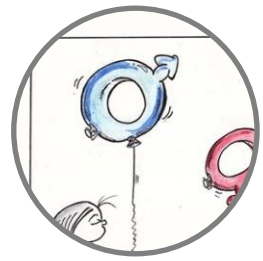


A Igualdade entre Mulheres e Homens no mercado de trabalho em Portugal

em **FLASH**



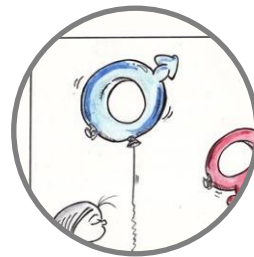
COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



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

O presente documento visa partilhar, de forma concisa e objetiva, um conjunto de dados que retratam a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal. As diversas dimensões em destaque evidenciam a realidade nacional no que concerne à (des)igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral e podem auxiliar na tomada de decisões e na perceção da importância de alterar comportamentos e atitudes, por parte de todas e de todos nós, num quotidiano evolutivo em que variabilidade e incerteza estão sempre presentes.

CITE, 8 de março de 2018

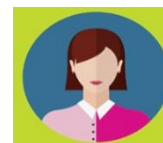


Participação no Mercado de Emprego

Segundo os dados estatísticos a taxa de emprego é, em média, mais elevada para os homens do que para as mulheres.



68,3%



62,4%

Taxa de emprego da população residente com idade entre 20 e 64 anos, por sexo, 2016

A diferença entre as taxas de emprego de mulheres e de homens aumenta quando existem mais filhos e filhas.



67,8%

Sem filhos/as

69,7%



Taxa de emprego sem filhos/as, por sexo, 2016



84,2%

Com 1
filho/a

76,5%



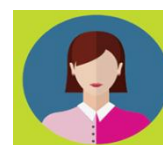
Taxa de emprego com um/a filho/a, por sexo, 2016



88,7%

Com 2
filhos/as

79,4%



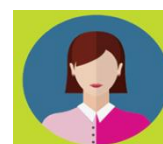
Taxa de emprego com 2 filhos/as, por sexo, 2016



82%

Com 3 ou mais
filhos/as

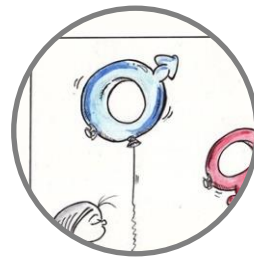
65,6%



Taxa de emprego com 3 ou mais filhos/as, por sexo, 2016

Fonte: Eurostat;INE

Quanto maior é o número de filhos/as, maior é a diferença entre as taxas de emprego de mulheres e de homens.



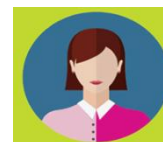
Trabalho a tempo parcial (*part-time*) e a tempo completo

A incidência do trabalho a tempo parcial (*part-time*) difere significativamente em função do sexo.



9,25%

Taxa de emprego a tempo parcial (*part-time*), por sexo, 2017

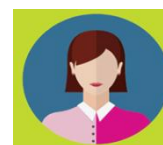


13,42 %



90,75%

Taxa de emprego a tempo completo, por sexo, 2017

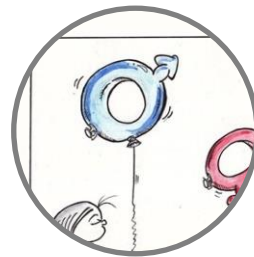


86,58 %

Fonte: INE; PORDATA

Segundo os dados estatísticos do INE e da PORDATA, a taxa de emprego a tempo parcial (*part-time*) das mulheres diminuiu ligeiramente - 0,48%, em 2017. Os dados mostram que são mais as mulheres a trabalhar a tempo parcial do que os homens, em muitos casos por razões ligadas à necessidade de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar.

No que respeita à taxa de emprego a tempo completo, continuam a ser os homens a estar mais presentes na atividade profissional e as mulheres a terem mais dificuldades em obter emprego. A diferença da taxa de emprego a tempo completo entre homens e mulheres foi de 4,17% (2017).



■ Igualdade entre as mulheres e os homens no poder e na tomada de decisão nas empresas

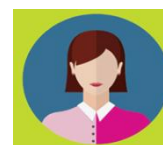
Na União Europeia, em 2016, os homens ocupavam posições hierárquicas mais elevadas do que as mulheres. A média dos cargos de gestão na UE-28 ocupado por mulheres era de 33%, e em Portugal de 36%.

No mesmo ano, em Portugal, as mulheres em Conselhos de Administração representavam 14%.



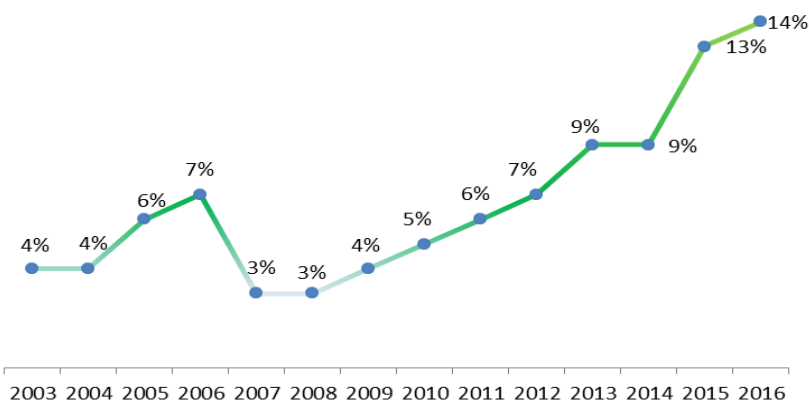
64 %

Taxa de ocupação de cargos de gestão, por sexo, 2016



36 %

Fonte: Eurostat-EU



Evolução - mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2016 (%)

Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making - 2016

Os dados estatísticos da Comissão Europeia indicam que as mulheres representam 5,9% de CEO (Diretor/a Executivo/a).

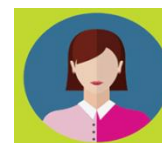
5,9% CEO

EU 2015

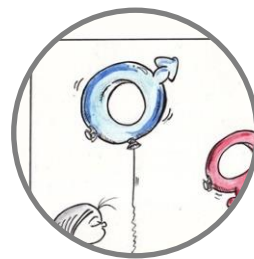


Em termos absolutos corresponde a 1 mulher CEO nas 17 empresas analisadas. No ano anterior não havia nenhuma.





PT 2015



Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making- 2016



Em 17 das maiores empresas em Portugal, as mulheres representam 14% dos membros do Conselho de Administração, numa proporção significativamente menor do que a média da UE, que é de 23,9%.

| | Portugal (17 empresas analisadas) | UE – 28 (612 empresas analisadas) |
|--|---|---|
| Presidente |  0% |  7,7% |
| Membro do Conselho de Administração |  14% |  23,9% |

Mulheres membros do Conselho de Administração nas 17 maiores empresas em Portugal e na UE-28, em 2016 (%)

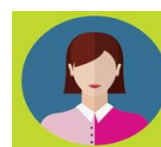
Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making- 2016

Em Portugal, em 2016, nenhuma mulher ocupava o cargo de Presidente do Conselho de Administração nas maiores empresas. Não obstante, em termos gerais, as mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentaram de 4%, em 2003, para 14%, em 2016.

EMPRESAS DO PSI 20



86%



14%

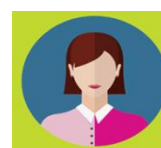
Mulheres e homens nos conselhos de administração das empresas do PSI 20

Fonte: EIGE/UE/2016

EMPRESAS COTADAS EM BOLSA



88%



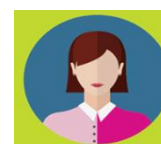
12%

Mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa (46 empresas abrangidas)



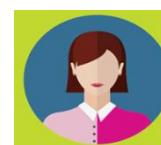
93%
Membros
Executivos

7%
Membros
Executivos

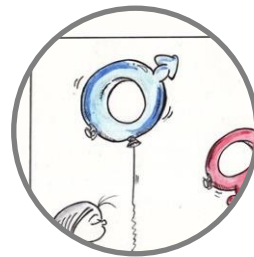


84%
Membros não
Executivos

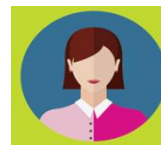
16%
Membros não
Executivos



Mulheres e homens entre os membros executivos e não executivos dos órgãos de administração das empresas cotadas em bolsa (46 empresas abrangidas)



89%



11%

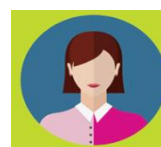
Mulheres e homens nos órgãos de fiscalização das empresas cotadas em bolsa (46 empresas abrangidas)

Fonte: CMVM (12.04.2017) e CIG/2017

SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL



72%



28%

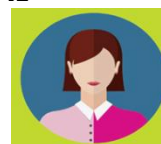
Mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas do setor Público Empresarial (169 empresas abrangidas)

Fonte: DGAEP/DGTF (31.12.2016 A 22.05.2017) e CIG/2017

SETOR PÚBLICO EMPRESARIAL LOCAL



80%

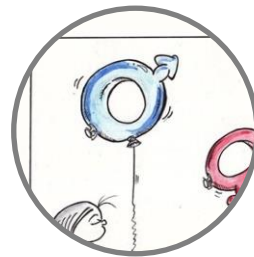


20%

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

Fonte: DGAL (31.12.2016 a 03.06.2017) e CIG/2017

A representação das mulheres nos órgãos de administração das empresas varia entre 12% nas empresas cotadas em bolsa e 28% no setor público empresarial.



Remunerações

De acordo com os dados do Eurostat, Portugal é um dos países onde o *gap* salarial entre mulheres e homens tem aumentado, tendo passado de 8,4%, em 2006, para 14,9%, em 2014, e 17,8%, em 2015.

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

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| Europa | 16,4 | 16,9 | 17,3 | 16,8 | 16,7 | 16,3 | 16,2 |
| Portugal | 12,8 | 12,9 | 15 | 13,3 | 14,9 | 17,8 | 17,5 |

Fonte: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2017

De acordo com os dados estatísticos relativos a 2015, a diferença salarial entre homens e mulheres persiste, sendo de 16,7% na remuneração média mensal e de 19,9% no ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), ambos em desfavor das mulheres.

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

| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Remuneração média mensal | 18 | 18 | 18,5 | 17,9 | 16,7 | 16,7 |
| Ganho médio mensal | 20,9 | 20,9 | 21,1 | 20,8 | 20 | 19,9 |

Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

Remuneração média de base (2016)



997,4€

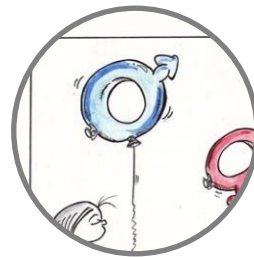
840,3€



Disparidade salarial: 157,1€

Remuneração média mensal de base, por sexo

Fonte: GEP/MTSSS



Conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal

A conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal é um elemento chave para a igualdade de género e uma condição essencial para aumentar e melhorar a participação de homens e mulheres no trabalho, para a sua realização profissional e familiar, bem como para o seu envolvimento mais equitativo nas responsabilidades familiares.

A flexibilidade de horários e o gozo das licenças parentais são duas medidas de apoio à conciliação.

Durante o ano de 2017, a CITE emitiu 747 pareceres, dos quais 663 tiveram origem em solicitações obrigatórias de entidades empregadoras com intenção de recusar a atribuição do regime de horário flexível e a tempo parcial a trabalhadores e a trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos.

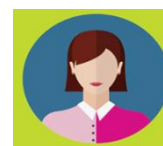
| Prévios a Intenção de recusa da entidade empregadora em conceder horário a tempo parcial | | | | Prévios a Intenção de recusa da entidade empregadora em conceder horário flexível | | | |
|--|------|------|-------------------|---|------|------|-------------------|
| Sexo | 2016 | 2017 | Variação absoluta | Sexo | 2016 | 2017 | Variação absoluta |
| Mulheres | 9 | 44 | +35 | Mulheres | 484 | 541 | +57 |
| Homens | 1 | 4 | +3 | Homens | 70 | 74 | +4 |
| Total | 10 | 48 | +38 | Total | 554 | 615 | +61 |

Fonte: CITE/2018

As mulheres e os homens que gozaram licença parental de 120/150 dias (2017)



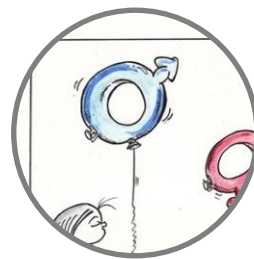
28.466



75.845

Fonte: INE;ISS-MTSSS

Continua a verificar-se a tendência para serem mais as mulheres do que os homens a solicitar horários que lhes permitam conciliar a atividade profissional com a vida familiar, assim como a destacarem-se, de forma assinalável, no gozo da licença parental de 120/150 dias.



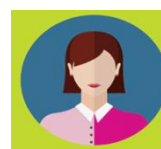
U sos do tempo

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

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



09h02m

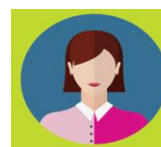


08h35m

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



02h38m

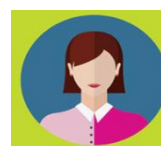


04h23m

Tempo médio de trabalho não pago, no último dia, por sexo – tarefas domésticas (horas, minutos)



01h54m

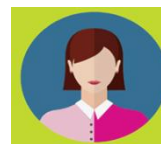


03h06m

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



02h19m



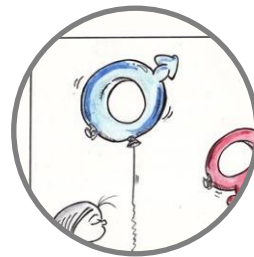
03h14m

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

O Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, em 2015, conclui que as mulheres continuam a ter a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados a crianças e a pessoas adultas dependentes, gastando diariamente mais 1 hora e 40 minutos nestas tarefas, comparativamente aos homens.

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

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



Ficha Técnica

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

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

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

Imagens: Cartoonista Emílio Morales Ruiz e União Europeia

Local e Data: CITE, 8 de março 2018

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