rondar apenas um quinto do total de lugares.

É a partir de 2006, com a aprovação da chamada [Lei da Paridade](#)¹¹, que se verifica um aumento mais significativo da representação de mulheres na Assembleia da República que passa de 21,3% em 2005 para 38,7% em 2019.

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. No entanto, esse limiar ainda não foi atingido e, tanto em 2022 como em 2024, manteve-se uma tendência de descida da proporção de mulheres na Assembleia da República, a qual atualmente se situa nos 33%.

c) Governos Constitucionais

Regista-se uma evolução muito significativa relativamente à participação das mulheres nos diferentes Governos, que passou de 1,9% em 1976, para 40,7% em 2024.



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

Figura 278 – Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais, 1976-2024 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 18 de novembro de 2024)

11 [Lei Orgânica n.º 3/2006](#).

O XXIV Governo Constitucional teve, na sua composição inicial, 38,9% de Ministras e 41,5% de Secretárias de Estado.

XXIV Governo	Total HM (n.º)	Homens (n.º)	Mulheres	
			(n.º)	(%)
Ministros/as (incluindo o 1º Ministro)	18	11	7	38,9%
Secretários/as de Estado	41	24	17	41,5%
Total	59	35	24	40,7%

Tabela 154 – Composição inicial do XXIV Governo Constitucional (n.º e %)

Fonte: Portal do Governo (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

d) Poder Local: Presidências de Câmara

Nas Presidências de Câmara Municipal, a sub-representação de mulheres é muito significativa: Apenas 1 em cada 11 Presidentes de Câmara é mulher, valor bastante distante do limiar mínimo de representação equilibrada entre os sexos (40%) definido por Lei.

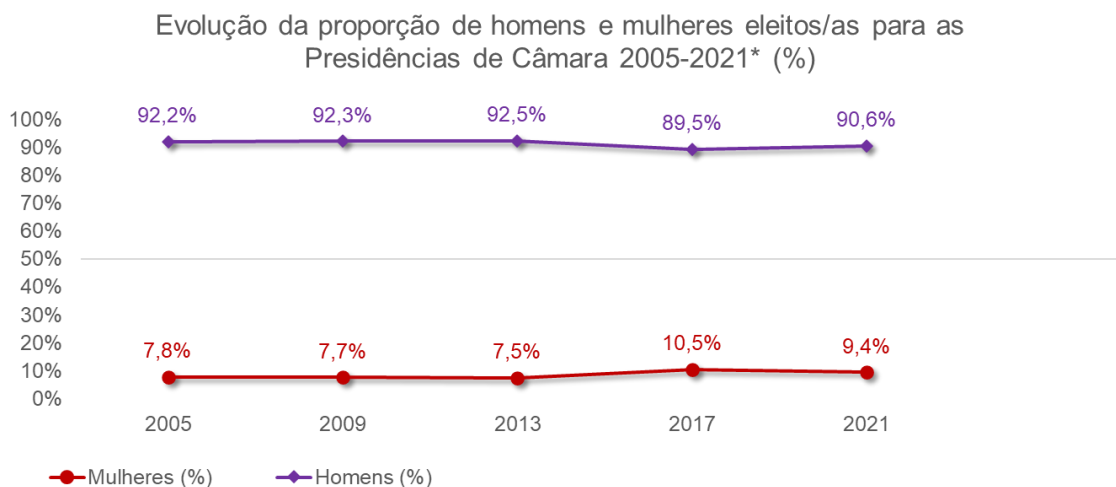


Figura 289 – Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para a Presidência de Câmaras, 2005-2021 (%)

Fonte: SGMAI /Eleições autárquicas 2021 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

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 (de 7,8% em 2005 para 9,4% em 2021) - um aumento de apenas 1,6pp em 16 anos.

Em 2021 num total de 308 municípios, apenas 29 mulheres eram presidentes de Câmara, valor inferior ao de 2017, em que foram eleitas 32 mulheres Presidentes de Câmara.

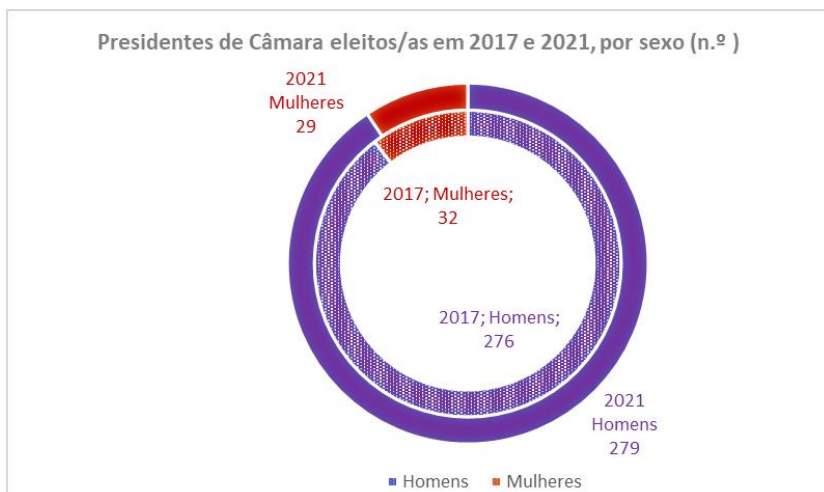


Figura 290 – Número de homens e mulheres eleitos/as para Presidentes de Câmaras, 2017 e 2021
 Fonte: SGMAI /Eleições autárquicas 2021 (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

e) Parlamento europeu

Entre 2004 e 2019, o número de mulheres eleitas para o Parlamento Europeu quase duplicou, ultrapassando o limite de paridade de 40% estabelecido por lei. Contudo, em 2024, a proporção de mulheres voltou a diminuir.

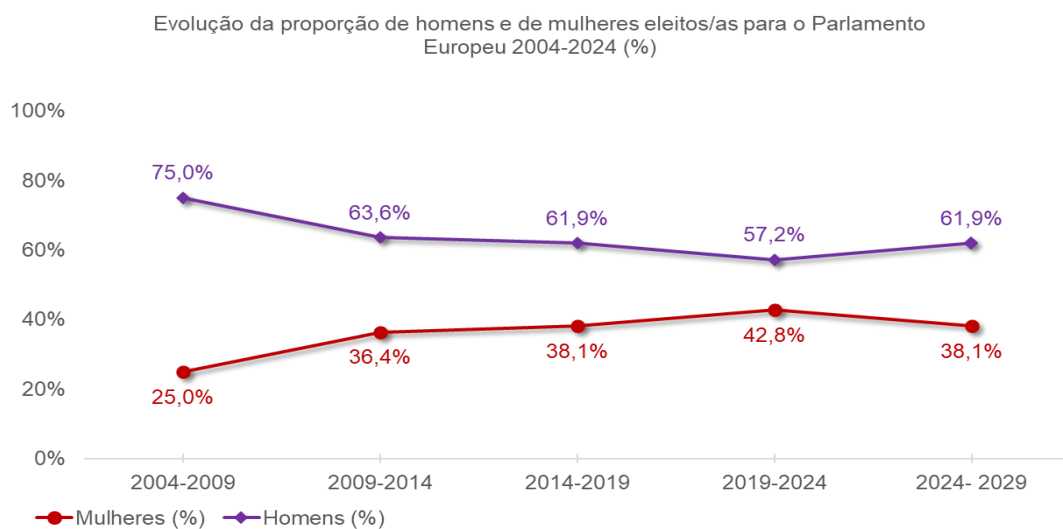


Figura 30 - Evolução da participação de deputadas/os eleitos/as portugueses/as para o Parlamento Europeu, 2004-2024 (%)

Fonte: Diário da República Eletrónico (Dados consultados em 15 de outubro de 2024)

f) 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.

Apesar de na Administração Pública trabalharem mais mulheres do que homens, são eles que ocupam a maioria dos cargos de dirigentes mais altos (de 1º grau), tanto na Administração pública central, como nas Administrações Regionais dos Açores e da Madeira e ainda na Administração local.

Cargos dirigentes	Emprego no setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	1 843	12,0%	1 031	15,1%	55,9%	812	9,5%	44,1%
Dirigente superior de 1.º grau	701	38,0%	463	44,9%	66,0%	238	29,3%	34,0%
Dirigente superior de 2.º grau	1 142	62,0%	568	55,1%	49,7%	574	70,7%	50,3%
Dirigente intermédio:	13 487	88,0%	5 784	84,9%	42,9%	7 703	90,5%	57,1%
Dirigente intermédio de 1.º grau	3 228	23,9%	1 532	26,5%	47,5%	1 696	22,0%	52,5%
Dirigente intermédio de 2.º grau	6 611	49,0%	2 784	48,1%	42,1%	3 827	49,7%	57,9%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	3 648	27,0%	1 468	25,4%	40,2%	2 180	28,3%	59,8%
TOTAL	15 330	100,0%	6 815	100,0%	44,5%	8 515	100,0%	55,5%

Tabela 165 - Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados em 15 de novembro de 2024)

No geral, em toda a administração pública as mulheres são maioritárias entre os cargos de dirigentes mais baixos – Dirigentes intermédios (onde constituem cerca de 57,1%) - e os homens entre os cargos de dirigentes mais altos, principalmente os dirigentes superiores de 1º grau (onde eles constituem 66%).

2. Administração Pública Central

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	1 346	16,4%	726	19,8%	53,9%	620	13,6%	46,1%
Dirigente superior de 1.º grau	406	30,2%	258	35,5%	63,5%	148	23,9%	36,5%
Dirigente superior de 2.º grau	940	69,8%	468	64,5%	49,8%	472	76,1%	50,2%
Dirigente intermédio:	6 871	83,6%	2 943	80,2%	42,8%	3 928	86,4%	57,2%
Dirigente intermédio de 1.º grau	2 195	31,9%	988	33,6%	45,0%	1 207	30,7%	55,0%
Dirigente intermédio de 2.º grau	3 030	44,1%	1 281	43,5%	42,3%	1 749	44,5%	57,7%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	1 646	24,0%	674	22,9%	40,9%	972	24,7%	59,1%
TOTAL	8 217	100,0%	3 669	100,0%	44,7%	4 548	100,0%	55,3%

Tabela 176 - Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

3. Administração Regional dos Açores

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	126	27,4%	71	30,6%	56,3%	55	24,1%	43,7%
Dirigente superior de 1.º grau	60	47,6%	40	56,3%	66,7%	20	36,4%	33,3%
Dirigente superior de 2.º grau	66	52,4%	31	43,7%	47,0%	35	63,6%	53,0%
Dirigente intermédio:	334	72,6%	161	69,4%	48,2%	173	75,9%	51,8%
Dirigente intermédio de 1.º grau	98	29,3%	50	31,1%	51,0%	48	27,7%	49,0%
Dirigente intermédio de 2.º grau	181	54,2%	77	47,8%	42,5%	104	60,1%	57,5%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	55	16,5%	34	21,1%	61,8%	21	12,1%	38,2%
TOTAL	460	100,0%	232	100,0%	50,4%	228	100,0%	49,6%

Tabela 17 - Emprego na Administração Regional dos Açores, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

Contrariamente ao que se passa na globalidade da Administração Pública, na Administração Regional dos Açores, os homens também estão em maioria nos cargos intermédios de 3º ou mais grau.

4. Administração Regional da Madeira

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	102	16,9%	61	22,1%	59,8%	41	12,6%	40,2%
Dirigente superior de 1.º grau	53	52,0%	38	62,3%	71,7%	15	36,6%	28,3%
Dirigente superior de 2.º grau	49	48,0%	23	37,7%	46,9%	26	63,4%	53,1%
Dirigente intermédio:	500	83,1%	215	77,9%	43,0%	285	87,4%	57,0%
Dirigente intermédio de 1.º grau	248	49,6%	120	55,8%	48,4%	128	44,9%	51,6%
Dirigente intermédio de 2.º grau	249	49,8%	92	42,8%	36,9%	157	55,1%	63,1%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	3	0,6%	3	1,4%	100,0%	0	0,0%	0,0%
TOTAL	602	100,0%	276	100,0%	45,8%	326	100,0%	54,2%

Tabela 188 - Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023(n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

5. Administração Local

Cargos dirigentes	Emprego na Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º ou 3º) e sexo, 2023							
	Total HM	Distrib. Perc (%)	Homens	Distrib. perc (%)	Taxa de masculinização (%)	Mulheres	Distrib. perc (%)	Taxa de feminização (%)
Dirigente superior:	248	5,0%	168	7,1%	67,7%	80	3,0%	32,3%
Dirigente superior de 1.º grau	176	71,0%	126	75,0%	71,6%	50	62,5%	28,4%
Dirigente superior de 2.º grau	72	29,0%	42	25,0%	58,3%	30	37,5%	41,7%
Dirigente intermédio:	4 756	95,0%	2 193	92,9%	46,1%	2563	97,0%	53,9%
Dirigente intermédio de 1.º grau	624	13,1%	351	16,0%	56,3%	273	10,7%	43,8%
Dirigente intermédio de 2.º grau	2 721	57,2%	1 216	55,4%	44,7%	1505	58,7%	55,3%
Dirigente intermédio de 3.º e mais graus	1 411	29,7%	626	28,5%	44,4%	785	30,6%	55,6%
TOTAL	5 004	100,0%	2 361	100,0%	47,2%	2643	100,0%	52,8%

Tabela 19 - Emprego na Administração Local, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

g) 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 administração¹² e de fiscalização¹³ das entidades do setor público empresarial¹⁴ e das empresas cotadas em bolsa.¹⁵ 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:

- 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.

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.

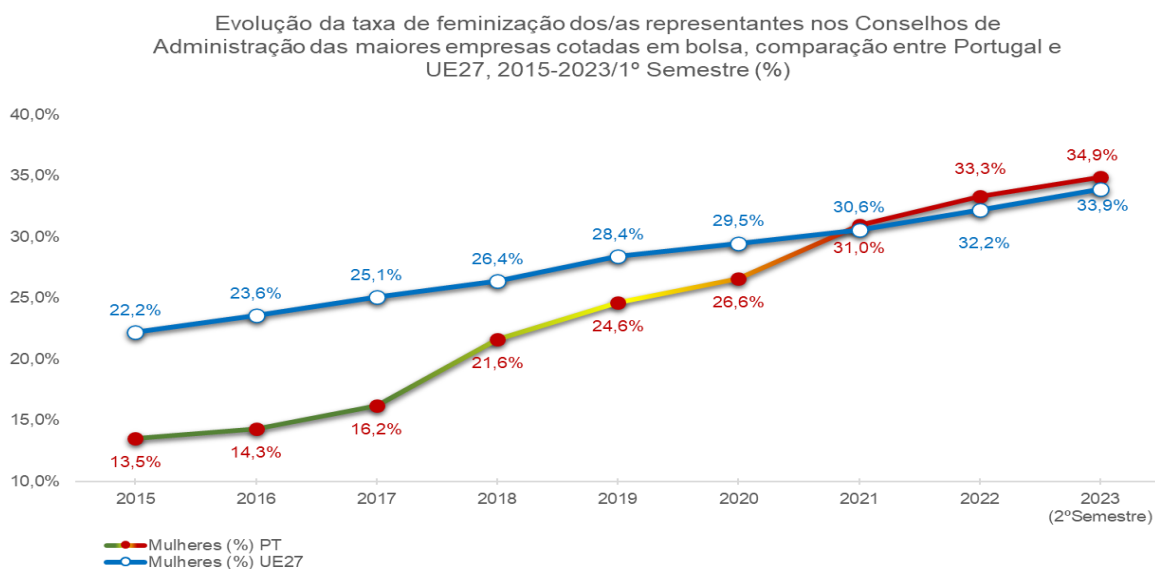


Figura 311 - Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa comparação entre Portugal e UE27, 2015-2023/2º Semestre (%)

Fonte: EIGE (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

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

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

14 “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

15 “Empresas cotadas em bolsa”: empresas com ações admitidas à negociação em mercado regulamentado.

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. Em Portugal, a presença de mulheres nos conselhos de administração das empresas do PSI 20 mantém-se acima da média da UE27.

Regista-se uma evolução expressiva da taxa de feminização dos conselhos de administração no nosso país, que passou de 13,5%, em 2015, para 34,9% em 2023.

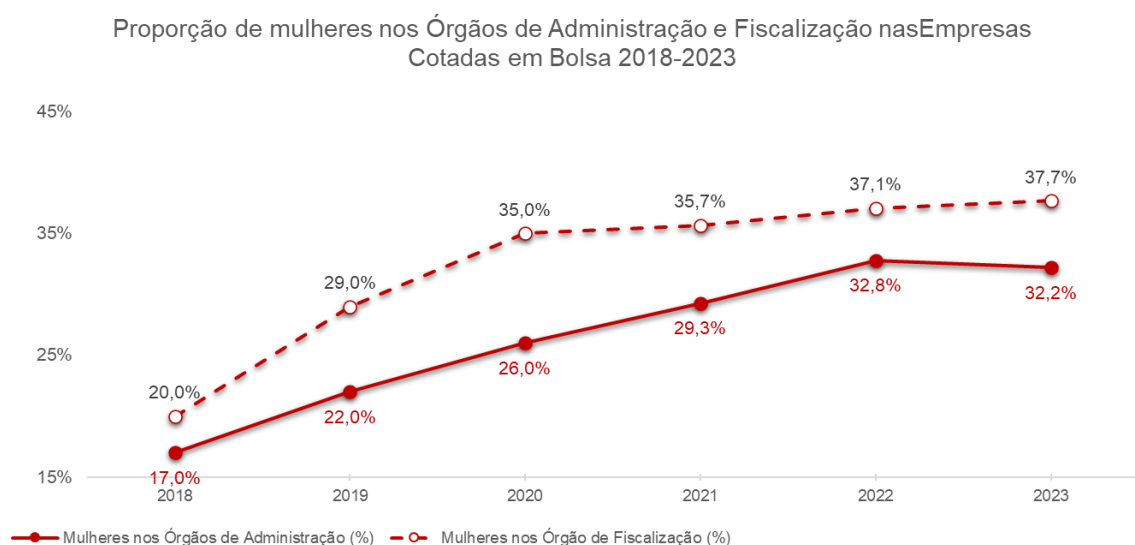


Figura 322 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2018-2023 (%)

Fonte: CMVM (Dados consultados a 31 de dezembro 2023)

Entre 2018 e 2022 observa-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 acentuada nos órgãos de fiscalização.

Porém, os dados de 2023 revelam uma diminuição ligeira da proporção de mulheres nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa: - 0,6 pp, face a 2022.

Ou seja, a proporção de mulheres nos órgãos de administração deste setor empresarial continua a situar-se abaixo de 33%, o limiar de representação equilibrada entre pessoas de cada sexo fixado pela Lei 62/2017, de 1 de agosto.

Para os órgãos de fiscalização, o limiar de representação equilibrada foi ultrapassado em 2020 e, desde então, a tendência é de aumento da representação das mulheres.

h) Setor empresarial do Estado

À semelhança do setor das empresas cotadas em bolsa, há mais mulheres nos órgãos de fiscalização do setor empresarial do estado do que nos órgãos de administração.

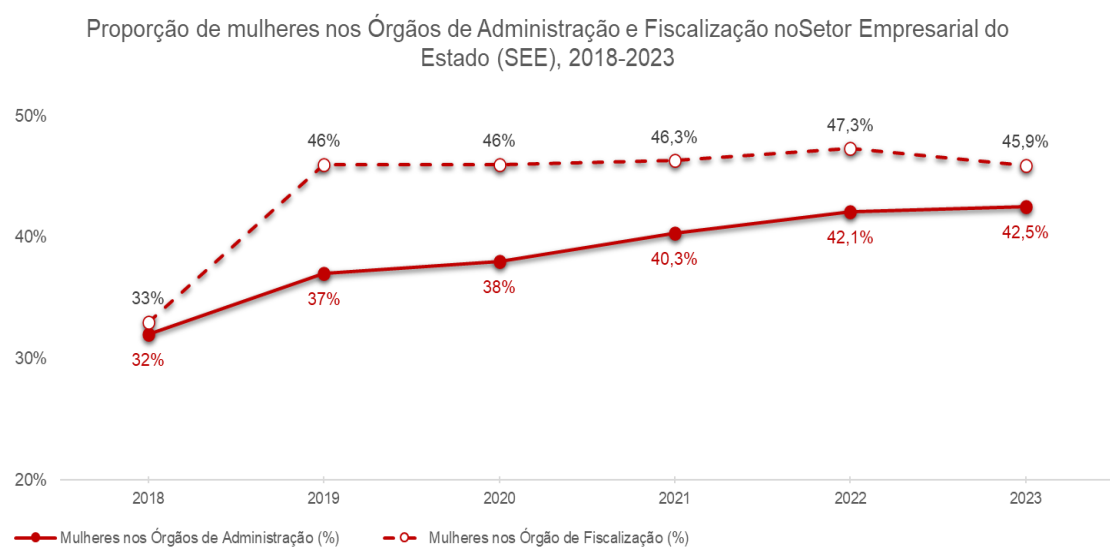


Figura 333 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado (SEE), 2018-2023 (%)

Fonte: DGAEP (Dados consultados a 31 de dezembro 2023)

Verifica-se uma tendência progressiva e constante do aumento de mulheres nos órgãos de administração do setor empresarial do estado, passando de 32%, em 2018, para 42,5% em 2023: +10,5pp. De salientar que a subida foi apenas de 0,4 pp, face a 2022.

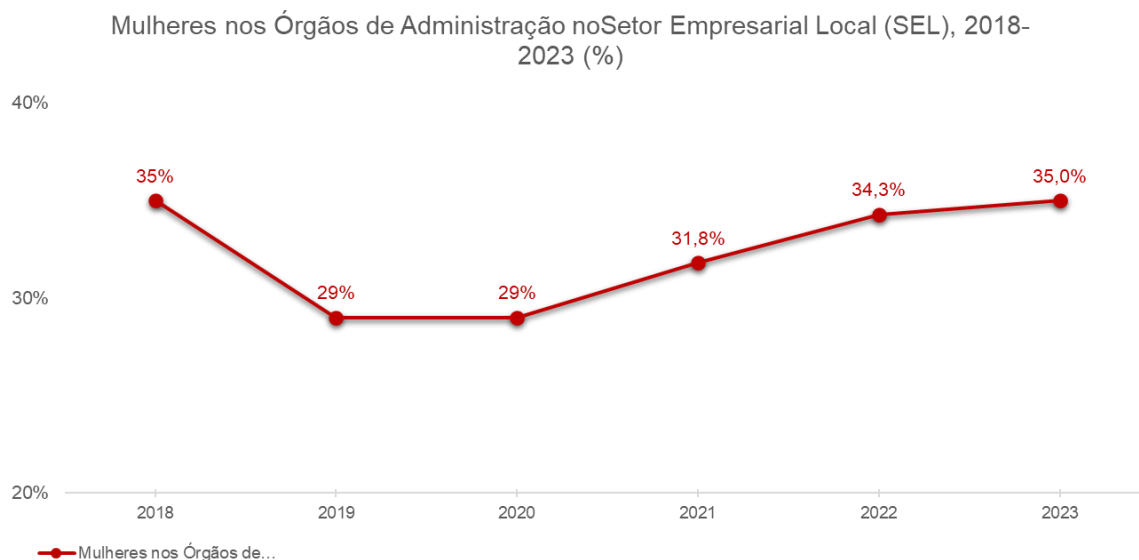
Nos órgãos de fiscalização do SEE, observa-se uma diminuição da proporção de mulheres em 2023 (-1,4 pp) face ao anterior.

Desde 2019, que a proporção de mulheres e homens, nos órgãos de administração e fiscalização do setor empresarial do Estado, ultrapassou o limiar de 33% estipulado pela lei 62/2017, de 1 de agosto.

Relativamente aos órgãos de fiscalização, a percentagem 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).

i) 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 344 - Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2018-2023 (%)

Fonte: DGAL (Dados consultados a 31 de dezembro de 2023)

De uma proporção de 35% de mulheres nos órgãos de administração do setor empresarial local (SEL), em 2018, um ano após a entrada em vigor da lei, observa-se, nos anos seguintes, uma queda para valores baixo do limiar de representação de 33%. Só em 2022 volta a ser atingido o limiar de representação.

j) 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.

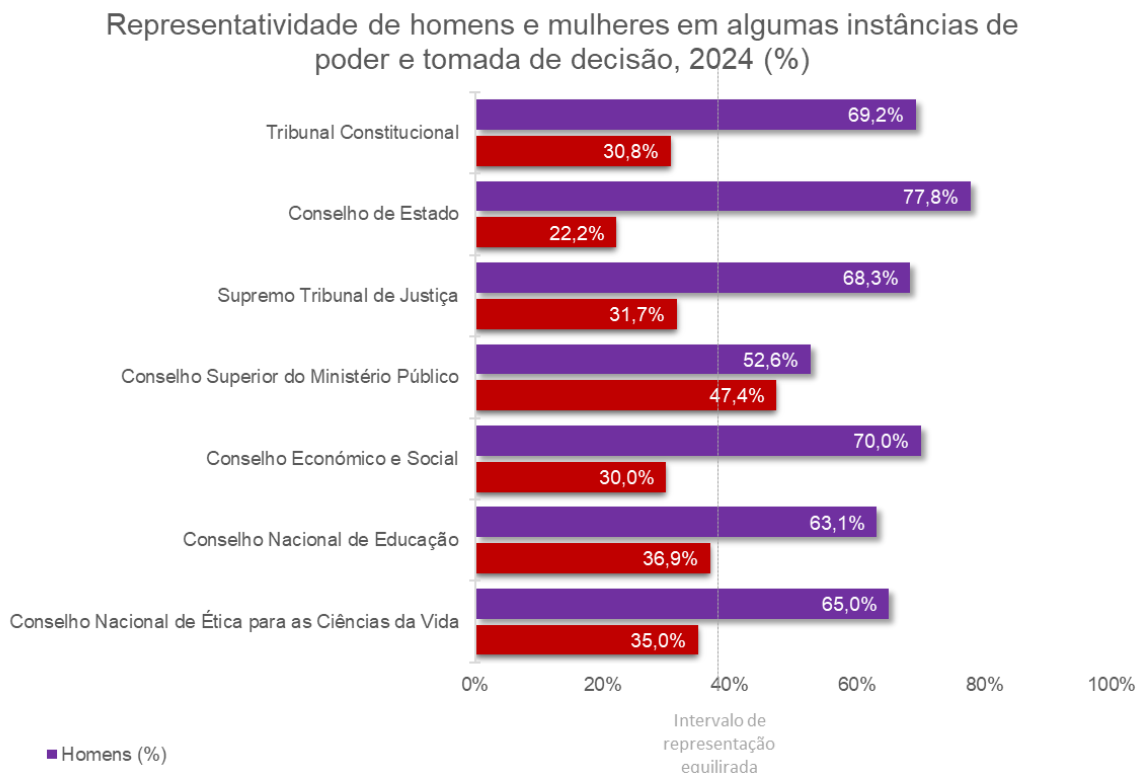
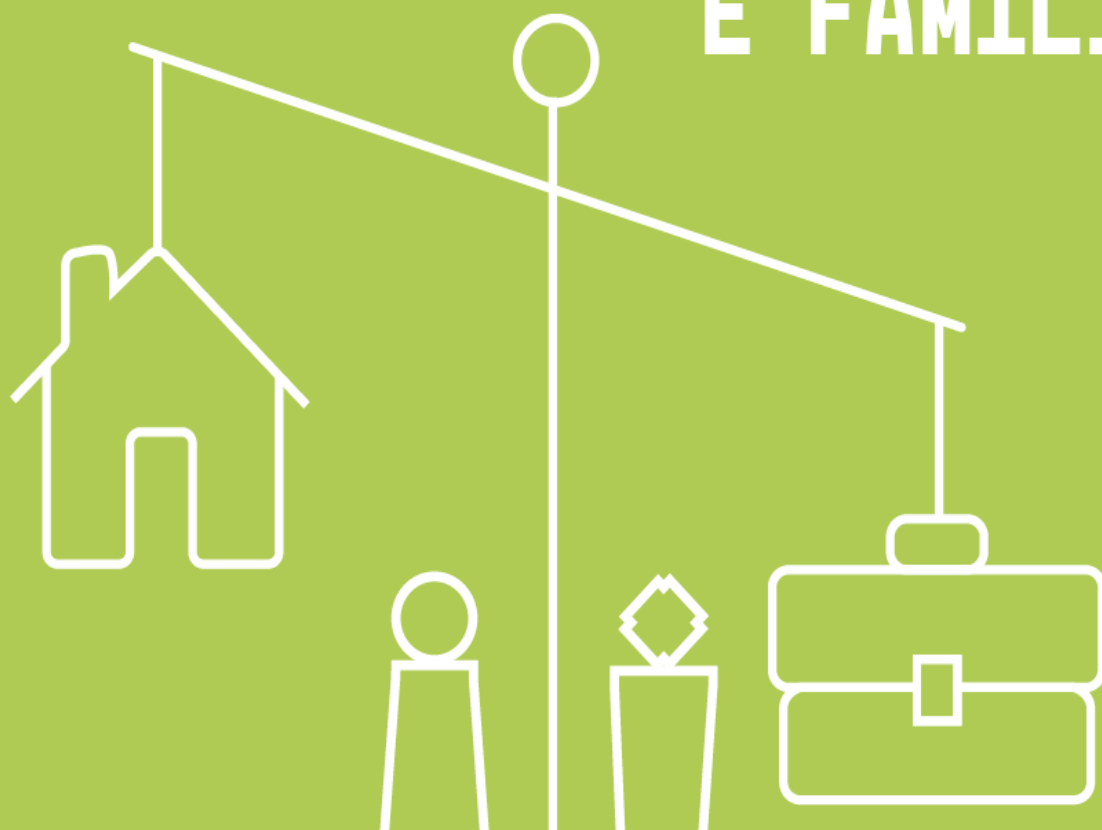


Figura 355 - Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2024 (n.º e %)

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 para o Conselho de Estado, onde a taxa de feminização é de apenas 22,2%.

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 nº 35/2004 de 29 de Julho](#), a licença por paternidade passa a ter um carácter 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.

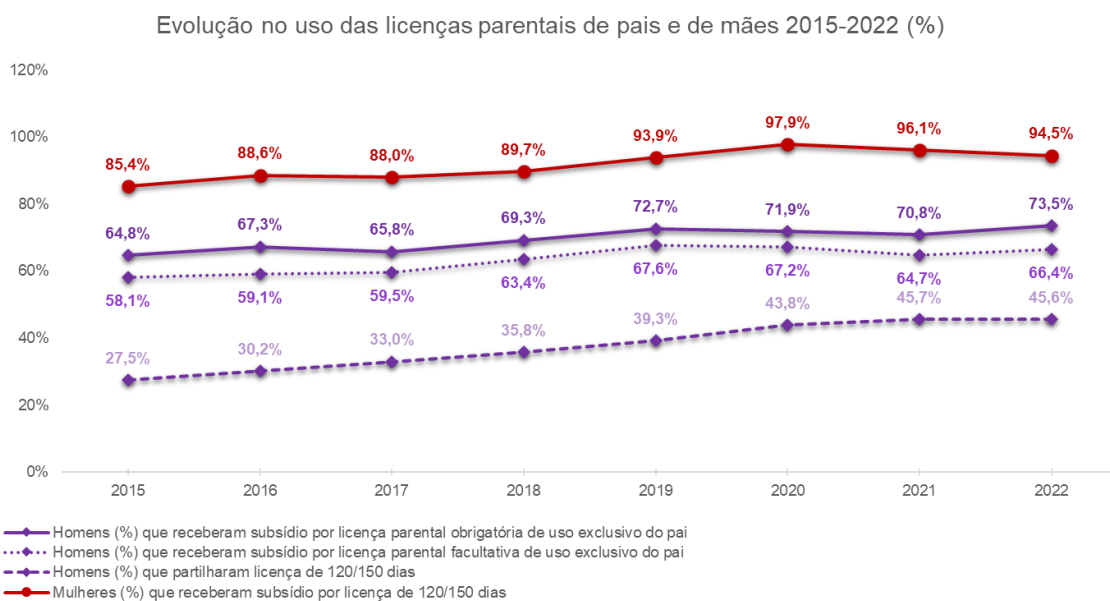


Figura 366 - Homens e mulheres que gozaram licenças parentais relativamente às crianças nascidas 2015-2022 (%)
Fonte: CITE (Dados consultados a 15 de novembro de 2024)

Relativamente ao número de crianças nascidas, as mulheres continuam a apresentar a maior percentagem de licenças parentais: em 2022, por cada 100 crianças que nasceram, cerca de 95 mulheres gozaram a licença de 120/150 dias e cerca de 46 homens partilharam essa licença.

Entre 2015 e 2022 constata-se, no geral, uma evolução da proporção de homens que receberam subsídio por licença parental (obrigatória e facultativa).

b) Estratégia de Barcelona

A disponibilidade e a acessibilidade de estruturas de acolhimento, tanto para crianças como para a população idosa são essenciais para que mulheres e homens, com responsabilidades familiares, possam participar no mercado de trabalho.

Relativamente às crianças, no ano de 2010, 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.

Portugal entre os países com melhor desempenho em dois objetivos das metas de Barcelona

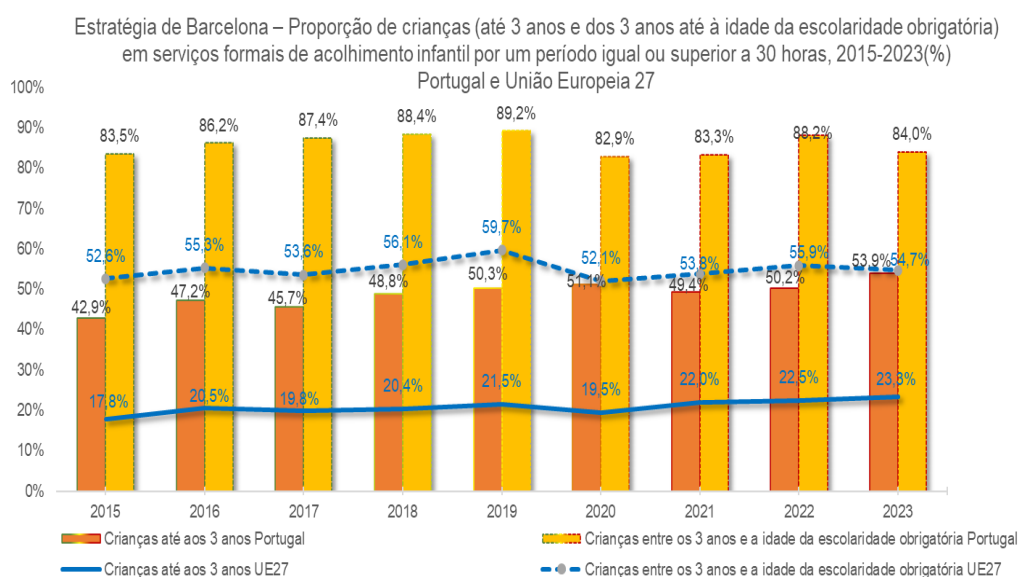


Figura 377 - Estratégia de Barcelona – proporção de crianças (até 3 anos e dos 3 anos até à idade da escolaridade obrigatória) em serviços formais de acolhimento infantil por um período igual ou superior a 30 horas, 2015-2023(%)

Fonte: EIGE (Dados consultados a 18 de novembro de 2024)

Em Portugal:

a proporção de crianças com menos de três anos de idade em serviços formais de acolhimento infantil (30 horas ou mais) tem sido tendencialmente superior ao definido pelas metas de Barcelona (33%). No ano de 2023 esse valor, para Portugal, era de 53,9% (+20,9pp do que o definido na meta de Barcelona).

A proporção de crianças a partir dos três anos até à idade de escolaridade obrigatória em serviços formais de acolhimento infantil (30 horas ou mais) é tendencial e significativamente superior à média da UE27, encontrando-se bastante próximo do valor definido pelas metas de Barcelona. Em 2023 esse valor era de 84%, muito próximo do definido (90%).

Em Portugal, a taxa de cobertura de respostas sociais dirigidas à população idosa é bastante reduzida e desde 2020 que tem vindo a diminuir.

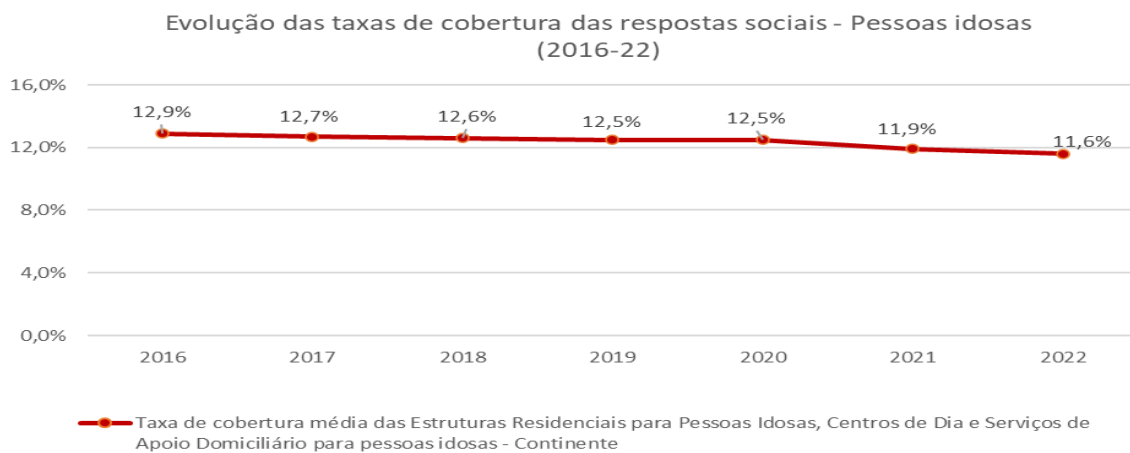


Figura 38 - Taxa de cobertura média das respostas sociais para pessoas idosas, 2016-2022 (%)

Fonte: MTSSS-Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

c) Usos do tempo e trabalho não-pago

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 e de cuidado continua a recair sobre as mulheres.

Proporção de pessoas, a viver com cônjuge ou companheira/o, que referiram ser os/as próprios/as a realizar habitualmente tarefas domésticas, por sexo, 2019 (milhares)

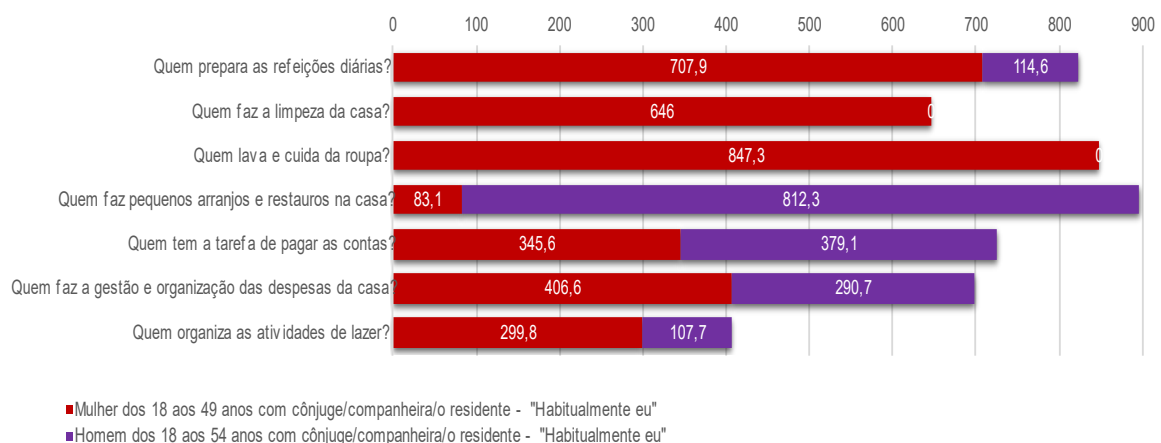


Figura 389 - Divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens 2019 (milhares)

Fonte: INE, Inquérito à Fecundidade, 2019

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).

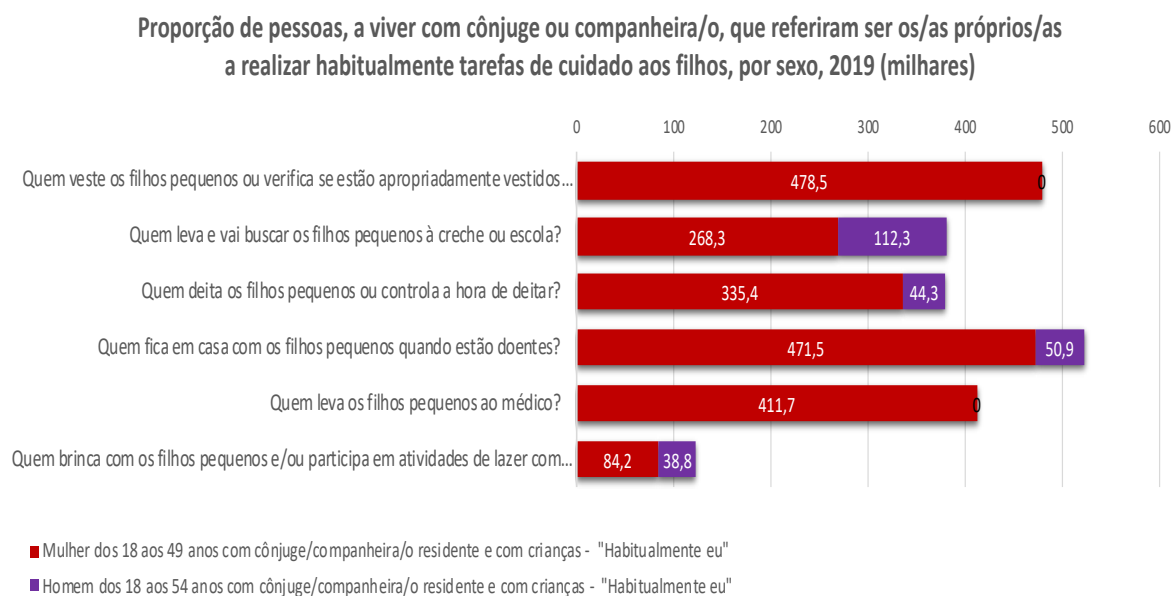


Figura 40- Divisão das tarefas de cuidado com crianças entre mulheres e homens 2019 (milhares)

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

“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. Os homens partilham e 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		Total	Grupo etário		
			18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos
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	1114,7	343,1	345,6	425,9
	Trabalhar a partir de casa	358,9	109,2	105	144,7
	Não trabalhar	278,5	37,4	99,3	141,8
	Não tem opinião	40,6	-	-	-
	Total	2119,4	656,4	637,3	825,7
Opção ideal para o pai (Unidade: 103)	Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	1026,9	286	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	2119,4	656,4	637,3	825,7

Tabela 20 - 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

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

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		Total	Grupo etário			
			18-29 anos	30-39 anos	40-49 anos	50-54 anos
Opção ideal para a mãe (Unidade: 103)	Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	409,3	152,9	108	110,9	37,5
	Trabalhar a tempo parcial fora de casa	1004,9	311,6	260,8	292,6	139,9
	Trabalhar a partir de casa	492,4	120	131,1	168,3	73
	Não trabalhar	388,6	48,5	87,2	157,7	95,2
	Não tem opinião	73,6	-	-	-	-
	Total	2368,8	667	601,7	748,2	351,8
Opção ideal para o pai (Unidade: 103)	Trabalhar a tempo inteiro fora de casa	1259,1	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
	Não trabalhar	37,3	-	-	-	-
	Não tem opinião	64,9	-	-	-	-
	Total	2368,8	667	601,7	748,2	351,8

Tabela 191 - Homens dos 18 aos 54 anos por opinião 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)

De destacar que no âmbito do mercado de trabalho, as duas medidas mais frequentemente referidas por mulheres e homens foram: “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).

8

**POBREZA
E PROTEÇÃO
SOCIAL**



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

a) Privação material e social e taxa de risco de pobreza

A taxa de privação material e social, assim como a taxa de risco de pobreza, são mais elevadas entre as mulheres do que entre os homens e esse gap acentua-se significativamente à medida que a idade avança.

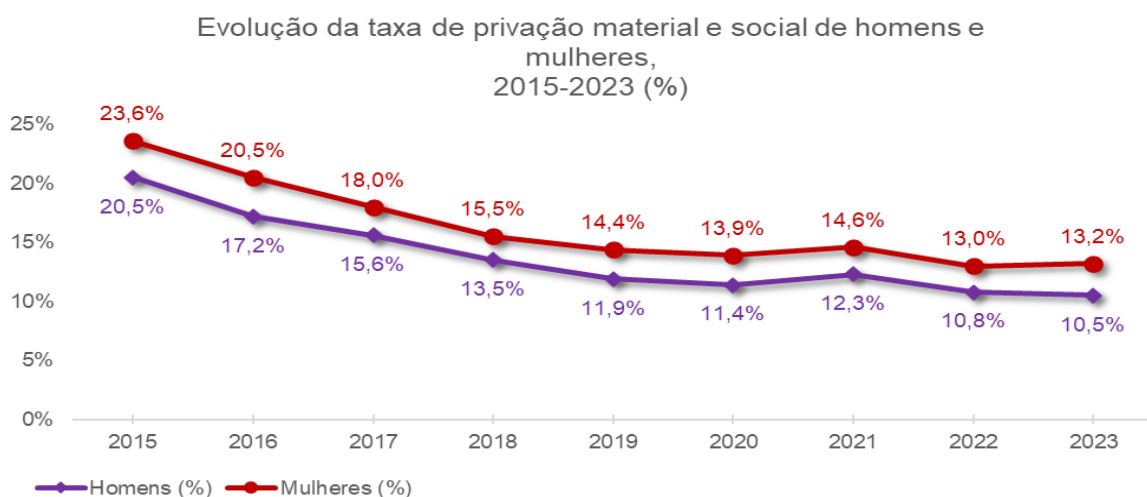


Figura 391 - Evolução da taxa de privação material e social de homens e mulheres, 2015 a 2023 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

A taxa de privação material e social em Portugal, no geral, tem diminuído tanto para mulheres como para homens. Mas é sempre superior entre as mulheres do que entre os homens. Em 2023 o *gender gap* era de 2,7pp.

Anos	Evolução da taxa de Risco de Pobreza após transferências sociais (%), 2016-2022							
	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%
2021	15,9%	16,8%	18,9%	18,6%	15,7%	15,5%	14,7%	18,7%
2022	16,2%	17,7%	20,1%	21,2%	15,9%	16,1%	14,1%	19,3%

Tabela 202 - Evolução da taxa de risco de pobreza após transferências sociais por grupo etário: total e por sexo, 2015-2022 (%)

Fonte: INE (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Em todos os anos a taxa de pobreza das mulheres é superior à dos homens.

Em praticamente todos os grupos etários a taxa de risco de pobreza nas mulheres é superior à dos homens.

Em termos de *gap* entre mulheres e homens, este é mais significativo no escalão etário dos 65 e mais anos.

b) Pensões

Em todos os países da UE27 as mulheres auferem pensões menores do que os homens, chegando a ganhar menos 46% do que eles.

Estados-membros	Gender pay gap nas pensões (65-79 anos) %					Gender pay gap nas pensões (65 e mais anos) %				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Alemanha	37,1	36,1	31,1	31,0	28,4	37,4	36,3	29,1	30,0	27,6
Áustria	39,5	36,3	35,5	34,4	32,8	38,7	36,6	35,5	35,8	34,4
Bélgica	23,3	33,4	35,2	26,0	23,8	24,6	31,9	33,8	26,2	25,1
Bulgária	25,0	21,3	21,0	17,9	24,3	26,5	22,8	22,0	20,0	25,5
Chéquia	14,1	14,2	13,9	14,0	14,6	13,0	13,3	12,7	13,1	13,6
Chipre	38,3	39,3	36,1	31,6	36,7	38,2	38,5	36,0	32,0	34,3
Croácia	27,0	24,4	26,7	26,4	20,9	29,7	27,6	30,4	29,7	24,8
Dinamarca	7,2	7,7	7,0	7,8	8,8	7,4	7,4	7,1	8,5	8,3
Eslováquia	9,3	11,6	11,1	11,8	11,1	8,2	10,8	10,7	11,1	9,9
Eslovénia	13,7	12,3	12,0	9,6	5,9	17,8	16,4	16,3	12,8	9,2
Espanha	32,4	31,3	29,5	27,6	26,8	32,4	31,3	31,1	30,1	28,4
Estónia	0,4	0,8	-0,1	3,7	4,7	1,1	2,0	1,1	3,5	4,7
Finlândia	23,3	22,6	21,0	22,8	22,8	23,3	22,4	20,3	21,4	22,2
França	29,7	30,0	29,6	28,8	30,1	29,7	30,7	30,9	30,1	30,5
Grécia	25,0	24,1	23,3	24,2	26,5	24,6	24,1	23,5	24,5	26,7
Hungria	15,5	10,6	2,5	10,0	10,8	15,5	10,4	2,6	9,7	9,9
Irlanda	26,4	27,3	30,2	29,6	30,5	27,6	28,6	31,3	30,0	31,0
Itália	34,1	35,6	35,4	32,9	32,2	32,0	33,2	33,4	31,3	30,1
Letónia	18,7	15,2	7,4	11,7	13,4	17,7	14,8	8,5	17,3	14,8
Lituânia	16,8	18,8	15,0	13,7	11,9	16,5	18,7	15,0	15,6	13,2
Luxemburgo	44,6	46,0	40,8	32,8	38,3	43,3	44,2	37,7	29,1	37,9
Malta	44,5	42,6	42,7	45,7	45,0	42,3	39,5	39,3	41,5	41,8
Países Baixos	41,9	42,1	39,1	40,8	40,0	39,6	39,7	36,9	38,1	37,9
Polónia	18,7	21,7	21,0	20,4	17,8	18,7	20,4	19,2	18,8	15,6
* Portugal	29,0	27,1	27,8	25,6	27,7	31,4	28,2	28,4	27,4	27,6
Roménia	25,6	21,8	22,9	22,6	18,6	27,3	24,0	25,1	23,1	19,4
Suécia	27,0	27,0	28,3	26,3	24,8	27,2	28,1	29,1	26,5	25,1
UE 27	29,6	29,5	27,7	26,9	26,1	29,5	29,4	27,6	27,1	26,0

Tabela 213 - Evolução do gender gap nas pensões por grupo etário 2018-2022 (%)

Fonte: EUROSTAT (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

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 2022, o *gender gap* nas pensões em Portugal, no escalão etário dos 65 aos 79 anos, foi de 25,6%, valor inferior ao da média da UE27 (26,9%) e ligeiramente superior no escalão dos 65 anos ou mais (27,6% e 26%, respetivamente).

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 2022 e 2023 registaram-se mais de 30 000 ocorrências/ano por violência doméstica em Portugal.



Figura 402 – Evolução das ocorrências de violência doméstica registadas pelas forças de segurança 2017-2023 (n.º) Fonte: SGMAI (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

2. Vítimas e denunciados/as de violência doméstica

Vítimas

A violência doméstica atinge, de forma desproporcional, as mulheres: em 2023, em cada 10 pessoas vítimas de violência doméstica, cerca de 7 eram mulheres e cerca de 3 eram homens.

Vítimas de violência doméstica registadas pelas forças de segurança, por sexo (n.º e %), 2016 e 2023

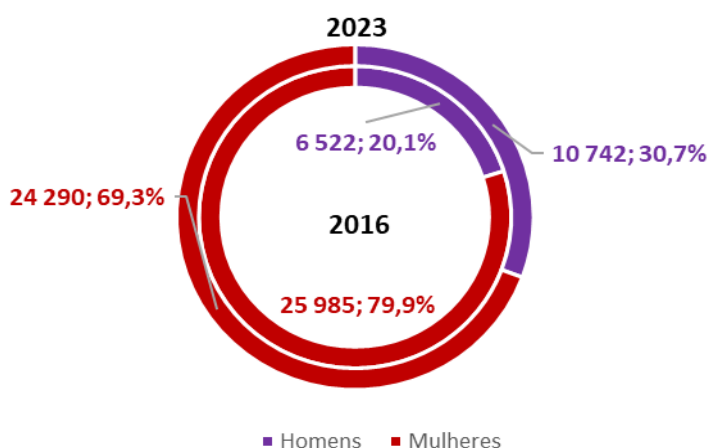


Figura 413 – Vítimas registadas pelas forças de segurança, por sexo, 2016 e 2023 (n.º e %)
Fonte: SGMAI (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

Denunciados/as

A esmagadora maioria dos denunciados por violência doméstica são homens: em 2023, por cada 10 pessoas denunciadas cerca de 8 são homens e cerca de 2 são mulheres.

Denunciados/as registados/as pelas forças de segurança (n.º e %), por sexo, 2016 e 2023

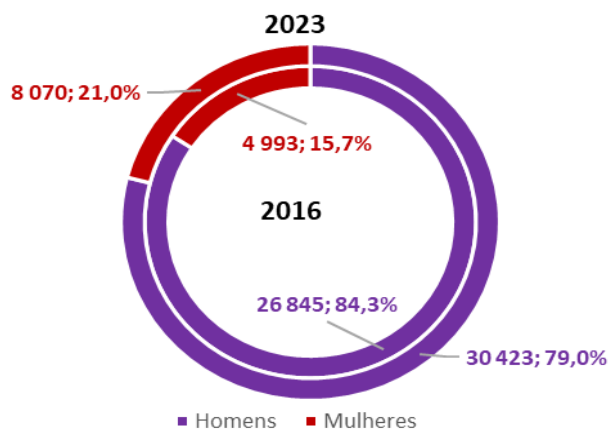


Figura 424 – Denunciados/as registados/as pelas forças de segurança (número de registos e proporção), por sexo, 2016 e 2023 (n.º e %)

Fonte: SGMAI (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

3. 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, 2023 (n.º e %)

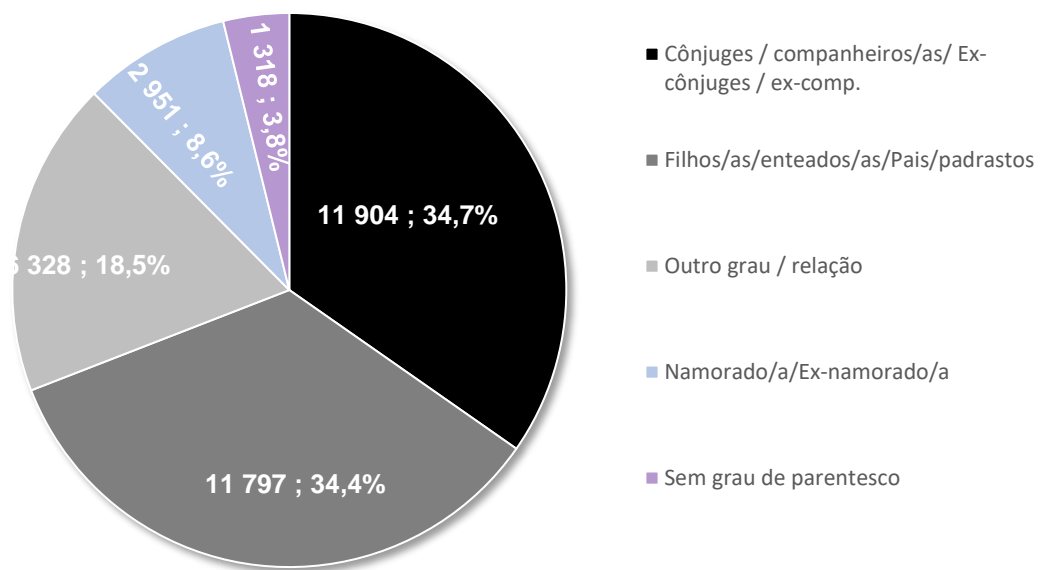


Figura 435 – Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas, 2023 (n.º e %)

Fonte: SGMAI (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)

4. Pessoas condenadas por violência doméstica

O número de pessoas condenadas por violência doméstica (4 141) é residual face ao número de ocorrências (30 461):

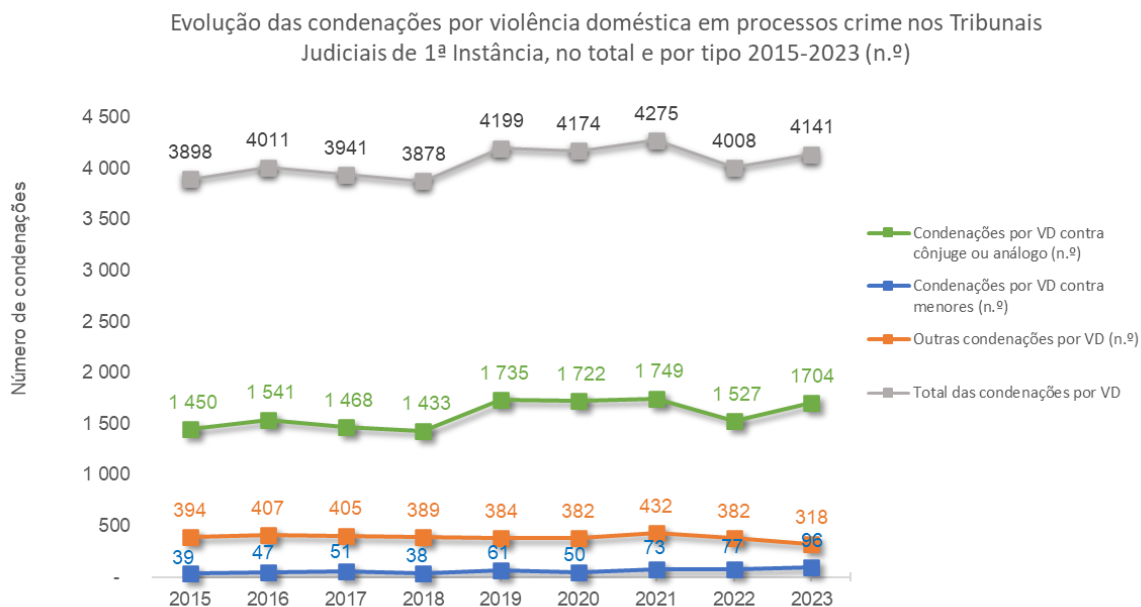


Figura 446- Evolução das condenações por violência doméstica em processos-crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância, no total e por tipo, 2015-2023 (n.º)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 20 de novembro de 2024)

Embora se constate uma tendência de aumento do número de pessoas condenadas pelo crime de violência doméstica, o número de condenações é ainda residual face ao número de ocorrências.

5. Homicídios conjugais

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

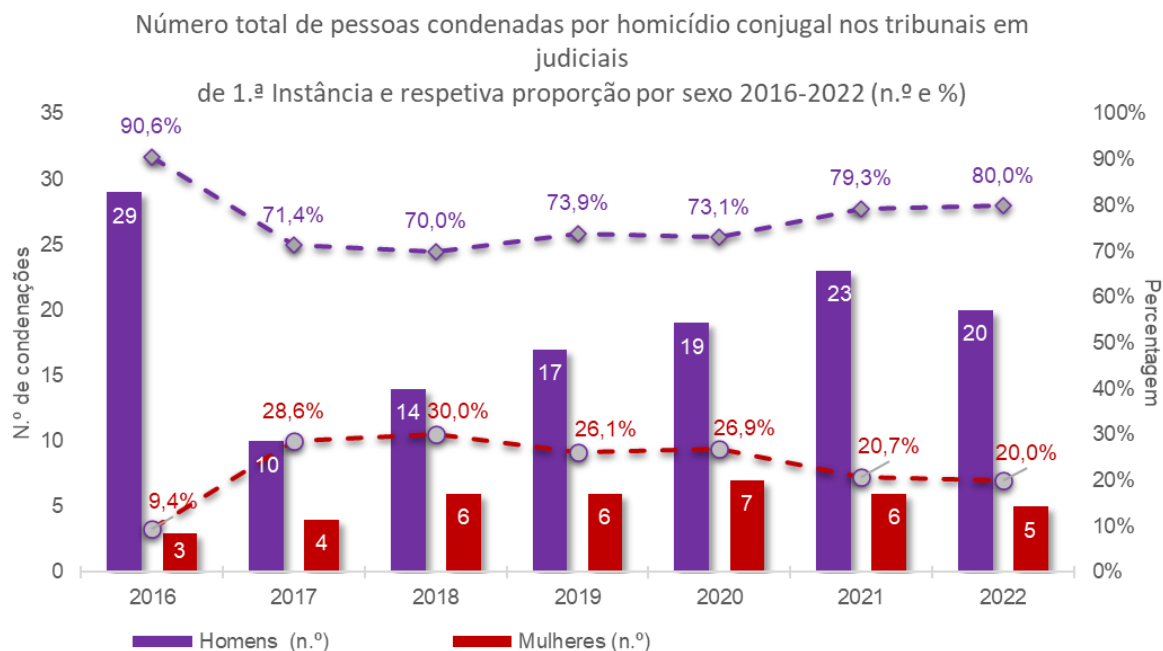


Figura47– Número total de pessoas condenadas por homicídio conjugal nos tribunais judiciais de 1º Instância, por sexo, 2016-2022 (n.º e %)

Fonte: DGPJ (Dados consultados a 20 de novembro de 2024)

b) Crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual

Os crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual atingem, de forma desproporcional, as mulheres e os homens são os principais perpetradores.

Pessoas lesadas/ofendidas e suspeitas em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual

Pessoas lesadas/ofendidas identificadas em crimes contra a liberdade/autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2023 (n.º e %)					
Anos	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%
2022	2 257	267	11,8%	1 990	88,2%
2023	2 582	343	13,3%	2 239	86,7%

Tabela 224 – Pessoas lesadas/ofendidas identificadas em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2023 (n.º e %)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 20 de novembro de 2024)

Agentes/suspeitos identificados em crimes contra a liberdade/autodeterminação sexual, por sexo, 2016-23					
Anos	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%
2022	1 426	1 351	94,7%	75	5,3%
2023	1 537	1 470	95,6%	67	4,4%

Tabela 235 – Agentes/suspeitos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2023 (n.º e %)

Fonte: Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça (Dados consultados a 20 de novembro de 2024)

1. 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/autodeterminação sexual, 2023					
Tipo de crime	Total HM	Homens	Homens	Mulheres	Mulheres
	(n.º)	(n.º)	(%)	(n.º)	(%)
Abuso sexual de crianças e de menores dependentes	110	108	98,2%	2	1,8%
Violação (exceto menores)	68	67	98,5%	1	1,5%
Abuso sexual de pessoa incapaz de resistência e pessoa internada	17	17	100,0%	0	0,0%
Aliciamento de menores para fins sexuais	4	4	100,0%	0	0,0%
Atos sexuais com adolescentes	3	3	100,0%	0	0,0%
Coação sexual e importunação sexual	14	13	92,9%	1	7,1%
Pornografia de menores	44	44	100,0%	0	0,0%
Total	260	256	98,5%	4	1,5%

Tabela 246 - Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2023 (n.º e %)
Fonte: RASI 2023

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.

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 na plataforma do Registo de Saúde Eletrónico (RSE-AP) foram identificadas no Serviço Nacional de Saúde¹⁶, desde 2014, um total de 853 casos em Portugal. Durante o ano de 2022, 190 mulheres foram sujeitas a MGF.

¹⁶ Atualização dos Registos de Mutilação Genital Feminina, referente ao ano de 2022, de 6 de fevereiro – boletim-mgf-6fev2023-pdf.aspx (dgs.pt)

Maioritariamente, os registos foram feitos no âmbito da vigilância da gravidez (38,9%) e os restantes durante o puerpério (16,8%), em consulta (22,6%) ou aquando de internamento (21,6%).

A grande maioria das MGF foi realizada na Guiné-Bissau (70,5%) e na Guiné-Conacri (23,7%).

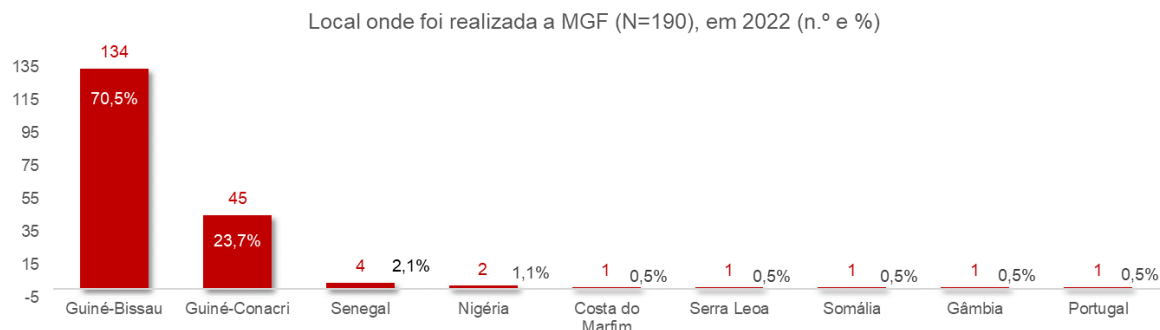


Figura 458 - Local onde foi realizada a MGF, 2022 (n.º e %)

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), existem quatro tipos de MGF:

- Tipo I - Remoção parcial ou total do clítoris e / ou do prepúcio (clitoridectomia);
- Tipo II- Remoção parcial ou total do clítoris e dos pequenos lábios, com ou sem excisão dos grandes lábios;
- 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);
- 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 (44,7%) e tipo II (49,5%).

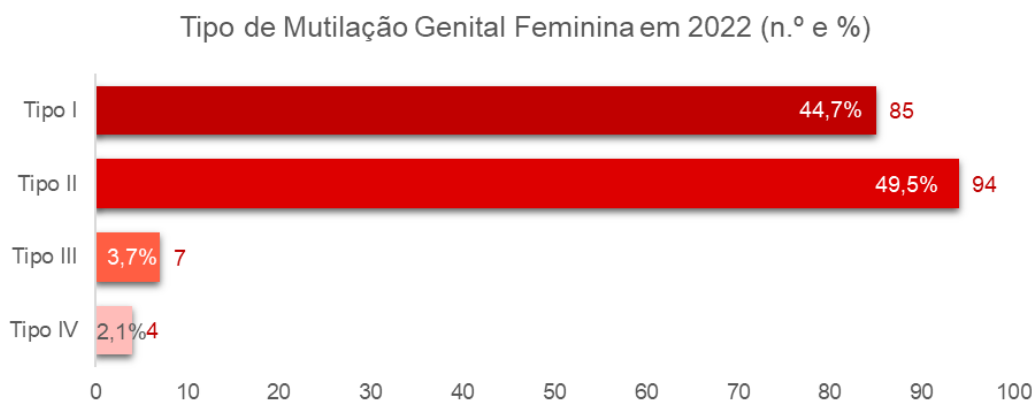


Figura 469 - Distribuição da MGF por tipo, 2022 (n.º e %)

Proporcionalmente, na Guiné-Conacri foram realizadas mais MGF tipo I (48,9%) do que na Guiné-Bissau (43,3%) e menos MGF tipo II (48,9% versus 50,0%, respetivamente).

	Distribuição percentual do tipo de MGF realizada por país, 2022 (%)									
	Total	Guiné-Bissau	Guiné-Conacri	Senegal	Nigéria	Costa do Marfim	Serra Leoa	Somália	Gâmbia	Portugal
Tipo I	44,7%	43,3%	48,9%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Tipo II	49,5%	50,0%	48,9%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tipo III	3,7%	4,5%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Tipo IV	2,1%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 257– Distribuição percentual do tipo de MGF realizada por país, 2022 (n.º e %)

Das 73 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 9 anos (72,7%) e em cerca de 87,8% das mulheres foi realizada até aos 11 anos de idade.

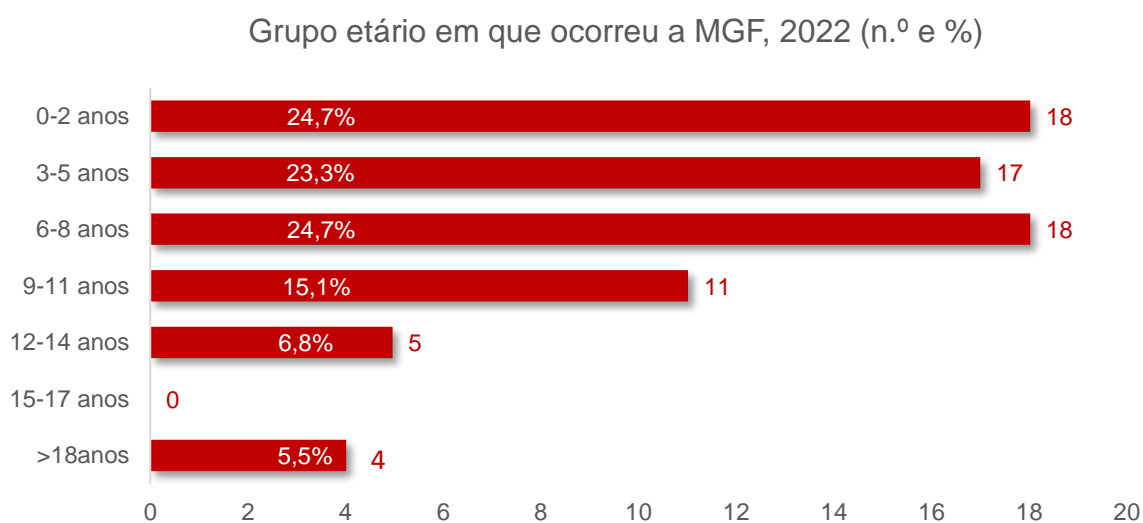


Figura 470 - Grupo etário em que ocorreu a MGF, 2022 (n.º e %)

Das 190 situações identificadas, 100 mulheres apresentaram complicações decorrentes da MGF, principalmente psicológicas (39,5%) e obstétricas (33,7%).

Complicações decorrentes da MGF (N=100), 2022

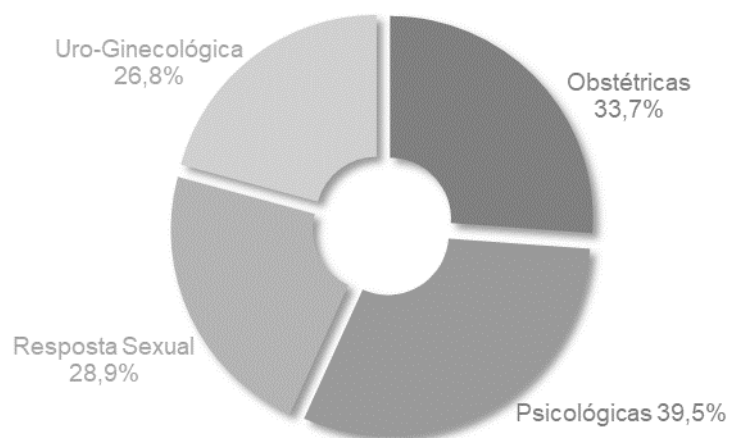
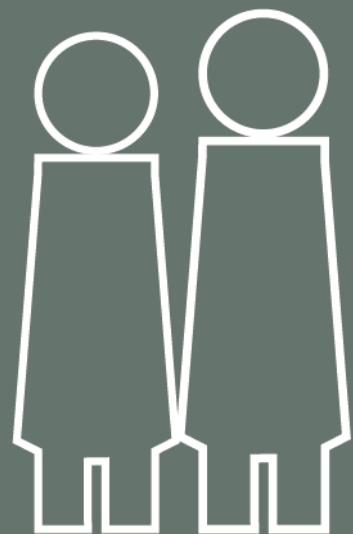


Figura 481 - Complicações decorrentes da MGF, 2022 (%)

10

LGBTI



A 31 de março de 2010, o Comité de Ministros do Conselho da Europa adotou a Recomendação¹⁷ 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.

Evolução do número de casamentos entre pessoas do mesmo sexo 2012-2023 (n.º)

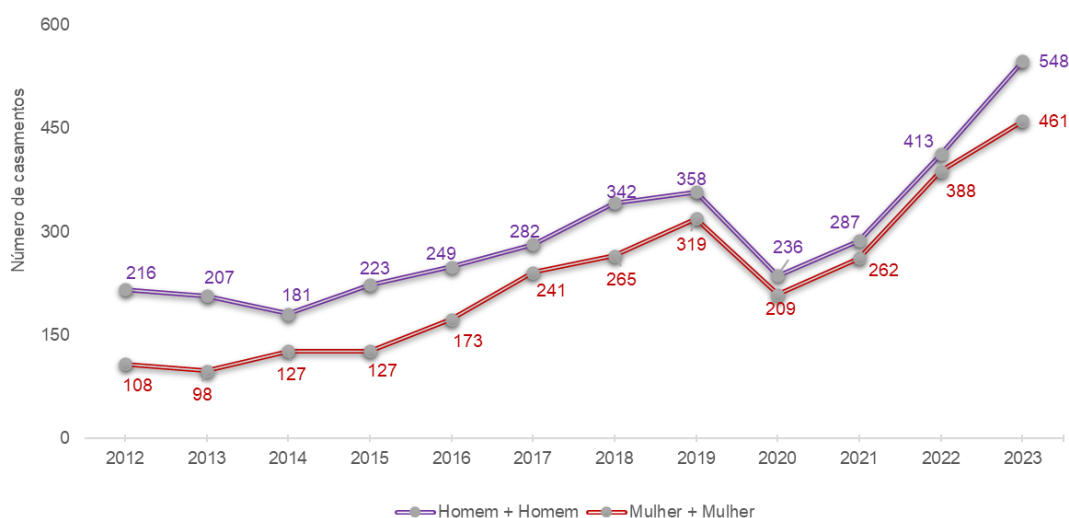


Figura 492 - Casamentos entre pessoas do mesmo sexo 2012-2023 (n.º)

Fonte: INE (Dados consultados a 25 de agosto de 2023)

17_ [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.

Verifica-se, em geral, uma tendência crescente relativamente aos casamentos entre pessoas do mesmo sexo.

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.

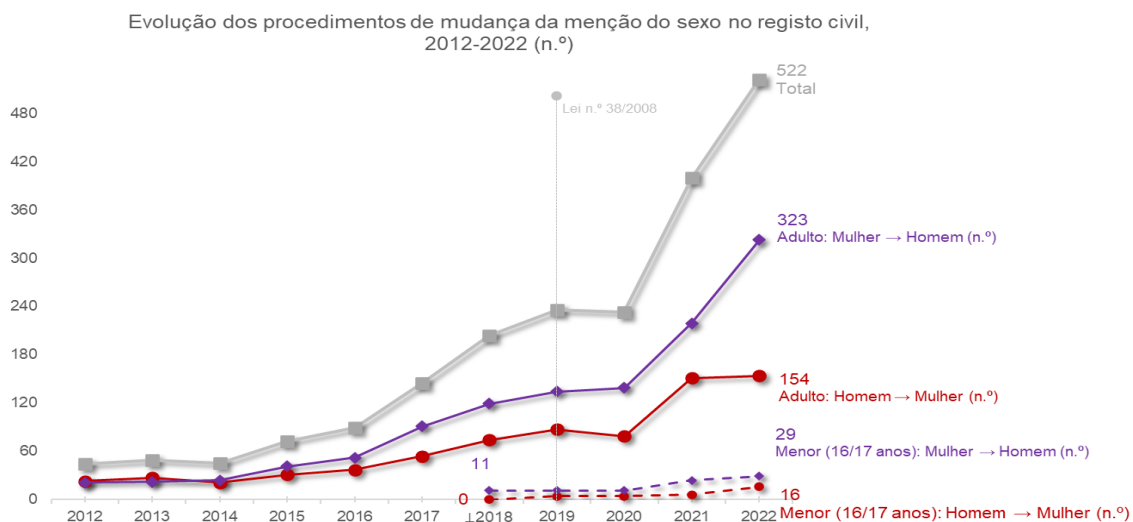


Figura 503 – Evolução dos procedimentos de mudança da menção do sexo no registo civil, por adultos e, a partir de 2018, por menores (16 e 17 anos), 2012-2022 (n.º)

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:

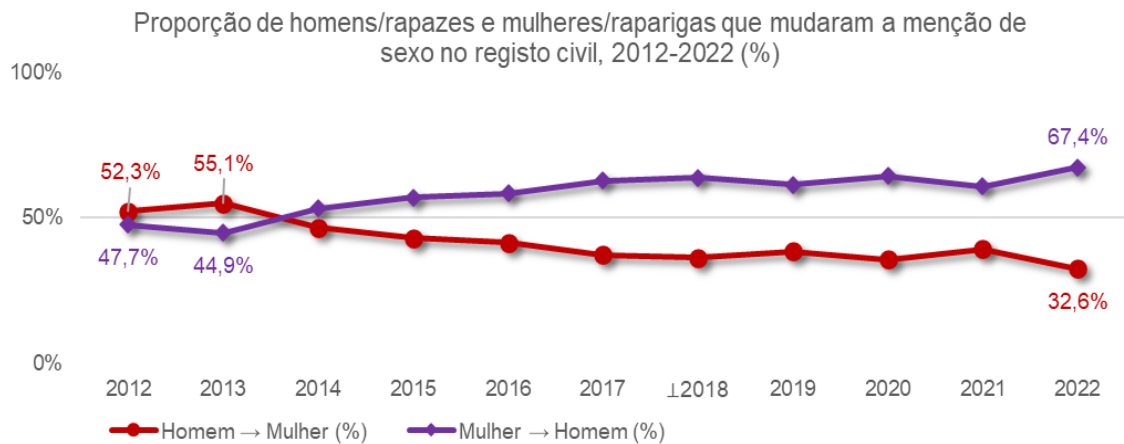


Figura 514 – Proporção de homens/rapazes e mulheres/raparigas que mudaram a menção de sexo no registo civil, 2012-2022 (%)

Fonte: MJ/IRN

ÍNDICE de FIGURAS e TABELAS

Figura 1 – População residente em Portugal por escalão etário e sexo, 2023 (n.º)	13
Figura 2 – Evolução da esperança de vida à nascença, por sexo 2010-2023 (anos)	14
Figura 3 – Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2015-2022 (anos)	15
Figura 4 – Evolução do Índice sintético de fecundidade e da idade da mulher ao nascimento do/a primeiro/a filho/a, 1973-2023 (indivíduo/média e anos/média)	16
Figura 5 – Evolução da taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo 2018-2023 (%)	19
Figura 6 – Taxa de conclusão por nível de ensino, oferta de educação e por sexo 2022-2023 (%)	21
Figura 7 – Diplomados/as no ensino superior por ciclo de estudos e sexo 2022/23(%)	24
Figura 8 – Pessoal docente em exercício de funções por nível de ensino e sexo 2022/23 (%)	24
Figura 9 – Pessoal docente no ensino superior universitário e politécnico, por categoria da carreira e sexo, 2022/23 (%)	25
Figura 10 – Evolução de Diplomados/as nas áreas STEM entre os 20 e os 29 anos por sexo, Portugal e UE27, 2015 a 2021 (‰)	27
Figura 11 – Evolução da proporção de mulheres e homens diplomados no ensino superior em TIC, 2016-2023 (%)	28
Figura 12 – Evolução de especialistas em TIC na média da UE27 e Portugal, de 2017 a 2023 (%)	29
Figura 13 - Indicadores de carácter geral no âmbito do trabalho e emprego, 2023 (%)	31
Figura 14 - Distribuição da população ativa e inativa por sexo 2023 (%)	32
Figura 16 – Evolução da taxa de desemprego de mulheres e homens de 2018 a 2023 (%)	33
Figura 17 - Taxa de desemprego de mulheres e homens, por grupo etário, 2023 (%)	33
Figura 18 - Taxa de desemprego de mulheres e homens por nível de escolaridade mais elevado completo 2023 (%)	34
Figura 19 - Evolução da taxa de emprego entre a população com 15 e mais anos por sexo 2017-2023 (%)	34
Figura 20 - População empregada por duração do trabalho e sexo em 2023 (%)	35
Figura 21 - 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 2023 (%)	36
Figura 22 - 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 2018 a 2023 (%)	36
Figura 23 - População empregada por sexo e situação na profissão principal, 2023 (%)	37
Figura 25 – Remuneração média entre homens e mulheres e <i>gender pay gap</i> (base e ganho) 2021 (%)	40
Figura 45 – Evolução do <i>gender pay gap</i> (base e ganho) entre homens e mulheres, 2017-2022 (%)	41
Figura 26 - <i>Gender pay gap</i> por setor de atividade económica, 2022 (%)	45
Figura 27 - Evolução da participação de homens e mulheres na Assembleia da República 1976-2024 (%)	48
Figura 28 – Evolução da participação das mulheres nos diferentes Governos Constitucionais, 1976-2024 (%)	49
Figura 29 – Evolução da proporção de homens e mulheres eleitos/as para a Presidência de Câmaras, 2005-2021 (%)	50
Figura 30 – Número de homens e mulheres eleitos/as para Presidentes de Câmaras, 2017 e 2021	51
Figura 50 - Evolução da participação de deputadas/os eleitos/as portugueses/as para o Parlamento Europeu, 2004-2024 (%)	51
Figura 31 - Evolução da taxa de feminização dos/as representantes nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa comparação entre Portugal e UE27, 2015-2023/2º Semestre (%)	55
Figura 32 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização nas Empresas cotadas em Bolsa 2018-2023 (%)	56
Figura 33 - Proporção de mulheres nos Órgãos de Administração e Fiscalização no Setor Empresarial do Estado (SEE), 2018-2023 (%)	57
Figura 34 - Mulheres nos Órgãos de Administração do Setor Empresarial Local 2018-2023 (%)	58
Figura 35 - Representatividade de mulheres em algumas instâncias de poder e tomada de decisão, 2024 (n.º e %)	59
Figura 36 - Homens e mulheres que gozaram licenças parentais relativamente às crianças nascidas 2015-2022 (%)	62
Figura 37 - Estratégia de Barcelona – proporção de crianças (até 3 anos e dos 3 anos até à idade da escolaridade obrigatória) em serviços formais de acolhimento infantil por um período igual ou superior a 30 horas, 2015-2023(%)	63
Figura 39 - Divisão das tarefas domésticas entre mulheres e homens 2019 (milhares)	64

Figura 41 - Evolução da taxa de privação material e social de homens e mulheres, 2015 a 2023 (%)	69
Figura 42 – Evolução das ocorrências de violência doméstica registadas pelas forças de segurança 2017-2023 (n.º) Fonte: SGMAI (Dados consultados a 15 de outubro de 2024)	74
Figura 43 – Vítimas registadas pelas forças de segurança, por sexo, 2016 e 2023 (n.º e %)	75
Figura 44 – Denunciados/as registados/as pelas forças de segurança (número de registos e proporção), por sexo, 2016 e 2023 (n.º e %)	76
Figura 45 – Tipo de ligação entre denunciados/as e vítimas, 2023 (n.º e %)	76
Figura 46- Evolução das condenações por violência doméstica em processos-crime nos Tribunais Judiciais de 1ª Instância, no total e por tipo, 2015-2023 (n.º)	77
Figura 48 - Local onde foi realizada a MGF, 2022 (n.º e %)	81
Figura 49 - Distribuição da MGF por tipo, 2022 (n.º e %)	81
Figura 50 - Grupo etário em que ocorreu a MGF, 2022 (n.º e %)	82
Figura 51 - Complicações decorrentes da MGF, 2022 (%)	83
Figura 52 - Casamentos entre pessoas do mesmo sexo 2012-2023 (n.º)	85
Figura 53 – 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), 2012-2022 (n.º)	86
Figura 54 – Proporção de homens/rapazes e mulheres/raparigas que mudaram a menção de sexo no registo civil, 2012-2022 (%)	87
Tabela 1 - Anos de vida saudável aos 65 anos, por sexo 2009-2022	14
Tabela 2 - Nível de escolaridade completo mais elevado na população residente com idade entre os 16 e os 89 anos: total e por sexo, 2023 (milhares e %)	18
Tabela 3 - Distribuição de alunos e alunas matriculados/as ou inscritos/as, por nível de ensino 2022/23 (n.º e %)	19
Tabela 4 - Distribuição de alunas e alunos matriculadas/os / inscritas/os no ensino secundário, por oferta de formação, 2022/23.	20
Tabela 5 - Alunos/as inscritos/as por área de educação e sexo 2022/23 (n.º e %)	22
Tabela 6 – Diplomados/as no ensino superior por áreas de educação e por sexo 2022/23 (n.º e %)	23
Tabela 7 - População empregada segundo a situação na profissão principal e sexo, 2023 (milhares e %)	37
Tabela 8 – Trabalhadores/as por conta própria – empregadores/as, por nível de escolaridade e sexo, 2023 (milhares e %)	38
Tabela 9 - População empregada por setor de atividade económica e sexo, 2023 (milhares e %)	39
Figura 24 - População empregada por profissão (grande grupo CPP) e sexo, 2023 (milhares e %)	39
Tabela 10 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de habilitação (€) e GPG (%), 2022	41
Tabela 11 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por nível de qualificação (€) e GPG (%), 2022	42
Tabela 12 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens por antiguidade (€) e GPG (%), 2022	43
Tabela 13 - Remunerações médias (base e ganho) de mulheres e homens nos grandes grupos profissionais (€) e GPG (%), 2022	44
Tabela 14 – Composição inicial do XXIV Governo Constitucional (n.º e %)	50
Tabela 15 - Emprego no Setor da Administração Pública, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)	52
Tabela 16 - Emprego na Administração Pública Central, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)	53
Tabela 18 - Emprego na Administração Regional da Madeira, segundo o cargo dirigente (superior e intermédio), grau (1º, 2º 3º ou mais) e sexo, 2023 (n.º e %)	54
Tabela 21 - Homens dos 18 aos 54 anos por opinião 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)	66
Tabela 22 - Evolução da taxa de risco de pobreza após transferências sociais por grupo etário: total e por sexo, 2015-2022 (%)	70
Tabela 23 - Evolução do gender gap nas pensões por grupo etário 2018-2022 (%)	71
Tabela 24 – Pessoas lesadas/ofendidas identificadas em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2023 (n.º e %)	79
Tabela 25 – Agentes/suspeitos/as, identificados/as em crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, por sexo, 2016-2023 (n.º e %)	79
Tabela 26 - Pessoas detidas por crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, por sexo, 2023 (n.º e %)	80
Tabela 27 – Distribuição percentual do tipo de MGF realizada por país, 2022 (n.º e %)	82

