

2023

XXIII GOVERNO
CONSTITUCIONAL

A stylized human figure composed of a circle for the head and a larger shape for the body. The figure is split vertically: the left side is yellow and the right side is green. The head is also split vertically, with green on the left and yellow on the right. The figure is positioned in the center of the page, overlaid on a background of large, flowing, curved bands in shades of yellow and green. The text is centered over the figure.

**Relatório sobre o progresso da igualdade
entre mulheres e homens no trabalho, no
emprego e na formação profissional 2022**

Índice

Nota de abertura	9
Legislação aprovada entre 2019 e 2022	10
1 Educação e formação	13
1.1 Participação em educação e formação	13
1.1.1 Alunos/as matriculados/as em educação e formação	13
1.1.2 Taxa de escolarização por ciclo de estudos	16
1.2 Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida	20
1.3 Níveis de escolaridade da população residente em Portugal	21
1.4 Programa Qualifica	23
2 Mercado de Trabalho	26
2.1 Participação no Mercado de Trabalho	26
2.2 Emprego e Desemprego	28
2.3 Remunerações do Trabalho	43
2.4 Contratação Coletiva	50
2.4.1 O princípio da igualdade nas relações laborais	51
2.5 Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho	60
2.5.1 Associações sindicais	60
2.5.2 Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho	61
2.5.3 Comissões de trabalhadores e trabalhadoras	61
3 Políticas Ativas de Emprego	62
3.1 Medidas de Emprego	62
3.2 Medidas de Formação	63
3.3 Atividade e Recursos Humanos e Materiais do IEFP	64
4 Administração Pública e Setor Empresarial do Estado	66
4.1 Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional	70
5 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	71
5.1 Rede de equipamentos sociais de apoio à família	71
5.2 Licenças parentais	75
5.3 Organização do tempo de trabalho	78
6 Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no mercado de trabalho e emprego	83
6.1 Âmbito da CITE	83
6.2 Emissão de Pareceres	83
6.2.1 Emissão de pareceres prévios de solicitação obrigatória	85
6.2.2 Emissão de pareceres de outras naturezas	87
6.2.3 Queixas entradas na CITE	87
6.2.4 Análise a comunicações de caducidade de contratos de trabalho a termo e denúncia durante período experimental de contratos de trabalhadoras/es com responsabilidades familiares	89
6.2.5 Apreciação da Legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais e Decisões Arbitrais	90
6.3 Informação e apoio jurídico	91
6.3.1 Atendimento Presencial e por Linha Verde	91
6.3.2 Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal	95
6.4 Comunicação e divulgação de informação	96
6.5 Formação na área laboral de públicos estratégicos	96
6.5.1 Projeto nacional de ensino e formação a distância - Plataforma NAU	96
6.5.2 Programa operacional de inclusão social e emprego (POISE)	96
6.5.3 Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho	97

6.6	Projetos na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na área do trabalho	97
6.6.1	Projeto <i>Equality Platform and Standard</i>	97
6.6.2	Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género	99
6.6.3	Projeto o Valor do Trabalho Não Pago de Mulheres e de Homens – Trabalho de Cuidado e Tarefas Domésticas	100
6.6.4	Projeto Parents at Work	101
6.7	Outras atividades	102
6.8	iGen - Fórum Organizações para a Igualdade	102
6.9	Cooperação multilateral nas organizações internacionais.....	104
6.9.1	Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Europeias da EU	104
6.9.2	Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais	104
6.9.3	Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia	105
6.9.4	EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género	106
6.9.5	Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA).....	107
6.9.6	Cimeira Internacional da <i>World Family Organisation</i> (WFO)	107
6.10	Recursos Humanos e Orçamento.....	107
7	Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional	109
7.1	Âmbito da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).....	109
7.2	Atividade desenvolvida	109
7.3	Informação nas redes sociais	111
7.4	Simulador de compensações online.....	111
7.5	Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)	111
7.6	Serviço informativo e ações de sensibilização	111
7.6.1	Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT.....	112
8	Políticas Públicas na área da Igualdade de Género.....	114
8.1	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030) ...	114
8.2	Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho	115
8.2.1	Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa	115
8.2.2	Promoção da igualdade remuneratória	115
8.2.3	Número de Planos para a Igualdade comunicados no âmbito da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e recomendações emitidas pela CITE	117
9	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).....	119
9.1	Recursos Humanos.....	119
9.2	Recursos Materiais e Financeiros.....	119
10	Linhas de financiamento	121
10.1	Fundo Social Europeu.....	121
10.1.1	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE)	121
10.2	Organismo Intermédio CIG/EMIG- Estrutura de Missão para a Igualdade de Género	122
10.3	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021.....	125
10.3.1	Programa Conciliação e Igualdade de Género.....	125
10.4	Apoio Técnico e Financeiro às ONGM.....	127
	Acrónimos / Siglas	128

Índice Tabelas

Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo (Portugal; anos letivos 2017/2018 – 2021/22)...	13
Tabela 2 - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2017/18 – 2021/22) 2017/18 – 2021/22).....	15
Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2017/18 - 2021/22).....	16
Tabela 4 - Taxa real de escolarização, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2017/18 – 2021/22)	16
Tabela 5 - Taxa de retenção e desistência, nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2013/14 – 2021/22)	17
Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2013/14 - 2021/22).....	18
Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2012/13 – 2021/22).....	19
Tabela 8 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2012-2022)	19
Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2012-2022).....	19
Tabela 10 - Taxa de participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2012-2022.....	20
Tabela 11 - Taxa de participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2022	21
Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2022	21
Tabela 13 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo, por sexo	22
Tabela 14 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade	22
Tabela 15 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022.....	24
Tabela 16 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022	24
Tabela 17 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022.....	24
Tabela 18 - Distribuição do número acumulado de certificações em processos RVCC registadas nos Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022	25
Tabela 19 - Distribuição do número acumulado de inscrições em cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022.....	25
Tabela 20 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022.....	25
Tabela 21 - Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2022	25
Tabela 22 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2012-2022	30
Tabela 23 - Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2022.....	32
Tabela 24 - População empregada no grupo profissional “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2018 e 2022 (milhares e %)	38
Tabela 25 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2011-2022 (€).....	44
Tabela 26 - Convenções publicadas sobre Igualdade e não discriminação e parentalidade por subtema (2022-2021)	52
Tabela 27 - Convenções publicadas com o subtema Assédio moral (2022) por tipo de disposição	52
Tabela 28 - Lista de convenções publicadas com o subtema Assédio Moral em 2022	53
Tabela 29 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2022-2021)	56
Tabela 30 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2022-2021)	58

Tabela 31 - Convenções publicadas sobre o subtema Conciliação da Vida Familiar e Profissional, por tipo de disposição (2022)	59
Tabela 32 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2022	60
Tabela 33 - Representantes de trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2022.....	61
Tabela 34 - Membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2022	61
Tabela 35 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por sexo segundo a medida, 2022	62
Tabela 36 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2022	63
Tabela 37 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por sexo segundo a medida, 2022	64
Tabela 38 - Nº de efetivos ao serviço do IEF, por sexo, 31 de dezembro 2022	64
Tabela 39 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2022)	68
Tabela 40 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação.....	70
Tabela 41 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação	70
Tabela 42 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2022).....	77
Tabela 43 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2017-2021 (milhares).....	82
Tabela 44 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as.....	84
Tabela 45 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer de solicitação obrigatória	85
Tabela 46 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora	85
Tabela 47 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial.....	86
Tabela 48 - Dados relativos a pareceres prévio sobre flexibilidade de horário	86
Tabela 49 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental	87
Tabela 50 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2016 – 2022	87
Tabela 51 - N.º de participações para ação inspetiva enviadas às autoridades competentes (2012-2022) decorrentes de Processos de Queixa	89
Tabela 52 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade	92
Tabela 53 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade.....	92
Tabela 54 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional	93
Tabela 55 - Motivos de contacto de utentes com a CITE	93
Tabela 56 - Origem da informação sobre a CITE	94
Tabela 57 - N.º seguidores/as nas redes sociais da CITE no período de 2020- 2022	96
Tabela 58 - Ações de formação “Laboratórios de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no local de trabalho” em 2022	96
Tabela 59 - Representações nacionais da CITE	102
Tabela 60 – N.º de organizações por setor de atividade.....	103
Tabela 61 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2016-2022	107
Tabela 62 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da EU e outros (2016-2021).....	108
Tabela 63 - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2022)	111
Tabela 64 - Procedimentos coercivos e não coercivos no domínio das relações de trabalho, por matérias	111
Tabela 65 - N.º de acidentes de trabalho mortais e graves objeto de inquérito pela ACT, por sexo (2022)	113
Tabela 66 - Nº de Planos para a Igualdade para 2022, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas	117
Tabela 67 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas em 2022	118
Tabela 68 - Nº de Planos para a Igualdade para 2023, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas	118
Tabela 69 - Nº de Planos para a Igualdade comunicados e recomendações emitidas	118
Tabela 70 - Trabalhadores/as em funções no final de 2022 por grupos de pessoal.....	119

Tabela 71 - Execução Orçamental 2022 por Fonte de Financiamento.....	120
Tabela 72 - Nº de participantes apoiados FSE em 2022 por Eixo de Intervenção do PO ISE, segundo o sexo	121
Tabela 73 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2022	123

Índice de Figuras

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2022	12
Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2017/18 – 2021/2022).....	14
Figura 3 - Taxa de abandono precoce de educação e formação (Série 2021) em Portugal, por sexo, de 2012 a 2022	23
Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2022 (milhares)	26
Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2022.....	27
Figura 6 - População empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2022 (milhares)	28
Figura 7 - Taxa de emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2022	29
Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2018-2022.....	31
Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões (NUTS II-2013) e sexo, 2012-2022	32
Figura 10 - População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, 2012-2022 (milhares)	34
Figura 11 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2017-2021	35
Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação por profissões, segundo o sexo 2012-2022.....	36
Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2021 e 2022 (milhares)	37
Figura 14 - Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2021 e 2022 (milhares)	39
Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2022 (em % do total TCO)	40
Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2022	41
Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2022 (milhares).....	42
Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2022 (milhares)....	43
Figura 19 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2011-2021 (%).....	45
Figura 20 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2021 (%)	46
Figura 21 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por nível de escolaridade em Portugal, 2021 (%)	47
Figura 22 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por atividade económica da empresa em Portugal, 2021(%).....	48
Figura 23 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por NUTS II, da empresa em Portugal, 2021 (%)	49
Figura 24 - Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2022).....	57
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2022).....	66
Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2022).....	67
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2022).....	69
Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2022).....	69
Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2021	71
Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2021	72
Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2010-2021 (%)	72
Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2021.....	73
Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2021	74
Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2021	74
Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2022 (% no total das licenças das mulheres)....	78
Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2022(%)	79
Figura 37 - Evolução dos nº de pareceres emitidos e aprovados em tripartida (2013-2022).....	84
Figura 38 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 – 2022)	88

Figura 39 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2022)	90
Figura 40 - Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2012 - 2022	91
Figura 41 - Respostas Questionário de Satisfação do Atendimento Linha Verde, 2022	95
Figura 42 - Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 – 2022	95

Nota de abertura

Dando cumprimento à [Lei n.º 10/2001](#), de 21 de maio, deve o Governo enviar anualmente à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

O relatório, a ser apreciado pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo, deve conter os indicadores que, a nível nacional, incluam os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da citada Lei, com a alteração introduzida pela [Lei n.º 60/2018](#), de 21 de agosto¹, os seguintes:

- a) Os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de ações de fiscalização e de inspeção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- c) Os critérios observados na escolha das ações de fiscalização e de inspeção referidas na alínea anterior;
- d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por setor de atividade, assim como as áreas sobre que incidem;
- e) Informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Participaram na elaboração da presente edição deste relatório as seguintes entidades:

- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho;
- ANQEP, I.P. - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- CRL - Centro de Relações Laborais;
- DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público;
- DGE - Direção-Geral da Educação;
- DGEEC - Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência;
- DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento;
- IEFP, I.P. - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.;
- INA, I.P. - Instituto Nacional de Administração, I.P.;
- INE, I.P. - Instituto Nacional de Estatística, I.P.;
- I.I., I.P. - Instituto de Informática, I.P.;
- POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

¹ Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio (alínea e) do Art.º 1.º).

Legislação aprovada entre 2019 e 2022

Desde o ano de 1973, data em que foi aprovada a primeira legislação em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, com a criação da Comissão da Condição Feminina (CCF) em 1977, a qual viria mais tarde a impulsionar a criação, pelo Decreto-Lei n.º 392/1979, de 20 de setembro, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com o propósito de *“garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa”*, designadamente *“aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual...”*. Desde então, a CITE tem aumentado as suas competências. Acrescentando-se-lhe a missão de promover e concretizar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens, bem como a proteção da parentalidade. Desde medidas que versam a eliminação das discriminações laborais, a defesa dos direitos decorrentes das responsabilidades familiares e parentalidade, o assédio moral e sexual, a disparidade salarial, a representação equilibrada entre mulheres e homens em contexto laboral, culminando na prevenção da violência doméstica e proteção das vítimas em contexto laboral, muito se tem feito em Portugal em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sendo Portugal por diversas vezes referenciado, quer a nível europeu e internacional, como como exemplo de boa prática e modelo a seguir.

Assim, entre 2019 e 2021 foram aprovados os seguintes diplomas legais que tratam de matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional:

Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019, de 29 de janeiro - D.R., I Série, n.º 20/2019: Determina a adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2019, de 1 de fevereiro - D.R., I Série, n.º 23/2019: Recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização.

Resolução da Assembleia da República n.º 40/2019, de 20 de março - D.R., I Série, n.º 56/2019: Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

Lei n.º 26/2019, de 28 de março - D.R., I Série, n.º 62/2019: Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

Lei Orgânica n.º 1/2019, de 28 de março - D.R., I Série, n.º 63/2019: Segunda alteração à lei da paridade nos órgãos do poder político, aprovada pela Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto.

Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho - D.R., II Série, n.º 117/2019: Determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Lei n.º 45/2019, de 27 de junho - D.R., I Série, n.º 121/2019: Revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada.

Decreto-Lei n.º 85/2019, de 1 de julho - D.R., I Série, n.º 123/2019: Permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1.º dia do ano letivo.

[Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#) - D.R., I Série, n.º 169/2019: Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

[Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#) - D.R., I Série, n.º 169/2019: Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

[Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro](#) - D.R., I Série, n.º 171/2019: Aprova o Estatuto do Cuidador Informal, altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio. O Estatuto do Cuidador Informal (ECI) foi regulamentado pela [Portaria n.º 2/2020, de 10 janeiro](#) e [Portaria n.º 64/2020, de 10 de março](#). A Portaria n.º 256/2020, de 28 de outubro, procura simplificar o processo de reconhecimento do Estatuto do Cuidador Informal.

[Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro](#) - D.R., I Série, n.º 177/2019: Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

[Decreto-Lei n.º 172/2019, de 12 de dezembro](#) - D.R., I Série, n.º 239/2019: Altera o regime de adiamento de atos processuais, nas situações de maternidade, paternidade ou falecimento de familiar próximo dos solicitadores.

[Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março](#) - D. R., I Série, n.º 52/2020: Estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus — COVID 19. Revogado pelo artigo 2.º do [Decreto-Lei n.º 66-A/2022, de 30 de setembro](#).

[Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março](#) - D. R., 1º Suplemento, I Série, n.º 61/2020: Estabelece um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença COVID-19. – Revogado pelo artigo 2.º do [Decreto-Lei n.º 66-A/2022, de 30 de setembro](#).

[Lei n.º 2/2020, de 31 de março](#) - D. R., I Série, n.º 64/2020: Orçamento Estado 2020 estabelece no artigo 15.º que o orçamento dos serviços e organismos incorpora a perspetiva de género, identificando os programas, atividades ou medidas a submeter a análise do impacto de género em 2020.

[Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril](#) - D. R., 3º Suplemento, I Série, n.º 68/2020: Estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19. Revogado pelo artigo 2.º do [Decreto-Lei n.º 66-A/2022, de 30 de setembro](#).

[Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 15 de setembro](#) - D. R., II Série-C, n.º 180/2020: Prorroga os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do [Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho](#) - Entidades do setor empresarial do Estado, entidades do setor empresarial local e empresas cotadas: planos para a igualdade - prorrogação dos prazos da entrega.

[Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro](#) - D. R., 2º Suplemento, I Série, n.º 232/2020: Altera o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial e clarifica o regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família.

[Resolução da Assembleia da República n.º 35/2021, de 2 de fevereiro](#) - D. R., I Série, n.º. 22/2021: Recomenda ao Governo a adoção de medidas para travar o aumento das desigualdades estruturais de género desencadeadas pelos impactos socioeconómicos da COVID-19.

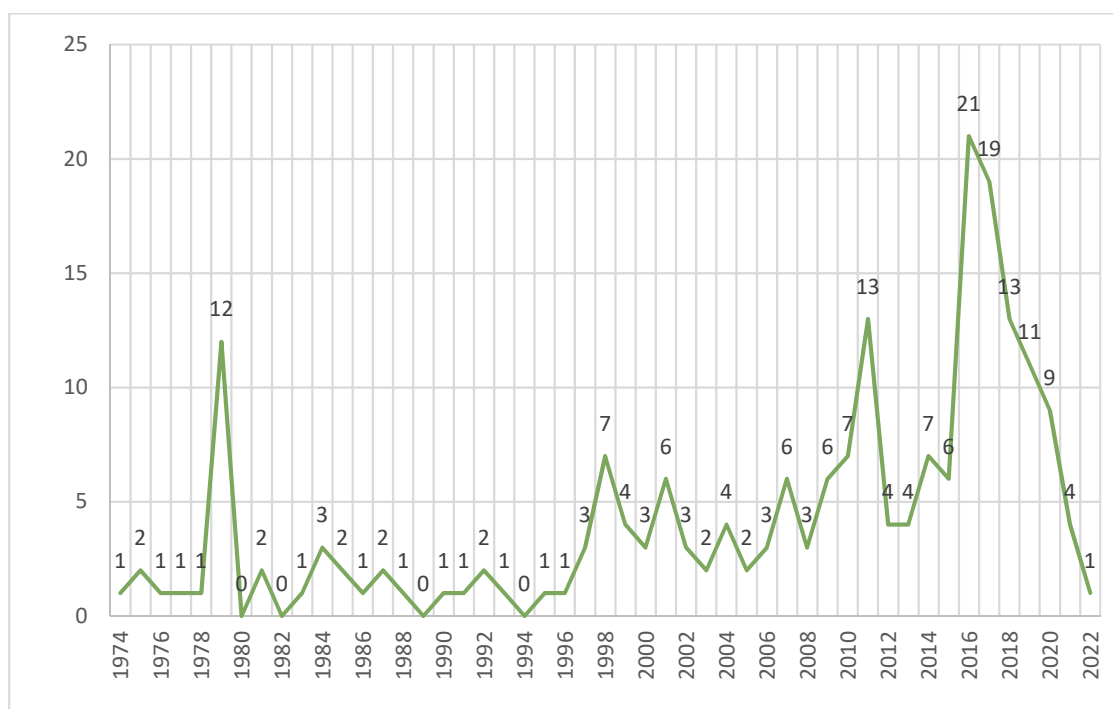
Despacho n.º 3379/2021, de 29 de março - D. R., II Série, n.º. 61/2021: Reforço do Programa Adaptar Social + para apoio às instituições particulares de solidariedade social ou legalmente equiparadas que detenham cooperação com o ISS, I. P., e entidades privadas que desenvolvam atividades de apoio social devidamente licenciadas.

Lei n.º 16/2021, de 6 de abril - D. R., I Série, n.º. 67/2021: Alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, que estabelece um conjunto de medidas de apoio no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais. Revogado pelo artigo 2.º da **Lei n.º 31/2023, de 04 de julho**.

Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro - D. R., I Série, n.º. 235/2021: Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Despacho n.º 13972/2022, de 5 de dezembro - D. R., II Série, n.º 233/2022, Série II: Atribuição da distinção «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens».

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2022



Fonte: CITE

1 Educação e formação

1.1 Participação em educação e formação

1.1.1 Alunos/as matriculados/as em educação e formação

Considerando as circunstâncias da situação de pandemia a que a comunidade esteve exposta, apresentam-se, em síntese, e em termos globais, os dados relativos ao ano letivo de 2021/22. O número de alunos/as matriculados/as, inscritos/as no sistema de ensino em Portugal, registou um crescimento, contrariando a tendência de decréscimo registada nos últimos anos, com um total de 2.025.082 alunos/as matriculados/as, sendo 1.012.077 homens e 1.013.005 mulheres.

Situação similar verificou-se na generalidade de todos os níveis da educação.

No ensino pré-escolar o número de alunos/as matriculadas aumentou em 7.970 (3.708 homens e 4.262 mulheres), assim como no ensino básico, no total de 4.281 alunos/as (734 homens e 3.547 mulheres), no secundário no total de 3.411 alunos/as (1.463 homens e 1.948 mulheres) e no secundário não superior com mais 524 alunos/as (211 homens e 313 mulheres).

Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo (Portugal; anos letivos 2017/2018 – 2021/22)

Nível de ensino/sexo		2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Total	Total	2.006.479	2.003.856	1.997.891	1.987.674	2.025.082
	Homens	1.012.660	1.007.844	1.004.359	997.635	1.012.077
	Mulheres	993.819	996.012	993.532	990.039	1.013.005
Educação pré-escolar	Total	240.231	243.719	251.108	251.060	259.030
	Homens	124.044	125.748	129.940	129.394	133.102
	Mulheres	116.187	117.971	121.168	121.666	125.928
Ensino básico	Total	987.704	970.229	950.864	926.042	930.323
	Homens	510.777	500.712	490.507	476.416	477.150
	Mulheres	476.927	469.517	460.357	449.626	453.173
Ensino secundário	Total	401.050	399.386	393.340	393.689	397.100
	Homens	202.447	201.231	198.063	197.500	198.963
	Mulheres	198.603	198.155	195.277	196.189	198.137
Ensino secundário não superior	Total	4.741	5.275	5.670	4.888	5.412
	Homens	3.157	3.493	3.671	3.181	3.392
	Mulheres	1.584	1.782	1.999	1.707	2.020
Ensino superior	Total	372.753	385.247	396.909	411.995	433.217
	Homens	172.235	176.660	182.178	191.144	199.470
	Mulheres	200.518	208.587	214.731	220.851	233.747

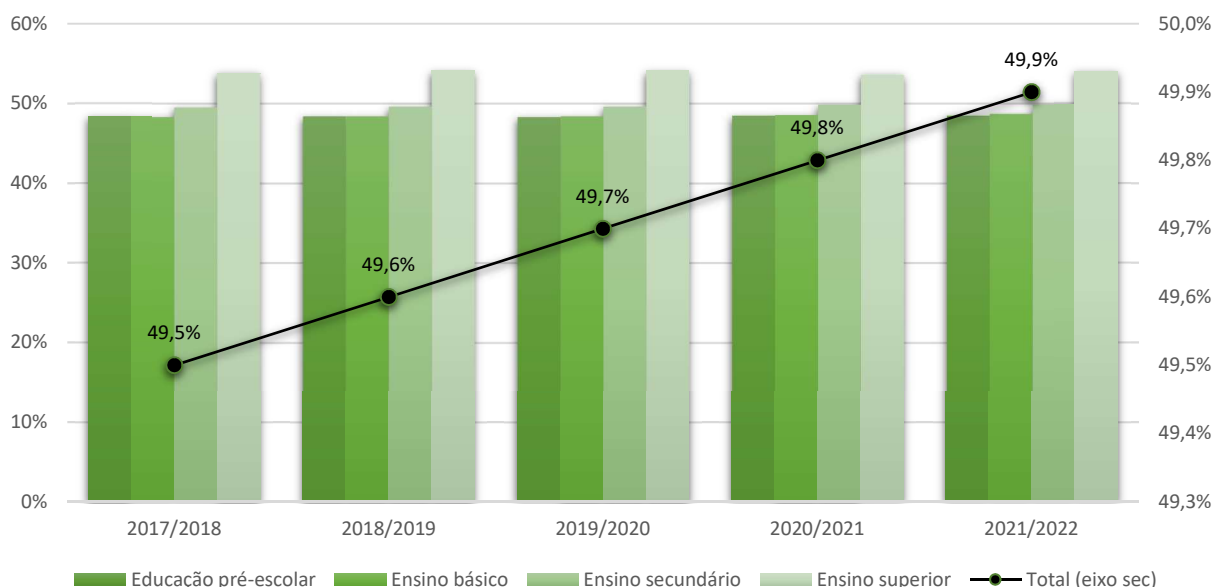
Fonte: DGEEC, julho 2023

Analisando o número de pessoas matriculadas no ensino superior, no período que compreende os anos letivos de 2011/2012 a 2021/2022, denota-se um aumento de 11,0% nas pessoas inscritas, com os homens a aumentarem 9,9% e as mulheres 12,0%.

No ano letivo 2021/2022, estavam inscritos/as no ensino superior 433.217 alunos/as, sendo que 233.747 eram mulheres e 199.470 homens. É, aliás, neste período que se verifica a maior diferença entre homens e mulheres na totalidade de pessoas inscritas no ensino superior.

É de realçar que o número de alunos/as tem vindo a aumentar de forma progressiva, sendo que nos primeiros graus de ensino as mulheres encontram-se menos representadas do que os homens matriculados, atingindo a paridade no ensino secundário, e ultrapassando o número dos homens no ensino superior, onde as mulheres representam 54,0% do total.

Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2017/18 – 2021/2022)



Fonte: DGEEC, julho 2022

Tal como em anos anteriores, os *cursos científicos-humanísticos/gerais* continuam a ser a oferta de educação e formação com maior procura pelos/as alunos/as do ensino secundário, representando em 2021/22 cerca de 52,7% do total de matrículas neste nível de ensino, seguindo-se os *cursos profissionais* com 28,6%. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos *cursos de aprendizagem* (17.381 alunos/as) nas ofertas orientadas para jovens e dos *cursos de educação e formação de adultos (EFA)* (26.273 alunos/as) e *RVCC* (20.369 alunos/as) nas ofertas orientadas para adultos.

Verifica-se que, à semelhança dos anos anteriores, os *cursos científicos-humanísticos/gerais* continuam a ser predominantemente frequentados por mulheres, enquanto nos *cursos profissionais* prevalecem os homens.

Tabela 2 - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2017/18 – 2021/22) 2017/18 – 2021/22)

Oferta de Educação e Formação		2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Total	Total	401.050	399.386	393.340	393.689	397.100
	Homens	202.447	201.231	198.063	197.500	198.963
	Mulheres	198.603	198.155	195.277	196.189	198.137
Cursos científico-humanísticos /gerais	Total	204.713	207.684	206.976	209.684	209.333
	Homens	92.371	93.799	93.217	94.394	93.878
	Mulheres	112.342	113.885	113.759	115.290	115.455
Cursos Tecnológicos c/planos próprios	Total	3.612	3.570	3.457	3.401	3.290
	Homens	1.944	1.878	1.826	1.785	1.765
	Mulheres	1.668	1.692	1.631	1.616	1.525
Cursos artísticos especializados ⁽¹⁾	Total	2.736	2.703	2.740	2.662	2.798
	Homens	787	794	784	742	758
	Mulheres	1.949	1.909	1.956	1.920	2.040
Cursos profissionais	Total	116.722	115.981	116.305	115.135	113.750
	Homens	67.910	68.094	68.669	69.063	69.170
	Mulheres	48.812	47.887	47.636	46.072	44.580
Cursos de aprendizagem	Total	21.869	20.860	20.674	18.688	17.381
	Homens	14.230	13.516	12.728	11.361	10.788
	Mulheres	7.639	7.344	7.946	7.327	6.593
Cursos vocacionais	Total	846	-	-	-	-
	Homens	558	-	-	-	-
	Mulheres	288	-	-	-	-
Cursos CEF	Total	460	435	475	440	466
	Homens	233	226	281	244	257
	Mulheres	227	209	194	196	209
Cursos EFA	Total	23.113	21.489	17.810	19.964	26.273
	Homens	10.398	9.516	8.022	8.255	10.754
	Mulheres	12.715	11.973	9.788	11.709	15.519
Recorrente	Total	7.589	7.078	6.653	3.887	2.392
	Homens	4.209	3.944	3.642	2.093	1.400
	Mulheres	3.380	3.134	3.011	1.794	992
RVCC	Total	18.998	18.986	17.451	18.858	20.369
	Homens	9.677	9.257	8.561	9.169	9.760
	Mulheres	9.321	9.729	8.890	9.689	10.609
Formações modulares	Total	392	600	799	970	1.048
	Homens	130	207	333	394	433
	Mulheres	262	393	466	576	615

Nota: (-) O fenómeno não existe ou valor nulo; (1) Cursos artísticos especializados, em regime integrado

Fonte: DGEEC, julho de 2023

Em 2021/22, inscreveram-se em estabelecimentos de *ensino superior*, em todos os níveis de formação, um total de 190.719 alunos/as.

Mantendo a tendência verificada ao longo dos anos, no ano letivo de 2021/22, a proporção de mulheres inscritas, no 1.º ano e pela primeira vez, em estabelecimentos de *ensino superior*, é mais elevada em que a dos homens (53,5% - 102.124M e 46,4% - 88.595H).

Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2017/18 - 2021/22)

Sexo	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Total	122.811	126.345	133.322	144.528	190.719
Homens	55.214	56.057	59.604	66.266	88.595
Mulheres	67.597	70.288	73.718	78.262	102.124

Fonte: DGEEC, julho de 2023

1.1.2 Taxa de escolarização por ciclo de estudos

Em comparação com o ano letivo anterior, há a destacar que a generalidade das taxas de escolarização registou uma ligeira diminuição. Já a taxa de escolarização no *ensino secundário*, em particular, tem vindo progressivamente a aumentar.

Tabela 4 - Taxa real de escolarização, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2017/18 – 2021/22)

Nível de ensino e ciclo de estudos		2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	
Educação pré-escolar	Total	90,1%	92,2%	92,8%	90,4%	93,2%	
	Homens	90,8%	92,5%	93,4%	90,8%	93,1%	
	Mulheres	90,8%	91,8%	92,2%	89,9%	93,2%	
Ensino básico	1.º Ciclo	Total	95,7%	95,7%	97,1%	97,4%	100%
		Homens	95,5%	95,5%	96,8%	96,9%	100%
		Mulheres	95,9%	95,9%	97,4%	97,9%	100%
	2.º Ciclo	Total	89,1%	89,1%	90,2%	89,1%	90,8%
		Homens	88,3%	88,3%	89,5%	88,1%	90,0%
		Mulheres	90,1%	90,1%	91,1%	89,9%	91,7%
	3.º Ciclo	Total	89,1%	89,1%	90,8%	91,9%	94,1%
		Homens	87,3%	87,3%	89,4%	90,9%	93,5%
		Mulheres	91,1%	91,1%	92,2%	93,1%	94,8%
Ensino secundário	Total	79,3%	81,5%	82,9%	85,1%	88,6%	
	Homens	73,8%	77,9%	79,2%	82,0%	85,8%	
	Mulheres	81,5%	85,3%	86,8%	88,3%	91,5%	
Ensino superior	Total	35,6%	36,4%	37,6%	40,7%	-	
	Homens	30,7%	31,5%	32,6%	35,7%	-	
	Mulheres	40,7%	41,5%	42,7%	45,9%	-	

Fonte: DGEEC, julho de 2023

Tabela 5 - Taxa de retenção e desistência, nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2013/14 – 2021/22)

Nível de ensino e ciclo de estudos		2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	
Ensino básico	Total	Total	10,0%	7,9%	6,6%	5,1%	5,5%	3,8%	2,2%	3,1%	3,0%
		Homens	11,6%	9,2%	7,8%	6,1%	6,7%	4,5%	2,6%	3,7%	3,5%
		Mulheres	8,3%	6,6%	5,3%	4,0%	4,3%	3,0%	1,8%	2,5%	2,5%
	1.º Ciclo	Total	5,0%	4,1%	3,7%	2,8%	3,0%	2,1%	1,4%	2,1%	1,7%
		Homens	5,5%	4,5%	4,2%	3,1%	3,3%	2,3%	1,5%	2,3%	1,9%
		Mulheres	4,4%	3,6%	3,3%	2,45	2,6%	1,9%	1,3%	1,9%	1,6%
	2.º Ciclo	Total	11,4%	8,6%	6,7%	5,35	5,8%	3,8%	2,4%	3,3%	3,2%
		Homens	14,1%	10,6%	8,5%	6,7%	7,5%	4,8%	2,8%	3,9%	3,7%
		Mulheres	8,4%	6,3%	4,8%	3,8%	4,0%	2,8%	1,9%	2,5%	2,6%
	3.º Ciclo	Total	15,1%	12,3%	10,0%	7,8%	8,5%	5,8%	3,0%	4,3%	4,4%
		Homens	17,3%	14,0%	11,9%	9,4%	10,3%	7,0%	3,6%	5,3%	5,3%
		Mulheres	12,9%	10,5%	8,0%	6,1%	6,6%	4,5%	2,4%	3,3%	3,6%
Ensino secundário	Total	18,5%	16,6%	15,7%	13,9%	15,1%	13,1%	8,5%	8,3%	8,4%	
	Homens	20,6%	18,7%	18,0%	15,8%	17,1%	14,8%	9,9%	9,8%	9,5%	
	Mulheres	16,4%	14,5%	13,5%	11,9%	13,0%	11,4%	7,1%	6,8%	7,3%	

Fonte: DGEEC, julho de 2023

Relativamente à taxa de retenção e desistência nos ensinos básico e secundário, no ano letivo 2021/22, mantem-se a tendência de evolução no sentido da diminuição já verificada nos anos anteriores, com exceção do terceiro ciclo, onde se verifica um ligeiro aumento da retenção/desistência nos últimos 3 anos.

Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2013/14 - 2021/22)

Oferta de educação e formação		2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	
Total	Homens	39.416	42.291	45.731	47.103	48.182	53.787	53.281	54.472	
	Mulheres	45.365	47.359	50.635	53.187	54.602	57.270	57.643	59.012	
12.º Ano	Cursos científico-humanísticos / gerais	Homens	18.555	19.667	20.637	19.667	21.280	24.707	25.675	25.622
		Mulheres	25.494	27.645	27.728	27.645	28.501	31.394	33.426	33.110
	Cursos tecnológicos com Planos Próprios	Homens	563	598	613	598	623	569	561	570
		Mulheres	477	556	593	556	541	526	551	492
	Artístico especializado ⁽¹⁾	Homens	197	202	184	202	183	236	237	204
		Mulheres	488	532	461	532	547	549	565	607
Cursos profissionais	Homens	12.847	13.074	13.419	14.523	14.692	16.025	16.568	16.998	
	Mulheres	11.563	11.928	11.772	12.408	12.338	12.579	12.414	12.951	
Cursos de aprendizagem	Homens	-	1.661	1.544	1.248	835	2.789	2.347	2.066	
	Mulheres	-	1.086	875	762	510	1.642	1.430	1.106	
Cursos vocacionais	Homens	135	454	1.190	340	-	-	-	-	
	Mulheres	56	336	954	175	-	-	-	-	
Cursos CEF - Tipos 5 e 6	Homens	101	106	123	106	143	155	128	165	
	Mulheres	69	121	114	139	146	134	136	154	
Cursos EFA	Homens	4.047	3.736	3.510	3.942	3.478	2.847	2.176	2.826	
	Mulheres	4.496	3.825	3.859	4.699	4.641	3.709	3.113	4.082	
Recorrente	Homens	2.434	2.105	2.102	2.246	2.060	1.888	799	801	
	Mulheres	2.251	1.891	1.883	1.960	1.776	1.641	667	596	
RVCC	Homens	468	1.656	2.315	4.143	4.768	4.366	4.525	4.825	
	Mulheres	388	1.378	2.273	4.162	5.390	4.882	5.026	5.399	
Formações modulares	Homens	69	49	94	88	120	205	275	395	
	Mulheres	83	91	123	149	212	214	315	515	

Notas: (1) Cursos artísticos especializados, em regime integrado | (-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Fonte: DGEEC, julho de 2022.

Como se pode verificar na tabela 6, o maior número de conclusões no ensino secundário reflete-se nos cursos científico-humanísticos e nos cursos profissionais, sendo que, no primeiro, existe uma maior percentagem de mulheres e, no segundo, de homens.

No ano letivo de 2021/22, os estabelecimentos de ensino superior emitiram 89.640 diplomas (mais 1.289 do que no ano letivo anterior) relativos aos ciclos de estudos conferentes de nível CITE² de ensino superior. Neste ano letivo, a taxa de feminização de diplomados/as, no ensino superior, foi de 57,9 %.

Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2012/13 – 2021/22)

Sexo	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Total	78.947	74.129	74.757	73.086	77.034	79.849	81.138	85.799	90.929	89.640
Homens	32.124	30.463	30.411	30.208	32.422	33.401	33.869	35.952	37.691	37.770
Mulheres	46.823	43.666	44.346	42.878	44.612	46.448	47.269	49.847	53.229	51.870

Fonte: DGEEC, julho de 2023

A taxa de abandono escolar precoce, em 2022, manteve um valor baixo, de 6,0%, tendo este indicador reduzido para menos de metade no período de 5 anos. Se analisarmos apenas o sexo feminino, verifica-se o valor de 3,9%, abaixo da meta europeia definida para Portugal para este indicador. Portugal sofreu o decréscimo mais significativo de todos os países da União Europeia, onde este indicador teve uma redução muito ligeira, de apenas 11,0% para 9,6% nos últimos cinco anos.

Tabela 8 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2012-2022)

Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	20,5%	18,9%	17,4%	13,7%	14,0%	12,6%	11,8%	10,6%	8,9%	5,9%	6,0%
Homens	26,9%	23,4%	20,7%	16,4%	17,4%	15,3%	14,7%	13,7%	12,6%	7,7%	7,9%
Mulheres	14,0%	14,3%	14,1%	11,0%	10,5%	9,7%	8,7%	7,4%	5,1%	4,1%	3,9%

Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey (dados extraídos a 07/08/23)

Portugal deverá atingir as metas de qualificação de longo prazo que visam, até 2030, uma taxa média de frequência no ensino superior de seis em cada dez jovens com 20 anos e atingir 50,0% de graduados de ensino superior na faixa etária dos 30-34 anos. Em 2022, a taxa de escolaridade do ensino superior da população residente entre os 30 e os 34 anos atingiu 43,0%.

Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2012-2022)

Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	27,8%	30,0%	31,3%	31,9%	34,6%	33,5%	33,5%	36,2%	39,6%	43,7%	43,0%
Homens	24,3%	24,0%	23,2%	23,3%	27,3%	26,2%	24,1%	29,5%	31,6%	36,5%	35,9%
Mulheres	31,0%	35,7%	38,9%	40,1%	41,6%	40,4%	42,5%	45,1%	47,3%	50,8%	50,0%

Fonte: INE, Inquérito ao emprego (séries - 2021)

² A Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE) (2011) pertence à família das classificações económicas e sociais internacionais das Nações Unidas aplicáveis nas estatísticas à escala mundial para recolha, compilação e análise de dados comparáveis internacionalmente. A Classificação Internacional Tipo da Educação constitui a classificação de referência que permite organizar os programas de educação e as correspondentes qualificações por níveis de escolaridade e áreas de estudo. A Classificação Internacional Tipo da Educação resulta de um acordo internacional e foi adotada formalmente pela Conferência Geral dos Estados-Membros da UNESCO. Consultado em 10/07/2022 em [http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF](http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF)

1.2 Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida

A taxa de participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida (ALV), entre 2012 e 2022, começa por apresentar, em 2012, um valor superior (10,5%) ao verificado ao nível dos países da UE27 (9,2%). Posteriormente, e até 2020, a média da UE27 apresenta valores mais elevados e, em 2020, Portugal volta a registar uma taxa mais elevada (10,1%) do que a média dos países da UE27 (9,1%). Nos dois anos seguintes, a taxa de participação em ALV em Portugal manteve-se sempre acima da taxa de participação em ALV da UE27. Em 2022, Portugal apresentava mais 1,9 p.p. do que a média da UE27 (13,8% contra 11,9%).

Cabe, ainda, destacar que a taxa de participação das mulheres em ALV, tanto em Portugal como na UE27, foi sempre mais elevada do que a dos homens. Enquanto na UE a diferença na taxa de participação entre homens e mulheres se situou sempre entre o mínimo de 1,4 p.p. (em 2012) e um máximo de 2,2 p.p. (em 2019), em Portugal as diferenças não foram tão significativas, tendo nos anos de 2015 e 2016 se registado uma diferença de apenas 0,1 p.p.. A maior diferença entre sexos nesta taxa em Portugal verificou-se em 2021, quando a participação das mulheres foi superior em 1,7 p.p. à dos homens. Em 2022, os homens apresentaram uma taxa de ALV de 13,2% e as mulheres de 14,2%, com a diferença a situar-se em 1,0 p.p.

Tabela 10 - Taxa de participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2012-2022

Taxa de Participação em ALV		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ^(b)	2022
União Europeia	Total	9,2%	10,7%	10,80%	10,7%	10,8%	10,9%	11,1%	11,3%	9,1%	10,8%	11,9%
	Homens	8,5%	9,7%	9,9%	9,7%	9,8%	10,1%	10,1%	10,2%	8,3%	10,1%	10,8%
	Mulheres	9,9%	11,6%	11,8%	11,7%	11,7%	11,9%	12,2%	12,4%	10,1%	11,6%	12,9%
Portugal	Total	10,5%	9,7%	9,6%	9,7%	9,6%	9,8%	10,3%	10,5%	10,1%	12,9%	13,8%
	Homens	10,1%	9,3%	9,3%	9,7%	9,6%	9,6%	9,8%	10,3%	9,6%	12,1%	13,2%
	Mulheres	10,9%	10,1%	9,9%	9,8%	9,7%	10,1%	10,8%	10,7%	10,4%	13,7%	14,2%

Notas: (b – quebra de série)

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (dados extraídos a 05/05/2023)

Analisando a taxa de participação em atividades de ALV por níveis de escolaridade, verifica-se que quanto maior o nível de escolaridade, maior a participação em atividades ALV. Esta tendência verifica-se tanto entre os países da UE27, como em Portugal, onde a proporção da população adulta (25 aos 64 anos), com ensino superior que participa em atividades ALV, atingiu os 24,4%, sendo bastante mais elevada do que a que completou até ao 3.º ciclo do ensino básico (5,1%).

Tabela 11 - Taxa de participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2022

	Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
União Europeia	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	4,8%	4,7%
	Ensino Secundário e pós-secundário	8,8%	9,3%
	Ensino Superior	17,9%	21,4%
Portugal	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	5,7%	5,1%
	Ensino Secundário e pós-secundário	15,6%	12,5%
	Ensino Superior	23,5%	24,4%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (dados extraídos a 05/05/2023)

Na média dos países da UE27 verifica-se uma maior participação em atividades de ALV das mulheres com o ensino secundário e superior, e dos homens com o nível de escolaridade mais baixo. Em Portugal, as mulheres que mais participam em atividades de ALV são as detentoras do ensino superior, tendo os homens maior participação em ALV do que as mulheres nos restantes níveis.

Analisando a taxa de participação em atividades de ALV de acordo com a situação face ao emprego, verifica-se que homens e mulheres tem uma participação diferente quando comparamos Portugal com a média dos países da UE27. Enquanto na média dos países da UE as mulheres têm uma maior taxa de participação entre a população ativa, a população empregada e a desempregada, os homens apenas têm taxas de participação superiores às das mulheres na população inativa. No que se refere a Portugal, as mulheres apenas têm taxas de participação superiores às dos homens entre a população ativa, sendo inferiores nos restantes grupos.

Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2022

	Situação face ao emprego	Homens	Mulheres
União Europeia	População ativa	11,1%	14,5%
	População empregada	11,1%	14,5%
	População desempregada	11,3%	15,1%
	População inativa	9,7%	8,1%
Portugal	População ativa	13,1%	15,2%
	População empregada	12,8%	15,1%
	População desempregada	18,5%	19,7%
	População inativa	14,7%	9,4%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (dados extraídos a 05/05/2023)

1.3 Níveis de escolaridade da população residente em Portugal

Em Portugal, a população residente com idade situada entre os 16 e 89 anos, possui, na sua maioria, níveis de escolaridade inferiores ou iguais ao 3.º ciclo do ensino básico. Contudo, no período em análise, entre 2012 e 2022, verificou-se um decréscimo de 17,9 p.p. da população com níveis de escolaridade mais baixo, passando de 67,6% para 49,8%.

Por outro lado, a população com escolaridade ao nível do ensino secundário e pós-secundário aumentou 8,0 p.p., de 17,8% para 25,8%, com maior incidência nos homens (+10,0 p.p., passando de 17,7% para 27,7%), face às mulheres (+6,2 p.p., de 17,9% para 24,1%).

Em relação à população com ensino superior, também se registou um aumento (+9,9 p.p.) em igual período, tendo as mulheres (+11,5 p.p.) registado um maior aumento face aos homens (+8,1 p.p.), passando de 16,4% para 27,9% e de 12,5% para 20,6%, respetivamente.

Tabela 13 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo, por sexo

Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Até ao Ensino básico - 3.º ciclo	Total	67,6%	65,9%	63,7%	62,2%	61,1%	60,1%	58,6%	56,9%	54,1%	50,5%	49,8%
	Homens	69,7%	68,1%	66,1%	64,1%	62,8%	62,3%	61,1%	58,9%	55,6%	52,1%	51,7%
	Mulheres	65,7%	63,9%	61,7%	60,7%	59,5%	58,1%	56,4%	55,2%	52,8%	49,1%	48,1%
Ensino Secundário e pós-secundário	Total	17,8%	18,9%	19,5%	20,3%	20,8%	21,5%	22,3%	23,1%	24,3%	25,4%	25,8%
	Homens	17,7%	19,4%	20,2%	21,5%	22,1%	22,6%	23,3%	24,3%	26,5%	28,1%	27,7%
	Mulheres	17,9%	18,4%	18,9%	19,3%	19,7%	20,5%	21,4%	22,1%	22,4%	23,2%	24,1%
Ensino Superior	Total	14,6%	15,3%	16,8%	17,5%	18,1%	18,5%	19,1%	20,1%	21,6%	24,1%	24,5%
	Homens	12,5%	12,6%	13,8%	14,6%	15,1%	15,1%	15,6%	16,8%	17,9%	20,1%	20,6%
	Mulheres	16,4%	17,7%	19,4%	20,1%	20,8%	21,4%	22,1%	22,7%	24,8%	27,8%	27,9%

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tendo em conta o peso relativo entre homens e mulheres em 2022, a grande diferença situa-se ao nível do ensino superior, onde as mulheres predominam (60,7% contra 39,3% dos homens), verificando-se, inclusive, uma diminuição do peso relativo dos homens de -1,2 p.p. face ao ano de 2012.

Em relação aos restantes níveis de escolaridade, observa-se, também, uma maior representatividade das mulheres ao nível do ensino básico. Os homens, por sua vez, apresentam um maior peso relativo face às mulheres ao nível do ensino secundário. No entanto, as diferenças entre homens e mulheres nestes dois níveis de escolaridade não são relevantes.

Tabela 14 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade

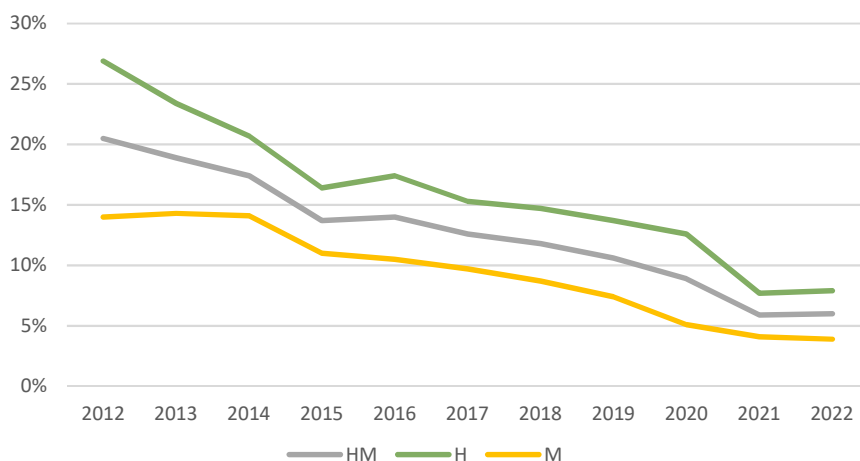
Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Até ao Ensino básico - 3.º ciclo	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Homens	48,6%	48,6%	48,5%	48,1%	48,1%	48,6%	48,8%	48,3%	47,9%	48,3%	48,5%
	Mulheres	51,4%	51,4%	51,5%	51,9%	51,9%	51,4%	51,2%	51,7%	52,1%	51,7%	51,5%
Ensino Secundário e pós-secundário	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Homens	46,9%	48,3%	48,5%	49,5%	49,5%	49,1%	48,9%	49,1%	50,8%	51,5%	50,2%
	Mulheres	53,1%	51,7%	51,5%	50,5%	50,5%	50,9%	51,1%	51,1%	49,2%	48,5%	49,8%
Ensino Superior	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Homens	40,5%	38,7%	38,6%	39,1%	39,1%	38,3%	38,2%	39,4%	38,7%	38,7%	39,3%
	Mulheres	59,5%	61,3%	61,4%	60,9%	60,9%	61,7%	61,8%	60,6%	61,3%	61,3%	60,7%

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de abandono precoce da educação e formação baixou 14,5 p.p. entre 2012 e 2022, com uma diminuição mais acentuada nos homens (-19,0 p.p.) do que nas mulheres (-10,1 p.p.). Em 2022, esta taxa foi de 6,1%, com os homens a apresentarem um valor (7,9%) cerca do dobro da das mulheres (3,9%). Entre 2021 e 2022, observou-se um acréscimo de 0,1 p.p., incidindo apenas no sexo masculino (mais 0,2 p.p.) uma vez que a relativa às pessoas do sexo feminino diminuiu 0,2 p.p.

Comparando com a taxa média dos 27 países da União Europeia, verifica-se que a taxa portuguesa foi sempre superior à média da UE27 até 2019, em 2020 a taxa portuguesa passou a estar 1,0 p.p. abaixo da taxa da UE27 (9,9 p.p.). A diferença aumentou em 2022, quando a taxa portuguesa foi 3,6 p.p. inferior à da média da UE27 (9,6%), com maior diferença entre as mulheres portuguesas que têm uma taxa (-4,1 p.p.) abaixo da verificada na UE27 (8,1%). A taxa de abandono precoce da educação e formação dos homens em Portugal, em 2022, também ficou abaixo (-3,2 p.p.) da média da UE27 (11,1%).

Figura 3 - Taxa de abandono precoce de educação e formação (Série 2021) em Portugal, por sexo, de 2012 a 2022



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

1.4 Programa Qualifica

O Programa Qualifica, em implementação desde 2017, constitui uma estratégia integrada de educação e formação com o objetivo de revitalizar as modalidades de qualificação dirigidas a adultos, integradas no Sistema Nacional de Qualificações. Além de promover o investimento na aproximação das pessoas adultas à qualificação, este Programa é, também, um instrumento de promoção do reconhecimento de competências e aprendizagens e, ao mesmo tempo, da adequação dos percursos formativos aos perfis e necessidades individuais.

Um dos eixos fundamentais para a concretização do Programa Qualifica é o funcionamento de uma rede nacional de centros especializados em qualificação de adultos que, no final de 2022, integra 316 Centros Qualifica. Estes Centros são responsáveis por assegurar a informação, a orientação e o encaminhamento de candidatos/as para modalidades de formação e o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida.

A rede de Centros Qualifica integra os 9 Centros Qualifica AP, que reforçam a rede já existente, e têm como principal objetivo dotar os trabalhadores e as trabalhadoras da Administração Pública das

qualificações e competências que potenciem o desenvolvimento dos seus percursos profissionais, possibilitando a sua integração em respostas de qualificação ajustadas às necessidades dos diferentes órgãos e serviços da Administração Pública.

Em dezembro de 2022, o Programa Qualifica registou quase 900 mil inscrições de adultos em Centros Qualifica, desde o ano em que se iniciou. Relativamente ao perfil dos adultos que se inscrevem nos Centros Qualifica, 505.352 são mulheres, o que corresponde a 58,0% do total.

Tabela 15 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022

Sexo	Nº	%
Total	869.958	100,0%
Homens	364.606	42,0%
Mulheres	505.352	58,0%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2022)

O peso maioritário das mulheres mantém-se desde o início do Programa e, com pequenas variações, também se reflete nos encaminhamentos realizados por Centros Qualifica, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 16 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022

Sexo	Nº	%
Total	772.238	100,0%
Homens	321.735	42,0%
Mulheres	450.503	58,0%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2022)

No que diz respeito aos encaminhamentos registados nos Centros Qualifica, quer para formação, quer globalmente registam maior número, quer para RVCC, a percentagem de mulheres situa-se entre os 59,0% (347.176) e os 55,0% (103.327), e a percentagem de homens situa-se entre 41,0% (238.463) e 45,0% (83.272), respetivamente.

Tabela 17 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022

Sexo	Formação		RVCC		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	585.639	100,0%	186.599	100,0%	772.238	100,0%
Homens	238.463	41,0%	83.272	45,0%	321.735	42,0%
Mulheres	347.176	59,0%	103.327	55,0%	450.503	58,0%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2022)

Nas certificações em RVCC, destaca-se a percentagem de mulheres com certificação em RVCC profissional (68,0%) relativamente aos homens (32,0%). As cinco qualificações que registam um maior volume de certificações em RVCC profissional são, no caso das mulheres, Agente em Geriatria (3.661), Técnico/a de Ação Educativa (2.939), Técnico/a Administrativo/a (1.255), Técnico/a de Apoio Familiar e

de Apoio à Comunidade (1.229) e Costureiro/a Industrial de Tecidos (1.212) e, no caso dos homens, Eletricista de Instalações (1.096), Bombeiro/a (987), Técnico/a de Obra/Condutor/a de Obra (554), Técnico/a de Proteção Civil (459) e Técnico/a de Eletrotécnica (304).

Tabela 18 - Distribuição do número acumulado de certificações em processos RVCC registadas nos Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022

Sexo	Escolar				Profissional				Total	
	Parciais	Totais	Nº	%	Parciais	Totais	Nº	%	Nº	%
Total	1.263	61.106	62.369	100,0%	4.638	19.791	24.429	100,0%	86.798	100,0%
Homens	551	28.055	28.606	46,0%	1.985	5.711	7.696	32,0%	36.302	42,0%
Mulheres	712	33.051	33.763	54,0%	2.653	14.080	16.733	68,0%	50.496	58,0%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2022)

Nas inscrições e certificações em cursos EFA confirma-se também a maior percentagem de mulheres do que de homens (59,0%), conforme se observa nas tabelas abaixo.

Tabela 19 - Distribuição do número acumulado de inscrições em cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022

Sexo	Nº	%
Total	196.540	100,0%
Homens	80.514	41,0%
Mulheres	116.026	59,0%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2022)

Tabela 20 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2022

Sexo	Nº	%
Total	134.286	100,0%
Homens	55.588	41,0%
Mulheres	78.698	59,0%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2022)

Em síntese, decorrente de encaminhamento por Centro Qualifica para várias modalidades de qualificação (RVCC, cursos EFA, DL 3573 e CTC4), 72.241 mulheres e 49.836 homens já obtiveram uma certificação total e melhoraram as suas qualificações, como mostra o quadro infra. A maioria - 62.451 adultos - obteve o nível secundário de educação.

Tabela 21 - Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2022

Certificações Totais	Sexo	
	Homens	Mulheres
Total	49.836	72.241
Ensino Básico	11.350	15.840
Ensino Secundário	28.914	33.537
Ensino Profissional - Nível 2	3.239	8.473
Ensino Profissional - Nível 4	6.333	14.391

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2022)

2 Mercado de Trabalho

2.1 Participação no Mercado de Trabalho³

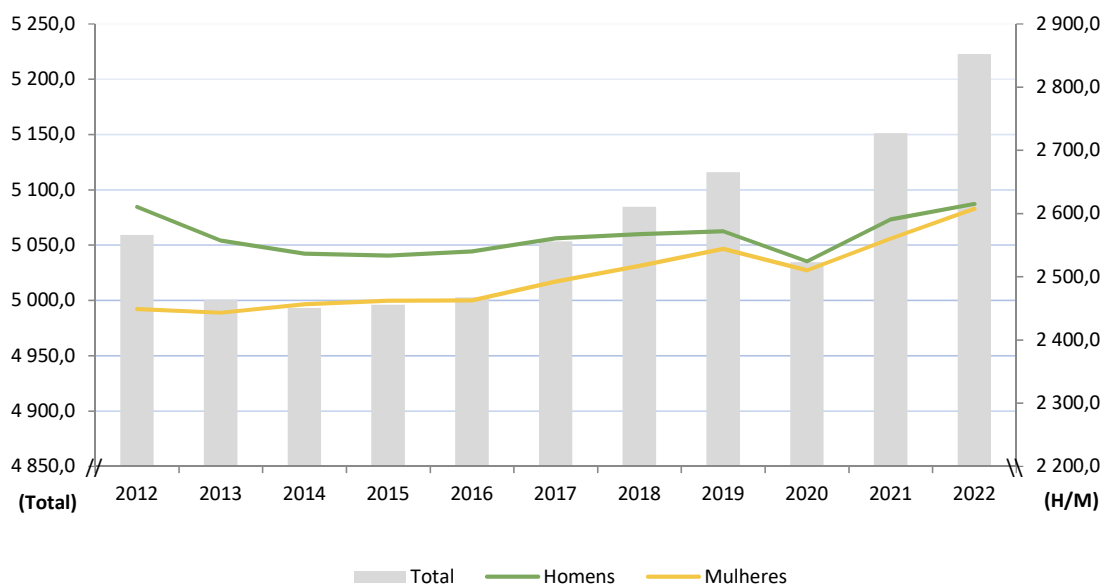
Em 2022, a população ativa dos 16 aos 89 anos em Portugal foi estimada em 5.222,6 milhares de pessoas, das quais 50,1% homens e 49,9% de mulheres. Em relação ao ano anterior, verificou-se um aumento de 71,5 mil pessoas, tendo esse aumento sido maior nas mulheres (47,3 mil) do que nos homens (24,3 mil).

A população ativa e a taxa de atividade do grupo dos 16 aos 89 anos, entre 2021 e 2022, registaram algumas diferenças em função do sexo e da idade, destacando-se:

- Aumento generalizado da taxa de atividade do total da população (0,9 p.p.);
- Variação positiva da taxa de atividade em todos os escalões etários, sendo mais acentuada no escalão dos 55 aos 64 anos (2,5 p.p.), com um aumento maior nas mulheres (4,0 p.p.) do que nos homens (0,9 p.p.).

A população residente em Portugal tem vindo a aumentar nos anos mais recentes. Do mesmo modo, a participação no mercado de trabalho registou um aumento de 163,4 mil pessoas entre 2012 e 2022, tendo sido mais acentuado nos homens (158,9 mil) do que nas mulheres (4,7 mil). A população ativa em 2022 atingiu o maior valor desde 2012, quer no seu conjunto, quer em termos de cada um dos sexos.

Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2022 (milhares)

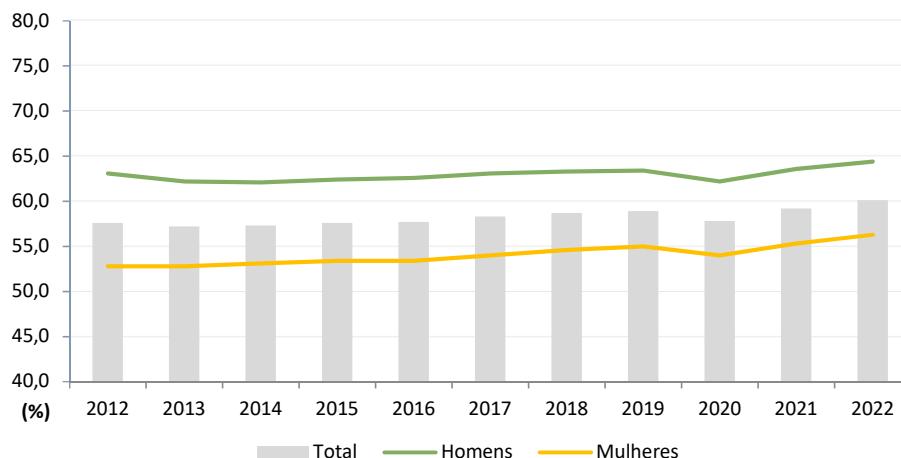


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2022, a taxa de atividade (60,1%) aumentou 2,5 p.p. face a 2012 (57,6%), tendo as mulheres um maior aumento (3,5 p.p.) do que os homens (1,3 p.p.). O ano de 2022 registou o valor mais elevado na taxa de atividade neste período, no qual os homens atingiram 64,4% e as mulheres 56,3%.

³ A título de nota prévia, e porque são mobilizados para efeitos do presente capítulo, entre outras fontes, as estatísticas do mercado de trabalho publicadas pelo INE, deve referir-se que todas as estimativas relativas à série de 2011 (em vigor do 1º trimestre de 2011 ao 4º trimestre de 2020) foram revistas no âmbito do exercício de reconciliação com a série de 2021, possibilitando assim a comparação direta com as estimativas desta série. Os dados que aqui se utilizam são os que resultaram deste trabalho desenvolvido pelo INE.

Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2022



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade (16 aos 89 anos) registou um aumento de 0,9 p.p. entre 2021 e 2022. Analisando a taxa de atividade a nível regional (NUTS II), verifica-se que no mesmo período, houve um aumento da taxa em todas as regiões de Portugal, tendo o aumento mais expressivo se registado na Região Autónoma dos Açores (1,8 p.p.), seguido da Região Centro (1,7 p.p.), pelo Alentejo (1,5 p.p.), seguida pela Região Autónoma da Madeira (1,3 p.p.), a Área Metropolitana de Lisboa (1,1 p.p.), pelo Algarve (0,7 p.p.) e por fim a Região Norte com um aumento residual (0,1 p.p.).

Em 2022, a taxa de atividade dos homens continuou a ser superior à das mulheres em todas as regiões de Portugal. No entanto, verificou-se uma diminuição do seu diferencial, entre 2021 e 2022, na Região Autónoma dos Açores (-1,9 p.p.), na Região Centro (-0,9 p.p.) e na Área Metropolitana de Lisboa (-0,3 p.p.), tendo o mesmo subido nas restantes regiões. Em 2022, o maior diferencial entre homens e mulheres, observou-se na Região Autónoma dos Açores (10,9 p.p.), na Região Norte (9,9 p.p.) e no Alentejo (8,8 p.p.), sendo o Algarve a região onde o diferencial da taxa entre homens e mulheres foi mais baixo (6,6 p.p.).

Analisando a taxa de atividade, segundo o nível de escolaridade, os homens continuavam a apresentar taxas de atividade mais elevadas que as das mulheres em todos os níveis. No ensino superior, a taxa de atividade era de 83,4%, com os homens (84,1%) a apresentarem uma taxa acima da das mulheres (82,9%) em 1,2 p.p. Verificou-se, no entanto, que entre 2021 e 2022 a taxa de atividade das mulheres neste nível de escolaridade aumentou 0,6 p.p. enquanto nos homens o aumento foi de, apenas, 0,1 p.p..

A taxa de atividade das pessoas com o ensino secundário e pós-secundário situava-se em 72,9 %, com os homens a atingirem um valor de 75,3% (+ 1,5 p.p. face a 2021) e as mulheres com 70,5%, mais 1,8 p.p. que o verificado no ano anterior.

No que respeita ao nível de escolaridade mais baixo - até ao 3.º ciclo do ensino básico - em 2022, a taxa de atividade era de 42,1%, tendo os homens (50,8%) uma representação bastante superior à verificada pelas mulheres (33,7%). Face ao ano anterior, constata-se um aumento de 0,4 p.p. da representatividade dos homens, enquanto nas mulheres não se verificou qualquer alteração na taxa de atividade.

Em 2022, a população inativa com 16 e mais anos, foi estimada em 3.586,2 mil pessoas, o que representa uma quebra de 69,4 mil pessoas (-1,9%) face a 2021. A taxa de inatividade foi de 40,7%, o que, segundo os dados do INE, corresponde à taxa de inatividade mais baixa verificada desde o início da série em 2011.

Em relação à taxa de inatividade das mulheres (44,7%), o ano de 2022 foi também aquele em que observou uma taxa de inatividade mais reduzida. Por seu lado, os homens em 2022 apresentam uma taxa de inatividade de 36,1%.

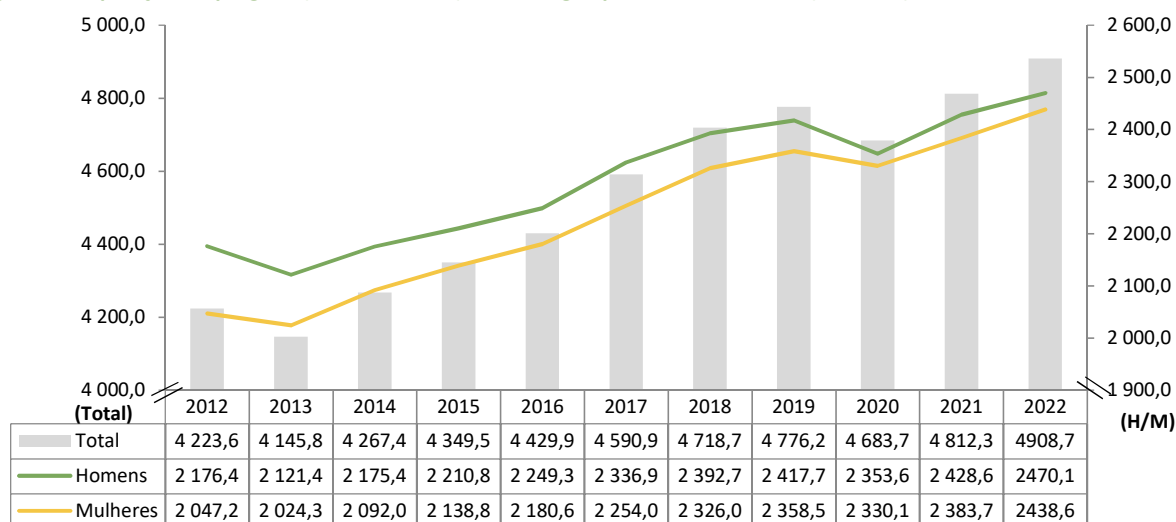
Em 2022 cabe ainda destacar:

- A diminuição da população inativa (16 e mais anos), um pouco mais acentuada nas mulheres (-36,0 mil) do que nos homens (-33,4 mil), embora continue a ser na sua maioria feminina (58,8%, em comparação com a taxa de 41,2% dos homens);
- O aumento da população inativa nos grupos dos 65 aos 89 anos (+9,5 mil).
- A diminuição da população inativa nos restantes grupos etários, com maior expressão nos grupos dos 55 aos 64 anos (-33,6 mil), no grupo dos 16 aos 24 anos com menos 19,5 mil pessoas, nos 25 aos 34 anos (-14,7 mil pessoas), nos 35 aos 44 anos (-14,4 mil), e nos 45 aos 54 anos com menos 4,2 mil pessoas.

2.2 Emprego e Desemprego

Em 2022, a população empregada (16 aos 89 anos), foi estimada em 4.908,7 mil pessoas, correspondendo 50,3% a homens e 49,7% a mulheres. Analisando o período entre 2012 e 2022, verificou-se uma tendência no aumento da população empregada, apenas interrompido nos anos de 2013 e 2020, nos quais se observou uma diminuição. De 2012 a 2022, houve um aumento de 685,1 mil pessoas empregadas, das quais 391,4 mil mulheres e 293,7 mil homens. Face ao ano de 2021, o aumento da população empregada foi de 2,0 %, com as mulheres empregadas (2,3%) a aumentarem mais do que homens (1,7%).

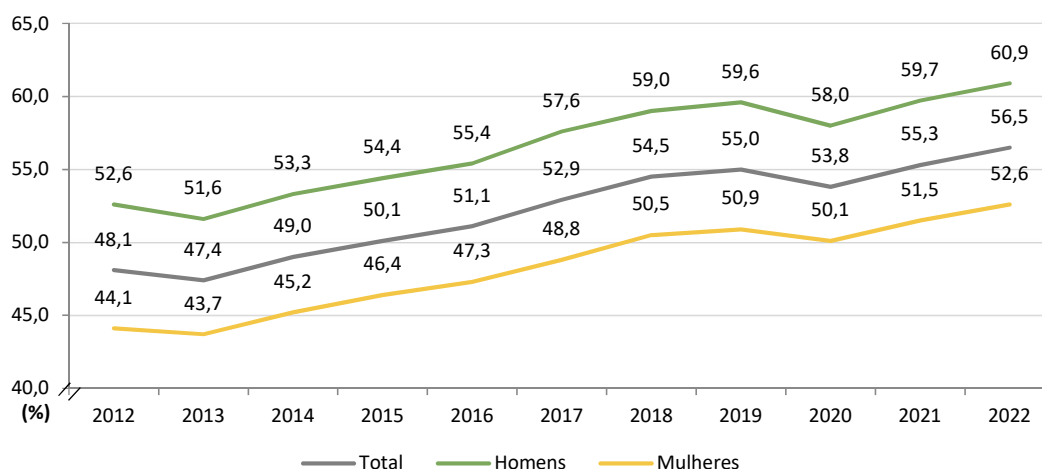
Figura 6 - População empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2022 (milhares)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No que respeita à taxa de emprego entre a população dos 16 aos 89 anos, no período de 2012 a 2022, verificou-se uma tendência de subida, apenas com uma diminuição (-0,7 p.p.) em 2013 derivada da crise financeira e, em 2020 (-1,2 p.p.), em consequência da pandemia de COVID19. Ao longo do período, a taxa de emprego (16 aos 89 anos) aumentou 8,4 p.p., passando de 48,1% em 2012 para 56,5% em 2022. Comparando a taxa de emprego entre sexos, entre 2012 e 2022, a taxa de emprego dos homens aumentou 8,3 p.p., passando de 52,6% em 2012 para 60,9% em 2022, enquanto que a taxa de emprego das mulheres aumentou 8,5 p.p., passando de 44,1% para 52,6%, respetivamente. O diferencial entre a taxa de emprego de homens e mulheres dos 16 aos 89 anos, não registou alterações significativas entre 2012 (8,5 p.p.) e 2022 (8,3 p.p.).

Figura 7 - Taxa de emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2022



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A análise da taxa de emprego por nível de escolaridade completo indicia que os níveis de escolaridade mais elevados tendem a atrair mais e melhores empregos, com cargos mais elevados e melhor remunerados, o que contribui para a diminuição das desigualdades existentes entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Analisando a taxa de emprego de acordo com os níveis de escolaridade, no período de 2012 a 2022, verifica-se que, em todo o período, e em todos os níveis de escolaridade apresentados, as mulheres apenas apresentaram uma taxa de emprego acima da verificada para os homens em 2020 e 2021, no segmento de escolaridade mais elevado (ISCED 5-8)⁴, mais 0,9 p.p. e 0,4 p.p. que os homens respetivamente.

Em 2022, no segmento mais elevado, a taxa dos homens (87,3%) foi superior em 0,1 p.p. que a verificada nas mulheres (87,2%), tendo-se verificado face ao ano anterior, um aumento da taxa um pouco mais elevada nos homens (1,6 p.p.) do que nas mulheres (1,1 p.p.).

Ao nível do ensino secundário e pós-secundário (ISCED 3-4), a taxa de emprego no sexo feminino aumentou 3,4 p.p. entre 2021 (65,8%) e 2022 (69,2%), assim como, no sexo masculino, onde o aumento

⁴ Deliberação n.º 343/2017, de 2 de maio – versão portuguesa e implementação da classificação internacional de educação (ISCED/CITE 2011)

foi de 2,3 p.p., passando de 72,3% para 74,6%, o que significa uma diminuição do diferencial da taxa de emprego entre ambos os sexos (-1,1 p.p.), passando para 5,4 p.p. em 2022.

Em relação ao nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2), a taxa de emprego aumentou de 59,9% para 60,3% entre 2021 e 2022. As mulheres e os homens tiveram um aumento muito semelhante (0,5 p.p., passando de 52,5% para 53,1%, e 0,4 p.p., passando de 66,4% para 66,8%, respetivamente). Este nível de escolaridade é o que apresenta maior diferencial entre sexos em 2022 (13,8 p.p.), tendo este diferencial diminuído apenas 0,1 p.p. face a 2021.

Tabela 22 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2012-2022

Níveis de escolaridade	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total											
ISCED 0-2	54,4%	53,3%	54,6%	56,1%	57,0%	60,2%	62,2%	62,1%	61,4%	59,9%	60,3%
ISCED 3-4	62,6%	63,2%	65,6%	66,7%	68,1%	70,4%	71,8%	73,1%	69,2%	69,1%	71,9%
ISCED 5-8	78,4%	76,7%	79,3%	80,3%	81,8%	83,5%	85,5%	85,4%	84,4%	85,9%	87,2%
Homens											
ISCED 0-2	59,8%	58,15	59,8%	61,6%	62,4%	66,5%	68,4%	68,3%	67,4%	66,4%	66,8%
ISCED 3-4	64,7%	65,2%	68,2%	69,3%	71,1%	72,9%	74,4%	75,8%	72,2%	72,3%	74,6%
ISCED 5-8	78,6%	78,4%	81,7%	81,0%	82,9%	84,3%	86,4%	86,5%	83,8%	85,7%	87,3%
Mulheres											
ISCED 0-2	48,6%	48,0%	49,0%	50,3%	51,2%	53,1%	55,2%	55,2%	54,7%	52,5%	53,0%
ISCED 3-4	60,8%	61,3%	63,1%	64,1%	65,3%	68,0%	69,4%	70,6%	66,1%	65,8%	69,2%
ISCED 5-8	78,3%	75,7%	77,8%	79,8%	81,0%	82,9%	84,9%	84,8%	84,7%	86,1%	87,2%

Fonte: EUROSTAT (dados extraídos a 08/05/2023)

No âmbito do Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais foi estabelecida como meta que, pelo menos, 78,0% da população entre os 20 e os 64 anos deveria estar empregada até 2030. Portugal apresentou um maior nível de ambição e assumiu um valor de 80,0% para esta meta (em 2030).

Comparando a taxa de emprego da média da UE27 com a portuguesa, no grupo etário dos 20 aos 64 anos, verifica-se que, em 2022, a taxa em Portugal foi de 77,5%, valor muito próximo da meta estabelecida até 2030, e superior em 2,9 p.p. à observada na média da UE27 (74,6%).

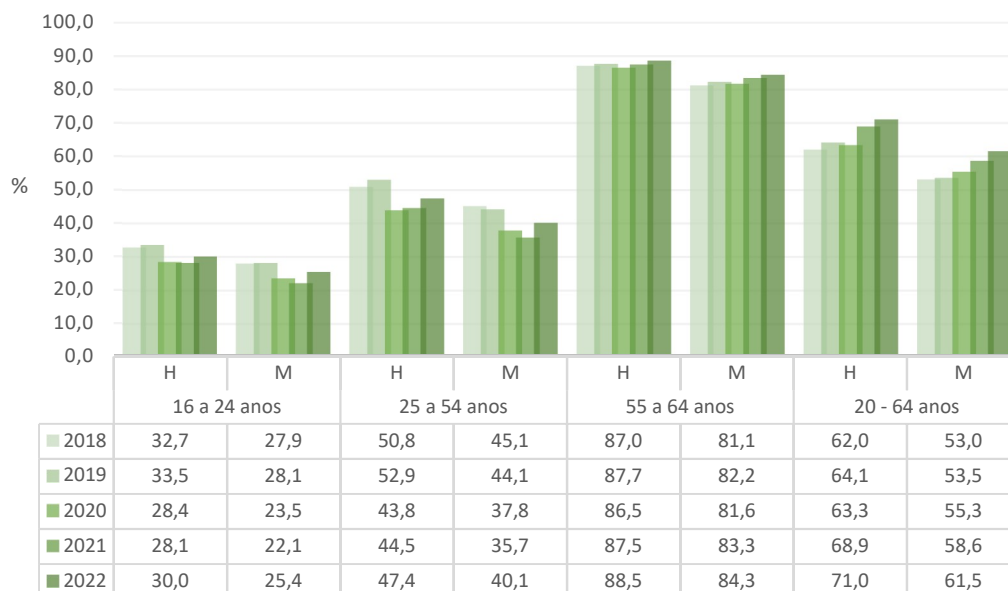
Também a análise da taxa de emprego por sexo para este grupo etário mostra que, em 2022, em Portugal, as taxas eram superiores, em ambos os sexos, às verificadas na média dos países da UE27.

No caso dos homens, a taxa em Portugal (80,4%) era superior à da UE27 (80,0%) em 0,4 p.p., enquanto na feminina a diferença era bastante mais acentuada (5,5 p.p.), apresentando Portugal uma taxa de 74,8% e a UE27 de 69,3%.

O diferencial da taxa entre homens e mulheres era mais elevado entre a média dos países da UE27 (10,7 p.p.) do que em Portugal (5,6 p.p.).

Neste grupo etário, a variação da taxa de emprego entre 2021 e 2022, não foi significativa, verificando-se um aumento da taxa em Portugal (1,6 p.p.) e na UE27 (1,5 p.p.), e em ambos casos, aumentando ligeiramente mais nas mulheres do que nos homens.

Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2018-2022



Fonte: EUROSTAT (dados extraídos a 08/05/2023)

Segundo os dados mais recentes disponíveis no Eurostat, a taxa de emprego em Portugal, por grupos etários, aumentou em 2022 face ao ano anterior, em todos os grupos etários apresentados. Um dos maiores aumentos verificou-se no grupo dos 55 aos 64 anos (2,5 p.p.), que passou de 63,4% em 2021 para 65,9% em 2022, com as mulheres a aumentarem (2,9 p.p.) mais que os homens (2,1 p.p.), passando de 58,6% para 61,5% e de 68,9% para 71,0 %, respetivamente. O grupo dos 15 aos 24 anos também teve um aumento expressivo (2,4p.p.), passando de 22,8% para 25,2%, com as mulheres (3,1 p.p.) a terem um aumento superior ao verificado nos homens (1,8 p.p.), passando de 20,1% para 23,1%, enquanto os homens passaram de 25,4% para 27,2%. No grupo dos 20 aos 64 anos, o aumento da taxa de emprego foi de 1,6 p.p. face ao ano anterior, com as mulheres a aumentarem 1,7 p.p., passando de 73,1% para 74,8% e os homens com um aumento de 1,4 p.p. de 2021 (79,1%) para 2022 (80,4%). No grupo dos 25 aos 54 anos, verificou-se um aumento generalizado de 1,0 p.p., tendo sido este o único grupo onde não se verificou um aumento da taxa das mulheres em relação à dos homens.

Analisando o diferencial da taxa de emprego entre os grupos acima referenciados, verifica-se que, com exceção do grupo dos 25 a 54 anos, em que o diferencial se manteve em 4,2 p.p. face a 2021, houve uma diminuição do diferencial nos restantes grupos, sendo de destacar o dos 15 a 24 anos que passou de 5,4 p.p. em 2021 para 4,1 p.p. em 2022, e o grupo dos 55 a 64 anos que passou de 10,3 p.p. para 9,5 p.p. respetivamente. O grupo dos 20-64 anos apenas diminuiu o diferencial em 0,3 p.p. entre 2021 (5,9 p.p.) e 2022 (5,6 p.p.).

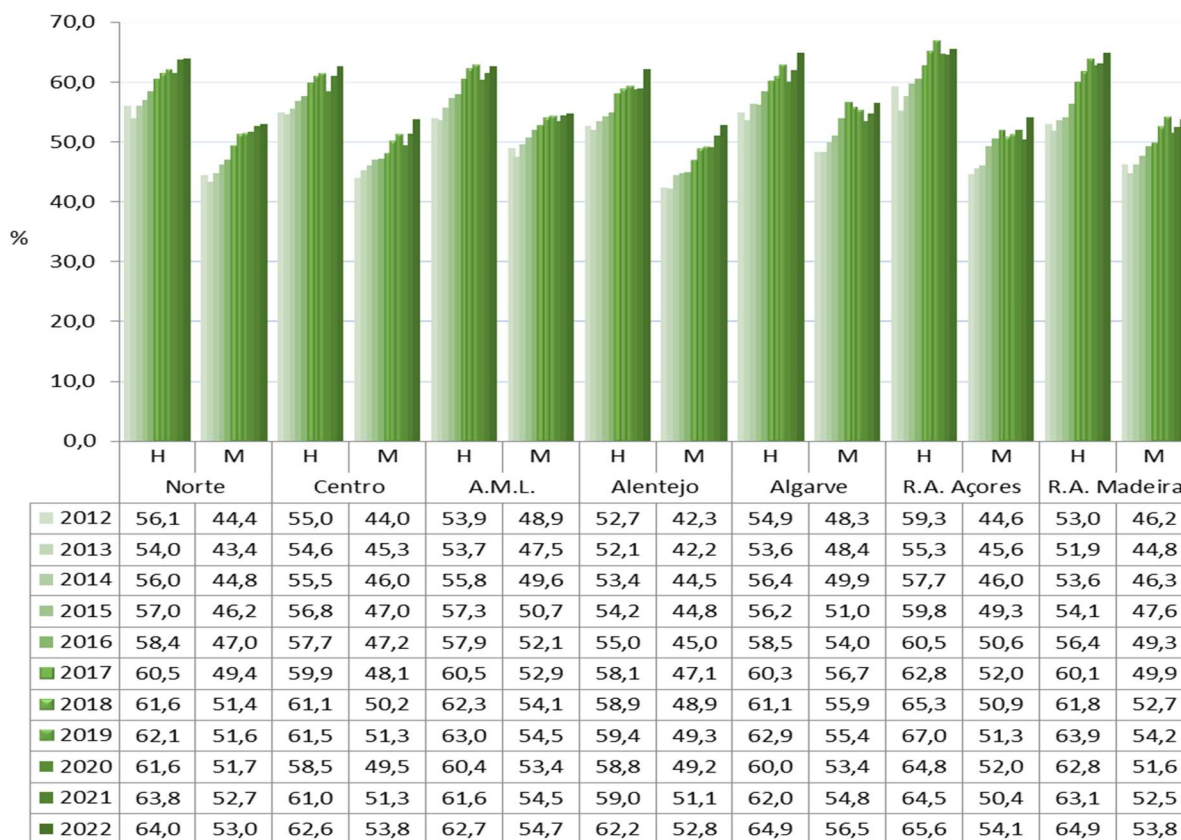
Tabela 23 - Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2022

Ano	UE27			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	66,9%	72,8%	61,0%	64,0%	67,5%	60,8%
2013	66,8%	72,4%	61,1%	63,4%	66,6%	60,5%
2014	67,5%	73,1%	62,0%	66,1%	69,5%	62,9%
2015	68,5%	74,1%	63,0%	67,9%	71,2%	64,8%
2016	69,6%	75,2%	64,1%	69,5%	72,9%	66,4%
2017	70,9%	76,5%	65,2%	72,5%	76,2%	69,0%
2018	71,9%	77,6%	66,3%	74,7%	78,1%	71,5%
2019	72,7%	78,3%	67,1%	75,5%	79,1%	72,2%
2020	71,7%	77,2%	66,1%	74,2%	77,1%	71,4%
2021	73,1%	78,5%	67,7%	75,9%	79,0%	73,1%
2022	74,6%	80,0%	69,3%	77,5%	80,4%	74,8%

Fonte: EUROSTAT (dados extraídos a 08-05-2023)

Analisando, agora, a taxa de emprego por região (NUTS II) relativamente ao grupo etário dos 20 e mais anos, verifica-se que, tal como no ano anterior, a taxa de emprego das mulheres cresceu mais em comparação com os homens, no Alentejo (10,5 p.p.), na Região Centro (9,8 p.p.), na Região Autónoma dos Açores (9,5 p.p.) e no Norte (8,6 p.p.), enquanto o crescimento da taxa de emprego dos homens foi mais favorável na Região Autónoma da Madeira (11,9 p.p.), no Algarve (10,0 p.p.) e na Área Metropolitana de Lisboa (A.M.L.)(8,8 p.p.)

Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões (NUTS II-2013) e sexo, 2012-2022



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Considerando a população empregada dos 16 aos 89 anos, bem como o respetivo nível de escolaridade, verifica-se que, em 2022, existiam 1.694,5 mil pessoas empregadas com o ensino superior, o que representa mais 0,9 mil empregados, comparando com o nível de ensino mais baixo (até ao ensino básico – 3.º ciclo), no qual se contabilizavam 1.693,6 mil pessoas empregadas. Por seu lado, a população empregada com o ensino secundário e pós-secundário era um pouco inferior aos dois níveis anteriores, apresentando 1.520,5 mil pessoas empregadas.

No que se refere ao peso relativo de cada nível de escolaridade no total da população empregada (4.908,7 mil pessoas empregadas) em 2022, os níveis de escolaridade até ao básico - 3.º ciclo e o nível de ensino superior representam cada um 34,5%, e o ensino secundário e pós-secundário representa 31,1% dessa população.

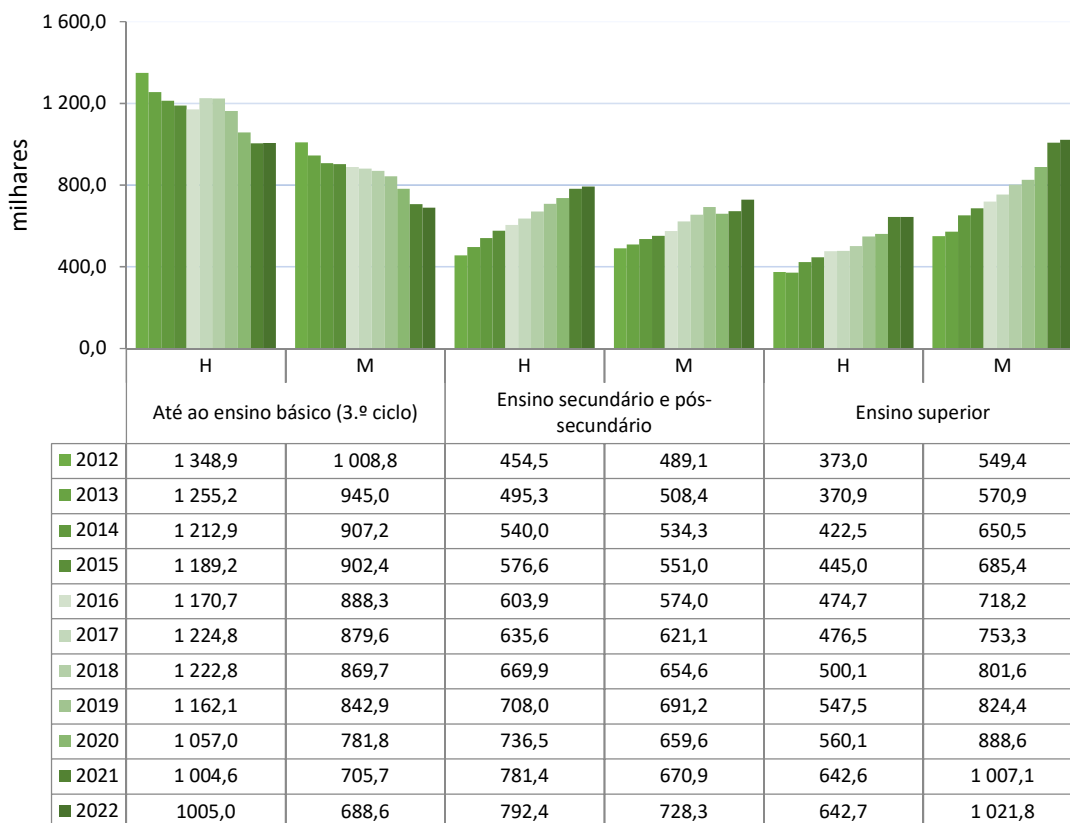
Se tivermos em conta a população empregada, de acordo com a sua distribuição por sexo em cada nível de escolaridade, verifica-se que em 2022 o sexo feminino apresenta valores superiores aos sexo masculino apenas ao nível do ensino superior, onde representa 60,3% da população empregada e os homens apenas 39,7%. Ao nível do ensino secundário e pós-secundário os homens representam 52,1% e as mulheres 47,9%, e no emprego com nível de escolaridade até ao básico - 3.º ciclo em que 59,3% da população empregada pertence ao sexo masculino e 40,7% ao sexo feminino.

Verifica-se, no período analisado, entre 2012 e 2022, uma diminuição na população empregada com habilitações mais baixas (menos 664,1 mil empregados), com maior incidência nos homens (menos 343,9 mil) do que nas mulheres (menos 320,2 mil). Em 2022, os homens empregados com este nível de escolaridade representavam 40,7% da população masculina e as mulheres apenas 28,2% do seu universo. Em relação ao ano anterior, o peso relativo das mulheres (menos 1,4 p.p.) diminuiu mais do que nos homens (menos 0,7 p.p.).

A população empregada com níveis de escolaridade ao nível do superior desde 2012 aumentou 772,2 mil pessoas, com as mulheres a terem um aumento mais significativo (mais 472,4 mil) do que os homens (mais 299,7 mil). Em 2022, as mulheres tinham um peso relativo de 41,9%, bastante acima do observado no sexo masculino que era 27,2%. Face ao ano anterior, verificou-se um aumento no sexo masculino (0,8 p.p.) e uma diminuição do peso relativo das mulheres (menos 0,3 p.p.).

Ao nível do ensino secundário e pós-secundário, a população empregada no mesmo período também conheceu um aumento (mais 577,0 mil), no qual os homens (mais 337,9 mil) aumentaram mais que as mulheres (mais 239,2 mil). O peso relativo da população empregada com este nível de escolaridade, em 2022, era de 31,1%, o que representa um aumento de 0,8 p.p. face a 2021. Os homens empregados neste nível de escolaridade representam 32,1% (menos 0,1 p.p. face a 2021) e as mulheres 29,9% (mais 1,7 p.p. que 2021).

Figura 10 - População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, 2012-2022 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Procedendo à análise da taxa de feminização⁵ dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), por níveis de qualificação, de acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal, relativa a 2021 (GEP/MTSS), verificou-se, em termos globais, um aumento da taxa (mais 0,3 p.p.) entre 2020 e 2021.

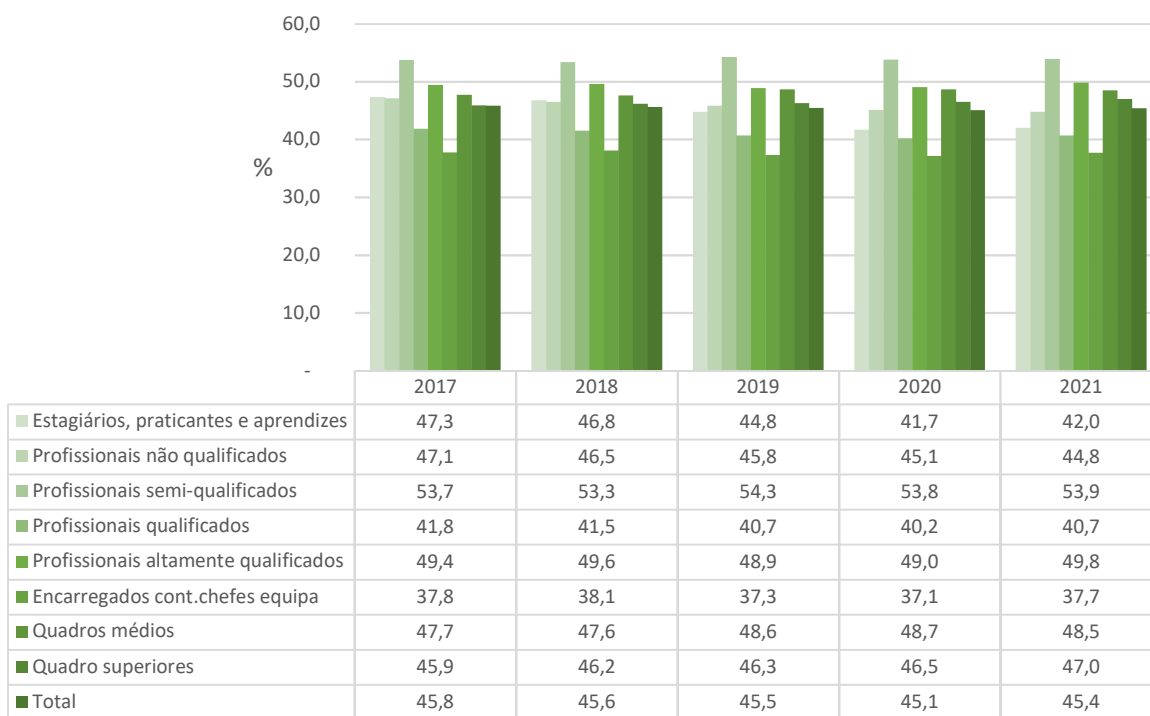
Ao contrário do ano anterior, verificou-se um aumento da taxa de feminização em quase todos os níveis de qualificação quando comparamos os anos 2020 e 2021. A taxa de feminização diminuiu apenas entre os Profissionais Não Qualificados (menos 0,3 p.p.) e nos Quadros Médios (menos 0,1 p.p.). Por seu lado, a taxa de feminização aumentou (0,7 p.p.) entre os Profissionais Altamente Qualificados, com um aumento de 0,5 p.p., num conjunto de níveis de qualificação, referente aos Quadros Superiores, aos Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa, e nos Profissionais Qualificados. Verifica-se, igualmente, um aumento (mais 0,3 p.p.) nos Estagiários, praticantes e aprendizes e, por último, nos Profissionais Semiqualficados, onde se registou um aumento de apenas 0,1 p.p..

Em 2021, as mulheres apenas estavam mais representadas que os homens no grupo dos Profissionais Semiqualficados (53,9%), estando quase em igualdade entre os Profissionais Altamente Qualificados, apresentando uma taxa de feminização de 49,8%.

⁵ A taxa de feminização calcula-se através da relação percentual entre o número total de trabalhadores do sexo feminino de cada nível de qualificação e a totalidade dos trabalhadores do respetivo nível de qualificação.

Pode-se concluir desta análise que, apesar das mulheres empregadas terem níveis de escolaridade bastante superiores aos dos homens ao nível do ensino superior, não existe uma correspondência direta com o emprego (trabalhadores/as por conta de outrem) nos níveis mais elevados de qualificação profissional que são ocupados na sua maioria pelos homens, o que leva a que as taxas de feminização apresentem valores inferiores.

Figura 11 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2017-2021



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

De acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP⁶ e com base nos dados do Inquérito ao Emprego relativos ao ano de 2022, verifica-se a tendência na distribuição por nível de qualificação entre sexos. Assim, efetuou-se a conjugação das profissões e das atividades económicas para o apuramento da população empregada (por nível de qualificação por profissões, desagregado por sexo).

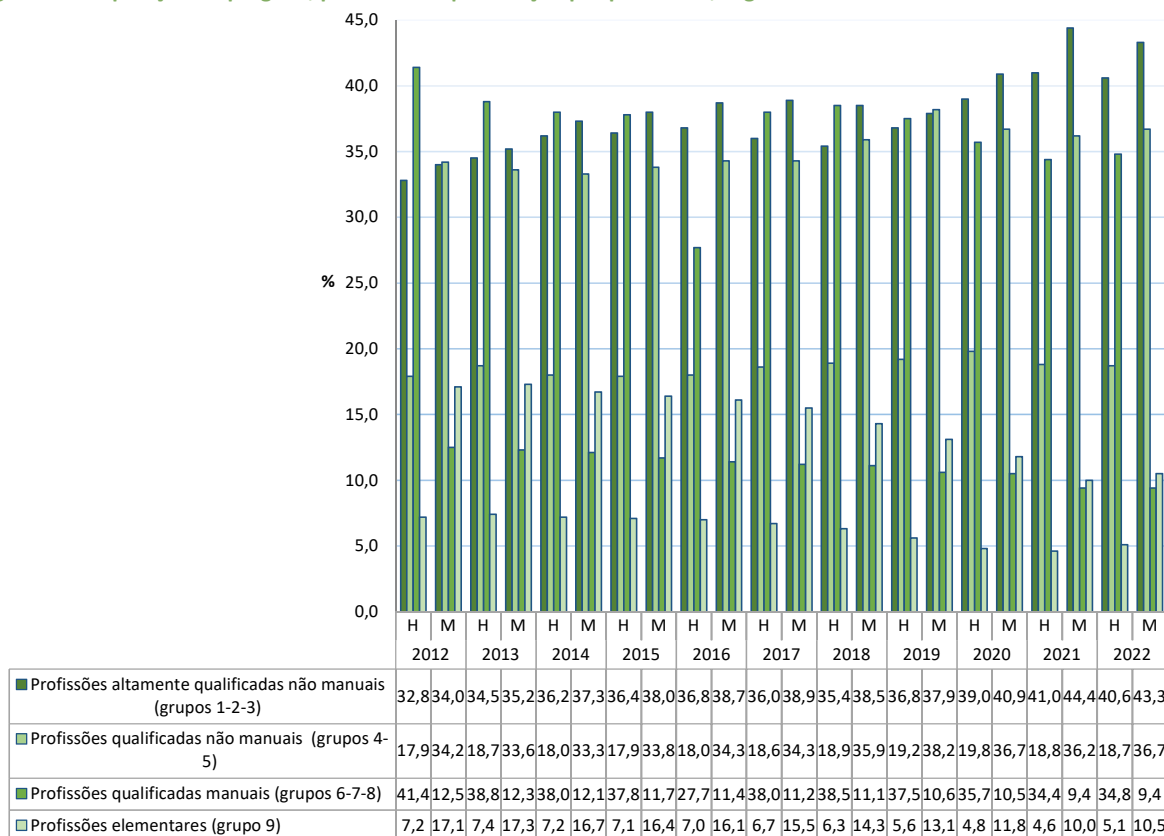
Em 2022, existiam mais mulheres (43,3%) do que homens (40,6%) nas “profissões altamente qualificadas não manuais” e nas “profissões qualificadas não manuais” em que 36,7% eram do sexo feminino e 18,7% do sexo masculino, e nas “Profissões elementares” onde as mulheres (10,5%) estavam mais representadas que os homens (5,1%).

⁶ Em termos de classificação dos grupos profissionais, o CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional) agrega os grupos de profissões em função das qualificações que serão necessárias para o seu exercício, distinguindo as “profissões altamente qualificadas não manuais” (grupos 1, 2 e 3), as “profissões qualificadas não manuais” (grupos 4 e 5), as “profissões qualificadas manuais” (grupos 6, 7, e 8) e as “profissões elementares” (grupo 9). É excluído deste exercício o grupo das “forças armadas” (grupo 0). O CEDEFOP é uma agência europeia criada em 1975, pela União Europeia, tendo em vista ajudar a promover e a desenvolver a educação e a formação profissional na UE.

Por seu lado, os homens estão mais representados nas “profissões qualificadas manuais” com 34,8% face a 9,4% das mulheres. Comparando 2022 com o ano anterior, verifica-se uma diminuição nas “profissões altamente qualificadas não manuais” tanto nos homens (-0,5 p.p.) como nas mulheres (-1,1 p.p.), uma diminuição nos homens (-0,1p.p.) nas “profissões qualificadas não manuais” enquanto as mulheres tiveram um ligeiro aumento (0,6 p.p.).

Nas “Profissões Elementares” houve um aumento em ambos os sexos, ligeiramente maior nas mulheres (0,5 p.p.) do que nos homens (0,4 p.p.). Em relação às “Profissões Qualificadas Manuais” apenas se verificou um aumento nos homens (0,4 p.p.), tendo as mulheres mantido o valor de 2021.

Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação por profissões, segundo o sexo 2012-2022



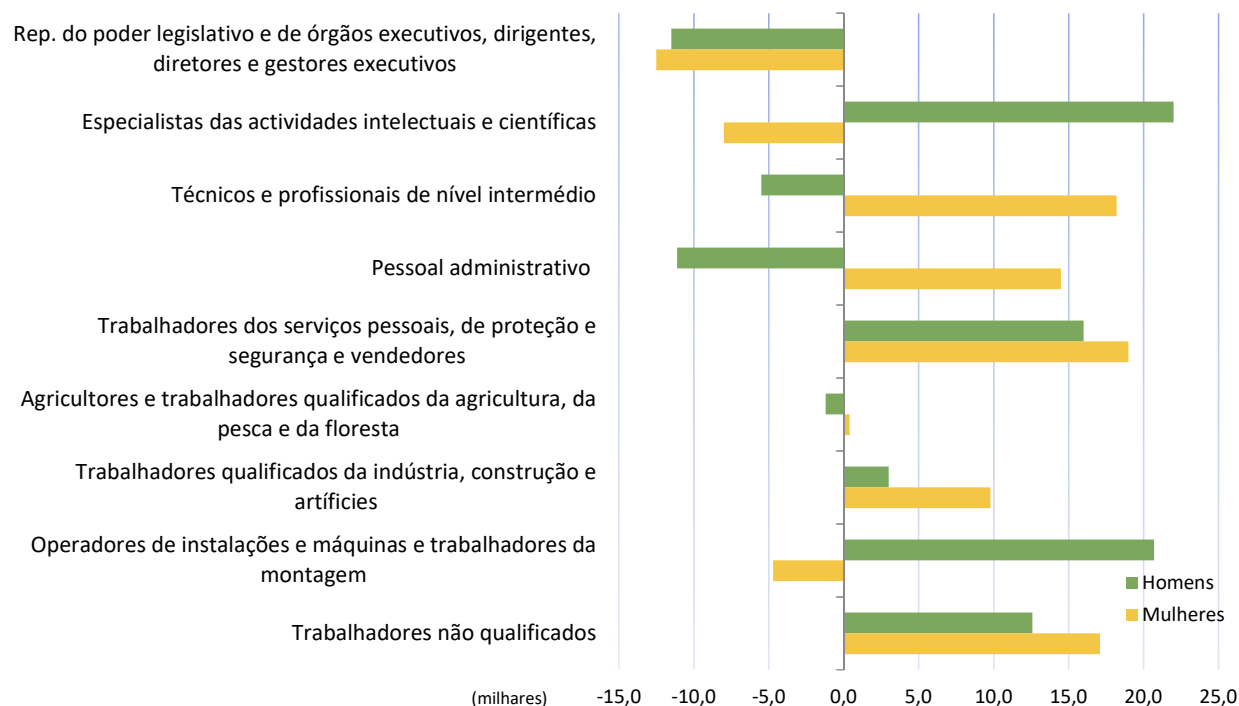
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que se refere à população empregada nos grandes grupos profissionais, entre 2021 e 2022, a população feminina teve maior aumento no grupo dos “Trabalhadores/as dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores/as” (mais 19,0 mil), nos/as “Técnicos/as e Profissionais de Nível Intermédio” (mais 18,2 mil), nos/as “Trabalhadores/as Não Qualificados” (mais 17,1 mil), no “Pessoal Administrativo” (mais 14,5 mil), nos/as “Trabalhadores/as Qualificados da Indústria, Construção e Artífices (mais 9,8 mil) e no grupo dos “Agricultores/as e Trabalhadores/as Qualificados da Agricultura, da Pesca e da Floresta” (mais 0,4 mil). Por outro lado, verificou-se uma diminuição do emprego feminino no grupo dos “Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores e Gestores/as Executivos/as” (menos 12,5 mil), no grupo dos “Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas” (menos 8,0 mil), e no grupo dos “Operadores/as de Instalações e Máquinas e Trabalhadores/as da Montagem” onde teve menos 4,7 mil mulheres empregadas. Os homens, por seu

lado, tiveram o maior aumento do emprego entre os “Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas” (mais 22,0 mil), nos “Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem” (mais 20,7 mil), no grupo dos “Trabalhadores dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores” (mais 16,0 mil), nos “Trabalhadores Não Qualificados” (12,6 mil) e nos “Trabalhadores Qualificados da Indústria, Construção e Artífices” com um aumento de apenas 3,0 mil. Verificou-se, tal como no sexo feminino, uma descida do emprego no grupo dos “Representantes do Poder Legislativo e de Órgãos Executivos, Dirigentes, Diretores/as e Gestores/as Executivos/as” (menos 11,5 mil). Também se observou uma diminuição no grupo do “Pessoal Administrativo” (menos 11,1 mil), nos “Técnicos/as e Profissionais de nível intermédio” (menos 5,5 mil) e no grupo dos “Agricultores e Trabalhadores/as Qualificados/as da Agricultura, da Pesca e da Floresta” (menos 1,2 mil).

Em 2022, as maiores discrepâncias entre homens e mulheres empregadas, verificam-se no grupo dos “Trabalhadores/as Qualificados da Indústria, Construção e Artífices” em que existiam 509,9 mil homens empregados e apenas 89,4 mil mulheres; no grupo dos “Trabalhadores/as dos Serviços Pessoais, de Proteção e Segurança e Vendedores/as” em que existem 560,7 mil mulheres e 308,8 mil homens; no grupo dos “Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas”, em que existem 687,0 mil mulheres e 485,3 mil homens; e no grupo do “Pessoal Administrativo” onde existem 335,2 mil mulheres e 152,5 mil homens empregados.

Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2021 e 2022 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tabela 24 - População empregada no grupo profissional “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2018 e 2022 (milhares e %)

Sexo	2018		2019		2020		2021		2022	
	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)
Total	271,3	100,0%	293,6	100,0%	279,9	100,0%	330,7	100,0%	306,7	100,0%
Homens	179,1	66,0%	184,6	62,9%	180,1	64,3%	205,2	62,1%	193,7	63,2%
Mulheres	92,2	34,0%	109	37,1%	99,9	35,7%	125,5	37,9%	113	36,8%

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

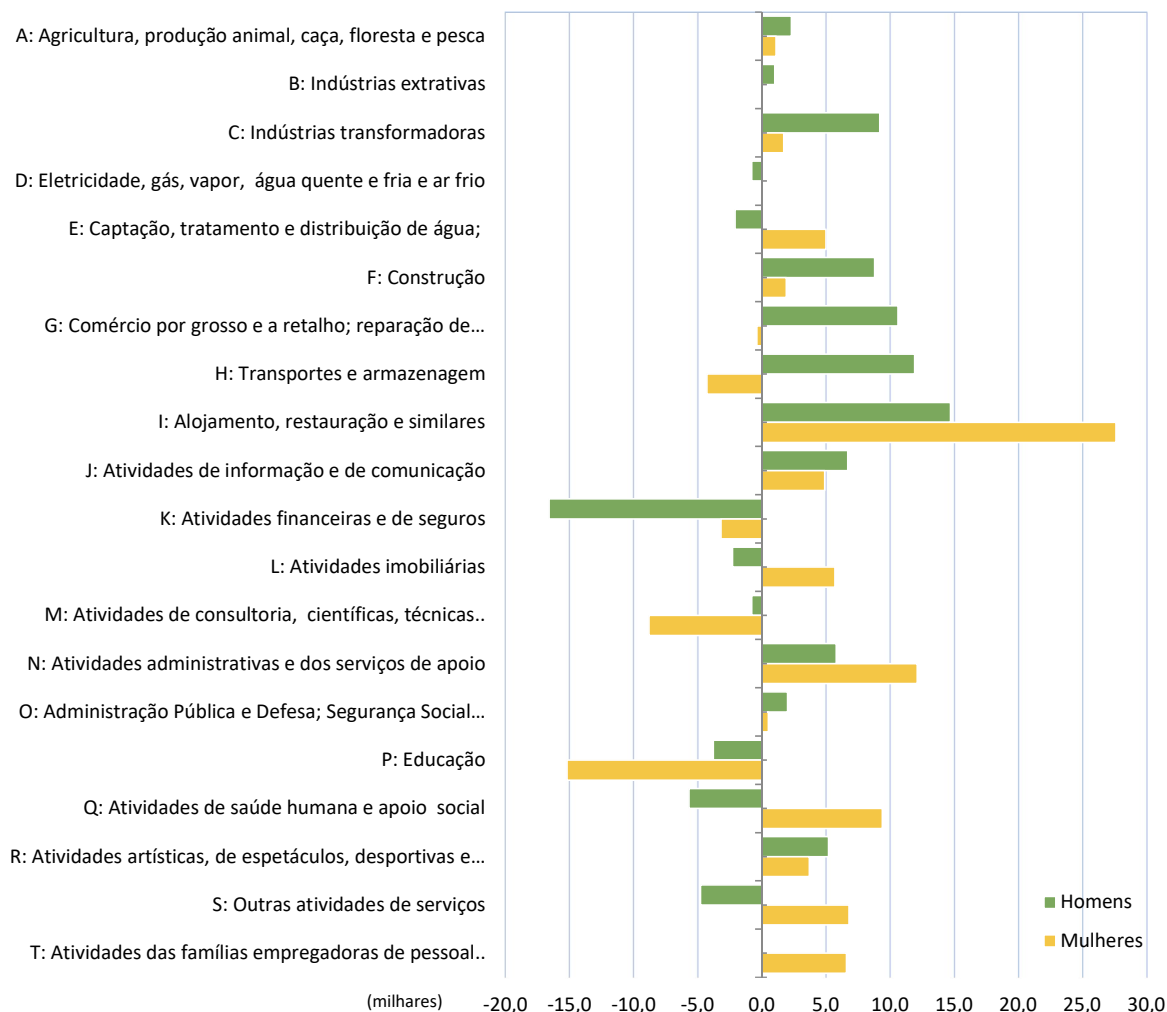
Analisando a distribuição do emprego por setor de atividade, continua a observar-se a existência de segregação em função do sexo no mercado de trabalho.

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego relativos a 2022, verifica-se uma maior representação das mulheres em relação aos homens no setor das “Atividades de Saúde Humana e Apoio Social” (82,8% mais 1,2 p.p. que em 2021), na “Educação” (75,5% menos 0,2 p.p. que 2021), no setor das “Outras Atividades de Serviços” (72,8% mais 5,0 p.p.), no “Alojamento, Restauração e Similares” (56,1%, mais 1,6 p.p.), nas “Atividades de Consultoria, Científicas, Técnicas e Similares” (54,4%, menos 1,3 p.p. que 2021), nas “Atividades Imobiliárias” (54,1%, mais 8,1 p.p. que em 2021), e nas “Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio” (50,2%, mais 2,1 p.p. que 2021). O setor do “Alojamento, Restauração e Similares” foi aquele em que se verificou um maior aumento de mulheres empregadas (mais 27,6 mil), e o setor da “Educação” onde se verificaram as maiores perdas de emprego feminino (menos 15,2 mil).

Por seu lado, verificava-se uma maior representação dos homens do que nas mulheres no setor da “Construção” (89,1%, menos 0,2 p.p. que 2021); nas “Indústrias Extrativas” (88,5%) em que apesar de não serem apresentados valores para o sexo feminino, é um setor predominantemente masculino; nos “Transportes e Armazenagem” (80,1%, mais 2,6 p.p. que em 2021); no setor da “Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca” (70,6%, manteve o valor de 2021); nas “Atividades de Informação e de Comunicação” (67,5%, menos 0,6 p.p.); na “Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio” (66,1%, menos 1,3 p.p.); na “Captação, Tratamento e Distribuição de Água; Saneamento, Gestão de Resíduos e Despoluição” (60,6%, menos 11,1 p.p.); nas “Indústrias Transformadoras” (60,2%, mais 0,3 p.p.); na “Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória” (57,9%, mais 0,2 p.p.); no setor do “Comércio por Grosso e a Retalho; Reparação de Veículos Automóveis e Motociclos” (51,8%, mais 0,8 p.p.); e nas “Atividades Financeiras e de Seguros” (51,4%, menos 5,2 p.p. que em 2021).

O setor em que se verificou um maior aumento do emprego masculino, entre 2021 e 2022, foi o “Alojamento, Restauração e Similares”, onde passou a haver mais 14,7 mil homens empregados. Em sentido inverso, surge o setor das “Atividades Financeiras e de Seguros”, onde se verificou uma redução de 16,6 mil homens empregados.

Figura 14 - Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2021 e 2022 (milhares)



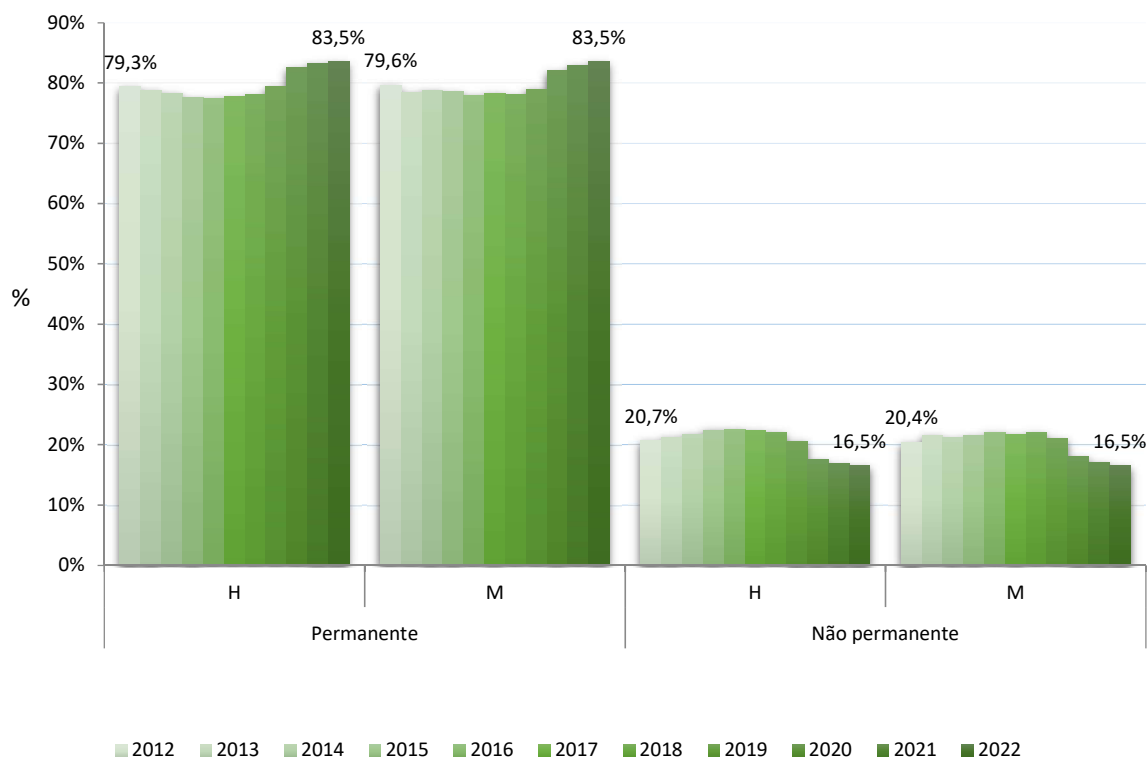
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Analisando os dados referentes a trabalhadores/as por conta de outrem (TCO), em 2022, a percentagem de mulheres (88,5%) continuava a ser superior à dos homens (81,3%). Face a 2021, verificava-se um aumento dos TCO em 97,6 mil, com uma maior subida das mulheres (mais 58,1 mil) do que nos homens (39,4 mil).

A percentagem de TCO com contratos de carácter permanente (sem termo) em percentagem do total de TCO, era, em 2022, idêntica tanto os homens como as mulheres (83,5%), o que se traduz num aumento face a 2021, um pouco maior nas mulheres (mais 0,6 p.p.) do que nos homens (mais 0,3 p.p.). Entre 2012 e 2022, os TCO do sexo masculino tiveram um aumento (mais 4,2 p.p.) um pouco superior ao das mulheres (mais 3,9 p.p.) neste tipo de contrato.

Os TCO com contratos não permanentes (a termo e outros), entre 2021 e 2022, diminuíram tanto nas mulheres (-0,6 p.p.) como nos homens (-0,3 p.p.).

Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2022 (em % do total TCO)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Em 2022, a população desempregada era de 313,9 mil pessoas, tendo atingido o valor mais baixo desde 2013, ano em que o desemprego atingiu 835,6 mil pessoas. Observou-se, assim, uma diminuição de 540,8 mil pessoas desempregadas, com maior incidência nos homens (menos 290,9 mil), que diminuíram mais que as mulheres (menos 249,9 mil). Em 2022, existiam mais 24,0 mil pessoas desempregadas do sexo feminino (169,0 mil) do que do sexo masculino (145,0 mil), tendo-se verificado uma diminuição maior entre os homens (-24,9 mil) do que nas mulheres (-7,6), quando comparado com o ano anterior.

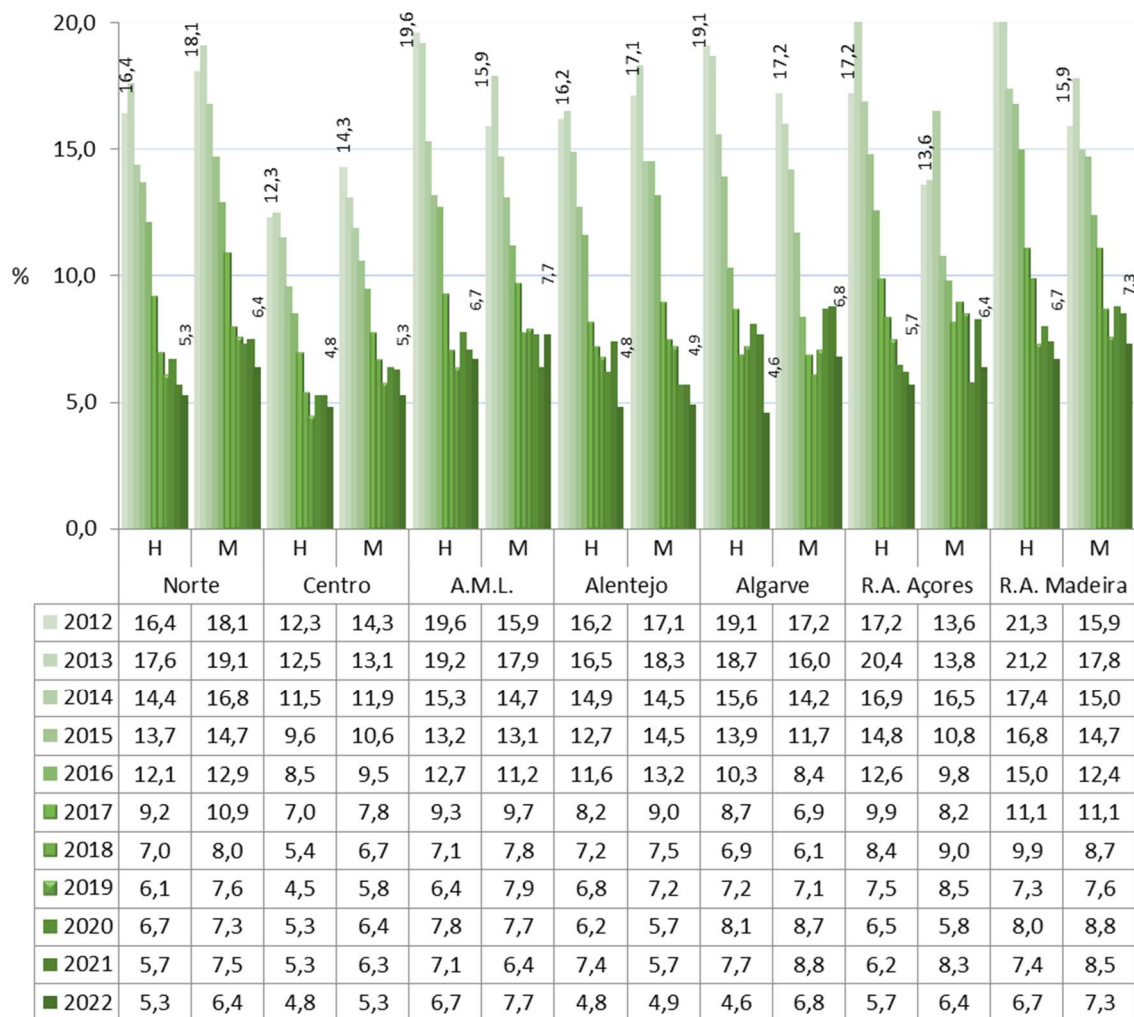
A taxa de desemprego diminuiu de 17,1% em 2013, para 6,1% em 2022. Entre 2021 e 2022, a taxa de desemprego diminuiu 0,6 p.p., um pouco mais nos homens (-0,8 p.p.) do que nas mulheres (-0,4 p.p.).

Analisando o desemprego em termos regionais (NUTS II), constata-se que a Área Metropolitana de Lisboa (A.M.L.) (mais 0,4 p.p.) foi a única região que registou um aumento da taxa de desemprego entre 2021 e 2022. As maiores descidas verificaram-se no Algarve (-2,5 p.p.), no Alentejo (-1,8 p.p.) e na Região Autónoma dos Açores (-1,2 p.p.). Em igual período, os homens também conheceram uma quebra da taxa de emprego em todas as regiões, destacando-se as maiores descidas no Algarve (-3,1 p.p.) e no Alentejo (-2,6 p.p.). As mulheres, por seu lado, viram aumentar a taxa de desemprego na Área Metropolitana de Lisboa (mais 1,3 p.p.), tendo descido nas restantes regiões, com destaque para a Região Autónoma dos Açores (-1,9 p.p.) e a Região Autónoma dos Madeira (-1,2 p.p.).

Em 2022, a taxa de desemprego das mulheres era superior à dos homens em todas as regiões NUTS II, com o maior diferencial entre as taxas a registar-se no Algarve, onde a taxa de desemprego das mulheres

(6,8%) foi superior em 2,2 p.p. à dos homens (4,6%), e na região Norte onde a mesma taxa era superior em 1,1 p.p., sendo a das mulheres de 6,4% e a dos homens de 5,3% respetivamente.

Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2022

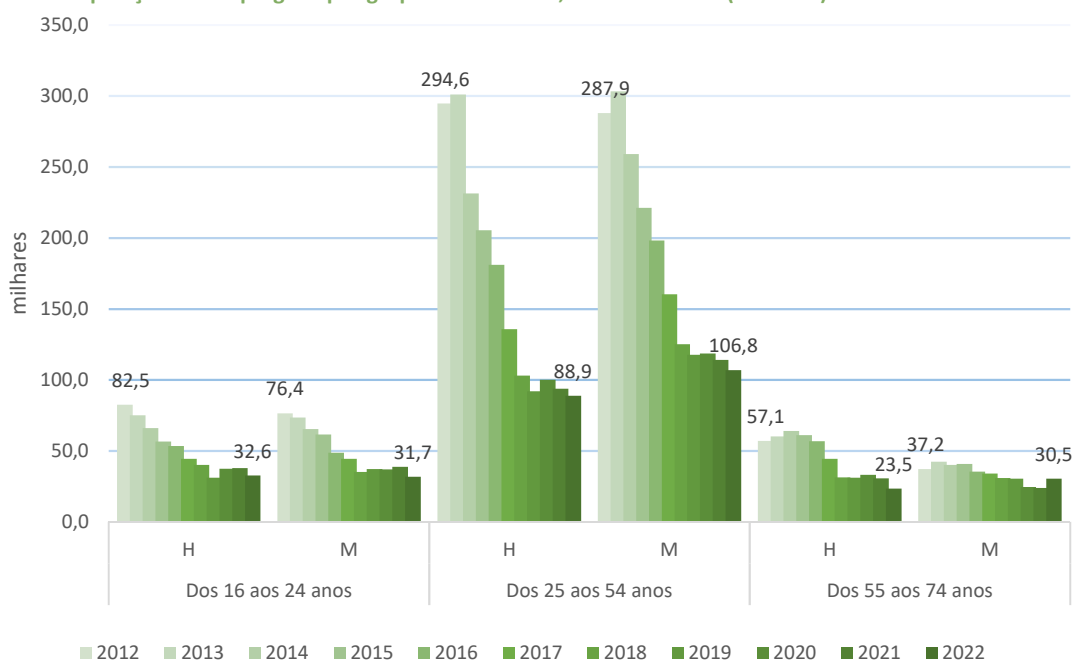


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Entre 2021 e 2022, o desemprego reduziu-se em todos os grupos etários apresentados: nos mais jovens (16 aos 24 anos) diminuiu em cerca de 12,3 mil desempregados, de 76,5 mil para 64,2 mil; o grupo dos 25 aos 54 anos agregava cerca de 195,8 mil pessoas desempregadas, tendo descido 11,9 mil face a 2021 (207,7 mil); o grupo dos 55 aos 74 anos apresentava 53,9 mil desempregados, menos 0,7 mil que em 2021 (54,6 mil).

O desemprego diminuiu quer para os homens, quer para as mulheres, praticamente em todos os grupos etários, com exceção do grupo dos 55 aos 74 anos, onde as mulheres desempregadas aumentaram (6,6 mil) face a 2021, enquanto que os homens diminuíram (-7,2 mil). No grupo dos 25 aos 54 anos, os homens desempregados (88,9 mil) diminuíram 4,8 mil face a 2021 (93,7 mil), enquanto que as mulheres desceram (-7,2 mil) de 2021 (114,0 mil) para 2022 (106,8 mil). Por fim, entre 2021 e 2022, no grupo dos 16 aos 24 anos, as mulheres diminuíram (-7,0 mil), assim como os homens (-5,2 p.p.), ou seja, de 38,7 mil para 31,7 mil e de 37,8 mil para 32,6 mil, respetivamente.

Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2022 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

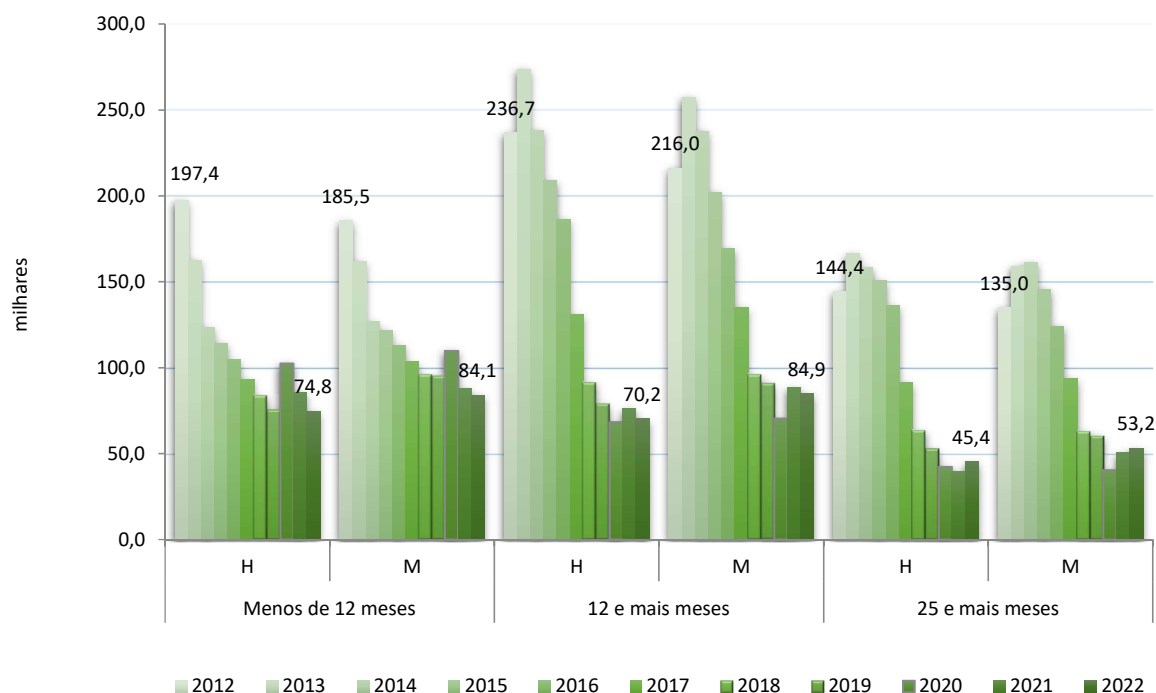
O desemprego de longa duração (DLD)⁷, abrangia, em 2022, 155,1 mil pessoas, o que representa uma diminuição (-9,9 mil) face a 2021 (165 mil). A quebra ocorreu, tanto nos homens (-6,1 mil) como nas mulheres (-3,8 mil), face a 2021. Também se verificou uma diminuição entre os desempregados que procuram emprego há menos de 12 meses em cerca de 15 mil pessoas, com os homens (-11,0 mil) a diminuir mais do que as mulheres (-3,9 mil). De realçar, que esta população era a que apresentava maior número de desempregados em 2022, com 158,9 mil pessoas.

O desemprego de muita longa duração (DMLD)⁸, entre 2021 e 2022, registou um aumento de 8,3 mil pessoas, passando de 90,3 mil para 98,6 mil. Este acréscimo incidiu mais no sexo masculino (+5,8 mil) do que no feminino (+2,5 mil).

⁷ Situação de desemprego há 12 ou mais meses.

⁸ População desempregada há 25 ou mais meses.

Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2022 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2.3 Remunerações do Trabalho

Por disparidade remuneratória entre sexos entende-se a diferença remuneratória média entre mulheres e homens. Sendo que o indicador habitualmente utilizado, no quadro da UE, para medir as disparidades remuneratórias entre mulheres e homens é o denominado *gender pay gap in unadjusted form*⁹.

De acordo com os dados mais recentes do Eurostat, em 2021, o *Gender Pay Gap* em Portugal foi de 11,9%¹⁰ (mais 0,5 p.p. do que em 2020), o que coloca Portugal abaixo da média da União Europeia, onde a disparidade remuneratória foi de 12,7%.

Em Portugal, a disparidade remuneratória entre homens e mulheres é calculada tendo por base a informação extraída dos *Quadros de Pessoal* do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em que são consideradas todas as remunerações pagas em todas as empresas com trabalhadores/as por conta de outrem, e não apenas nas empresas com mais de 10 trabalhadores/as (como acontece com o indicador disponível no Eurostat).

De salientar, ainda, que devido ao tecido empresarial português ser constituído em grande parte por micro e pequenas empresas (excluídas da metodologia de cálculo do Eurostat), o indicador apurado pelo GEP-MTSSS capta de forma mais completa a realidade do mercado nacional. No entanto, não permite uma comparação rigorosa com os outros Estados Membros da União Europeia.

⁹ O indicador mede a diferença entre os ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino e do sexo feminino, em percentagem dos ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino. De referir, ainda, que, de acordo com a metodologia utilizada, este indicador é calculado para as empresas com 10 ou mais TCO e apenas para as secções da Classificação das Atividades Económicas B a S sem O. - *Gender pay gap in unadjusted form* (online data code: SDG_05_20). Consulta em 25 de maio de 2023.

¹⁰ Os valores do Eurostat de Portugal e da UE27 para os anos de 2019, 2020 e 2021 à data da consulta (25 de maio de 2023) eram provisórios.

Assim, de acordo com a informação dos *Quadros de Pessoal*, a disparidade nas remunerações base e ganho diminuíram ambas 0,2 p.p., entre 2020 e 2021, tendo a disparidade na remuneração base diminuído de 13,3% em 2020, para 13,1% em 2021, enquanto a disparidade na remuneração ganho desceu de 16,1%, para 15,9%, no mesmo período.

Apesar de se ter verificado, entre 2020 e 2021, uma diminuição em termos percentuais da disparidade em ambas as remunerações, verificou-se, um aumento da diferença da remuneração média mensal base entre sexos de 2020 (147,00€) para 2021 (150,30€), no qual os homens tiveram um aumento na remuneração base de 41,30€ entre 2020 e 2021, enquanto o das mulheres foi um pouco inferior, ficando-se pelos 38,00€.

A remuneração média mensal ganho, entre 2020 e 2021, aumentou mais nos homens (44,80€) do que nas mulheres (40,20€). Passando a diferença na remuneração ganho entre sexos de 216,10€ em 2020, para 220,70€ em 2021.

Tabela 25 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2011-2022 (€)

Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Remuneração média mensal base											
Homens	982,00€	996,60€	990,50€	981,70€	986,50€	994,00€	1.008,70€	1.034,90€	1.069,20€	1.104,50€	1.145,80€
Mulheres	806,50€	812,80€	814,60€	818,50€	823,20€	838,40€	859,20€	886,00€	920,00€	957,50€	995,50€
Remuneração média mensal ganho											
Homens	1.193,20€	1.209,90€	1.205,80€	1.199,80€	1.204,40€	1.212,20€	1.233,50€	1.269,70€	1.307,70€	1.344,50€	1.389,30€
Mulheres	945,10€	954,90€	956,70€	961,60€	965,30€	981,00€	1.009,40€	1.044,20€	1.084,60€	1.128,40€	1.168,60€
Disparidade salarial entre homens e mulheres (%)											
Base	17,9%	18,4%	17,8%	16,6%	16,6%	15,7%	14,8%	14,4%	14,0%	13,3%	13,1%
Ganho	20,8%	21,1%	20,7%	19,9%	19,8%	19,1%	18,2%	17,8%	17,1%	16,1%	15,9%

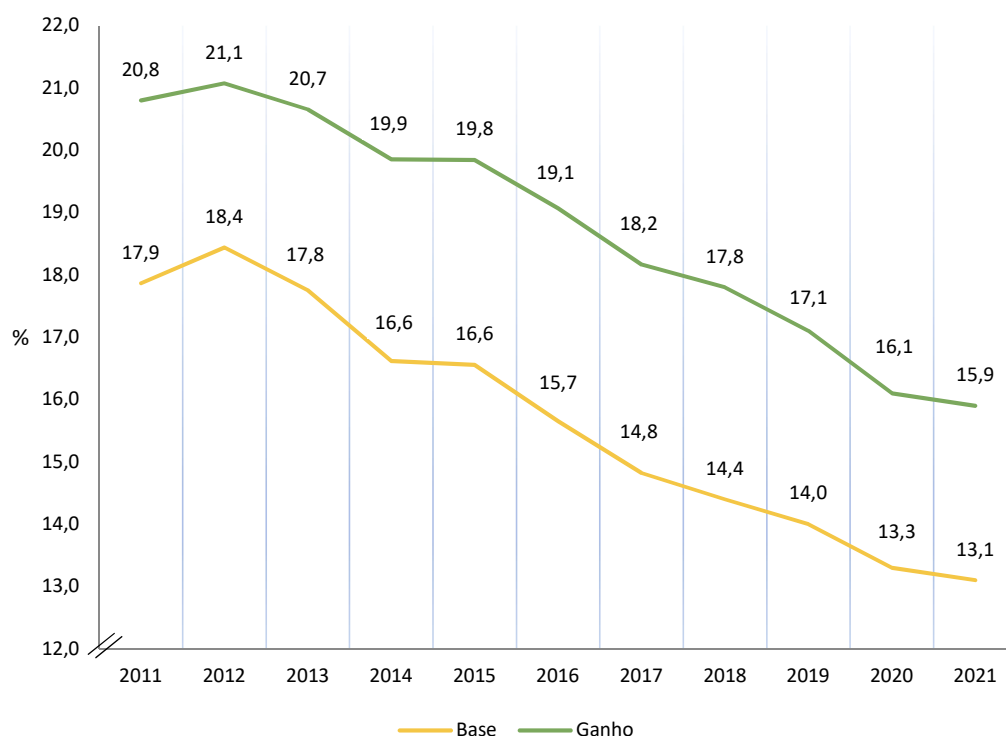
Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal*

O indicador de disparidade remuneratória em função do sexo, entre 2011 e 2021, revela uma melhoria nas condições de igualdade remuneratória entre homens e mulheres, sendo visível, a partir de 2012, uma tendência na diminuição da disparidade da remuneração entre sexos, quer na remuneração base, quer na remuneração ganho.

Em 2011, a disparidade na remuneração base era de 17,9% tendo diminuído para 13,1% em 2021. Por seu lado, a disparidade na remuneração ganho diminuiu de 20,8% em 2011 para 15,9% em 2021.

Esta diminuição da disparidade remuneratória é mais perceptível ao analisarmos a disparidade salarial entre homens e mulheres, que era de 175,40€ em 2011 na remuneração base, e de 248,20€ na remuneração ganho, o que representa uma diminuição face a 2021 de 25,20€ na remuneração base (150,30€ em 2021), e de 27,50€ na remuneração ganho (220,70€ em 2021).

Figura 19 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2011-2021 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Analisando as desigualdades remuneratórias, de acordo com os níveis de qualificação existentes em 2021, mantem-se a tendência dos anos transatos, com as disparidades remuneratórias a serem muito elevadas nos grupos com níveis de qualificação mais elevados. No entanto, esta tendência tem vindo a esbater-se de forma gradual em alguns níveis de qualificação, como os “Quadros Superiores”.

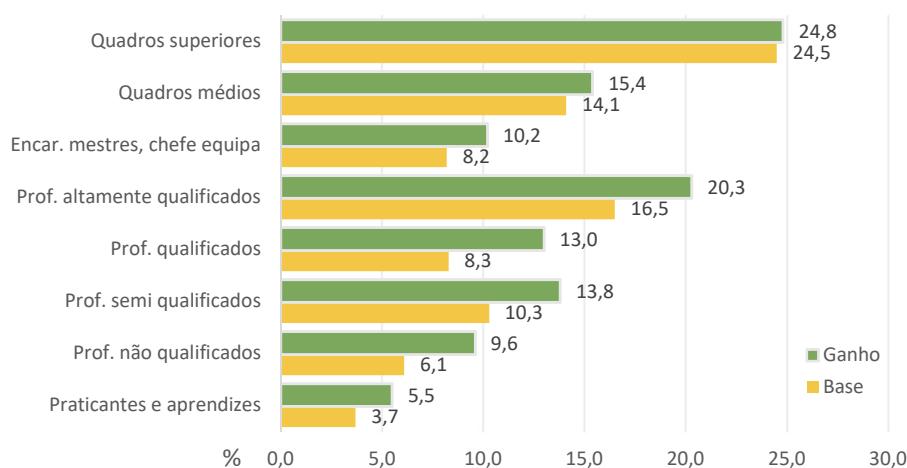
De facto, em 2021, a disparidade salarial entre sexos ao nível dos “Quadros superiores”, era de 24,5% na remuneração base, sendo ligeiramente superior na remuneração ganho (24,8%).

Entre 2020 e 2021, as disparidades remuneratórias também diminuíram nas remunerações base entre os “Profissionais Não Qualificados” (-0,8 p.p.), passando de 6,9% para 6,1%; nos “Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa” (-0,3 p.p.), onde diminuiu de 8,5% para 8,2%; e entre os “Estagiários, Praticantes e Aprendizizes” (-0,2 p.p.), que passaram de 3,9% para 3,7%. Os “Profissionais Qualificados” (8,3%) mantiveram o valor de 2020. Verificaram-se, no entanto, aumentos nos “Quadros médios” (+0,3 p.p.), e um aumento de 0,1 p.p. entre os “Profissionais Altamente Qualificados” e os “Profissionais Semiqualeificados”.

Por seu lado, a disparidade remuneratória no ganho diminuiu entre 2020 e 2021 nos “Estagiários, Praticantes e Aprendizizes” (-0,5 p.p.), nos “Profissionais Não Qualificados” (-0,3 p.p.), e uma diminuição de apenas -0,1 p.p. nos “Quadros Médios” e nos “Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa”. No mesmo período, a disparidade remuneratória no ganho apenas aumentou ligeiramente entre os “Profissionais Qualificados” (+0,1 p.p.), tendo os “Profissionais Altamente Qualificados” (20,3%) e os “Profissionais Semiqualeificados” (13,8%) mantido os mesmos valores.

Cabe ainda referir que o intervalo entre a disparidade mínima (“Praticantes e aprendizes”) e a disparidade máxima (“Quadros superiores”) diminuiu de 21,0 p.p. para 20,8 p.p. na remuneração base, e aumentou de 19,2 p.p. para 19,3 p.p. no ganho, entre 2020 e 2021.

Figura 20 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2021 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Da análise efetuada, de acordo com o nível de Habilitações Literárias (9 níveis), verifica-se que existem disparidades salariais em todos os níveis, quer no que diz respeito à remuneração média mensal base, quer na remuneração média mensal ganho.

De acordo com o gráfico abaixo, em 2021, as maiores disparidades registadas entre sexos, em termos percentuais, tanto na remuneração média mensal base, como na remuneração média mensal ganho, são verificadas nos níveis de habilitação mais elevados, sobretudo ao nível do bacharelato, licenciatura e mestrado.

Os trabalhadores/as com bacharelato continuam a ser o grupo onde as disparidades salariais (em 2021) são mais acentuadas, à semelhança do ano de 2020. A disparidade remuneratória entre estes trabalhadores/as aumentou 0,3 p.p. tanto na remuneração base como na remuneração ganho. Em 2021, as disparidades remuneratórias entre os trabalhadores/as com bacharelato eram de 28,1% na base e de 28,8% no ganho.

Além do bacharelato, também os trabalhadores/as que possuem habilitações escolares ao nível do curso técnico superior profissional, viram aumentar, entre 2020 e 2021, a disparidade remuneratória entre sexos, tendo a disparidade aumentado 2,7 p.p. na remuneração base, e 2,6 p.p. na remuneração ganho.

Quanto aos trabalhadores/as com licenciatura, as disparidades remuneratórias diminuíram (-0,2 p.p.) de 2020 para 2021, tanto na remuneração base como na remuneração ganho, o que faz com que, em 2021, a disparidade salarial seja de 26,2% e de 26,6%, respetivamente.

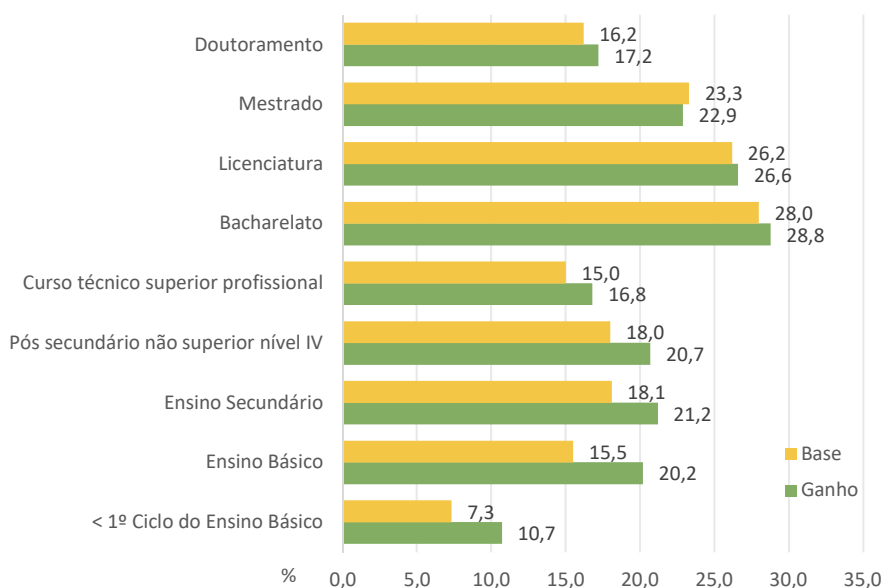
Ao nível do mestrado, em 2021, a disparidade salarial, era de 23,3% na remuneração base e 22,9% na remuneração ganho, o que, em comparação com 2020, significa uma diminuição da diferença salarial entre sexos de -0,1 p.p. na remuneração base e de menos 0,4 p.p. na remuneração ganho.

Entre 2020 e 2021, o doutoramento, nível de escolaridade mais elevado aqui analisado, diminuiu (-0,6 p.p.) na remuneração base e (-0,7 p.p.) na remuneração ganho, com a diferença remuneratória em 2021 a situar-se em 16,2% na remuneração base e 17,2% na remuneração ganho.

O ensino secundário, foi o nível de escolaridade em que a disparidade remuneratória de base teve a diminuição mais acentuada (-0,9 p.p.), enquanto a remuneração ganho diminuiu -0,7 p.p., de 2020 para 2021, passando a disparidade salarial a representar 18,1% na remuneração base e 21,2% na remuneração ganho.

O nível de escolaridade onde a disparidade remuneratória entre mulheres e homens menos se fez sentir, continua a ser entre os trabalhadores/as com habilitações abaixo do 1.º ciclo do ensino básico, onde a disparidade salarial em 2021 na remuneração de base se situava em 7,3%, e, em 10,7% na remuneração ganho, o que representa uma diminuição face a 2020 de menos 0,6 p.p. na remuneração base e menos 0,7 p.p. na remuneração ganho.

Figura 21 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por nível de escolaridade em Portugal, 2021 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

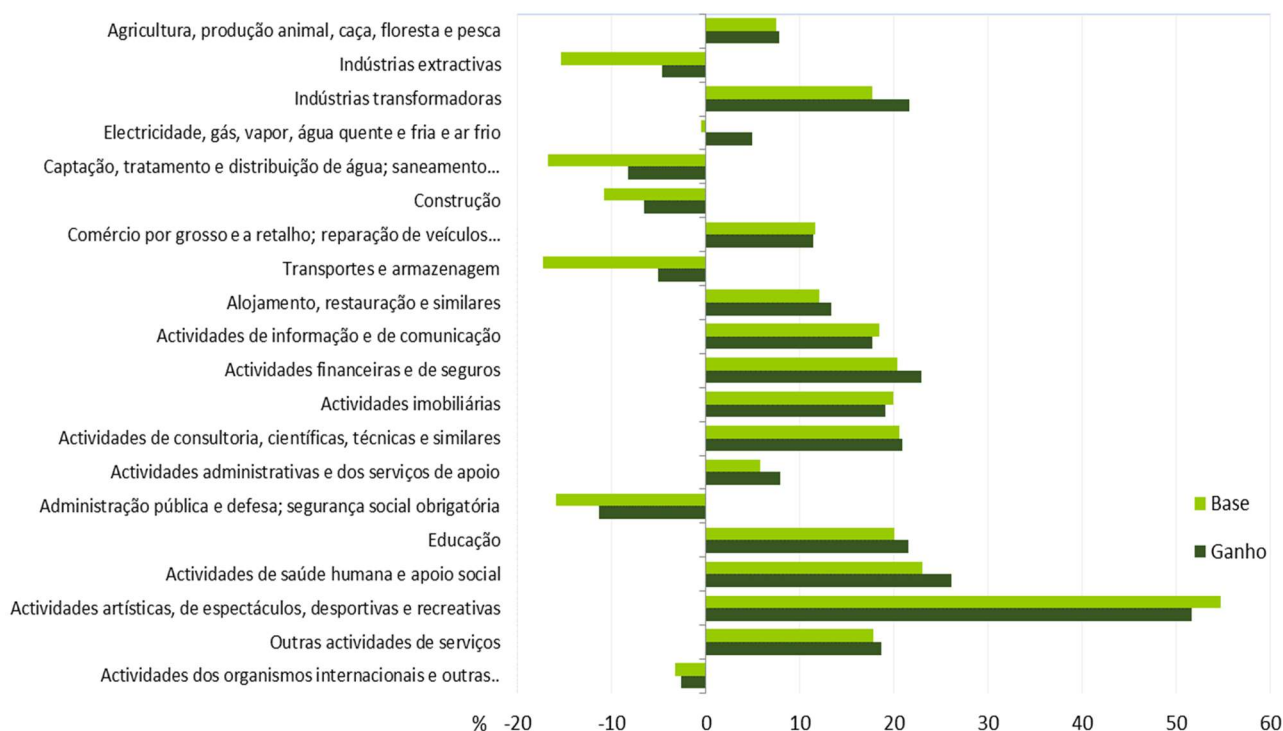
Analisando as remunerações média base e ganho atendendo ao setor de atividade económica das empresas de Portugal em 2021, os homens continuavam a auferir a remuneração base mais elevada no setor das “Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas” (2.229,90€), a que se seguia o da “Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio” (2.132,80€), e o das “Atividades Financeiras e de Seguros” (1.866,30€).

Os setores em que as mulheres auferiam a remuneração de base mais elevada continua a ser o da “Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio” (2.144,60€), seguindo-se o setor das “Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais” (1.914,40€) e o das “Atividades de Informação e de Comunicação” (1.512,40€), que em 2021 superou o setor das “Atividades Financeiras e de Seguros” (1.487,00€).

No que respeita à remuneração ganho, o setor da “Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio”, continua a ser o setor onde ambos os sexos auferiam maior remuneração, com os homens a ganharem em média mais 143,30€ (2.934,20€) do que as mulheres (2.790,90€), e o setor das “Atividades Financeiras e de Seguros” no qual os homens (2.687,20€) auferiam mais 614,70€ que as mulheres (2.072,50€).

Em 2021 as disparidades remuneratórias entre sexos eram mais evidenciadas no setor das “Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas”, no qual os homens auferiam mais 1.220,40€ do que as mulheres na remuneração base, e mais 1.262,80€ na remuneração ganho. Também o setor das “Atividades Financeiras e de Seguros”, já referido anteriormente, apresentava ao nível da remuneração ganho, o segundo setor com a diferença remuneratória mais elevada, em que os homens auferem mais 379,30€ que as mulheres. Em sentido inverso, as disparidades remuneratórias a favor das mulheres incidiam no setor dos “Transportes e Armazenagem” em que as mulheres auferiam ao nível da remuneração base mais 178,80€ (1.210,10€) do que os homens (1.031,40€). Enquanto ao nível da remuneração ganho, a maior diferença em favor do sexo feminino verificou-se no setor da “Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória” em que as mulheres auferiam mais 138,00€ em média (1.352,90€) do que os homens (1.214,80€).

Figura 22 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por atividade económica da empresa em Portugal, 2021(%)



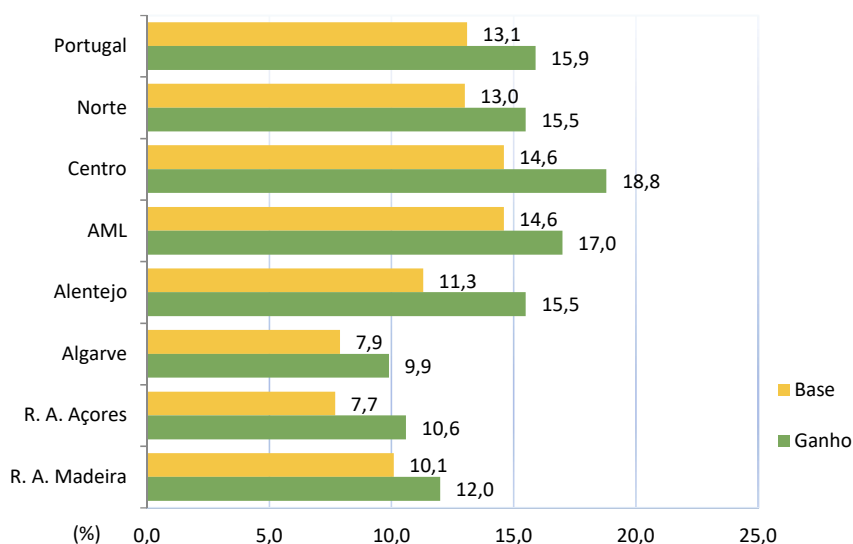
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Procedendo à análise das remunerações médias de base e ganho a nível das NUTS II, a Região Centro era a que apresentava a maior disparidade em termos percentuais, com uma diferença remuneratória de 14,6% na remuneração base e de 18,8% na remuneração ganho, o que significa que as mulheres ganhavam, em média, menos 148,00€ na base e menos 230,80€ no ganho que os homens.

As maiores disparidades em termos salariais, verificaram-se na Área Metropolitana de Lisboa, onde as mulheres ganhavam, em média, menos 198,30€ do que os homens na remuneração base e menos 282,60€ na remuneração ganho.

A Região Autónoma dos Açores (7,7%) era a que apresentava uma menor disparidade na remuneração base (-72,60€), enquanto o Algarve (9,9%) apresentava a menor diferença entre sexos na remuneração ganho (-111,30€).

Figura 23 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens, por NUTS II, da empresa em Portugal, 2021 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, *Quadros de Pessoal*

Dos cálculos realizados a partir da informação dos *Quadros de Pessoal*, conclui-se que a incidência dos baixos salários¹¹ se manteve inalterada de 2020 para 2021 (0,1%), não se registando também qualquer alteração em termos percentuais quer no sexo feminino (0,2%) quer no masculino (0,1%).

No que respeita ao universo¹² dos/as trabalhadores/as mais bem pagos em 2021, continua a verificar-se uma sub-representação das mulheres em comparação com os homens.

Atendendo aos 1% de TCO com ganho mais elevado, verificou-se um aumento de 0,4 p.p. entre 2020 e 2021, tendo os homens passado a representar 75% e as mulheres 25% do universo.

Entre os 1% de TCO com ganho mais elevado, os homens diminuíram -1,8 p.p. em detrimento das mulheres, passando de 86,7% em 2020 para 84,9% em 2021, enquanto as mulheres passaram de 13,3% para 15,1% respetivamente.

¹¹ Dos TCO com ganhos mais baixos em estabelecimentos de Portugal

¹² Dos TCO com ganhos mais elevados em estabelecimentos de Portugal

Nos 0,01% de TCO com ganho mais elevado, as mulheres aumentaram 0,3 p.p. de 2020 (5,8%) para 2021 (6,1%) enquanto os homens diminuíram na mesma ordem, passando de 94,2% para 93,9%, no mesmo período.

2.4 Contratação Coletiva

A informação seguinte consiste na sistematização da matéria da igualdade e não discriminação contida no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022 do Centro de Relações Laborais (CRL)¹³, numa abordagem distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)¹⁴.

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2022, o objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2022, abrangendo as diferentes modalidades de IRCT: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA). Não se consideraram os IRCT apenas aplicáveis às regiões autónomas, publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE¹⁵, bem como as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação¹⁶.

Foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2022, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais. Quanto a estas consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores. Na mesma linha, nos textos consolidados cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva [artigos. 494.º, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT)], apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2022, pois também neste caso o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2022.

No que concerne à análise qualitativa, procedeu-se a dois tipos de abordagens relativamente às 240 convenções coletivas (CC, AC e AE) publicadas em 2022:

- Uma mais geral, registando as matérias convencionadas nos diferentes temas, em que são apurados temas relativos a assédio moral, conciliação entre a vida familiar e profissional e igualdade em geral;
- Outra mais desenvolvida, em que se analisaram de forma detalhada diversos regimes jurídicos versados nos textos convencionais, onde se dá nota da transversalidade do tema da igualdade e não discriminação.

¹³ Disponível em www.crlaborais.pt

¹⁴ Quanto à competência da CITE cfr. artigo 479.º do Código do Trabalho (CT).

¹⁵ Naturalmente, as convenções aplicáveis no território nacional incluem as Regiões Autónomas.

¹⁶ No apuramento do número de convenções coletivas seguiu-se o critério da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - cfr. "Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada no ano de 2020", MTSSS, 2020- <https://www.dgert.gov.pt/>. De acordo com este critério são 169 as convenções coletivas publicadas em BTE, em 2021.

2.4.1 O princípio da igualdade nas relações laborais

Nota prévia

Os direitos de personalidade em geral e, dentro deste tema, a igualdade e não discriminação, são áreas que têm vindo a adquirir uma progressiva e cada vez maior importância, quer a nível legislativo (interno, internacional¹⁷ e europeu¹⁸), quer na contratação coletiva. No direito interno, destaca-se o artigo 13.º da Constituição, com projeções no domínio laboral (entre outros, art.º s. 36.º, 59.º, 63.º, 67.º e 68.º, CRP), bem como os art.º s. 23.º e seguintes do CT.

Recorde-se que as matérias relativas à igualdade e não discriminação estão abrangidas pelo princípio do tratamento mais favorável, constante do art.º 3º, n.º 3, alínea a) do CT, só podendo as normas legais sobre estas matérias ser afastadas por IRCT que disponha em sentido mais favorável aos/as trabalhadores/as.

O presente capítulo mantém a estrutura de análise dos relatórios precedentes, encontrando-se desenvolvida em três subtemas:

- Assédio (art.º s. 29.º e 127.º, n.º 1, alíneas k) e l), CT, entre outros);
- Conciliação entre a vida familiar e profissional (art.º s. 33.º e ss., CT);
- Igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência (art.º s. 23.º e ss. e 85.º e ss., CT).

O tema da igualdade tem vindo a assumir um papel cada vez mais central na contratação coletiva, tendência que se manteve em 2022. Assim, no ano em análise, o número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (assédio, igualdade e não discriminação ou parentalidade) cresceu para 109 face aos 98 registados em 2021, com particular incidência ao nível dos AE (51), seguidos dos CC (43) e dos AC (15). Mantém-se, também, o principal foco no subtema da tutela da parentalidade (86), registando-se ainda um aumento do número de convenções que regulam o tópico da igualdade em geral (74 em 2022 e 62 em 2021), bem como do assédio. Este último ponto é abordado essencialmente em CC (26/54 em 2022 e 18/52 em 2021).

¹⁷ No âmbito da OIT, destaca-se a Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, e, mais recentemente, a Convenção n.º 183, de 2000, relativa à revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade de 1952.

¹⁸ Na União Europeia, destaca-se art.3.º do TUE; art. 153.º, n.º 1, alínea i), do TFUE e art. 33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. São ainda relevantes: Diretiva n.º 92/85/CEE, 19 de outubro, consolidada em 2019, sobre as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; Diretiva n.º 96/34/CE, do Conselho, 3 de junho, sobre a licença parental; Diretiva n.º 97/81/CE, do Conselho, 15 de dezembro, sobre o trabalho a tempo parcial; Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 5 de julho de 2006, sobre aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional; Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, sobre conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

Tabela 26 - Convenções publicadas sobre Igualdade e não discriminação e parentalidade por subtema (2022-2021)

	2022				2021
Total de Convenções publicadas	240				208
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	15	51	43	109	98
Assédio	6	22	26	54	52
Igualdade e não discriminação	7	32	35	74	62
Parentalidade	15	37	34	86	78

Nota: (*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

2.4.1.1 Assédio

O Código do Trabalho proíbe o assédio em qualquer das suas modalidades. No âmbito da igualdade e não discriminação (art.º 29.º), o tema encontra-se previsto e regulado nos deveres do empregador (art.º 127.º, 1, als. a), c), k) e l), com repercussões nas doenças profissionais (art.º 283.º, 8 e 9), sanções disciplinares (art.º 331.º, 1, al. d) e 2, al. b)) e resolução com justa causa por parte do/a trabalhador/a (art.º 394.º, 2, als. b) e f), CT).

Do ponto de vista do conteúdo, encontram-se disposições sobre o conceito de assédio, normalmente com remissão ou transcrição da definição legal. Reiteram-se os deveres das partes, em especial da entidade empregadora, os direitos do/a trabalhador/a e as consequências em caso de infração, incluindo a abertura de processo disciplinar¹⁹. Por vezes, a convenção estabelece o dever da entidade empregadora adotar códigos de conduta, nomeadamente nos casos previstos no CT²⁰, atendendo ao número de trabalhadores/as²¹.

Tabela 27 - Convenções publicadas com o subtema Assédio moral (2022) por tipo de disposição

Conceito	Dever da entidade empregadora	Direitos dos/as Trabalhadores/as	Consequências para o infrator	Código de conduta
15	51	16	19	14

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Nota-se ainda a preocupação com a prevenção do assédio e, de forma conexas, dos riscos psicossociais e do *stress*²², bem como com a denúncia por parte do/a trabalhador/a vítima de assédio²³, fazendo-se, por vezes, alusão à existência de canais adequados à receção e tratamento de denúncias relativas a estas situações²⁴.

¹⁹ CC APED/SITese— BTE 36/2022(cl. cl.42ª-A, n. 94); CC APEL/FEPCES— BTE 41/2022(cl.8.º).

²⁰ Cf. o disposto no artigo 127.º, 1, k), CT.

²¹ AE Águas de Gaia/STAL – BTE 10/2022 (cl. 4.ª); CC AHRESP- Alojamento/SITese – BTE 21/2022 (cl.16.ª, n)).

²² AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (anexo VI, 19.º, 2 m).

²³ AE Águas de Gaia / STAL – BTE 10/2022 (cl. 15.ª, 2).

²⁴ CC APED/SITese— BTE 36/2022(cl.42ª-A, n. 95)

Por último, e no que toca à comparação com o regime anterior da mesma convenção, sobressai a existência de 9 revisões parciais e uma revisão global que introduzem a figura de forma inovatória. Nas restantes revisões globais o regime é igual ao texto anterior da mesma convenção.

Tabela 28 - Lista de convenções publicadas com o subtema Assédio Moral em 2022

BTE (nº)	Tipo	Subtipo	C A E	Entidade Empregadora	Sindicato	Conceito	Dever da Entidade Empregadora	Direito dos/as Trabalhadores/as	Consequências para Infrator	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
1	CC	Revisão Global	G	ACA	CESP	0	x	0	0	0	(=) BTE 6/2018
1	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	x	x	x	x	0	(=) BTE 25/2021
2	AE	Revisão Global	E	EMARP	SINTAP	0	x	x	x	0	(=) BTE 17/2015
3	AC	1ª convenção	C	NavigatorTssu e Ródão	FETESE	0	x	0	x	0	novo
5	AC	Revisão Global o	C	Indorama Portugal	COFESINT	0	x	0	0	0	(=) BTE 31/2019
5	AE	Revisão Global	C	SIDUL	COFESINT	0	x	0	0	0	(=) BTE 29/2017
10	AE	1ª convenção	E	ÁGUAS DE GAIA	STAL	0	x	x	x	x	novo
13	AE	1ª convenção	R	LAGOS EM FORMA	SINTAP	0	x	0	0	0	novo
14	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	x	x	0	x	0	(=) BTE 24/2021
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA - Celulose	FIEQUIME TAL	0	x	0	0	0	(=) BTE 17/2018
19	AE	Revisão Global	C	CAIMA - Celulose	SITASE	0	x	0	0	0	(=) BTE 24/2019
19	AE	1ª convenção	I	APEADEIRO 2020	FESANT	0	x	x	x	0	novo
20	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	0	x	0	x	x	(=) BTE 18/2021
21	CC	Revisão Global	G	ACIRO	CESP	0	x	0	0	0	(=) BTE 21/2017
21	CC	Alteração salarial e outras	I	AHRESP Alojamento	SITASE	x	x	x	x	x	Novo BTE 30/2017
21	CC	Alteração salarial e outras	I	AHRESP Refeitórios	SITASE	x	x	0	x	x	Novo BTE 15/2017
21	AE	Alteração salarial e outras	H	MEDWAY	ASCEF	x	x	0	x	x	Novo BTE 27/2018
22	CC	Revisão Global	A	ANEFA	SETAAB	0	x	0	x	x	(=) BTE 28/2020
22	CC	Revisão Global	G	AE – Viana do Castelo	CESP	0	x	0	0	0	(=) BTE 39/2018
22	AE	Revisão Global	P	ANORECA	FECTRANS	x	x	0	x	0	(=) BTE 30/2021
22	AE	Revisão Global	I	CCL	SITASE	0	x	0	0	0	(=) BTE 12/2020
23	CC	Revisão Global	C	ALIF	SETAAB	0	x	0	0	0	(=) BTE 17/2019

BTE (nº)	Tipo	Subtipo	C A E	Entidade Empregadora	Sindicato	Conceito	Dever da Entidade Empregadora	Direito dos /as Trabalhadores/as	Consequências para Infrator	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
23	CC	Revisão Global	C	ANCIPA (batata frita)	SETAAB	0	x	0	x	x	(=) BTE 30/2020
23	AE	Revisão Global	H	CP Comboios	ASCEF	0	x	x	0	x	(=) BTE 17/2020
24	CC	Revisão Global	C	ANCIPA (Hortofrutícolas)	SETAAB	0	x	0	0	0	(=) BTE 18/2019
24	CC	Revisão Global	C	ADCP	SITese	0	x	0	0	0	(=) BTE 39/2018
24	CC	Alteração salarial e outras	C	FENAME	SITese	x	x	x	x	0	novo BTE 27/2019
25	AE	1ª convenção	R	PALMELA - desporto	STAL	0	x	x	0	0	novo
26	CC	Alteração salarial e outras	I	AHRESP- Restauração e Bebidas	SITese	0	x	x	x	x	Novo BTE 43/2017
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Abrantes	SNBP	0	x	0	0	0	novo
26	AE	1ª convenção	O	AHBV - Benedita	SNBP	0	x	0	0	0	novo
27	CC	Revisão Global	H	ANTROP	FECTRANS	0	x	0	0	0	(=) BTE 35/2019
27	AE	Revisão Global	H	CP Comboios	SMAQ	0	x	0	0	x	novo BTE 12/2020
27	AE	Revisão Global	O	AHBV - Algés	SNBP	x	x	0	0	x	(=) BTE 36/2019
27	AE	Alteração salarial e outras	K	321 CRÉDITO	SBC	x	0	x	0	0	novo BTE 39/2021
28	AC	Revisão Global	G	Cooperativa A.P. Beira Central	SETAAB	0	x	0	0	0	(=) BTE 33/2021
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SNM	0	x	0	0	0	(=) BTE 35/2019
29	CC	Revisão Global	H	ANTROP	STAMP	0	x	0	0	0	(=) BTE 35/2019
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	x	x	0	0	0	(=) BTE 29/2021
29	AC	1ª convenção	H	Rodoviária Douro Minho	FECTRANS	0	x	0	0	0	novo
29	AC	1ª convenção	E	VIMAGUA	SETAL	x	0	x	x	x	novo
31	AE	Alteração salarial e outras	K	321 Crédito	SBN-F	x	0	x	0	0	novo BTE 38/2017
32	CC	Revisão Global	P	APEC	FECTRANS	0	x	0	0	0	(=) BTE 4/2021
32	CC	Alteração salarial e outras	G	AGEF TIC	FEPCEs	x	x	x	x	x	novo BTE 44/2021
35	AE	1ª convenção	H	TST – Transp.Sul. Tejo	SITRA	0	x	0	0	0	novo

BTE (nº)	Tipo	Subtipo	C A E	Entidade Empregadora	Sindicato	Conceito	Dever da Entidade Empregadora	Direito dos /as Trabalhadores/as	Consequências para Infrator	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
36	CC	Alteração salarial e outras	G	APED	SITese	x	x	x	x	0	novo BTE 22/2021
36	AC	Revisão Global	G	BP Portugal	COFESINT	0	x	0	0	0	(=) BTE 32/2018
39	CC	Revisão Global	G	AC Porto	CESP	0	x	0	0	0	(=) BTE 30/2014
41	CC	Revisão Global	J	APEL	FEPCEs	x	x	0	x	0	novo BTE 3/2005
43	CC	Revisão Global	H	ANTROP	SITRA	0	x	0	0	0	(=) BTE 17/2016
44	CC	Revisão Global	P	APEC	SITese	0	x	0	0	0	(=) BTE 21/2017
44	AE	Revisão Global	H	CP COMBOIOS	SFRCl	0	x	x	0	x	(=) BTE 17/2020
46	CC	1ª convenção	P	CNEF	FENPROF	0	x	0	0	0	novo
46	AE	1ª convenção	E	Eco Lezíria Resíduos	STAL	0	x	x	0	0	novo
Total						15	51	16	19	14	54

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

2.4.1.2 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A conciliação entre a vida familiar e a vida profissional é um imperativo constitucional (art.º 59.º, 1, al. b), CRP), decorrendo, igualmente, de fontes internacionais.

A nível europeu, destacam-se a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as progenitores/as e cuidadores/as, com transposição no Código do Trabalho através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril.

No domínio da contratação coletiva, mantêm-se as vertentes objeto de análise nos relatórios anteriores:

- Tutela da parentalidade, atendendo à articulação deste regime com o regime de proteção social (art.º 34.º do CT) e o catálogo de direitos do/a trabalhador/a consagrados no art.º 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
- A tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

A proteção da parentalidade encontra-se regulamentada no Código do Trabalho, em legislação laboral avulsa, bem como na legislação referente à segurança e proteção social, na medida em que esta matéria constitui uma das eventualidades abrangidas pelo sistema de segurança social²⁵.

²⁵ Esta tutela decorre do art.º 63.º da Constituição (CRP); dos art.º s. 26.º e segs. (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e, por fim, do art. 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo). Os trabalhadores titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições dos empregadores e pelas quotizações dos trabalhadores, pagas mensalmente

Neste sentido, o art.º 34.º do Código do Trabalho remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica²⁶.

A tutela da parentalidade contempla: (i) atribuição de licenças (art.º s. 37.º a 44.º e 51.º a 54.º CT), (ii) dispensas e faltas (art.º s. 45.º a 50.º CT), (iii) regimes de flexibilização do tempo de trabalho (art.º s. 54.º a 57.º CT) e (iv) proteção especial, nomeadamente ao nível de tempo de trabalho e da cessação (art.º s. 58.º a 63.º CT).

No plano quantitativo, mais de metade do universo de convenções que regula a parentalidade, e, de um modo geral, a conciliação entre a vida profissional e familiar, são revisões parciais (em 2022: 45/86 convenções, enquanto em 2021 correspondiam a 23/78).

Tabela 29 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2022-2021)

2022				2021
240				208
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
10	45	31	86	78

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

Normalmente, a convenção coletiva ou reproduz o regime legal, ou remete para a lei, nomeadamente no que concerne ao conceito de parentalidade²⁷. O mesmo se passa quanto ao catálogo legal de direitos e licenças decorrentes da parentalidade (art.º s. 35.º e seguintes CT), habitualmente transcritos na convenção²⁸. Nota-se o cuidado ao nível da terminologia, referindo-se por vezes que a menção a “trabalhador” ou a outra categoria abrange o trabalhador de qualquer sexo²⁹. Por vezes, estabelecem-se disposições sobre justificações de faltas³⁰.

através da taxa social única [arts 50.º ss. e 52.º, n.º 1, al. b), LBSS e art. 6.º e ss., Código Contributivo]. Complementarmente, existe ainda a dimensão de proteção social ou regime não contributivo.

²⁶ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (revisto, p/Lei n.º 90/2019, 4 de setembro), estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (art.º s. 295.º e 296.º, CT), dando lugar ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (art.25.º, 1, Dec.-Lei n.º 91/2009). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. art. 22.º, do Decreto-Lei n.º 91/2009 e também art. 69º do Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

²⁷ Por exemplo, AC Indorama Portugal / COFESINT – BTE 5/2022 (cls. 81.ª a 90.ª).

²⁸ Neste sentido, por exemplo, CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cls. 80.ª a 92.ª); AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (anexo IV); CC CAP / SETAAB – BTE 19/2022 (cls. 76.ª a 83.ª).

²⁹ Por exemplo, AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cl. 69.ª); CC ACIRO / CESP – BTE 21/2022 (anexo I, nota).

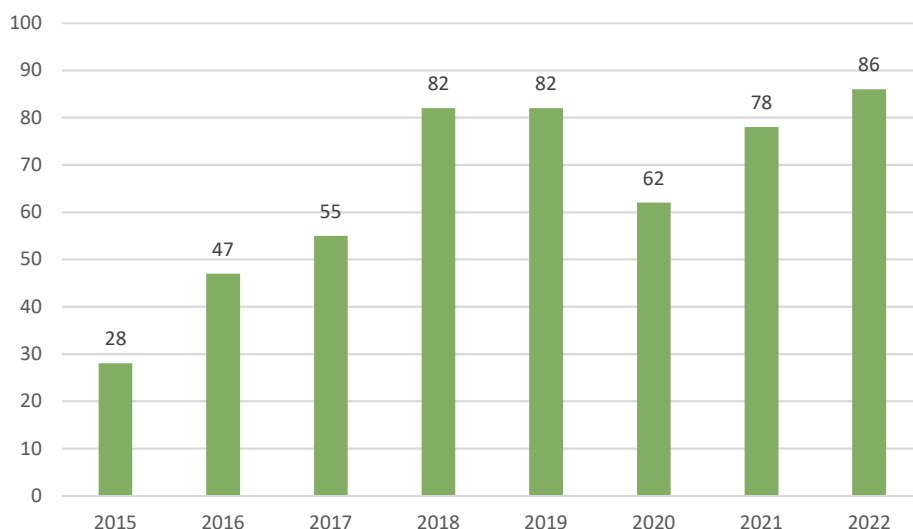
³⁰ AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 64.ª, 1 e)).

Muitas vezes, a convenção vai além da lei, atribuindo direitos especiais, tais como subsídios de natalidade³¹, ou outros apoios monetários à parentalidade³²; como por exemplo: créditos de horas³³ e outras tipo de dispensas³⁴ ou outros direitos³⁵ ou benefícios³⁶. Há, também, várias situações de ajustamento do texto convencional em função da alteração da lei, por exemplo, em matéria de licença parental exclusiva do pai de 20 dias úteis³⁷ ou de luto parental³⁸.

Um segundo aspeto respeita ao nível do tempo de trabalho e da sua organização, que deve ter em consideração o imperativo da conciliação da vida familiar com a vida profissional³⁹, estabelecendo-se, por vezes, regras específicas em sentido mais favorável, quando haja mais do que um/a trabalhador/a do mesmo agregado familiar na empresa⁴⁰.

A análise dos dados sobre a evolução do número de convenções que disciplinam a figura da parentalidade no período entre 2015 e 2022, permite concluir que 2022 foi o melhor ano da série, registando uma recuperação face a 2020.

Figura 24 - Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2022)



Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

³¹ Por exemplo, AC Montepio / SBN-F – BTE 1/2022 (cl. 112.ª); AE Ponto Seguro / SINAPSA – BTE 5/2022 (cl. 49.ª); AE GENERALI / SINAPSA – BTE 8/2022 (cls. 46.ª, 6 e 53.ª); AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 17/2022 (cl. 51.ª).

³² AE Ponto Seguro/SINAPSA– BTE 5/2022(cl.49.ª), “apoio à parentalidade” e AC Montepio/SBN-F– BTE 1/2022(cl.112.ª) e paralelos, subsídio à natalidade.

³³ AE RTP / FE – BTE 45/2022 (cl. 68.ª), os trabalhadores com filhos (naturais e adotados) em frequência escolar até ao segundo ciclo, têm direito a um crédito de horas para acompanhamento escolar, o qual conta como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

³⁴ AE Ponto Seguro/SINAPSA– BTE 5/2022(cl.26.ª-A) dispensa no dia de aniversário do trabalhador e redução de 4 horas da jornada diária no dia de aniversário do filho até aos 12 anos.

³⁵ No AE Lusitânia / STAS – BTE 14/2022 (cl. 25.ª, 2 e e)), estabelece-se a interrupção das férias, por dois dias úteis, em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador, desde que o empregador seja informado desta ocorrência.

³⁶ No AE DHL / SITAVA – BTE 1/2022 (cl. 30.ª), concede-se especial tutela aos trabalhadores do mesmo agregado familiar (cônjuge, união de facto e filhos), que podem solicitar a prestação de trabalho, férias e período de folga semanal a horas e dias afins, se daí não resultarem prejuízos para o serviço. No CC APAT – Transitários / SIMAMEVIP – BTE 6/2022 (cl. 37.ª), a empresa providenciará, ainda, “espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares”. Ver, também, AE EMARP / SINTAP – BTE 2/2022 (cl. 37.ª, 6).

³⁷ Lei 90/2019, de 4 de setembro. Nesse sentido, AE BIOTEK_Pasta.Papel/COFESINT— BTE 18/2022(cl.88.ª)

³⁸ Art. 251.ºCT, alterado pela Lei n.º 1/2022, de 01 de março, luto parental de 20 dias por morte de filho. Nesse sentido, AE Tabaqueira II/FESAHT— BTE 43/2022 [cl.412.ª,1, b)].

³⁹ Por exemplo, AE Medway / ASCEF – BTE 21/2022 (cl. 21.ª, 2), a propósito da organização de turnos.

⁴⁰ AE AHBV – Abrantes / SNBP – BTE 26/2022 (cl. 22.ª, 5).

Relacionado com a situação pessoal e familiar do/a trabalhador/a, é usual as convenções concederem alguns benefícios. Em 2022, manteve-se o número de convenções que tratam estes apoios complementares (tabela 30) embora tenha havido uma descida no total apurado num dos tópicos e uma subida noutras matérias, como sejam os apoios para a frequência de creches.

Tabela 30 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2022-2021)

	2022	2021
Total de Convenções publicadas	240	208
Total de Convenções que abordam Apoios Sociais Complementares	65	65
<i>Situação Familiar ou Pessoal do Trabalhador</i>	37	38
Filhos/as	13	25
Creche	22	3
Apoio Escolar	22	21
Descendentes com deficiências psicomotoras	1	3
Seguros de Vida	9	15

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do/a trabalhador/a encontradas nas convenções publicadas em 2022 incluem os seguintes benefícios:

- Subsídio de funeral⁴¹ e subsídio por morte⁴²;
- participação nas despesas de estudo dos/as filhos/as, não só em idade escolar, mas também até à idade máxima prevista na lei para a atribuição do subsídio familiar a crianças e jovens⁴³ ou até aos 25 anos de idade⁴⁴. O valor deste benefício pode variar consoante o ciclo de estudos⁴⁵. Por vezes exige-se prova de aproveitamento escolar do educando⁴⁶;
- Subsídio infantil⁴⁷, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância⁴⁸;
- Subsídio a trabalhadores/as com filhos/as com deficiência⁴⁹;
- Subsídio de nascimento ou adoção⁵⁰, em certos casos denominado como apoio à natalidade⁵¹.

⁴¹ Exemplo: AE T.S.T.-Transp.Sul. Tejo/SITRA—BTE 35/2022(cl.75ª,5) AE ADP— Fertilizantes/COFESINT e ADP – Fertilizantes/SITESE— ambos BTE 39/2022 ADP – Fertilizantes/FIEQUIMETAL— BTE 44/2022 (cl.95ª)

⁴² Exemplo: AE CP comboios/SMAQ— BTE 27/2022 e CP comboios/ASCEF— BTE 23/2022 (cl.95.º) e paralelos

⁴³ Exemplo: AC Parvalorem/SINTAF— BTE 10/2022 (cl. 89ª) [(=) BTE 12/2021] e os AE 321 Crédito/FSIB— BTE 44/2022; 321 Crédito/SBC— BTE 27/2022 e paralelo (anexo II, 8 e 9), subsídio infantil e subsídio trimestral de estudo para filhos até ao ensino superior, de valor variável em razão do ciclo. Solução semelhante AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.43.ª)

⁴⁴ Exemplo: AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.51ª,2, d)); AC LUSITÂNIA/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.); AC ZURICH/STAS— BTE 20/2022 e ZURICH/SINAPSA— BTE 21/2022(cl.48.º) limite 24 anos, inclusive.

⁴⁵ Exemplo: AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl.55.º); AE 321 Crédito/FSIB— BTE 44/2022; 321 Crédito/SBC— BTE 27/2022 e paralelo (anexo II, 8 e 9) e AE BNP Paribas/MAIS Sindicato— BTE 27/2022(cl.48ª-49.ª) [(=) BTE 9/2021]

⁴⁶ AE Europ Assistance – Seguros/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.43.ª)

⁴⁷ AE MAIS Sindicato/Sindicato dos Jornalistas— BTE 25/2022 (cl.54.º);

⁴⁸ Exemplo: AC Fidelidade/SINAPSA— BTE 17/2022(cl.51ª,3); AE PETROGAL/COFESINT, PETROGAL/FIEQUIMETAL- e PETROGAL/SITESE- todos BTE 28/2022 (cl.114.º)

⁴⁹ Exemplo: AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 101ª) [(=) BTE 34/2021] e AC BRISA/SETACCOP— BTE 33/2022(cl.70.ª)

⁵⁰ AE REPSOL – Polímeros/COFESINT— BTE 2/2022 (cl.100ª-A) e AC Indorama Portugal/COFESINT— BTE 5/2022(cl.94ª) pagamento de 550 euros por filho. AE BNP Paribas/MAIS Sindicato— BTE 27/2022 (47.ª-E).

⁵¹ Exemplo: CC ACA/CESP— BTE 1/2022(cl.88ª); e AC Montepio/SBN-F e Montepio/FSIB— ambos BTE 1/2022 (cl.112ª) pagamento de 100 e 800 euros por filho, respetivamente.

No que concerne aos apoios sociais complementares, a maior parte das convenções estabelece regras específicas sobre o regime do tempo de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, onde predominam as referências no âmbito do trabalho suplementar (41) e por turnos (24), justificadas pela exigência que os mesmos impõem à gestão dos tempos de trabalho e de descanso do/a trabalhador/a e a sua conciliação com a vida familiar.

Encontram-se, também, variadas disposições sobre formas especiais de organização do tempo de trabalho, nomeadamente quanto ao regime de adaptabilidade⁵², banco de horas⁵³, trabalho suplementar⁵⁴, horários flexíveis⁵⁵, ainda que muitas vezes com a reprodução do regime legal. Nalguns casos, estabelece-se preferência na admissão em regime de tempo parcial para o/a trabalhador/a com responsabilidades familiares⁵⁶.

Tabela 31 - Convenções publicadas sobre o subtema Conciliação da Vida Familiar e Profissional, por tipo de disposição (2022)

Adaptabilidade	Banco de Horas	Trabalho Suplementar	Trabalho por Turnos	Horário Flexíveis	Período Normal de Trabalho (PNT)	Férias	Trabalho a Tempo Parcial
13	8	41	24	6	6	43	17

Fonte(s): CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt> | <http://bte.gep.mtsss.gov.pt>)

2.4.1.3 Igualdade de condições de trabalho em geral

A igualdade e não discriminação são princípios fundamentais previstos quer no ordenamento jurídico nacional, com consagração constitucional (estando previstos nos artigos 13º e 59º, nº1 da CRP), quer a nível europeu e internacional. Estes princípios são objeto de regulamentação especial nos artigos. 23º a 32º, do CT, sendo dada particular atenção à igualdade e não discriminação em função do sexo. Encontram-se também disposições específicas sobre a tutela e não discriminação de certas categoriais especialmente vulneráveis de trabalhadores/as, tais como o/a trabalhador/a com capacidade de trabalho reduzida (art.º 84º) ou o/a trabalhador/a com deficiência ou doença crónica (art.º s. 85º a 88º).

Geralmente, são reproduzidas as garantias legais neste domínio⁵⁷, surgindo nalguns casos a obrigação de estabelecer um plano para a igualdade de género⁵⁸. É em particular referida a igualdade em matéria de retribuição⁵⁹. Por vezes, preceituam-se regimes especiais mais favoráveis⁶⁰, ou preferências de

⁵² Por exemplo, AC Coop. A.-P. Beira Central – SETAAB – BTE 28/2022 (cl. 21.ª, 11).

⁵³ Por exemplo, CC AHSa / SETAAB – BTE 20/2022 (cls. 20.ª, 5 e 82.ª, 1 p)).

⁵⁴ CC AHSa / SETAAB – BTE 20/2022 (cl. 29.ª).

⁵⁵ AE Lusosider / COFESINT – BTE 14/2022 (cl. 42.ª, 3).

⁵⁶ CC ACA / CESP – BTE 1/2022 (cl. 31.ª), dando preferência no caso de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica e trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior Cfr. também o CC AC – Porto / CESP – BTE 39/2022 (cl. 17.ª, 6).

⁵⁷ CC CNIS / FNE – BTE 47/2002 (cl. 71.ª).

⁵⁸ AC Navigator Tissue Ródão/FETESE–BTE 3/2022 [cl. 7.ª, q)] [(=) Navegador Tissue Ródão / FIEQUIMETAL - BTE 37/2021]

⁵⁹ Por exemplo, AE Ecoleziria Resíduos / STAL – BTE 46/2022 (cl. 8.ª, 1).

⁶⁰ No CC ANCAVE / SETAAB – BTE 19/2022 (cl. 94.ª), estabelece-se o dever de facilitar o emprego a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, resultante de idade, doença ou acidente, bem como de proporcionar adequadas condições de trabalho e salário e de promover ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

admissão em relação a certas categorias, vulneráveis⁶¹ ou outras⁶². Nalguns casos, estabelecem-se regras especiais relativamente a trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência ou doença crónica, tais como preferências de admissão⁶³ ou ao nível da formação profissional⁶⁴ ou da avaliação de desempenho⁶⁵. Encontram-se também disposições sobre igualdade e não discriminação de corpos gerentes de associações sindicais⁶⁶ e regras de proteção de trabalhadores/as com mais idade ou antiguidade⁶⁷. Embora raramente, a convenção especifica as situações que não são consideradas discriminação⁶⁸.

2.5 Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho

Nos termos do artigo 404.º do Código do Trabalho, os/as trabalhadores/as podem, para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, constituir associações sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores/as, e eleger representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho e, ainda, para outras estruturas previstas em lei específica, designadamente os conselhos de empresa europeus.

2.5.1 Associações sindicais

A DGERT promove a publicação da identidade dos membros das associações sindicais no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), de acordo com o disposto no artigo 454.º, n.º 1 do CT.

Relativamente aos membros da direção das associações sindicais, por género, o quadro seguinte demonstra que, comparativamente a 2021, se mantém a tendência do ano anterior, ou seja, a predominância da eleição de membros de direção do sexo masculino, sendo a percentagem de mulheres eleitas como membros efetivos (32%) para os órgãos de direção ligeiramente inferior à do ano anterior.

Tabela 32 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2022

Associações sindicais	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1615	69%	740	31%	2355	100%	126	45%	155	55%	281	100%	1741	66%	895	34%	2636	100%
Federação Sindical	57	66%	30	34%	87	100%	6	86%	1	14%	7	100%	63	67%	31	33%	94	100%
União Sindical	92	57%	70	43%	162	100%	3	60%	2	40%	5	100%	95	57%	72	43%	167	100%

⁶¹ CC ADCP / SITESE – BTE 24/2022 (cl. 4.ª, 4).

⁶² No CC ACISB / FEPDES – BTE 29/2022 [cl. 5.ª, 5 b)], concede preferência aos trabalhadores da empresa no preenchimento dos cargos de chefia. No AE 321 Crédito/SBN-F— BTE 31/2022(cl.27.º, 10) e paralelo, trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, nos termos da lei.

⁶³ CC CNIS / FNE – BTE 47/2022 (cl. 5.ª, 3b)).

⁶⁴ No AC ARB – Vale do Sorraia / SETAAB – BTE 29/2022 (cl. 71.ª), nos objetivos da formação profissional, promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência e a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção.

⁶⁵ No AC Lusitânia / STAS – BTE 14/2022 (cl. 5.ª, 7), avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, no mínimo 90 dias, em caso de: licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica. Cfr. também AE Carris / SITESE – BTE 22/2022 (anexo VII, 19.º).

⁶⁶ CC ACIRO / CESP – BTE 21/2022 (cl. 6.ª, 5).

⁶⁷ NO AC BP – Portugal / COFESINT – BTE 36/2022 (cl. 34.ª, 10), trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço não é obrigado manter-se no regime de turnos. Cfr. também a cl. 43.ª, 4, quanto à dispensa de trabalho noturno.

⁶⁸ CC APEL/FEPDES— BTE 41/2022(cl.8.º, 5) não considera discriminação “comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.

Confederação Sindical	46	75%	15	25%	61	100%	36	53%	32	47%	68	100%	82	64%	47	36%	129	100%
Total	1810	68%	855	32%	2665	100%	171	47%	190	53%	361	100%	1981	65%	1045	35%	3026	100%

Fonte: DGERT

2.5.2 Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho

A DGERT procede, igualmente, à publicação no BTE do registo do resultado da eleição do/as representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, conforme dispõe o artigo 39.º, n.º 2, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

O quadro seguinte demonstra, comparativamente a 2021, que pese embora se registre um decréscimo no número de homens eleitos, mantém-se no ano de 2022 a tendência para a predominância de homens eleitos para estas funções, apesar de o número de mulheres efetivas eleitas para estas funções ser significativamente inferior ao do ano anterior, regista-se um acréscimo significativo no número de mulheres suplentes eleitas.

Tabela 33 - Representantes de trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2022

Representantes dos trabalhadores	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Representantes p/ Seg. Higiene e Saúde	125	74%	44	26%	169	100%	107	46%	124	54%	231	100%	232	58%	168	42%	400	100%
Total	125	74%	44	26%	169	100%	107	46%	124	54%	231	100%	232	58%	168	42%	400	100%

Fonte: DGERT

2.5.3 Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

Dispõe o artigo 415.º do CT que os/as trabalhadores/as têm direito a criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei. Compete à DGERT registar e publicar os estatutos destas comissões de trabalhadores, bem como publicar no BTE a sua composição, de acordo com o artigo 438.º do CT.

Os dados da tabela seguinte indicam que em 2022 se registou um acréscimo significativo do número de membros efetivos e suplentes eleitos do sexo masculino (669) e do sexo feminino (214) comparativamente com o ano de 2021 (508 homens, 174 mulheres), mantendo-se, contudo, uma maior percentagem de homens eleitos.

Tabela 34 - Membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2022

Comissões	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores/as	331	74%	114	26%	445	100%	144	72%	57	28%	201	100%	475	74%	171	26%	647	100%

Comissões Coord. de Com. Trabalhadores/as	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Subcomissões de Trabalhadores/as	157	81%	86	19%	194	100%	37	86%	6	14%	43	100%	194	82%	43	18%	237	100%
Total	488	76%	200	31%	639	100%	181	74%	63	26%	244	100%	669	132%	214	24%	884	100%

Fonte: DGERT

3 Políticas Ativas de Emprego

3.1 Medidas de Emprego

Em 2022, no âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) teve como prioridade a continuação do reforço da intervenção no mercado de trabalho, através da maximização dos meios e intervenções a afetar ao ajustamento do mercado de emprego e à concretização das políticas ativas de emprego, focalizando-as para a criação sustentada de emprego de qualidade e a redução do desemprego, sendo neste contexto que se enquadram as medidas de emprego.

O total de abrangidos/as em Medidas de Emprego em 2022 ascendeu a 104.954 indivíduos, dos quais 65% eram mulheres.

Tabela 35 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por sexo segundo a medida, 2022

Medidas de Emprego	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<i>Inserção Profissional</i>	38.030	14.872	39%	23.158	61%
Estágios Profissionais	15	7	47%	8	53%
Estágios ATIVAR.PT	37.972	14.845	39%	23.127	61%
Emprego Jovem Ativo	43	20	47%	23	53%
<i>Apoios à Contratação</i>	24.832	9.897	40%	14.935	60%
Contrato-Emprego	229	104	45%	125	55%
Prémio ao Emprego	2	0	0%	2	100%
Estímulo Emprego	2	0	0%	2	100%
Converte +	305	177	58%	128	42%
Incentivo ATIVAR.PT	7.607	3.044	40%	4.563	60%
Prémio ao Emprego ATIVAR.PT	4.905	2.034	41%	2.871	59%
Compromisso Emprego Sustentável	11.782	4.538	39%	7.244	61%
<i>Apoio à criação de emprego e empresas</i>	1.774	999	56%	775	44%
Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE	1.542	869	56%	673	44%
Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE)	232	130	56%	102	44%
<i>Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário</i>	38.192	9.772	26%	28.420	74%
Contrato Emprego Inserção, Contrato Emprego Inserção +	26.469	8.106	31%	18.363	69%
Apoio ao Reforço Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde	11.517	1.633	14%	9.884	86%
Empresas de Inserção	206	33	16%	173	84%
<i>Outros Apoios para a Promoção do Emprego</i>	2.126	1.145	54%	981	46%
Emprego Interior Mais	473	227	48%	246	52%
Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal	1.653	918	56%	735	44%

Medidas de Emprego	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
TOTAL	104.954	36.685	35%	68.269	65%

Fonte: IEFP

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria dos/as abrangidos/as são mulheres, com exceção das medidas *Converte +*, *Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE*, *Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE)* e *Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal*, onde estas representam entre 42% e 44% dos/as abrangidos/as, conforme é evidenciado na tabela anterior.

Por comparação com o ano anterior, verifica-se um decréscimo de 3% (-3.001) das pessoas abrangidas, mantendo-se, no entanto, a mesma distribuição dos/as abrangidos/as entre homens e mulheres.

Ainda no âmbito das Medidas de Emprego, destaca-se a medida *Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho* que consiste no apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho com pessoas desempregadas inscritas nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão, consistindo na majoração do apoio atribuído no âmbito das medidas de apoio à contratação.

Assim, foram alvo de majoração 2.901 postos de trabalho, o que representa cerca de 12% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais 58% foram preenchidos por homens e 42% por mulheres.

Tabela 36 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2022

	Nº de Abrangidos/as				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Apoios à Contratação	2.901	1.673	58%	1.228	42%

Fonte: IEFP

Em 2021, a medida *Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho* representava igualmente 12% do total de apoios à contratação atribuídos.

3.2 Medidas de Formação

A qualificação da população através de medidas de formação profissional que visam a melhoria dos seus níveis de empregabilidade, constitui um dos objetivos centrais da atuação do IEFP. As medidas de formação que se distribuem entre ações de qualificação inicial ou de formação contínua permitem a aquisição, o desenvolvimento ou o aperfeiçoamento de competências profissionais necessárias para o ingresso no mercado de trabalho ou para a manutenção do emprego, pelo que a formação ministrada é dirigida a ativos, prioritariamente em situação de desemprego, jovens ou adultos independentemente do género.

Neste quadro de atuação, em 2022, dos 415.283 formandos/as abrangidos/as em ações de formação profissional desenvolvidas nos serviços de formação profissional de gestão direta do IEFP e nos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada, 59% eram mulheres, situação que se justifica pelo facto de ser também mais elevado o número de mulheres desempregadas. Com exceção dos Cursos de Aprendizagem, Cursos de Especialização Tecnológica, Cheque Formação, Português Língua de Acolhimento e outras medidas desenvolvidas exclusivamente pelos Centros de Gestão Participada, em que o peso dos formandos masculinos se destacou, todas as outras tipologias de formação foram frequentadas maioritariamente por mulheres, onde se destacam nos Cursos de Educação e Formação de Adultos e Vida Ativa – Emprego Qualificado, em que as mulheres representam 67% dos/as abrangidos/as. Tal como aconteceu para as medidas de emprego, também a distribuição dos abrangidos/as em medidas de formação profissional quanto ao sexo é idêntica à verificada em 2021, quer no que respeita ao total, quer no que respeita à tipologia de medidas.

Tabela 37 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por sexo segundo a medida, 2022

Medidas de Formação Profissional	Nº de Abrangidos/as				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Cursos de Aprendizagem	20 091	13 549	67%	6 542	33%
Cursos de Especialização Tecnológica	4 386	2 941	67%	1 445	33%
Cheque Formação	19 816	10 530	53%	9 286	47%
Cursos de Educação e Formação de Adultos	41 416	13 622	33%	27 794	67%
Formação Modular	107 530	46 488	43%	61 042	57%
Programa Jovem + Digital	6 961	2 489	36%	4 472	64%
Vida Ativa - Emprego Qualificado - Gestão Direta	140 235	45 591	33%	94 644	67%
Vida Ativa Jovem	5 131	1 791	35%	3 340	65%
Vida Ativa - Qualifica +	1 167	515	44%	652	56%
Vida Ativa - Cidadania Digital	9 344	3 840	41%	5 504	59%
Certificado de Competências Digitais	19 247	7 900	41%	11 347	59%
Qualificação para a Internacionalização	2 215	792	36%	1 423	64%
Programa Emprego + Digital	921	327	36%	594	64%
Português Língua Acolhimento	21 003	10 842	52%	10 161	48%
Formação em Competências Básicas	281	98	35%	183	65%
Formação de Formadores	3 580	1 244	35%	2 336	65%
Outras Atividades - CGP	11 957	6 448	54%	5 509	46%
TOTAL	415 281	169 007	41%	246 274	59%

Fonte: IEFP

3.3 Atividade e Recursos Humanos e Materiais do IEFP

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2022, teve nos seus quadros 3.914 pessoas a desempenhar funções, dos quais 1.091 eram homens (27,9%) e 2.823 eram mulheres (72,1%).

Tabela 38 - Nº de efetivos ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2022

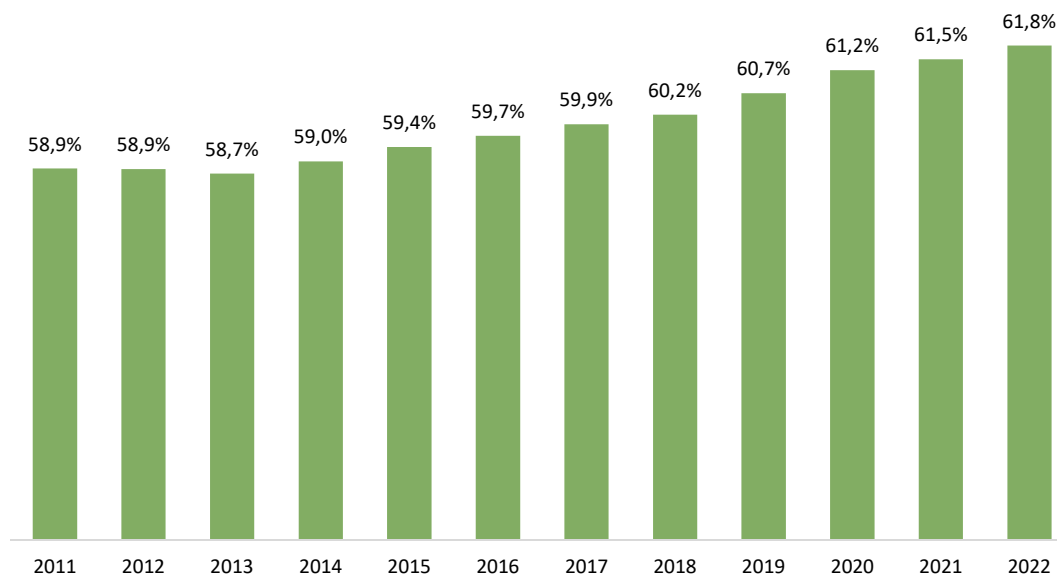
Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (Milhões €)
2020	1 091	2 682	3 773	1.613,9
2021	1 094	2 776	3 870	1.827,2
2022	1 091	2 823	3 914	1.314,6

Fonte: IEFP

4 Administração Pública e Setor Empresarial do Estado

A composição do emprego, do ponto de vista do género, nas administrações públicas difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, em termos globais as mulheres representam 49,7% do emprego em Portugal (INE, Inquérito ao Emprego - 4.º trimestre de 2022), representando, no entanto, 61,8% do emprego nas administrações públicas, tendo a taxa de feminização aumentado 2,9 p.p. entre 2011 e 2022.

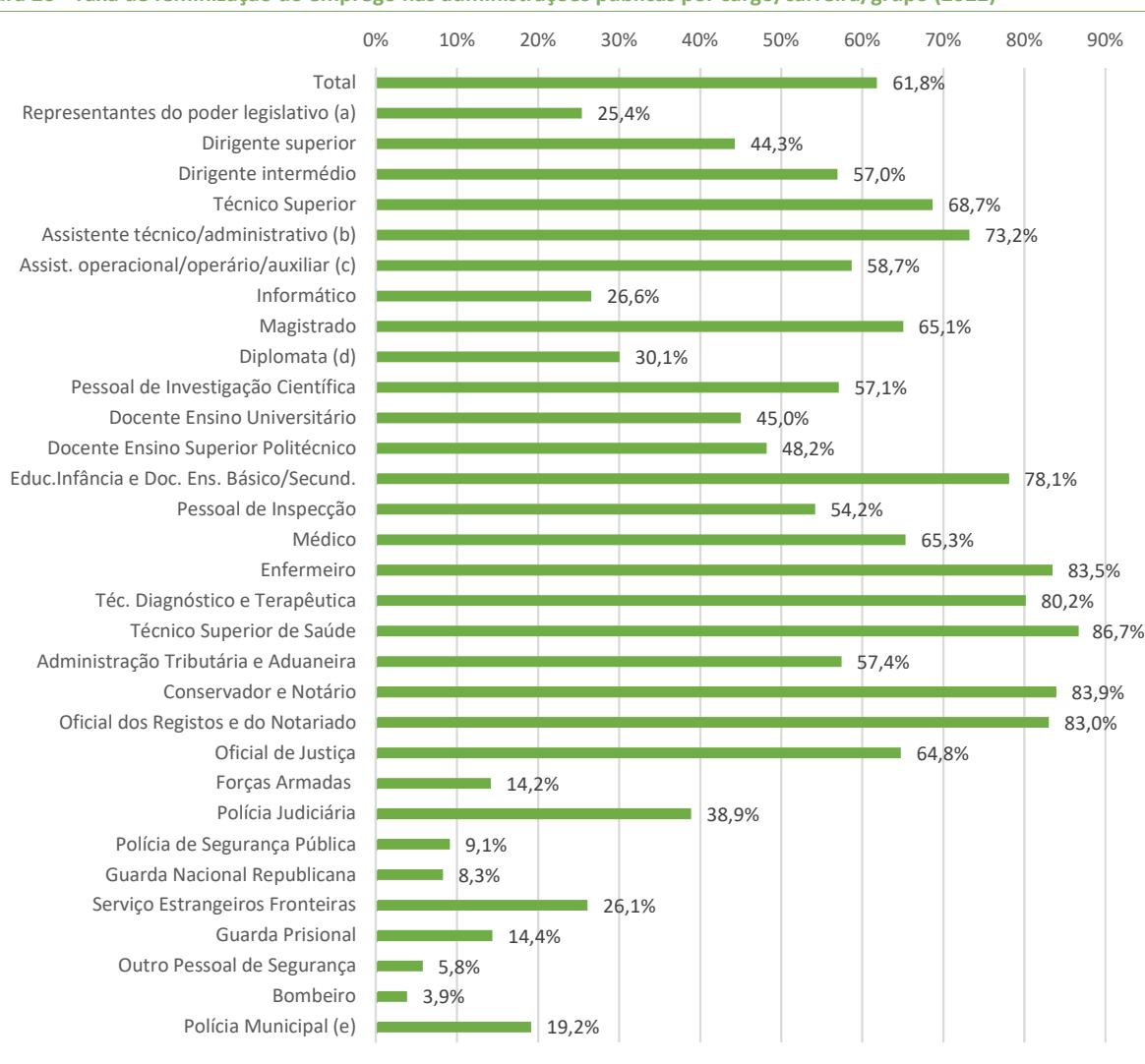
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2022)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 24 - dezembro 2022, dados disponíveis em 21-04-2023, relativos ao dia 31 de dezembro.

Acresce que as taxas de feminização chegam a ultrapassar os 80,1% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos técnicos de diagnóstico e terapêutica (80,2%), oficiais dos registos e do notariado (83,1%), dos enfermeiros (83,5%), dos conservadores e notários (83,9%) e dos técnicos superiores de saúde (86,7%).

Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2022)



Notas: (a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, abrangendo os membros do CSM, não magistrados, eleitos pela Assembleia da República;

(b) a (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

(e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública integrado na Polícia Municipal de Lisboa e do Porto.

Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público Nº 24 - dezembro 2022, dados disponíveis em 21-04-2023, relativos ao dia 31 de dezembro de 2022.

Analisando as taxas de feminização dos diferentes cargos/carreiras/grupos das administrações públicas por nível de escolaridade mais elevado completo dos trabalhadores, verifica-se que as mulheres estão tendencialmente mais representadas do que os homens nos níveis de qualificação mais elevados. De facto, em termos globais, a taxa de feminização do emprego na administração pública é de 69,9% no grupo dos trabalhadores e das trabalhadoras que concluíram o ensino superior.

Importa aliás sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50,1% no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do ensino básico, são: dirigentes intermédios (53,3%), assistentes técnicos/administrativos (63,1%), assistentes operacionais/operários/auxiliares (51,6%), educadores/as de infância e docentes de ensino básico e secundário (53,7%), enfermeiros/as (82,1%), técnicos/as de diagnóstico e terapêutica (52,6%), administração tributária e aduaneira (54,8%), oficiais dos registos e do notariado (85,1%) e oficiais de

justiça (70,9%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos/as trabalhadores/as menos qualificados. Em sentido inverso, as mulheres representam mais de metade dos/as trabalhadores/as diplomados/as, em 16 dos 31 cargos/carreiras/grupos das administrações públicas.

Tabela 39 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2022)

Cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade	Ensino básico	Ensino secundário	Ensino Superior
Total	47,2%	54,8%	69,9%
Representantes do poder legislativo (a)	5,6%	17,2%	35,7%
Dirigente superior	0,1%	15,4%	44,8%
Dirigente intermédio	53,3%	50,3%	57,3%
Técnico/a Superior	32,3%	47,9%	69,3%
Assistente técnico/administrativo/a (b)	63,1%	74,1%	77,5%
Assistente operacional/operário/auxiliar (c)	51,6%	70,3%	74,9%
Informático/a	32,3%	24,5%	28,4%
Magistrado/a	-	-	65,1%
Diplomata (d)	-	-	30,1%
Pessoal de Investigação Científica	-	33,3%	57,1%
Docente Ensino Universitário	-	36,1%	45,1%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,1%	28,6%	48,3%
Educa. Infância e Doc. Ensino Básico/Secundário	53,7%	47,1%	78,2%
Pessoal de Inspeção	16,7%	21,9%	56,5%
Médico/a	-	-	65,3%
Enfermeiro/a	82,1%	84,9%	83,4%
Técnico/a Diagnóstico e Terapêutica	52,6%	80,1%	80,3%
Técnico/a Superior de Saúde	-	0,1%	86,8%
Administração Tributária e Aduaneira	54,8%	61,4%	54,5%
Conservador/a e Notário/a	-	-	83,9%
Oficial dos Registos e do Notariado	85,1%	82,7%	83,4%
Oficial de Justiça	70,9%	63,9%	66,1%
Forças Armadas	6,8%	14,1%	16,5%
Polícia Judiciária	21,3%	31,4%	43,9%
Polícia de Segurança Pública	5,8%	8,7%	18,7%
Guarda Nacional Republicana	3,1%	8,8%	18,8%
Serviço Estrangeiros Fronteiras	-	17,5%	30,4%
Guarda Prisional	8,9%	16,7%	32,8%
Outro Pessoal de Segurança	0,6%	5,4%	18,2%
Bombeiro/a	3,3%	3,9%	6,9%
Polícia Municipal (e)	7,1%	17,6%	42,3%

Notas: (a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos abrangendo os membros do CSM, não magistrados, eleitos pela Assembleia da República;

(b) a (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

(e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública integrado na Polícia Municipal de Lisboa e do Porto.

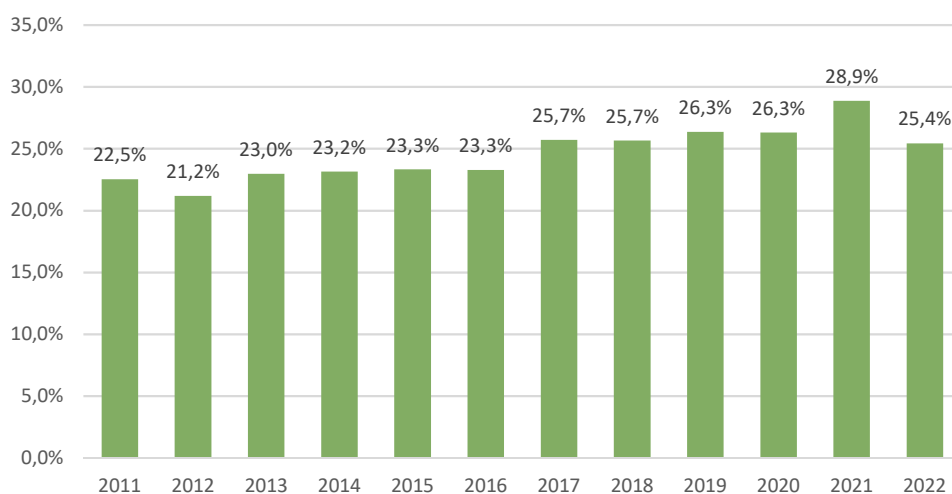
(-) Não aplicável ou valor sem expressão estatística dada a relação muito elevada entre o numerador e o denominador.

Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 24 - dezembro 2022, dados disponíveis em 21-04-2023, relativos ao dia 31 de dezembro de 2022.

Pese embora as mulheres estejam sobre representadas nas administrações públicas, e apesar de constituírem mais de metade dos/as trabalhadores/as mais qualificados, é de sublinhar que a taxa de feminização no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos permanece baixo.

A 31 de dezembro de 2022, a taxa de feminização no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos era de 25,4%, o que representa um decréscimo de 3,5 p.p. face ao ano anterior e o valor mais baixo desde 2017. Analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, verifica-se uma tendência crescente entre 2012 e 2021.

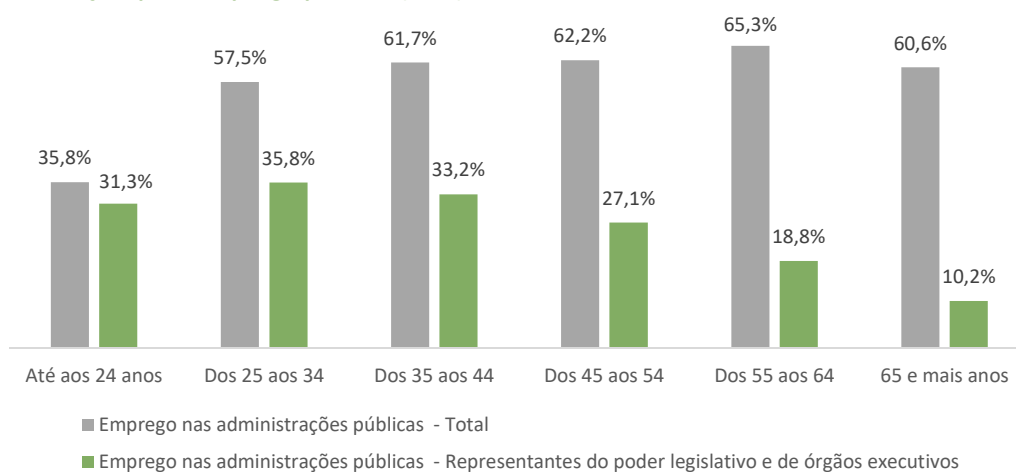
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2022)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 24 - dezembro 2022, dados disponíveis em 21-04-2023, relativos ao dia 31 de dezembro de 2022.

É também de destacar o facto de a taxa de feminização deste tipo de cargos ser mais elevada nos segmentos mais jovens, atingindo o máximo no grupo etário dos 25 aos 34 anos (35,8%).

Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2022)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 24 - dezembro 2022, dados disponíveis em 21-04-2023, relativos ao dia 31 de dezembro de 2022.

4.1 Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional

Na Tabela infra apresenta-se o número total de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos/as no reporte da formação profissional efetuado pelas administrações públicas central, regional e local no período de 2013 a 2021.

Destaque-se que, relativamente aos reportes da formação realizada no período de 2013 a 2021, estes abrangeram apenas organismos da administração pública central, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

Tabela 40 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	582.735	584.374	584.366	596.039	453.339	425.158	414.731	448.598	539.044
Homens	241.448	235.670	237.023	242.043	175.639	165.668	161.441	164.824	162.830
Mulheres	341.287	348.704	347.343	353.996	277.700	259.490	253.290	283.774	276.214

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2021).

Na Tabela 41, apresenta-se o número de trabalhadores/as que realizaram formação em 2021, verificando-se face ao ano anterior, uma subida no número de pessoas formandas, que se reflete nas mulheres formandas (+ 6.082). Já o número de homens tem vindo a descer desde 2018.

Tabela 41 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	236.679	246.543	240.451	243.530	208.415	214.222	215.710	187.365	192.009
Homens	97.058	97.802	93.409	94.309	81.943	87.703	79.343	68.200	66.762
Mulheres	139.621	148.741	147.042	149.221	126.472	126.519	136.367	119.165	125.247

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2021).

5 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

5.1 Rede de equipamentos sociais de apoio à família

A Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES) é formada por um conjunto de respostas sociais que desempenham um papel primordial no apoio às pessoas e às famílias, assim como no apoio aos/às ascendentes e descendentes.

Para análise das respostas sociais dirigidas à população mais jovem, bem como, à população mais idosa, serão observados os dados mais recentes que constam na Carta Social, referentes ao ano de 2021. No que se refere às respostas sociais que estão em funcionamento e dirigidas para a população mais jovem, destacam-se as que apresentam maior relevância: a Creche, a Ama, a Educação pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres. Em 2021, as Creches e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL) continuam a ser as respostas para as crianças com maior expressão.

No âmbito da resposta social Creche, de referir a Medida gratuidade da Creche⁶⁹, que em 2021 veio abranger todas as crianças abrangidas pelo 1.º e 2.º escalões de rendimento da comparticipação familiar que frequentavam creches da rede solidária com acordo de cooperação.

A partir de 1 de setembro de 2022⁷⁰ passou a ser assegurado pela Segurança Social o pagamento das Creches e Creches Familiares da Rede Solidária, bem como Amas da Segurança Social, às crianças nascidas a partir de 1 de setembro de 2021, incluindo alimentação, higiene, atividades pedagógicas, lúdicas e de motricidade, inscrição e seguros e prolongamento de horário. De igual modo, todas as crianças enquadradas no 1.º e 2.º escalão de rendimentos da comparticipação familiar, seja qual for a sua idade, continuam a beneficiar da gratuidade.

Em 2021, segundo os dados apurados, existiam em Portugal continental, 2.549 Creches, das quais, à semelhança do ano anterior, pertenciam a entidades não lucrativas 77% das Creches, e 23% pertenciam a entidades privadas lucrativas.

Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2021



Fonte: GEP/MTSSS, Carta Social

No ano de 2021, os lugares em creche eram 118.260, registo muito próximo do ocorrido em 2020 (118.280), destacando-se o grande crescimento verificado desde o ano 2000 até 2021, com mais 61.102 lugares, o que representa um crescimento de 107%.

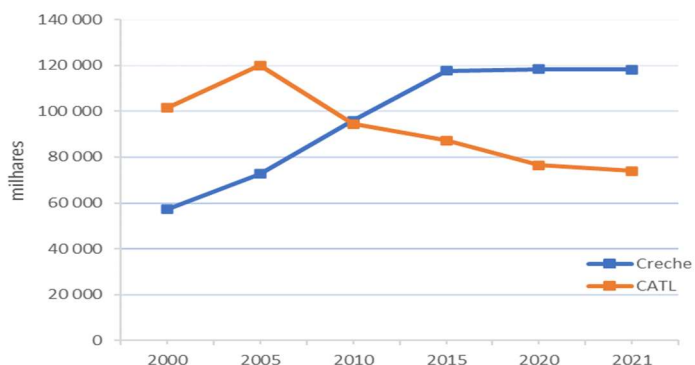
⁶⁹ Portaria n.º 271/2020, de 24 de novembro e Portaria n.º 199/2021, de 21 de setembro

⁷⁰ Lei n.º 2/2022 de 3 de janeiro, regulamentada pela Portaria n.º 198/2022 de 27 de julho. Ver também: Portaria n.º 304/2022 de 22 de dezembro; Portaria n.º 305/2022 de 22 de dezembro e Despacho n.º 14837-E/2022 de 29 de dezembro de 2022

Já a resposta social CATL tem vindo a diminuir a sua capacidade desde 2005, tendo diminuído 27% desde o ano 2000. A causa desta diminuição na capacidade do CATL poderá ser explicada pelo prolongamento do horário escolar.

Os lugares comparticipados pelo estado através de acordos de cooperação⁷¹ aumentaram ligeiramente (mais 0,3 p.p.) face a 2020 no universo dos equipamentos disponíveis da resposta social creche, em que 64,3% desses lugares eram comparticipados.

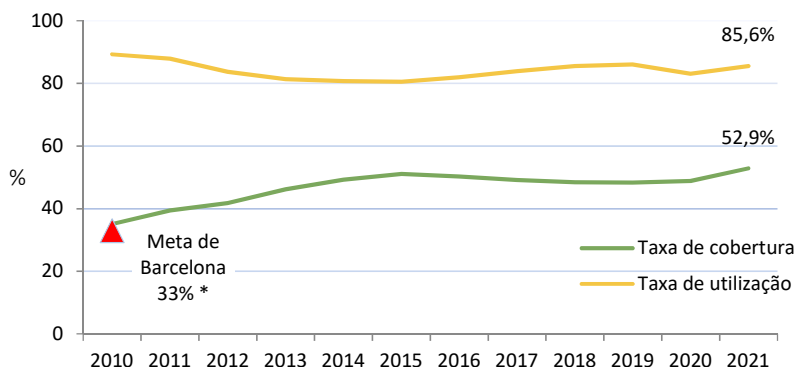
Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2021



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

No que se refere à taxa de cobertura média das respostas para a primeira infância (creche e ama), em 2021 (52,9%) aumentou 4,1 p.p. face a 2020 (48,8%), tendo a taxa de utilização destas respostas também aumentado 2,5p.p. de 2020 (83,1%) para 2021 (85,6%).

Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2010-2021 (%)



Notas: * Em 2002, foi definida no Conselho Europeu de Barcelona, uma meta de infraestruturas de acolhimento de crianças com o objetivo de, até 2010, ser assegurado o acolhimento de 33% das crianças com menos de 3 anos.

Fonte: INE, Estimativas da População Residente / GEP-MTSSS, Carta Social

Em termos regionais, em 2021, continua a haver diferenças entre a taxas de cobertura e de utilização para a 1ª infância. Verifica-se uma taxa de utilização mais elevada nos distritos junto à faixa litoral e no

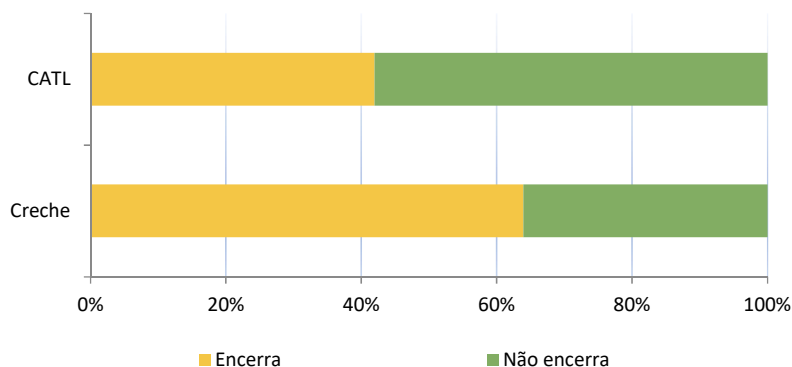
⁷¹ O Protocolo de Cooperação estabelecido bianualmente entre os Ministérios da Educação (ME), do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e da Saúde (MS) e as entidades que compõem a rede solidária, representados pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a União das Mutualidades Portuguesas (UM) define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

Algarve, assim como nos distritos de Braga e Bragança. Por seu lado, as taxas de cobertura continuam a apresentar-se mais elevadas nos distritos do interior (Portalegre, Guarda e Castelo Branco), continuando a verificar-se valores mais baixos nas áreas metropolitanas do Porto e Lisboa.

O horário de funcionamento das respostas sociais para as crianças e jovens, é um elemento fundamental para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Verifica-se neste âmbito, que, em 2021, a maioria das creches (84%), abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 19h00 (57%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (39%). Verifica-se que cerca de 87% das creches funcionava entre 10 e 12 horas por dia. Verifica-se também que 45,8% das crianças que frequentavam as creches permaneciam nos equipamentos entre 6 e 8 horas, e 42,4% permaneciam entre 6 e 10 horas.

Em 2021, a resposta social CATL, que funciona, essencialmente, nos prolongamentos do horário escolar, na maioria das vezes iniciava as atividades entre as 7h01 e as 8h00 (69%) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (57%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (38%). Verificou-se que cerca de 35% das creches e 57% dos CATL não encerraram para férias, em 2021. Quanto ao tempo de permanência nos equipamentos das respostas CATL, a grande maioria (83,2%) das crianças permanece menos de 6 horas. De salientar que esta resposta funciona em complementaridade com a escola, e a permanência nestas respostas cinge-se aos períodos anteriores e/ou posteriores aos seus horários escolares.

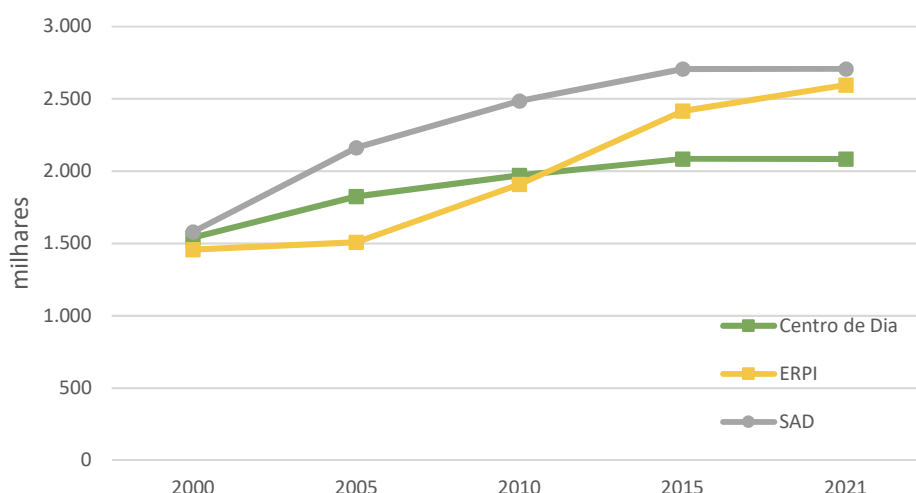
Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2021



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

A população idosa tem dirigida a si um conjunto de respostas sociais, sendo as mais representativas a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para pessoas idosas (SAD).

Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2021

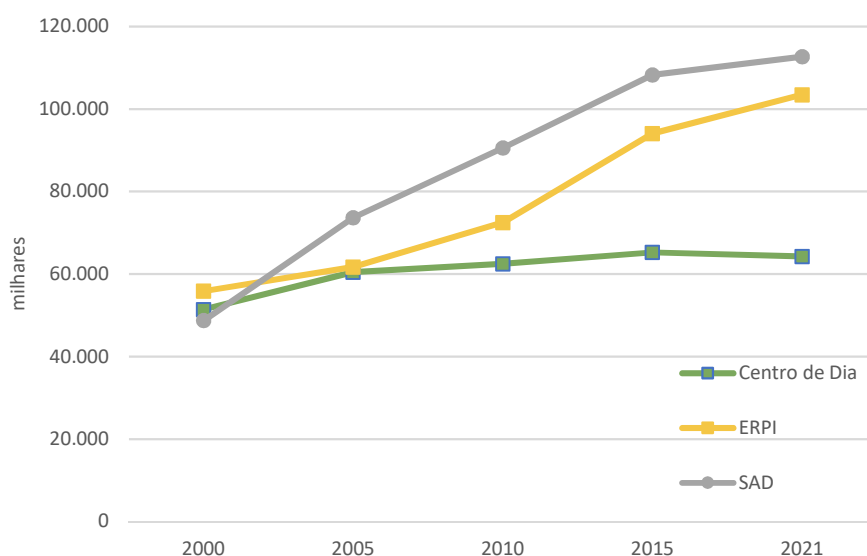


Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em 2021, da informação que consta na Carta Social, verifica-se um aumento (53%) do conjunto destas respostas entre 2000 e 2021. Assim em 2021, no território continental, contabilizaram-se cerca de 7390 respostas de ERPI, SAD e Centro de Dia. Relativamente à capacidade das respostas sociais, o número de lugares para esta população-alvo era de 301 822 lugares, sendo que 280 488 lugares (93 %) encontravam-se nas respostas de Centro de Dia, ERPI e SAD.

No que respeita à comparticipação do Estado, através de acordos de cooperação, 63% dos lugares existentes em SAD estavam abrangidos por estes acordos.

Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2021



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

A taxa de cobertura média no continente das respostas Centro de Dia, ERPI e SAD em 2021 foi de 11,9%, o que representa uma ligeira diminuição (-0,6 p.p.) face a 2020 (12,5%).

A nível territorial, dos 278 concelhos do continente, 67,6% apresentavam taxas de cobertura acima da taxa de cobertura média (11,9%), sendo que a região do Algarve, a Área Metropolitana de Lisboa e a Área Metropolitana do Porto continuam a apresentar taxas de cobertura abaixo da média para esta população.

A taxa de utilização destas respostas, em 2021, foi de 72,1%, uma diminuição de 13,4% face a 2010 e de 0,6% face a 2020.

Em relação ao funcionamento, a maior parte dos Centros de Dia estavam abertos apenas durante os dias úteis (52,3%), enquanto 70,5% dos SAD funciona todos os dias da semana. A resposta ERPI, funciona durante todos os dias da semana, atendendo ao objetivo a que se destina.

5.2 Licenças parentais

Desde o Código de Trabalho de 2003⁷², passando pela revisão de 2009⁷³, têm vindo a ser introduzidas alterações legislativas no sentido de promover mais e melhores padrões de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar.

Portugal é um país onde as mulheres têm níveis mais elevados de participação a tempo inteiro no emprego, em todas as fases da vida, mas onde existem desigualdades significativas na repartição do trabalho não pago entre homens e mulheres.

A redução das assimetrias de género passa pelas melhorias das condições e padrões de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, através de políticas públicas, pelo diálogo com os parceiros sociais, com as entidades empregadoras e trabalhadores/as.

As alterações legislativas operadas e direcionadas para uma maior igualdade entre homens e mulheres, têm um impacto positivo na redução das assimetrias de género, na qualidade do emprego, no bem-estar familiar de todas as gerações, nos resultados das empresas, com melhorias no seu desempenho por via de maior produtividade, mais motivação, bem como, na redução do absentismo.

Nesta linha, o Código do Trabalho de 2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, que pode ser exclusiva da mãe ou partilhada pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes). A duração da licença parental inicial passou a ser de 4, 5 ou 6 meses conforme a escolha dos progenitores. Por outro lado, a licença parental exclusiva do pai passou de 5 dias úteis para 10 dias úteis.

As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis obrigatórios da duração da licença parental exclusiva do pai, a que podiam acrescer 10 dias úteis facultativos, seguidos ou

⁷² Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto

⁷³ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

interpolados, desde que gozados logo a seguir ao período de 10 dias obrigatórios e durante o período em que é atribuído o subsídio parental inicial da mãe; introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada.

Assim, neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a chamarem-se licenças de parentalidade, simplificando o regime e reforçando os direitos associados. No que respeita a partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser partilhado após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 40.º, n.º 1, do CT).

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. Como tal, a partir de 2020 o pai continua a ter os mesmos 25 dias que gozava até aqui, mas distribuídos de forma diferente, ou seja, passa a ter mais cinco dias de licença parental inicial exclusiva, passando a ter 20 dias úteis obrigatórios, e a ter 5 dias úteis de licença de gozo facultativo (passando de 10 para 5 dias) (artigo 43.º, n.ºs 1 e 2, do CT).

Não menos importante é a dimensão de promoção da conciliação entre atividade profissional, familiar e pessoal e de partilha das responsabilidades parentais e domésticas para que este paradigma de promoção da partilha das licenças parentais apontou e que tem servido de base para campanhas públicas de promoção dos direitos dos pais trabalhadores e desconstrução de estereótipos de género.

As alterações operadas desde 2009, conforme se poderá observar no quadro abaixo, que regista a evolução das licenças de parentalidade a partir de 2009 até 2022, permite verificar um aumento da utilização das licenças de parentalidade por parte dos homens.

Como tal, o número de homens que recebeu subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai, verificou um aumento de 8.372 homens entre 2009 (53.278 homens) e 2022 (61.650 homens).

O número de homens que recebeu este subsídio em função da percentagem no total de licenças das mulheres aumentou 18,1 p.p. entre 2009 (52,2%) e 2022 (70,3%), notando-se também um aumento nos últimos anos (aumentou 3,0 p.p. entre 2021 e 2022).

Quanto aos homens que partilharam a licença de 120/150 dias, aumentaram 38,1 p.p. entre 2009 (10,1%) e 2022 (48,2%). Também neste período se registou um aumento significativo (de 17,5 p.p.) entre os homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental, passando de 17,9% para 35,3% respetivamente. Quanto às mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental, diminuíram 12.859 entre 2009 (22.094 mulheres) e 2022 (9.235 mulheres), o que representa uma diminuição de 11,2 p.p. no mesmo período tendo em consideração as mulheres que receberam este subsídio no total de crianças nascidas.

Tabela 42 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2022)

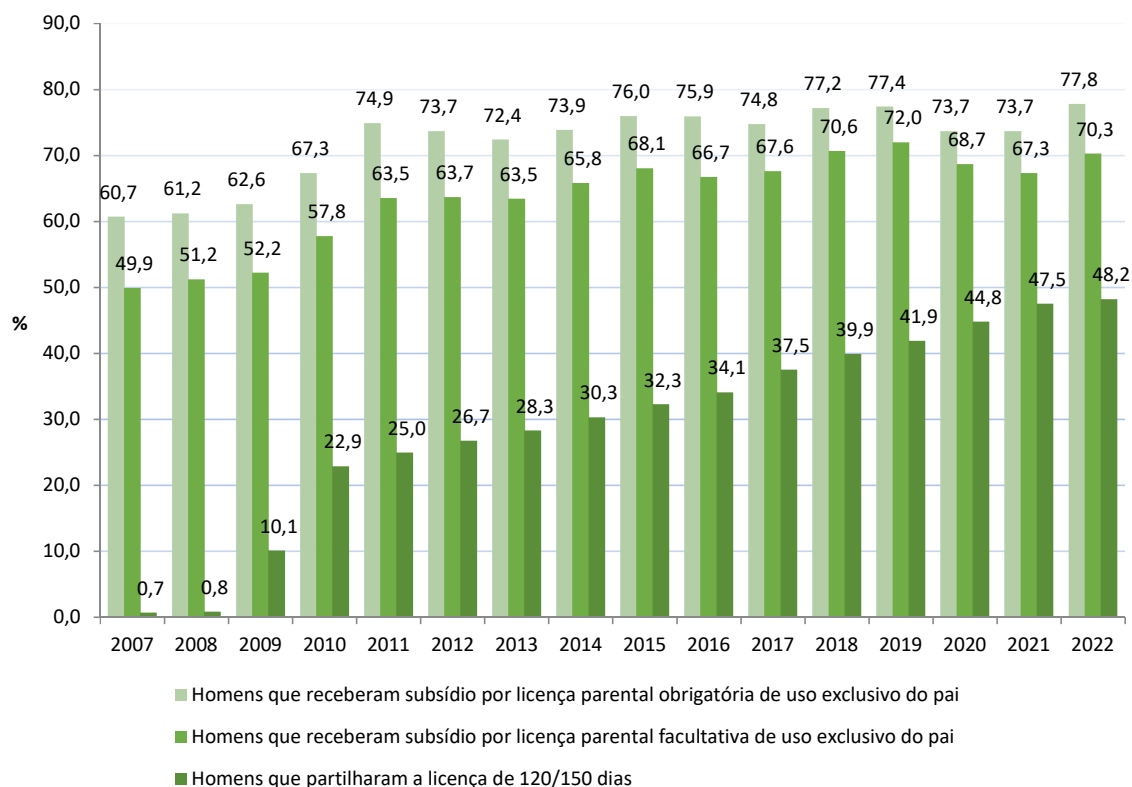
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Crianças nascidas	99.491	101.381	96.856	89.841	82.787	82.367	85.500	87.126	86.154	87.020	86.557	84.296	79.582	83.915
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009, 15 dias desde setembro de 2015 e 20 dias desde janeiro de 2020).	53.278	58.069	61.578	56.289	51.547	50.283	55.445	58.638	56.704	60.275	62.917	60.777	56.320	61.650
(% no total de crianças nascidas)	53,60%	57,30%	63,60%	62,70%	62,30%	61,00%	64,80%	67,30%	65,80%	69,30%	72,70%	72,10%	70,80%	73,50%
(% no total de licenças das mulheres)	62,60%	67,30%	74,90%	73,70%	72,40%	73,90%	76,00%	75,90%	74,80%	77,20%	77,40%	73,70%	73,70%	77,80%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009 e 5 dias desde janeiro de 2020)	44.447	49.823	52.254	48.661	45.165	44.799	49.672	51.528	51.269	55.168	58.548	56.689	51.464	55.761
(% no total de crianças nascidas)	44,70%	49,10%	54,00%	54,20%	54,60%	54,40%	58,10%	59,10%	59,50%	63,40%	67,60%	67,20%	64,70%	66,40%
(% no total de licenças das mulheres)	52,20%	57,80%	63,50%	63,70%	63,50%	65,80%	68,10%	66,70%	67,60%	70,60%	72,00%	68,70%	67,30%	70,30%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	8.593	19.711	20.525	20.430	20.128	20.623	23.542	26.329	28.466	31.168	34.036	36.923	36.350	38.233
(% no total de crianças nascidas)	8,60%	19,40%	21,20%	22,70%	24,30%	25,00%	27,50%	30,20%	33,00%	35,80%	39,30%	43,80%	45,70%	45,60%
(% no total de licenças das mulheres)	10,10%	22,90%	25,00%	26,70%	28,30%	30,30%	32,30%	34,10%	37,50%	39,90%	41,90%	44,80%	47,50%	48,20%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	85.085	86.242	82.226	76.409	71.175	68.056	72.991	77.228	75.845	78.091	81.308	82.506	76.463	79.291
(% no total de crianças nascidas)	85,50%	85,10%	84,90%	85,00%	86,00%	82,60%	85,40%	88,60%	88,00%	89,70%	93,90%	97,90%	96,10%	94,50%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	3.945	7.100	6.601	6.869	6.639	6.333	6.567	6.253	5.670	5.409	4.838	3.291	3.192	3.264
(% no total de crianças nascidas)	4,00%	7,00%	6,80%	7,60%	8,00%	7,70%	7,70%	7,20%	6,60%	6,20%	5,60%	3,90%	4,00%	3,90%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	17,90%	33,30%	35,30%	37,30%	37,80%	37,30%	38,70%	37,70%	37,40%	38,80%	37,30%	32,50%	33,30%	35,30%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	22.094	21.300	18.687	18.435	17.551	16.981	16.981	16.571	15.154	13.934	12.968	10.114	95.99	9.235
(% no total de crianças nascidas)	22,20%	21,00%	19,30%	20,50%	21,20%	20,60%	19,90%	19,00%	17,60%	16,00%	15,00%	12,00%	12,10%	11,00%

Notas: Dados sujeitos a atualizações; um/a beneficiário/a pode ter lançamento por mais de uma das situações anteriores, estando uma vez contabilizado em cada uma dessas situações.

Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP

No gráfico abaixo está refletido o uso das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres. No caso das licenças partilhadas, é bem visível o crescimento exponencial desde 2009, resultado da entrada em vigor dos Decretos-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril e n.º 91/2009, de 9 de abril. Também se nota o aumento do uso das licenças parentais obrigatória e facultativa de uso exclusivo do pai, embora apresentando algumas oscilações.

Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2022 (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP

5.3 Organização do tempo de trabalho

A procura de um equilíbrio entre os compromissos familiares e profissionais é um tema com cada vez maior importância, sobretudo quando se pretende reforçar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, quer no trabalho, quer nas tarefas que ambos desempenham em casa. Como tal, a organização e a qualidade da vida familiar passam pelo número de horas que mulheres e homens trabalham na nossa sociedade.

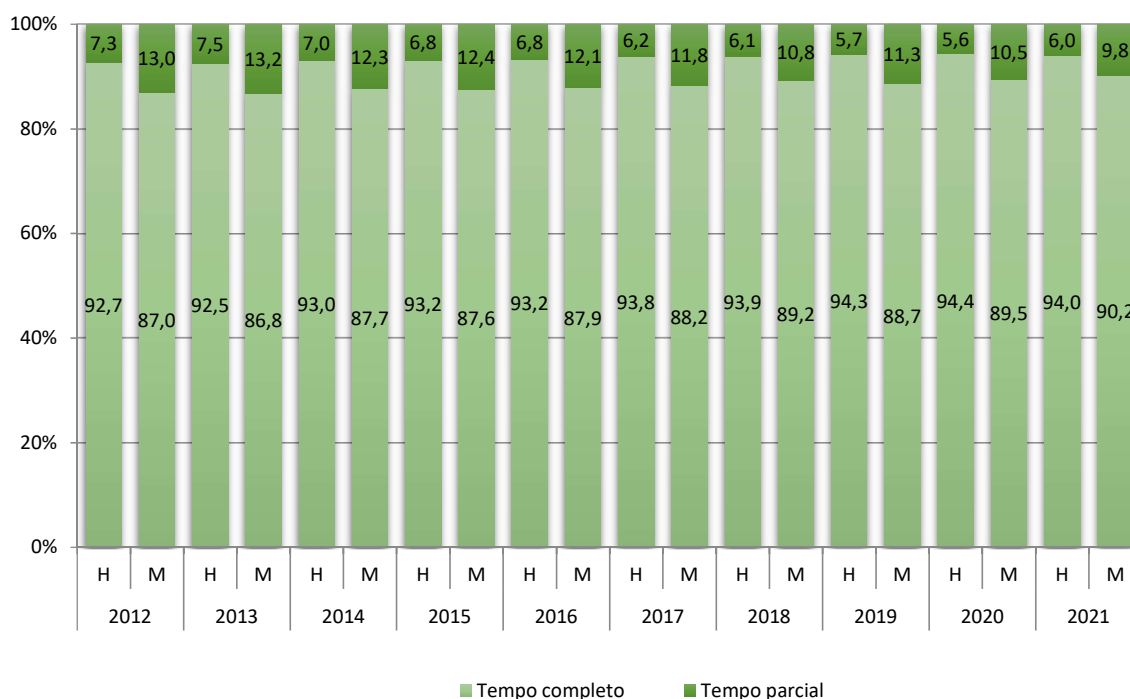
Em 2022, entrou em vigor a Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, que modificou o regime de teletrabalho. Com esta lei foi aditado ao Código do Trabalho o artigo 166.º-A, o qual consagra o direito ao teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada, aos/às trabalhadores/as com filho com idade até 3 anos, podendo ser estendido até aos 8 anos, e aos/às trabalhadores/as a quem tenha sido reconhecido o Estatuto de Cuidador Informal Não Principal.

Segundo os dados do Inquérito ao Emprego 2022, referente ao Trabalho a Tempo Parcial em Portugal, este regime abrangia apenas 7,8% da população empregada, verificando-se uma ligeira diminuição (-0,1 p.p.) face a 2021 (7,9%).

Em 2022, o Trabalho a Tempo Completo continua a prevalecer com 92,2%, com um aumento residual (+0,1 p.p.) face a 2021 (92,1%). Existiam mais homens (2.327,1 mil) do que mulheres (2.199,5 mil) a Trabalhar a Tempo Completo, o que representa um aumento face a 2021 de 1,9% e de 2,3% respetivamente.

Entre os homens trabalhadores a tempo parcial, verificou-se uma diminuição de 1,6% de 2021 (145,3 mil) a 2022 (142,9 mil) e um aumento de 2,1% no sexo feminino passando de 234,2 mil para 239,1 mil no mesmo período.

Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2022(%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No ano de 2022, do universo dos/as trabalhadores/as a tempo parcial (382,1 mil), 37,1% declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham e estão disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores/as a tempo parcial). Apesar de em termos percentuais se ter verificado uma ligeira diminuição (-0,3 p.p.) face a 2021 (37,4%), o facto é que estes trabalhadores mantiveram os seus números inalterados face a 2021. Desta forma, o total deste grupo em 2022 e à semelhança de 2021, reunia 141,9 mil trabalhadores/as, com maior disponibilidade entre trabalhadoras do sexo feminino (86,5 mil) do que o registado nos trabalhadores do sexo masculino (55,4 mil), ou seja, uma maior disponibilidade entre as mulheres trabalhadoras (22,6%) do que nos homens trabalhadores (14,5%).

No que se refere a matérias relacionadas com a duração e organização do tempo de trabalho, o Código do Trabalho prevê mecanismos que permitem uma gestão flexível do tempo de trabalho como a adaptabilidade (artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho), o banco de horas (artigos 208.º a 208.º-B⁷⁴ do CT); e o horário concentrado (artigo 209.º do CT).

No Regime do Banco de Horas, a prestação de trabalho não envolve a definição de horários diferentes, mas possibilita a fixação de algumas horas de trabalho para além das cobertas pelo horário de trabalho, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar. A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser realizada mediante a redução do tempo de trabalho a executar noutros dias, o aumento de dias de férias, o pagamento das horas não abrangidas pelo horário de trabalho ou a conjugação de algumas ou de todas as alternativas referidas.

No Regime de Horário Concentrado, o horário de trabalho pode ser definido de modo que a jornada diária exceda o período normal de trabalho diário estabelecido, em conjugação com a redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho. Este regime prevê duas modalidades: uma em que o período normal de trabalho semanal é concentrado até ao máximo de quatro dias de trabalho e outra em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso.

No que diz respeito ao Regime da Adaptabilidade prevista em IRCT, entre 2010 e 2013, verificou-se um decréscimo acentuado (-11,5 %) do número de trabalhadores/as por conta de outrem nesta modalidade, tendo esta diminuição incidido de forma mais clara nos homens (-15,7 %) do que nas mulheres (-6,6 %).

Em 2021 existiam 1.536.008 trabalhadores/as no regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva, sendo a sua maioria trabalhadores do sexo masculino (51,7,5%), enquanto as mulheres neste regime representavam 49,5%. De referir que em 2021, este regime contava com 50,6% da totalidade dos trabalhadores.

Entre 2020 e 2021 o regime de adaptabilidade por regulamentação coletiva registou um aumento nesta modalidade em 10.843 trabalhadores/as (mais 0,7% que em 2020), com maior incidência nas mulheres com mais 6.500 trabalhadoras, do que nos homens em que o aumento foi de 4.343.

A adaptabilidade individual, apresentava, em 2021, 458.053 trabalhadores e trabalhadoras, o que representa um peso de 15,1% do seu total. Face a 2020, verificou-se um aumento de 3,2% (mais 14.283 trabalhadores), com maior aumento nas mulheres (mais 8.531) do que nos homens (mais 5.752), ou seja, mais 4,1% e 2,5% respetivamente.

A adaptabilidade grupal⁷⁵ com origem em IRCT, aumentou 3,8% de 2020 para 2021, com um maior aumento nas mulheres (7,4%) do que nos homens (0,4%).

⁷⁴ Alteração ao artigo 208.º-B, n.º 2 e seguintes, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

⁷⁵ Com alteração ao artigo 206.º pela Lei n.º 120/2015, de 01/09.

No regime de adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais, verificou-se um aumento de 9,4% de trabalhadores/as entre 2020 e 2021, ligeiramente acima nas mulheres (mais 9,9%) do que nos homens (8,9%).

O regime que possibilitava a opção de banco de horas individual foi revogado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro⁷⁶, tendo deixado de ser instituído por mero acordo individual entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, passando a existir a possibilidade de implementação de banco de horas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou pela nova modalidade grupal por referendo. Os bancos de horas instituídos por acordo individual, em aplicação antes da entrada em vigor da nova legislação, cessaram no prazo máximo de um ano a contar da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho, ou seja, até ao último dia do mês de setembro de 2020, não podendo existir qualquer banco de horas individual em funcionamento a partir dessa data.

O número de pessoas abrangidas pelo banco de horas grupal aumentou de 3,7 mil trabalhadores/as em 2019, para 73.485 trabalhadores/as em 2021, com as mulheres (65,9%) a representarem a grande maioria nesta modalidade em relação aos homens (34,1%).

A modalidade de isenção com período normal de trabalho acordado, aumentou 2,5% entre 2020 e 2021, com um acréscimo maior nas mulheres (mais 2,9%) do que nos homens (mais 2,3%). Comparando com o ano de 2010, verifica-se um aumento de 10,5%, com as mulheres (mais 17,2%) a destacarem-se em relação aos homens (mais 5,4%).

No que se refere à modalidade de isenção com período normal de trabalho aumentado, esta modalidade em 2021 abrangia 5,8 mil trabalhadores/as, o que representa 0,2% dos TCO. Entre 2020 e 2021, verificou-se um aumento de 4,1%, tendo os homens aumentado 7,4% e as mulheres apresentado uma diminuição de 2,9%.

A modalidade de isenção de horário de trabalho sem sujeição a limites máximos do período normal de trabalho era, em 2021, a modalidade de isenção que englobava o maior número de pessoas (68.127), das quais 42.016 eram do sexo masculino e 26.111 do sexo feminino. Em relação a 2020, verificou-se uma diminuição (3.440) de pessoas neste regime, com maior incidência nos homens (menos 2.843) do que nas mulheres (menos 597). Ainda assim, face a 2010, verifica-se um aumento de 42,9%, superior nas mulheres (mais 35,3%) do que nos homens (26,8%).

⁷⁶ <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2019/09/04/p/dre/pt/html>

Tabela 43 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2017-2021 (milhares)

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
10 Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1.482.495	768.863	713.632	1.533.808	803.138	730.670	1.573.079	824.969	748.110	1.525.165	816.977	708.188	1.536.008	821.320	714.688
	51,6%	51,5%	51,7%	51,30%	51,50%	51,10%	51,70%	51,90%	51,40%	50,70%	51,60%	49,70%	50,60%	51,70%	49,50%
11 Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	389.764	202.854	186.910	412.785	214.394	198.391	436.488	226.438	210.050	443.770	230.007	213.763	458.053	235.759	222.294
	13,6%	13,6%	13,50%	13,80%	13,80%	13,90%	14,30%	14,20%	14,40%	-	-	-	15,10%	14,80%	15,40%
12 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	41.198	20.124	21.074	44.008	22.449	21.559	44.063	21.722	22.341	45.500	23.148	22.352	47.247	23.235	24.012
	1,40%	1,3%	1,50%	1,50%	1,40%	1,50%	1,40%	1,40%	1,50%	1,50%	1,50%	1,60%	1,60%	1,50%	1,70%
13 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	26.734	13.802	12.932	28.591	14.657	13.934	29.112	15.174	13.988	31.619	16.023	15.596	34.584	17.445	17.139
	0,9%	0,9%	0,9%	1,00%	0,90%	1,00%	1,00%	1,00%	1,00%	-	-	-	1,10%	1,10%	1,20%
14 Com horário de trabalho e prática de banco de horas	44.523	21.346	23.177	51.653	24.484	27.169	48.212	23.421	24.791	52.340	25.334	27.006	52.183	25.064	27.119
	1,50%	1,40%	1,70%	1,70%	1,60%	1,90%	1,60%	1,50%	1,7%	1,70%	1,60%	1,90%	1,70%	1,60%	1,90%
15 Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	48.075	19.380	28.695	53.151	22.665	30.486	56.894	23.034	33.860	59.859	23.382	36.477	58.502	22.896	35.606
	1,70%	1,30%	2,10%	1,80%	1,50%	2,10%	1,90%	1,40%	2,30%	2,00%	1,50%	2,60%	1,90%	1,40%	2,50%
16 Com horário de trabalho fora das situações referidas nos códigos: 10; 11; 12; 13; 14; 15; 17 e 18	652.324	352.896	299.428	664.548	355.811	308.727	680.167	360.353	319.814	665.805	351.386	314.419	658.917	346.288	312.629
	22,70%	23,60%	21,70%	22,20%	22,80%	21,60%	22,30%	22,70%	22,00%	22,10%	22,20%	22,00%	21,70%	21,80%	21,60%
17 Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	86.197	29.216	56.981	93.339	32.940	60.399	64.105	23.816	40.289	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	3,00%	2,00%	4,10%	3,1%	2,10%	4,20%	2,10%	1,50%	2,80%	-	-	-	-	-	-
18 Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	3.087	1.821	1.266	3.333	2.069	1.264	3.735	2.156	1.579	69.289	23.168	46.121	73.485	25.067	48.418
	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	2,3%	1,5%	3,20%	2,40%	1,60%	3,40%
20 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	35.322	23.062	12.260	36.602	23.999	12.603	38.920	25.499	13.421	39.769	25.940	13.824	40.763	26.533	14.230
	1,20%	1,50%	0,90%	1,20%	1,50%	0,90%	1,30%	1,60%	0,90%	1,30%	1,60%	1,00%	1,30%	1,70%	1,00%
21 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho aumentado	4.514	3.008	1.506	4.363	2.845	1.518	4.995	3.148	1.847	5.631	3.778	1.853	5.857	4.057	1.800
	0,2%	0,2%	0,10%	0,10%	0,20%	0,10%	0,20%	0,20%	0,10%	0,20%	0,20%	0,10%	0,20%	0,30%	0,10%
22 Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	58.640	36.783	21.857	61.895	39.093	22.802	64.055	39.740	24.315	71.567	44.859	26.708	68.127	42.016	26.111
	2,00%	2,50%	1,60%	2,10%	2,50%	1,60%	2,10%	2,50%	1,70%	2,40%	2,80%	1,90%	2,20%	2,60%	1,80%
Total	2.872.873	1.493.155	1.379.718	2.988.076	1.558.544	1.429.532	3.043.825	1.589.470	1.454.355	3.010.309	1.584.002	1.426.307	3.033.726	1.589.680	1.444.046

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

6 Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no mercado de trabalho e emprego

6.1 Âmbito da CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, criado pelo Decreto-Lei n.º 379/79, de 20 de Setembro, cuja orgânica foi posteriormente estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, mais recentemente, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que reforçou as suas competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

A CITE é um órgão colegial e tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, funcionando desde 2019 (*vide* Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro) na dependência conjunta da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Ministra de Estado e da Presidência, situação que se mantinha no final de 2021. De composição tripartida e equilátera, a CITE integra 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (dois da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e dois da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo Português - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

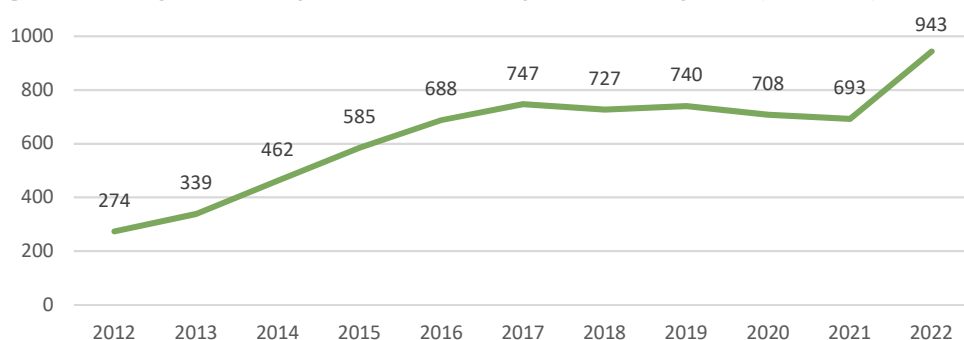
A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais na matéria, bem como na relativa à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo.

Entre outras competências, cabe à CITE apreciar, de forma fundamentada, a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação, nos termos consagrados no Código do Trabalho.

6.2 Emissão de Pareceres

A CITE emite pareceres prévios de solicitação obrigatória, pareceres interpretativos e na sequência de queixas, os quais são objeto de deliberação em reunião tripartida dos seus membros, que se realiza de 15 em 15 dias.

Numa perspetiva evolutiva dos últimos 10 anos, verifica-se que o número anual de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado, e que, no ano 2022 este aumento foi muito significativo, tendo sido emitidos 943 pareceres.

Figura 37 - Evolução dos nº de pareceres emitidos e aprovados em tripartida (2013-2022)

Fonte: CITE

Dos 943 pareceres emitidos em 2022, 928 foram pareceres prévios de solicitação obrigatória por parte da entidade empregadora, tendo sido abrangidos 152 trabalhadores e 783 trabalhadoras⁷⁷. Os pareceres prévios de solicitação obrigatória representam 98,4% do total de pareceres emitidos pela CITE.

Ainda foram emitidos 3 pareceres de outras naturezas, bem como 12 pareceres no âmbito de queixas por violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Foram, ainda, respondidas 42 reclamações de pareceres (relativas a casos de 38 mulheres e 4 homens), tendo sido mantida a decisão inicial na sua totalidade.

No total de pareceres estiveram envolvidas 83,8% de trabalhadoras e 16,2% de trabalhadores.

Tabela 44 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as

	Pareceres emitidos		Sexo		Total H+M
	Nº	%	H	M	
Pareceres Prévios de solicitação obrigatória	928	98,4%	152	783	935
Trabalho a Tempo Parcial	56	5,9%	8	48	56
Flexibilidade de Horário	809	85,8%	139	670	809
Intenção de Despedimento	63	6,7%	5	65	70
Subtotal	928	98,4%	152	783	935
Pareceres de outra natureza	3	0,3%	0	3	3
Interpretativos/consultivos - Diversos	1	0,1%	0	1	1
Igualdade Remuneratória	1	0,1%	0	1	1
Teletrabalho Cuidadores Informais	1	0,1%	0	1	1
Subtotal	3	0,3%	0	3	3
Queixas	12	1,3%	2	10	12
Total	943	100%	154	796	950

Fonte: CITE

⁷⁷ Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem incluir mais do que uma pessoa trabalhadora, pelo que consequentemente o número de pareceres emitidos é inferior ao número de pessoas envolvidas.

6.2.1 Emissão de pareceres prévios de solicitação obrigatória

No que respeita às orientações de voto dos pareceres prévios de solicitação obrigatória, 653 pareceres foram desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora de conceder o pedido formulado pelas pessoas trabalhadoras, representando 70,4% do sentido dos Pareceres deliberados desta natureza.

Tabela 45 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer de solicitação obrigatória

Solicitação Obrigatória	Deliberações nos pareceres	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Aprovados por Unanimidade	47	279	16	342	37%
	Aprovados por Maioria	9	530	47	586	63%
	Total	56	809	63	928	100%
	Orientação dos pareceres	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Favorável	39	213	23	275	29,6%
	Desfavorável	17	596	40	653	70,4%
	Total	56	809	63	928	100%

Fonte: CITE

Analisado o total dos pedidos de parecer prévio de solicitação obrigatória por parte da entidade empregadora, verifica-se que 673 provêm de entidades privadas, representando 78,6% do total.

Tabela 46 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora

Natureza da entidade empregadora	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	Total	%
Entidade Pública	44	210	1	255	21,4%
Entidade Privada	12	599	62	673	78,6%
Total	56	589	63	928	100%

Fonte: CITE

6.2.1.1 Prestação de trabalho a tempo parcial

A maioria dos pedidos de parecer prévio à intenção de recusa de atribuição de trabalho a tempo parcial, respeitam a trabalhadoras (86%), ainda que este índice de feminização tenha vindo a diminuir ao longo do tempo. O sentido dos pareceres emitidos pela CITE tem sido favorável à intenção de recusa da entidade empregadora em 70% dos pedidos.

Tabela 47 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial

Trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%	65%	91%	93%	68%	94%	84%
Maioria	0%	0%	0%	11%	0%	35%	9%	7%	32%	6%	16%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%	38%	65%	55%	71%	67%	70%
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%	58%	35%	45%	29%	33%	30%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%	8%	13%	20%	5%	15%	14%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%	92%	87%	80%	95%	85%	86%

Fonte: CITE

6.2.1.2 Flexibilidade de horário de trabalho

Os pareceres prévios emitidos quanto à intenção de recusa das entidades empregadoras de conceder flexibilidade de horário a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos representam a maioria dos pedidos recebidos pela CITE (86%) e, também neste caso, a grande maioria dos pedidos de envolveram mulheres (83%), com um ligeiro decréscimo face ao ano anterior (-1 p.p.). A Comissão foi desfavorável à intenção de recusa de flexibilidade de horário em 74% dos casos.

Tabela 48 - Dados relativos a pareceres prévio sobre flexibilidade de horário

Horário Flexível	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Unanimidade	86%	85%	87%	89%	74%	34%	37%	38%	27%	29%	34%
Maioria	14%	15%	13%	11%	26%	66%	63%	62%	73%	71%	66%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	14%	15%	16%	10%	10%	15%	23%	21%	23%	26%
Desfavorável à recusa de horário flexível	70%	86%	85%	84%	90%	90%	85%	77%	79%	77%	74%
Homens	10%	20%	14%	10%	13%	12%	13%	18%	18%	16%	17%
Mulheres	90%	80%	86%	90%	87%	88%	87%	82%	82%	84%	83%

Fonte: CITE

6.2.1.3 Despedimentos

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores/as no gozo de licença parental, a CITE apresentou oposição em 64% dos processos, por considerar que o despedimento, a ter lugar, seria discriminatório em razão do sexo. Do total de pedidos de parecer, 93% envolviam mulheres.

Tabela 49 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental

Despedimentos	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%	76%	73%	58%	33%	33%	25%
Maioria	13%	27%	10%	33%	30%	24%	27%	42%	67%	67%	75%
Favoráveis ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%	54%	52%	43%	59%	39%	36%
Desfavoráveis ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%	46%	48%	57%	41%	61%	64%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%	6%	5%	3%	6%	12%	7%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%	94%	95%	97%78	94%	88%	93%

Fonte: CITE

6.2.2 Emissão de pareceres de outras naturezas

Foram ainda aprovados pareceres de outra natureza nomeadamente interpretativos (1 parecer), de igualdade remuneratória ao abrigo da Lei n.º 60/ 2018 (1 parecer) e de teletrabalho para cuidadores/as informais (1 parecer).

6.2.3 Queixas entradas na CITE

No decorrer do ano de 2022 deram entrada na CITE 12 queixas, das quais 2 foram apresentadas por homens e 10 por mulheres, uma redução muito significativa face aos anos anteriores.

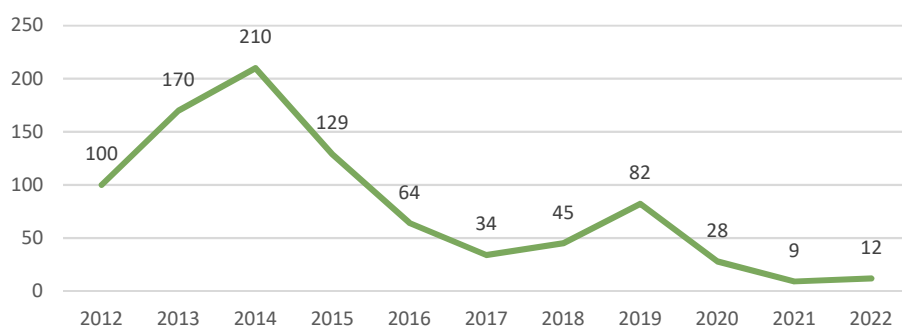
Tabela 50 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2016 – 2022

Queixas entradas na CITE por assunto	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022			
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	
Parentalidade – Maternidade	10	0	10	9	0	9	4	1	5	11	0	11	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Paternidade	3	1	4	0	0	0	2	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Adoção	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Avós	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	13	1	14	9	0	9	6	1	7	11	1	12	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral	3	1	4	2	0	2	2	0	2	12	0	12	2	1	3	3	1	4	5	1	6	6
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral	0	0	0	1	0	1	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho	7	3	10	5	0	5	1	1	2	10	0	10	4	1	5	1	0	1	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego	0	0	0	4	0	4	6	2	8	16	2	18	3	0	3	2	0	2	2	0	2	2
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	10	4	14	14	0	14	12	4	16	39	2	41	9	2	11	8	1	9	7	1	8	8

Queixas entradas na CITE por assunto	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade	22	2	24	8	2	10	6	6	12	11	1	12	7	1	8	0	0	0	3	0	3
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	1	1
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	22	2	24	8	2	10	6	11	17	11	1	12	10	1	11	0	0	0	3	1	4
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	0	6	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	1	0	1	0	0	0	1	0	1	8	1	9	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Fora do âmbito da CITE	4	1	5	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transformado em Pedido de Informação	6	0	6	0	0	0	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promoção Carreiras																2		2	0	0	0
Subtotal - Outros	11	1	12	1	0	1	4	1	5	16	1	17	3	0	3	0	0	0	0	0	0
Total	56	8	64	32	2	34	28	17	45	77	5	82	25	3	28	8	0	9	10	2	12

Fonte: CITE

Figura 38 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 – 2022)



Fonte: CITE

Tem-se verificado uma tendência para a diminuição do número de queixas entradas e registadas desde 2014, com alguns aumentos pontuais, eventualmente relacionada com o aumento dos pedidos de informação por via eletrónica e com os atendimentos da Linha Verde, principalmente sobre o assunto da conciliação da vida profissional e vida familiar – flexibilidade horária. Esta diminuição pode ter resultado do incremento da qualidade da informação prestada e disponibilizada no sítio e nas redes sociais da CITE, uma vez que são instrumentos que concorrem para o esclarecimento dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras, melhorando, assim, uma situação de eventual conflito laboral, mas também o prolongamento da pandemia da doença COVID-19 poderá também ter contribuído para esta tendência (nos anos de 2020 e 2021), na medida em que mais uma vez, conduziu a alguma restrição na movimentação de cidadãos e cidadãs e deu continuidade da adoção do regime de teletrabalho, desde que as funções assim o permitissem. Assim, o afastamento dos trabalhadores e

trabalhadoras do local de trabalho poderá ter contribuído para que se reduzissem, de alguma forma, alguns conflitos laborais latentes.

Decorrente da análise e respetiva emissão de parecer de processos de queixa entrados na CITE, foram efetuadas 11 participações para ação inspetiva às entidades competentes, conforme tabela infra.

Tabela 51 - N.º de participações para ação inspetiva enviadas às autoridades competentes (2012-2022) decorrentes de Processos de Queixa

Ano	N.º participações
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3
2018	11
2019	43
2020	26
2021*	9
2022	11

Fonte: CITE (*Uma saída é relativa a processo de 2020)

6.2.4 Análise a comunicações de caducidade de contratos de trabalho a termo e denúncia durante período experimental de contratos de trabalhadoras/es com responsabilidades familiares

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e com trabalhadores/as em licença parental seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis, a contar da data do aviso prévio. Do mesmo modo, o n.º 5 do artigo 114º do CT, prevê essa mesma obrigação nos casos de denúncia do contrato durante o período experimental.

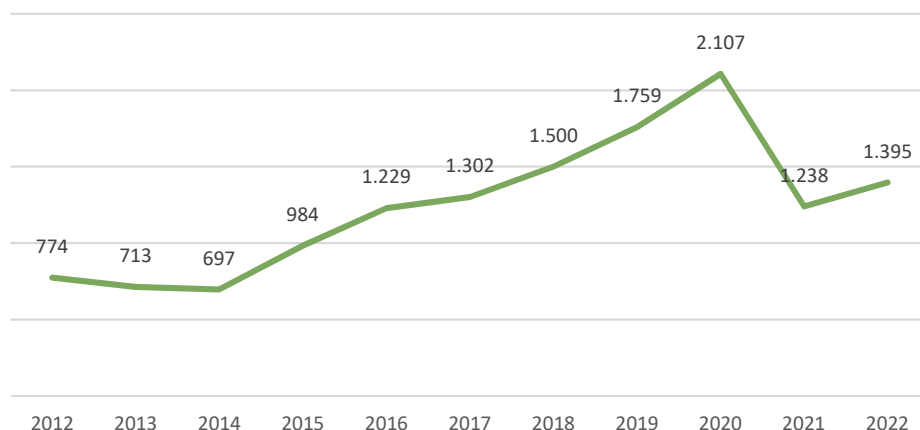
Em 2022, a CITE rececionou 147 comunicações de denúncia de contrato do período experimental.

Relativamente à não renovação de contrato de trabalho a termo, deram entrada, em 2022, 1.395 comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Na sequência da análise dessas comunicações, após contacto da CITE, designadamente para junção de documentação em falta para informação da razão subjacente à não renovação ou para justificação da razão invocada, até 31 de dezembro de 2022, registaram-se 59 desistências da decisão de não renovação do contrato a termo por parte das entidades empregadoras, e conseqüente manutenção do contrato de

trabalho existente. Assim, podemos considerar que foram “recuperados” 59 postos de trabalho, até 31 de dezembro de 2022.

Figura 39 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2022)



Fonte: CITE

6.2.5 Apreciação da Legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais e Decisões Arbitrais

Em 2022, no âmbito das suas competências, a CITE apreciou todas as convenções coletivas publicadas no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), num total de 274 o que inclui as retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação.

Da apreciação mencionada, a CITE notificou, para pronúncia, os outorgantes de 19 Convenções coletivas que continham cláusulas ilegais/discriminatórias. Dessas 19 convenções verificou-se a existência de 51 normas desconformes/discriminatórias.

De referir, ainda, que em 2022 se verificou uma redução das cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias relativamente aos anos transatos (60 para 51).

Relativamente às desconformidades que se encontram com maior frequência nas cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias, segue-se a tendência dos anos anteriores, ou seja, continua a verificar-se com maior frequência, relativamente a outras irregularidades, a indicação incorreta do número de dias atribuídos ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai (identificadas em 9 IRCT). De seguida, as cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias que se encontram com maior frequência estão relacionadas com a não inclusão nessas cláusulas das alterações realizadas ao Código do Trabalho pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, mormente as alterações realizadas ao regime de licenças, faltas e dispensas (6).

Por último, cabe notar que a CITE não tem conhecimento de, no ano de 2022, ter sido publicada jurisprudência declarando a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação, nos termos do artigo 479.º do CT.

6.3 Informação e apoio jurídico

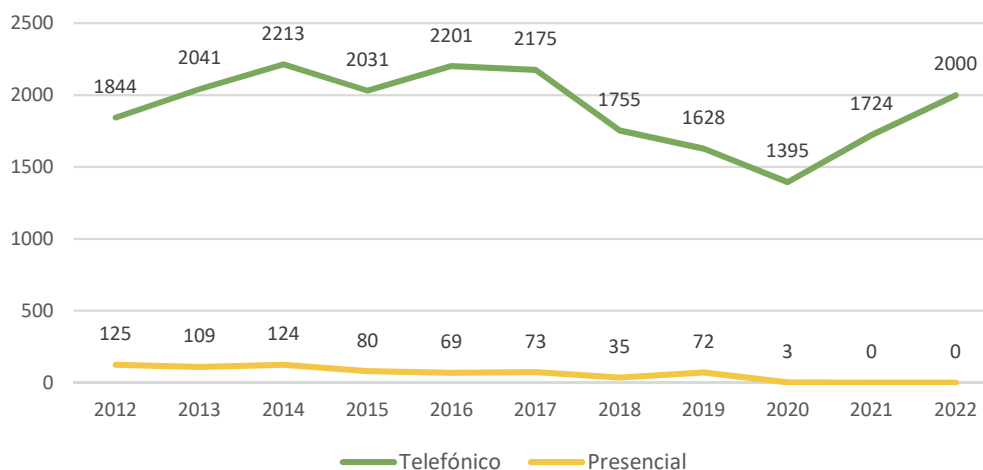
6.3.1 Atendimento Presencial e por Linha Verde

A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Em 2022 foram realizados 2.000 atendimentos jurídicos telefónicos através da Linha Verde.

A Linha Verde funciona nos dias úteis, em horário disponível no sítio eletrónico da Comissão. Este tipo de atendimento telefónico é feito através de marcação prévia e, caso o/a utente considere pertinente, poderá posteriormente apresentar exposição, queixa ou pedido de informação via eletrónica - por e-mail -, postal ou, ainda, solicitar marcação para atendimento jurídico presencial.

Figura 40 - Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2012 - 2022



Fonte: CITE

Durante o atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente que responda a um conjunto de questões de caracterização sociodemográfica. As respostas ao inquérito são livres e voluntárias, por isso a opção de não responder é incluída apenas para acerto de respostas por forma a representar a totalidade dos atendimentos ou dos parâmetros em apreciação.

As tabelas abaixo permitem observar as especificidades dos utentes (1.976) que concordaram responder ao questionário, mesmo não respondendo a todas as questões.

Considerando as variáveis sexo e idade, verifica-se que as mulheres prevalecem em todos os grupos etários (86,16% mulheres e 12,53% homens, sendo que 1,11% corresponde a pessoa coletiva). O grupo etário 29-39 anos é o mais representado para ambos os sexos (49,95% mulheres e 6,01% homens).

Tabela 52 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade

Faixa Etária	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
18-28	300	15,15%	18	0,91%	3	0,15%	321	16,24%
29-39	989	49,95%	119	6,01%	3	0,15%	1111	56,22%
40-50	336	16,97%	92	4,65%	7	0,35%	435	22,01%
51 e mais	48	2,42%	16	0,81%	2	0,10%	66	3,34%
Não responde	33	1,67%	3	0,15%	7	0,35%	43	2,18%
Total	1.706	86,16%	248	12,53%	22	1,11%	1.976	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2022

A tabela seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se um predomínio de mulheres com ensino superior com licenciatura (34,16%) e pós-secundário (32,14%), e de homens com o ensino secundário e pós-secundário (5,31%) e licenciatura (4,50%).

Tabela 53 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade

Escolaridade	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Básico 1º Ciclo (1º-4º)	8	0,40%	1	0,05%	0	0,00%	9	0,46%
Básico 2º Ciclo (5º-6º)	14	0,71%	5	0,25%	0	0,00%	19	0,96%
Básico 3º Ciclo (7º-9º)	191	9,67%	32	1,62%	0	0,00%	223	11,29%
Secundário e Pós-secundário	635	32,14%	105	5,31%	2	0,10%	742	37,55%
Ensino Superior (Lic.)	675	34,16%	89	4,50%	11	0,56%	775	39,22%
Ensino Superior (Mestre)	146	7,39%	12	0,61%	3	0,15%	161	8,15%
Ensino Superior (Doutorado/a)	5	0,25%	2	0,10%	0	0,00%	7	0,35%
Não responde	32	1,62%	2	0,10%	6	0,30%	40	2,02%
Total	1.706	86,34%	248	12,55%	22	1,11%	1.976	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2022

A categoria profissional (Classificação Portuguesa das Profissões - CPP) mais representada nas mulheres (21,66%) correspondente à 9 – Trabalhadores/as não qualificados, não deixando de salientar que a 2 - Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas, mantém uma elevada representação de 19,48%. Relativamente aos homens é a categoria 3 - Técnicos/as, profissionais de nível intermédio, a mais representada (2,78%).

Tabela 54 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional

Categoria Profissional	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0 Profissionais das forças armadas	8	0,40%	15	0,76%	0	0,00%	23	1,16%
1 Representantes poder legislativo, dirigentes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2 Especial. ativ. intelect. e científ.	385	19,48%	46	2,33%	3	0,15%	434	21,96%
3 Técnicos/as, profis. nível intermédio	337	17,05%	55	2,78%	9	0,46%	401	20,29%
4 Pessoal área administrativa	156	7,89%	15	0,76%	3	0,15%	174	8,81%
5 Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores/as	250	12,65%	47	2,38%	1	0,05%	298	15,08%
6 Agricult. Trab. Qualif. Agric. Pesca e Floresta	0	0,00%	2	0,10%	0	0,00%	2	0,10%
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
8 Operadores/as de instalações e máquinas	94	4,76%	23	1,16%	0	0,00%	117	5,92%
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	428	21,66%	41	2,07%	0	0,00%	469	23,73%
Desempregado/a	18	0,91%	3	0,15%	0	0,00%	21	1,06%
Não responde	30	1,52%	1	0,05%	6	0,30%	37	1,87%
Total	1.706	86,34%	248	12,55%	22	1,11%	1.976	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2022

Tabela 55 - Motivos de contacto de utentes com a CITE

Motivo de Contacto	Mulheres		Homens		Pessoa Coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Parentalidade – Maternidade	455	23,03%	34	1,72%	14	0,71%	503	25,46%
Parentalidade – Paternidade	31	1,57%	19	0,96%	0	0,00%	50	2,53%
Parentalidade – Adoção	1	0,05%	1	0,05%	0	0,00%	2	0,10%
Parentalidade – Avós	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Subtotal - Parentalidade	487	24,65%	54	2,73%	14	0,71%	555	28,09%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual	4	0,20%	1	0,05%	0	0,00%	5	0,25%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral	23	1,16%	2	0,10%	0	0,00%	25	1,27%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho	25	1,27%	4	0,20%	0	0,00%	29	1,47%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial	5	0,25%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,25%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego	27	1,37%	3	0,15%	0	0,00%	30	1,52%
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	84	4,25%	10	0,51%	0	0,00%	94	4,76%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade	817	41,35%	146	7,39%	4	0,20%	967	48,94%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial	63	3,19%	7	0,35%	1	0,05%	71	3,59%

Motivo de Contacto	Mulheres		Homens		Pessoa Coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	109	5,52%	20	1,01%	0	0,00%	129	6,53%
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	989	50,05%	173	8,76%	5	0,25%	1167	59,06%
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	33	1,67%	1	0,05%	0	0,00%	34	1,72%
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	5	0,25%	1	0,05%	1	0,05%	7	0,35%
Fora do âmbito da CITE	64	3,24%	6	0,30%	2	0,10%	72	3,64%
Transformado em Pedido de Informação	19	0,96%	1	0,05%	0	0,00%	20	1,01%
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)	25	1,27%	2	0,10%	0	0,00%	27	1,37%
Subtotal - Outros	146	7,39%	11	0,56%	3	0,15%	160	8,10%
Total	1706	86,34%	248	12,55%	22	1,11%	1976	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2022

Foram recolhidos dados desagregados de 1.976 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE.

Do total dos atendimentos supramencionados, analisados os dados, conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para mulheres e homens, a saber: Horário Flexível (41,35% mulheres e 7,39% homens), seguindo-se a Parentalidade-Maternidade (23,03% mulheres e 1,72% homens).

Por vezes, os pedidos de informação solicitados à CITE são relativos a assuntos que não integram as atribuições da Comissão sendo, nestes casos os/as trabalhadores/as devidamente encaminhados/as para o serviço competente. Por outro lado, são também realizados outros pedidos de informação que se enquadram dentro das competências da CITE, embora não correspondam a nenhuma das outras categorias elencadas anteriormente, tratando-se de assuntos de carácter genérico.

Tabela 56 - Origem da informação sobre a CITE

Origem da Informação	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Folhetos/ pub.	2	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,10%
Internet	624	31,58%	98	4,96%	6	0,30%	728	36,84%
Pessoal	443	22,42%	62	3,14%	2	0,10%	507	25,66%
Outros	604	30,57%	82	4,15%	14	0,71%	700	35,43%
Não responde	33	1,67%	6	0,30%	0	0,00%	39	1,97%
Total	1.706	86,34%	248	12,55%	22	1,11%	1.976	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2021

Para a variável *Origem da informação*, dos 1.976 registos, verifica-se que foi através da *internet* (página eletrónica da CITE, notícias *online* relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (36,84% dos/as utentes).

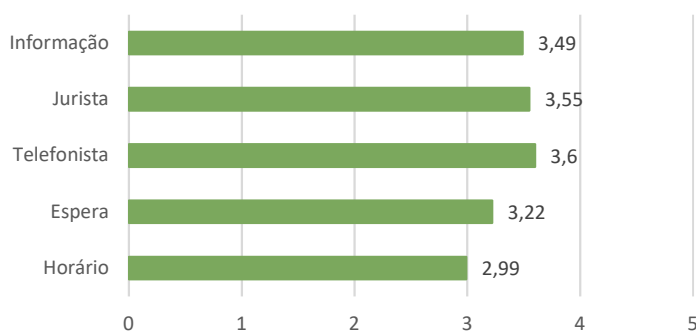
Terminado o atendimento, é feito um inquérito de satisfação aos/as utentes, também facultativo, que permite a avaliação dos serviços jurídicos como toda a interação da CITE com o utente.

Este questionário tem por base 5 domínios: horário, tempo de espera, tratamento no atendimento (telefonista), disponibilidade do/a jurista e qualidade da informação prestada. Assim, numa classificação de 1 a 5 sendo 1 “muito insatisfeito/a” e 5 “muito satisfeito/a” dos 2.000 atendimentos de linha verde, 445 utentes aceitaram responder.

Dos 445 questionários, 390 utentes estão satisfeitos em termos gerais, que representa 87,6% de satisfação.

As categorias com satisfação mais baixas são as relativas ao horário e à espera da linha verde.

Figura 41 - Respostas Questionário de Satisfação do Atendimento Linha Verde, 2022

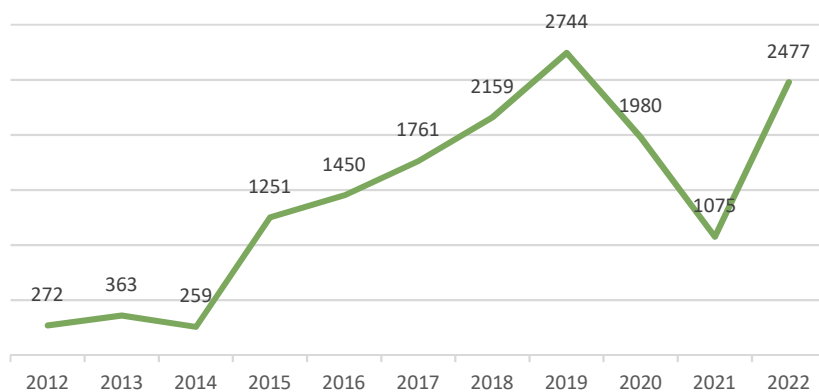


Fonte: CITE

6.3.2 Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

Em 2022 a CITE respondeu a 2.477 questões técnico-jurídicas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Figura 42 - Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 – 2022



Fonte: CITE

6.4 Comunicação e divulgação de informação

Em 2022 regista-se um aumento de seguidores/as das redes sociais da CITE, em 8,5%, face ao ano de 2021.

Tabela 57 - N.º seguidores/as nas redes sociais da CITE no período de 2020- 2022

Rede Social	Nº de seguidores/as				
	2020	2021	2022	Δ 2020-2021	Δ 2021-2022
Facebook	10.958	12.409	13.253	11,7%	6,4%
Twitter	270	323	389	16,4%	17,1%
Instagram	122	2.400	2.892	94,9%	17,1%
Total	11.350	15.132	16.534	25,1%	8,5%

Fonte: CITE

6.5 Formação na área laboral de públicos estratégicos

6.5.1 Projeto nacional de ensino e formação a distância - Plataforma NAU

A CITE, em parceria com o IEFP, IP, desenvolveu um projeto de âmbito nacional na plataforma NAU – Ensino e Formação a distância para grandes audiências, com o objetivo de disponibilizar uma formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho. No ano de 2022, a CITE fez a revisão dos conteúdos do curso para ser lançado nova edição em 2023.

6.5.2 Programa operacional de inclusão social e emprego (POISE)

A CITE realizou ações de formação online, os “Laboratórios de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no local de trabalho”, no âmbito dos projetos POISE - Tipologia 3.15., dirigida a públicos estratégicos, nas zonas geográficas do Centro e do Alentejo, que contribuíram para a promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral.

Foram realizadas as seguintes ações:

Tabela 58 - Ações de formação “Laboratórios de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no local de trabalho” em 2022

Regiões	Edições	Nº ações	Horas	Homens	Mulheres	Total
Centro	3ª	19	58	2	14	16
	4ª	19	58	0	16	16
	5ª	19	58	1	15	16
Norte	2ª	19	58	2	14	16
	3ª	19	58	3	13	16
	4ª	19	58	2	14	16
	5ª	19	58	0	16	16
Total		133	406	10	102	112

Fonte: CITE

Foram realizadas 133 ações formativas, com a duração total de 406 horas, tendo sido abrangidos/as 112 participantes (10 homens e 102 mulheres).

6.5.3 Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho

No âmbito dos Laboratórios de igualdade no mercado de trabalho, ministrados pela CITE foram desenvolvidos 165 em edições formativas, dirigidas a públicos-alvo estratégicos dos setores público, privado e da economia social - negociadores/as sindicais e patronais, inspetores/as da ACT, organizações membros do iGen, membros da Rede RSO PT, membros da Carta Portuguesa para Diversidade, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as, juristas, jornalistas e pessoal docente, tendo sido abrangido/as no total de 915 participantes (232 homens e 683 mulheres), com a duração de 485 horas.

As temáticas abordadas nestas edições foram: A Igualdade e a Não Discriminação entre Mulheres e Homens; o Assédio no Trabalho, a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, o Sistema de Gestão da Conciliação, a Proteção na Parentalidade e os Planos para a Igualdade nas organizações.

6.6 Projetos na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na área do trabalho

6.6.1 Projeto *Equality Platform and Standard*

O projeto “*Equality Platform and Standard*”, que integra o Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants 2014-2021), como projeto pré-definido, é promovido pela CITE e tem como parceiros nacionais o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS e como parceiros dos países doadores o *Equality and Anti-discrimination Ombud*, da Noruega, e a *Directorate of Equality*, da Islândia.

O projeto teve início em outubro de 2019, com duração prevista inicial de 36 meses, foi prolongado, tendo término previsto para dezembro de 2023.

O projeto tem como objetivos:

- Construir uma plataforma online para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.
- Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão de Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.

O projeto desenvolve um conjunto de atividades, agregado em torno dos dois objetivos do projeto. Para a elaboração da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (NP SGIRMH), a Comissão Técnica de Normalização CT 216 – Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, constituída em finais de setembro de 2020 e composta por 28 membros (representantes dos parceiros sociais, da administração pública, da academia, de entidades certificadoras, e peritos/as em nome individual) realizou reuniões plenárias bimestrais e os grupos de trabalho, constituídos no âmbito desta CT (I. Legislação e Direito aplicável na área da igualdade salarial; II. Metodologia de determinação e aferição do valor dos postos de trabalho e instrumentos para apoiar a sua implementação; III. Análise da Norma Islandesa para verificar e selecionar o que se aplica no contexto nacional; IV. Requisitos de certificação e da metodologia do sistema da gestão da norma),

reuniram com frequência quinzenal ou mensal para o trabalho de leitura, análise, redação e revisão do conteúdo da Norma.

Em julho de 2022, na décima primeira reunião plenária da CT 216, foi decidido criar uma *task-force* para revisão do texto da Norma (SGIRMH), constituída pelos seguintes membros da CT: IPQ, CITE, GEP, APEE e uma perita em auditoria e certificação, tendo por missão a elaboração de uma proposta de texto da Norma, a ser apresentada à CT para análise detalhada e votação.

Em 2022, a CT 216 reuniu 6 vezes. Por sua vez, os grupos de trabalho, no total, realizaram 14 reuniões, e a *task-force* reuniu 9 vezes.

Paralelamente, com o objetivo da conceção de uma plataforma online para monitorizar a implementação das políticas públicas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, deu-se continuidade ao trabalho de identificação e análise das medidas de política pública e de legislação no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, designadamente da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) - PAIMH, do Programa 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, do Código do Trabalho - Subsecção III Igualdade e não discriminação - Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo e Subsecção IV Parentalidade (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto; Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro; Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro; Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro), da Lei n.º 35/2014, da Lei n.º 62/2017, da Lei n.º 60/2018, da Lei n.º 26/2019, do Despacho Normativo n.º 18/2019 e da Portaria n.º 84/2015, com a identificação e seleção das medidas potencialmente relevantes e dos respetivos indicadores usados para a sua monitorização.

Considerou-se pertinente integrar nesta análise as medidas de política relativas à igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho implementadas no âmbito da situação excepcional provocada pela pandemia da COVID19, pelo que se identificaram e analisaram os programas/medidas/legislação implementados no quadro da situação da pandemia COVID19 passíveis de ser integrados na Plataforma. Em maio de 2022 arrancou o trabalho de desenvolvimento da Plataforma digital para monitorização da implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, com a sua análise funcional e respetivo desenho técnico. Prosseguiu, até ao final do ano, os trabalhos de desenvolvimento da solução informática com a implementação e revisão das suas funcionalidades, com o carregamento da informação e com testes em qualidade.

Elaborou-se e divulgou-se a infografia “*Assimetrias entre mulheres e homens em Portugal*”, que consiste num compêndio de dados quantitativos da situação de mulheres e homens no mercado de trabalho, na parentalidade, na educação e na tomada de decisão.

No âmbito das atividades bilaterais do projeto, em 2022 realizaram-se dois *workshops*, com a participação de todas as parcerias do projeto:

- *Workshop* sobre medidas de política promotoras de igualdade de género no mercado de trabalho, que decorreu em Oslo, a 24 de maio, teve como objetivos apresentar medidas de política pública promotoras da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho

em Portugal, Islândia e Noruega, com especial foco em medidas que implicam obrigação de reporte pelas entidades empregadoras e partilhar experiências dos parceiros do projeto relativamente aos respetivos instrumentos de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

- *Workshop* sobre o processo de implementação e revisão da Norma Islandesa ÍST 85:2012 - *Equal wage management system - Requirements and guidance*, que decorreu nos dias 27 e 28 de outubro, em Akureyri, na Islândia, organizado pelo parceiro Islandês, a *Directorate of Equality*, com o objetivo de fazer o balanço da implementação da Norma islandesa, que tem carácter obrigatório, e em que a *Directorate of Equality* tem responsabilidades de acompanhamento conforme previsto na Lei n.º 150/2020 - *Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender*. Nesse sentido foram apresentadas experiências de algumas instituições que implementaram a norma.

Informação sobre o projeto em: <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps>

6.6.2 Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género

O Projeto “Igual Pro - As Profissões não têm Género” enquadra-se e concorre para os objetivos do Programa Conciliação e Igualdade de Género (MFEEE 2014-2021), #2 – “Projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de Trabalho”, através da promoção de intervenções transformadoras de género, que visam a transformação de comportamentos, atitudes e crenças individuais, e normas socialmente e culturalmente construídas de género, que contribuem para a perpetuação da desigualdade de género na sociedade.

Este projeto fomenta, igualmente, a implementação da ENIND (PAIMH), pois visa a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o combate às formas de discriminação assentes na identidade e expressão de género presentes no mercado de trabalho (E1 e ODS 5 — Metas 5.1), ao promover instrumentos que visam a introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI (O 1.4). O projeto visa ainda o Eixo 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 — Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6) ao se debruçar sobre o combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (O 2.6). Será assim um projeto de investigação-ação com o objetivo principal de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas de formação em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes.

Este projeto insere-se no cumprimento do objetivo estratégico n.º 2, garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, incidindo no objetivo específico: 2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões, previsto na Estratégia Nacional para a igualdade e Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 - "Portugal + Igual", em que a eliminação dos

estereótipos é assumida como preocupação central, no Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2022.

Assim, o projeto prevê:

- A realização de um estudo científico sobre os estereótipos associados às escolhas profissionais junto dos/as jovens que frequentem os Cursos Profissionais do IEFP, IP., e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP, IP., com o objetivo de promover a desconstrução dos estereótipos associados a profissões onde se confirma a existência de maior segregação por sexo;
- A publicação do estudo e do *Policy brief*, com a divulgação de informação objetiva e atualizada sobre presença de estereótipos de género na escolha das profissões, que suporte a ação das autoridades públicas, mas também a dos jovens a receber formação, das entidades formadoras e entidades empregadoras, na desconstrução destes estereótipos.
- A criação e a disseminação de *Toolkits* de formação baseados na metodologia desenvolvida no âmbito do projeto;
- A realização de uma campanha nacional de sensibilização dirigida aos/às jovens no combate aos estereótipos de género na escolha das profissões e ao público em geral. Esta campanha será realizada no seguimento do resultado deste estudo científico com base no diagnóstico efetuado e de acordo com os possíveis caminhos apontados no combate à segregação e persistência de estereótipos de género associados a algumas profissões. Para esta campanha, existirá a criação de materiais pedagógicos, vídeos interativos promotores de igualdade entre raparigas e rapazes quanto às escolhas educativas e profissionais.

Além de, a nível nacional, o projeto estar a trabalhar com os centros de formação profissional em diferentes regiões do país, designadamente no Norte, no Centro e na Área Metropolitana de Lisboa, a CITE convidou uma entidade norueguesa, a *Odalen Næringshage*, que trabalha com o empreendedorismo e no apoio às mulheres, estabelecendo cooperação com atores importantes na área do empreendedorismo feminino.

Em 2022, realizaram-se 10 reuniões de parceria nacional e 3 reuniões bilaterais com o parceiro norueguês, com objetivo de acompanhamento do projeto.

6.6.3 Projeto o Valor do Trabalho Não Pago de Mulheres e de Homens – Trabalho de Cuidado e Tarefas Domésticas

Financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021, o projeto “O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – Trabalho de cuidado e tarefas domésticas” tem como entidade promotora o Centro de Estudos para a Intervenção Social – CESIS e como parceiros a CITE e o *Institute for Social Research*, de Oslo. O projeto conta, ainda, com o apoio técnico especializado de duas consultoras de reconhecido mérito, a nível nacional e internacional, Maria do Céu da Cunha Rêgo e María Ángeles Durán.

O projeto, que se iniciou a 1 de setembro de 2020, com a duração prevista de 18 meses foi prolongado por mais 8 meses, tendo terminado em outubro de 2022.

O projeto tinha os seguintes objetivos/atividades:

- **Atividade 1** - Estimar o consumo de trabalho não pago – tarefas domésticas e trabalho de cuidado.
- **Atividade 2** - Estimar o valor monetário do trabalho não pago de mulheres e de homens – tarefas domésticas e trabalho de cuidado.
- **Atividade 3** - Estimar o impacto do trabalho não pago de mulheres e de homens – tarefas domésticas e trabalho de cuidado - na economia nacional, e em particular no PIB.
- **Atividade 4** - Elaborar recomendações de política pública nesta matéria.
- **Atividade 5** - Comunicação / Divulgação.

Em 2022, o projeto promoveu as seguintes sessões de grupos de discussão:

- Uma sessão com o objetivo de refletir sobre a promoção, por via de lei, da partilha igual entre mulheres e homens do trabalho não pago de apoio à vida familiar, com a participação de peritas especialistas em diferentes áreas de conhecimento pertinentes na matéria;
- No sentido de promover a partilha igual entre mulheres e homens do trabalho não pago de cuidado e doméstico de apoio à vida familiar, realizou-se uma sessão focalizada particularmente nas recomendações de natureza legal, com a participação de juristas com elevada especialização em áreas pertinentes na matéria;
- Duas sessões focalizadas nas recomendações relativas à atribuição de valor monetário ao trabalho não pago de cuidado e doméstico e à conta satélite do trabalho não pago de cuidado e doméstico no âmbito do Sistema de Contas Nacionais.

Em maio de 2022, realizou-se a conferência final do projeto, tendo sido apresentadas as conclusões do trabalho desenvolvido, bem como recomendações de política pública.

Foi elaborada e divulgada a *Factsheet 3* do projeto relativa ao contributo do trabalho não pago de cuidado e doméstico para o Produto Interno Bruto português.

Foram elaboradas e divulgadas três Notas de Imprensa sobre o projeto.

O projeto encerrou no final de outubro 2022, tendo sido editada a brochura que dá conta, de uma forma integrada, dos resultados do projeto ‘O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens - trabalho de cuidado e tarefas domésticas’, a qual foi disponibilizada online

https://www.cesis.org/admin/modulo_projects/ficheiros_projetos/20221027162754-1relatoriofinal.pdf

6.6.4 Projeto Parents at Work

Na sequência da submissão dos relatórios finais técnico e financeiro do projeto no Portal *Funding & Tenders* da Comissão Europeia, em finais de 2021, e após resposta dos parceiros do projeto aos vários pedidos de esclarecimento da gestora do projeto na CE relativamente à execução das atividades, despesas realizadas e sua razoabilidade foi finalizado, em março de 2022, o processo de submissão do reporte técnico e financeiro de fecho do projeto.

Em abril 2022 o relatório final técnico e financeiro do projeto foi aprovado pelo Programa REC, na Comissão Europeia.

Todos os produtos do projeto foram disponibilizados na página do projeto no sítio da CITE: <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/parentsatwork/produtos>

6.7 Outras atividades

Tabela 59 - Representações nacionais da CITE

Entidades	Descrição das atividades
Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa	Participação em 2 reuniões do Conselho Municipal para a Igualdade (CMI), que constitui uma estrutura consultiva do Município de Lisboa e que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, com intervenção em matérias da igualdade e no território do referido Município.
Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal - <i>The Global Compact</i>	Participação na reunião de acompanhamento da rede.
Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade	Participação na reunião do Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade, com o objetivo de partilhar as experiências de igualdade de género e de diversidade junto das 55 organizações participantes.
Rede PorTodos	Participação nas reuniões de trabalho sobre atividades desenvolvidas pela Rede PorTodos - Rede do MTSSS para a Sustentabilidade e no Projeto Conciliar+ que tem por objetivo implementar o sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nos serviços e organismos do MTSSS.
Plataformas Supraconcelhias da Grande Lisboa e Oeste	Participação em 3 reuniões da Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa, estrutura coordenada pelo Instituto da Segurança Social, IP, com o objetivo de promover a integração da dimensão da igualdade de género e não discriminação nas atividades desenvolvidas, assim como o acompanhamento da atribuição do selo de boas práticas sociais nos territórios abrangidos.
REDE RSO PT	Coordenação do Grupo Trabalho Igualdade de Género e Coordenação da REDE RSO PT – Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações em conjunto com o Centro de Informação Europeia Jacques Delors e a Associação Portuguesa de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, com objetivo de promover iniciativas e ações no âmbito da responsabilidade social das organizações.

Fonte: CITE

6.8 iGen - Fórum Organizações para a Igualdade

O **iGen - Fórum Organizações para a Igualdade** foi criado em 2013, a convite da CITE, por um conjunto de organizações que já tinham evidenciado boas práticas em matéria de igualdade de género ou manifestado interesse na sua promoção.

O Fórum não possui uma estrutura formal, organiza-se e funciona através de:

- uma Task Force – integrando 21 membros, com funções de *governance* do Fórum e que, rotativamente, considerando os anos de participação no Fórum, vão sendo substituídos a cada 2 anos;
- 5 Grupos de Trabalho - que envolvem a totalidade das organizações membros, sendo que, por escolha de cada entidade, participam em pelo menos um grupo de trabalho:
 - GT1 – comunicação e imagem;
 - GT2 – medidas de igualdade de género;
 - GT3 – reuniões plenárias;

GT4 – publicações;

GT5 – academia de formação.

Regulamento interno da *Task Force*

A CITE apresentou uma proposta de revisão do Regulamento interno da *Task Force* em reunião, já com os contributos das organizações participantes, aprovado a 12/01/2022, e que foi ratificado na Reunião Plenária.

Reunião Plenária

A Reunião Plenária decorreu no dia 15 de março, sob o tema “**Ser iGen: presente e futuro**”. Nesta reunião foi ratificado o regulamento interno da *Task Force* do iGen. Houve uma partilha por parte dos Grupos de Trabalho sobre o ponto de situação das suas atividades internas e uma discussão sobre as vantagens de pertencer ao iGen e o que se espera para o futuro deste Fórum. A Reunião Plenária foi realizada via teams com todas as organizações membro e algumas entidades observadoras, nomeadamente as que irão aderir ao Fórum. Contou com cerca de 75 participantes.

Cerimónia de Adesão e Renovação dos acordos do Fórum iGen

A Cerimónia realizou-se a 18 de maio, no auditório das Picoas na Altice, estiveram presentes as novas Organizações aderentes, bem como a maioria das organizações que renovaram os seus compromissos. A cerimónia contou com a participação da Senhora Secretária de Estado para a Igualdade e Migrações e do Senhor Secretário de Estado do Trabalho.

A partir dessa data, o iGen passou a ter a seguinte constituição:

Tabela 60 – N.º de organizações por setor de atividade

Setor de Atividade	Total de Organizações
Economia Social	1
Público	25
Privado	46
Total	73

Fonte: iGen

Destacam-se ainda as seguintes atividades:

- **Conferência “Igualdade Remuneratória - Desafios, Vantagens, Concretização”:** Realizou-se no dia 22/11, no auditório do Montepio na rua Áurea, onde participaram na mesa redonda, moderada pela Presidente da CITE, alguns dos membros do Fórum: IKEA, IPQ e Lusa (moderação) e convidadas/os: CPLAS, que partilharam as suas boas práticas em Igualdade Remuneratória e o Presidente da Associação Portuguesa de Ética Empresarial, que fez uma apresentação sobre a melhor forma de concretizar esta meta.
- **Reuniões de *Task Force*:** Ao longo do ano foram feitas 12 reuniões.
- **Newsletters e revistas:** Foram produzidas 4 newsletters (março, junho, setembro e dezembro) e a 1ª edição da revista do Fórum.

6.9 Cooperação multilateral nas organizações internacionais

Neste âmbito, a CITE deu continuidade aos projetos e representações internacionais, assegurando a ligação e articulação com grupos e fóruns; tendo sido responsável pela produção de contributos para múltiplos documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

6.9.1 Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Europeias da EU

No âmbito da Presidência Checa da União Europeia, a CITE fez-se representar na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, participando no evento, de 28 a 30 de novembro de 2022, que teve como objetivo a atribuição dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial, que visa distinguir as boas práticas de promoção empresarial e de empreendedorismo na Europa. Os prémios são dinamizados pela DG GROW-Direção Geral do Mercado Interno, Indústria, do Empreendedorismo e das PME”.

6.9.2 Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais

A CITE, no âmbito das suas competências e atribuições, e à luz da aplicação dos diversos instrumentos internacionais neste âmbito, deu contributos, apreciou, fez comentários e sugestões para diversos documentos técnicos, dos quais destacamos os seguintes:

- Resposta ao questionário da Comissão Europeia (DG JUST) para os organismos para a igualdade de tratamento no âmbito do “*Study to support the preparation of a retrospective and prospective analytical document, in view of a legislative proposal on binding standards for equality bodies*”, cujo objetivo foi o de avaliar o desempenho do atual quadro comunitário relativo aos organismos para a igualdade de tratamento e identificar boas práticas daí decorrentes e da sua aplicação.
- Contributos diversos para a discussão da proposta de Diretiva Comunitária (União Europeia) relativa à melhoria do equilíbrio de género nos cargos dirigentes de empresas cotadas e a outras medidas conexas, “*Women on Boards*”.
- Contributos diversos para a discussão da proposta de Diretiva Comunitária (UE) sobre a transparência salarial.
- Contributos para as respostas às questões/comentários colocados pelo Comité de Peritos ao 5º Relatório Nacional de implementação do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC).
- Elaboração de 9 fichas temáticas relativas à desigualdade salarial de género, à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, assédio no trabalho, formação, à discriminação no emprego e dados estatísticos relativos a queixas de discriminação no emprego, no âmbito da preparação da defesa do 10º Relatório Nacional sobre a Convenção CEDAW, que decorreu a 14 e 15 de junho de 2022, em Genebra.
- Contributos para a preparação das intervenções nacionais no debate *Combating discrimination in employment and promoting diversity in the world of work: tools and experiences*, da Reunião de Ministros EPSCO - Vertente Emprego e Política Social de 14 de março de 2022.

- Contributos para a atualização da versão Portuguesa da “*Digital Public Administration Factsheet*” da Comissão Europeia, com o envio de informação relativa a iniciativas e soluções de serviços eletrónicos integrados desenvolvidos na CITE.
- No âmbito do processo de ratificação, pelos Estados-Membros da UE, da Convenção n.º 190 sobre Violência e Assédio, 2019, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a CITE forneceu informação sobre a legislação portuguesa que regula disposições da Convenção e das disposições da Convenção cuja regulação seria necessária, tendo em conta a Recomendação n.º 206 sobre a Violência e o Assédio, 2019.
- Contributo para o relatório nacional relativo à Recomendação n.º 158 sobre a Administração do Trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), elaborado ao abrigo do artigo 19.º da Constituição da OIT e de acordo com o formulário adotado pelo Conselho de Administração.
- Contributos para o Relatório Nacional Simplificado de aplicação da Carta Social Europeia Revista, ciclo 2022, com informação do seguimento dado às decisões do Comité Europeu dos Direitos Sociais relativas às reclamações apresentadas contra Portugal conforme o Mecanismo de Reclamações Coletivas previsto no Protocolo Adicional à Carta Social Europeia Prevendo Um Sistema de Reclamações Coletivas.
- Contributos para o Relatório de Atividades 2022 da Comissão Nacional de Direitos Humanos (CNDH) com informação relativa às atividades da responsabilidade da CITE e proposta de medida e respetivas atividades para o Plano de Atividades para 2023 da CNDH.
- Resposta ao pedido da DGERT, de 9 de agosto de 2022, tendo sido efetuado pela CITE uma análise de propostas de medidas legislativas sobre o Estudo de viabilidade para ratificação da Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho e da Recomendação sobre a Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, de 2019 (N.º 206) para a legislação portuguesa.

6.9.3 Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, enquanto organismo nacional oficial com competências em matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão Europeia na elaboração e na execução da sua política de promoção do emprego das mulheres e de promoção da igualdade entre mulheres e homens e assegurar uma troca permanente de experiências e de ações desenvolvidas na Comunidade nos domínios em questão.

Em 2022, a CITE deu contributos para as *Opinions* elaboradas pelo Comité: a) *Opinion on the gender equality dimensions of climate change*; b) *Opinion on gender mainstreaming in budgets at national, regional, and local level in the EU*, e esteve representada, online, nas reuniões do Comité Consultivo, que decorreram a 23 de junho e a 16 de dezembro de 2022.

6.9.4 EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET, que integra 47 mecanismos para a igualdade de 37 países europeus, visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas Diretivas antidiscriminação da UE. Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Em 2022, a CITE respondeu a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede e integrou os seguintes grupos de trabalho:

1. Communication Strategies and Practices:

Este grupo de trabalho centrou-se nas seguintes atividades:

- Participação em duas reuniões temáticas sobre desafios de estratégias e comunicação, que tiveram lugar nos dias 27 de abril e 17 de novembro de 2022.
- A CITE participou na ação de formação: “Training on Online Presence of Equality Bodies”, nos dias 29 de junho a 1 de julho de 2022, em Viena de Áustria.

2. Gender Equality:

A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram a 21 de março, *online*, e a 20 de outubro, em Bruxelas, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Este grupo de trabalho centrou-se na discussão dos seguintes temas: Diretiva da transparência salarial, a implementação da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e a Estratégia Europeia relativa ao Cuidado e a violência contra as mulheres.

Desenvolveram-se as seguintes atividades:

- Discussão e reflexão sobre boas práticas na transposição da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- Discussão e reflexão sobre a proposta de diretiva relativa à transparência remuneratória e o papel dos mecanismos para a igualdade;
- Preparação do seminário sobre transparência salarial.

Outras atividades em que a CITE participou:

- Participação na conferência da EQUINET “*Equality Bodies Supporting Equality Planning*”, Lisboa, 19 de maio, com participação da Presidente da CITE no Painel 3 – *Building bridges and way forward*.
- Participação no seminário da EQUINET “*Pay Transparency*”, que decorreu em Bruxelas, a 29 e 30 de novembro.
- Participação na formação online “*How can National Human Rights Institutions and Equality Bodies engage with the European Committee of Social Rights under the reporting procedure of the European Social Charter*”, 2 de fevereiro.
- Resposta ao Questionário da Equinet sobre o seu plano de atividades e estratégia de desenvolvimento “*Evaluation of 2021 Workplan and 2019-2022 current Strategy Development of the new Strategy*”, em janeiro de 2022.

- Resposta ao Questionário “*Good practices in equality mainstreaming by Equality Bodies with a focus on Equality Planning*”, em março de 2022.

6.9.5 Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

A CITE respondeu ao questionário “*Stakeholder Consultation on Director’s Note on the Development of The Work Programme 2024*”, com o objetivo de obter a opinião das diversas partes interessadas nas propostas de trabalho da FRA para o ano de 2024.

6.9.6 Cimeira Internacional da *World Family Organisation* (WFO)

A CITE participou num evento online promovido pela *World Family Organisation* (WFO) e com a UNITAR - *United Nations Institute for Training and Research*, que teve lugar no dia 15 de maio de 2022, com objetivo de promover o Dia Internacional das Famílias.

6.10 Recursos Humanos e Orçamento

Conforme consta do ponto 6.1. do presente Relatório, a CITE, no quadro da respetiva missão, prossegue um vasto conjunto de atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria; de fomento e acompanhamento do diálogo social; e de apoio técnico e registo.

Para o efeito, vem dispendo dos seguintes recursos humanos e financeiros:

Tabela 61 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2016-2022

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (€)
2016	6	23	29	625.469,00€
2017	6	21	27	521.300,00€
2018	4	17	21	581.587,00€
2019	6	17	23	609.462,00€
2020	6	16	22	1.781.592,00€
2021	5	15	20	1.781.592,00€
2022	6	17	23	1.729.036,00€

Fonte: CITE

Tendo em atenção a informação respeitante ao orçamento, importa referir que a previsão da despesa corresponde ao somatório das diversas fontes de financiamento para a atividade da Comissão, nomeadamente as que correspondem a projetos cofinanciados no âmbito dos fundos estruturais da UE e de outros fundos, como o Programa *EEA Grants*.

Em 2020, verificou-se um acréscimo orçamental, motivado pelo facto de dois projetos cofinanciados no âmbito do PT 2020 e do Programa *EEA Grants*, referente ao Projeto *SAMA* e ao Projeto *Equality Platform and Standard|PDP1*, respetivamente, terem as suas candidaturas aprovadas, o que possibilitou o registo de uma contrapartida externa mais elevada face aos períodos anteriores.

Para além do Projeto *Equality Platform and Standard*|PDP1, a CITE teve aprovado, em 2022, o financiamento ao Projeto Igual Pro - As Profissões não têm Género, no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021, bem como, o financiamento de três projetos referentes ao Combate às discriminações e aos estereótipos - Formação de Públicos Estratégicos, nas Regiões Norte, Centro e do Alentejo, no âmbito do Programa Operacional da Inclusão Social e Emprego.

Assim, a dotação orçamental da CITE, para do ano de 2022, foi de 1.729.036,00€, conforme se pode observar na evolução das dotações orçamentais de Transferências de Receitas Próprias entre Organismos e afetas a Projetos Cofinanciados, bem como, nas dotações orçamentais de Financiamento UE, refletida no quadro abaixo.

Tabela 62 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da UE e outros (2016-2021)

Ano	Dotações orçamentais de Transferências (€) de RP ⁷⁹	Dotações orçamentais de Financiamento (€) da UE e outros
2016	390.000,00€	235.569,00€
2017	341.250,00€	180.050,00€
2018	398.000,00€	183.587,00€
2019	448.000,00€	161.462,00€
2020	698.000,00€	1.083.592,00€
2021	698.000,00€	1.083.592,00€
2022	698.000,00€	1.031.036,00€

Fonte: CITE

⁷⁹ Os valores do Orçamento no período em referência correspondem às dotações iniciais aprovadas.

7 Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional

7.1 Âmbito da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Compete à ACT a verificação do cumprimento das normas que regulam a igualdade no trabalho e no acesso ao emprego, nomeadamente das disposições legais constantes do Código do Trabalho e sua Regulamentação, que concretizam o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas e estabelecem um quadro jurídico para o combate à discriminação.

Neste domínio, as ações de controlo e de fiscalização resultam, por um lado, de uma ação pró-ativa, de carácter essencialmente preventivo, definida no Plano de Ação Inspetiva da ACT e, por outro lado, de uma ação reativa, resultante de queixas apresentadas.

A ação inspetiva é exercida com a finalidade de promover a melhoria das condições de trabalho, assegurando o cumprimento das disposições integradas no seu âmbito de competência. No decurso da atividade inspetiva, são prestadas informações, conselhos técnicos ou recomendações a entidades empregadoras e trabalhadores/as.

O exercício da atividade de informação e controlo no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do sexo teve por objetivos a proteção das garantias associadas à parentalidade, a prevenção da discriminação no trabalho e emprego em função do sexo e a garantia da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual.

7.2 Atividade desenvolvida

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias que envolveram os objetivos da ACT, no domínio da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2022, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

O projeto dirigido ao controlo das garantias mínimas em matéria laboral, no âmbito das relações de trabalho, considerou as situações de violação da legislação sobre igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, nas ações desenvolvidas.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento de direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade.

Todavia, a prática de qualquer ato discriminatório consagrado no Código do Trabalho e sua Regulamentação integra a prática de contraordenação muito grave, punível com coima, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil.

No ano de 2022, foram realizadas 46.483 visitas inspetivas que abrangeram 41.369 estabelecimentos e um total 416.246 trabalhadores/as dos quais 242.009 eram homens e 174.237 mulheres.

Foram realizadas 1.434 visitas, com o objetivo de desenvolver estratégias de prevenção e controlo para promover políticas e práticas de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação, foram detetadas 101 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de 446.545,00€ em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também emitidas 508 advertências.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados, para além de uma advertência, 19 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 191.001,00€.

Relativamente à adoção do código de boa conduta contra o assédio, a ACT levantou 188 procedimentos não coercivos (advertências) e 28 autos de notícias por incumprimento desta obrigação. A estes corresponde uma moldura sancionatória mínima de 29.172,00€.

No que toca à abertura de processo disciplinar por alegadas situações de assédio no trabalho, levantou 7 procedimentos não coercivos (advertências) e foram instaurados 4 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 3.570,00€.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 7 advertências e foram formalizados 13 autos de notícia, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 83.776,00€.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 292 advertências e procederam à formalização de 16 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 6.936,00€.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizadas 17 advertências e 37 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 46.614,00€.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade. Especificamente nas matérias relacionadas com o tema da igualdade e parentalidade, em 2022, a ACT informou cerca de 11.457 pessoas.

7.3 Informação nas redes sociais

Em 2022, as principais atividades neste âmbito passaram pela gestão da página do *Facebook* da ACT, onde foram disponibilizados 118 novos conteúdos. Por outro lado, no Canal da ACT no *Youtube* foram publicados 5 novos vídeos; na conta da ACT no *Twitter* foram feitas 97 publicações, visualizadas 47.818 vezes; e no *Instagram* foram feitas 118 publicações.

7.4 Simulador de compensações online

Em 2014, foi desenvolvido pela ACT e disponibilizado no sítio na *internet* um simulador de compensações das quantias devidas no momento da cessação do contrato de trabalho que teve 3.013.262 consultas em 2022.

7.5 Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)

A ACT disponibiliza também uma base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) atualizada com o objetivo de facilitar o acesso e conhecimento das mesmas. Em 2022 registaram-se 121.683 consultas a esta base de dados.

7.6 Serviço informativo e ações de sensibilização

Tabela 63 - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2022)

Anos	Serviço Informativo			Ações sensibilização		Total
	Presencial	Telefónico	Outro	N.º	Pessoas	
2012	222.506	36.399	157.089	-	-	415.994
2013	218.445	45.866	2.904	1.417	109.868	377.083
2014	226.610	131.819	12.875	1.609	57.729	429.033
2015	164.914	211.758	10.303	2.392	92.217	479.192
2016	208.112	174.769	11.082	1.880	173.866	567.829
2017	186.057	188.369	14.570	2.858	122.521	511.517
2018	180.622	188.298	11.635	1.449	83.318	463.873
2019	129.871	156.581	11.245	540	20.353	318.050
2020	63.314	222.415	23.766	662	31.976	341.471
2021	52.912	228.084	22.498	311	10.764	314.258
2022	119.319	131.419	19.486	740	31.590	301.814

Fonte: ACT

Tabela 64 - Procedimentos coercivos e não coercivos no domínio das relações de trabalho, por matérias (2022)

Matérias	Advertências	Notificações para tomada de medidas	Outros	Infrações	Moldura sancionatória mínima (€)
Igualdade e não discriminação	508	0	0	101	446.545,00€
Igualdade de acesso a emprego e no trabalho	7	0	0	13	83.776,00€
Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	292	0	0	16	6.936,00€
Proibição de discriminação	3	0	0	16	109.038,00€
Assédio moral	2	0	0	19	191.001,00€

Matérias	Advertências	Notificações para tomada de medidas	Outros	Infrações	Moldura sancionatória mínima (€)
Código de conduta assédio no trabalho	188	0	0	28	29.172,00€
Procedimento disciplinar por assédio	7	0	0	4	3.570,00€
Igualdade de condições de trabalho	10	0	0	5	23.052,00€
Parentalidade	17	0	0	37	46.614,00€
Comunicação à CITE de recusa de autorização de trabalho a tempo parcial	3	0	0	10	11.934,00€
Comunicação à CITE – denúncia de contrato período experimental	0	0	0	1	1.530,00€
Dispensa para amamentação ou aleitação	3	0	0	1	1.530,00€
Exercício do direito a trabalhar a tempo parcial	4	0	0	13	16.626,00€
Horário flexível	1	0	0	6	7.140,00€
Licença parental exclusiva do pai	0	0	0	1	3.264,00€
Licença parental inicial	1	0	0	0	0,00€
Parecer prévio da CITE - Despedimento	0	0	0	4	3.978,00€
Proteção de SST de grávida, puérpera ou lactante	4	0	0	0	0,00€
Regime de licenças, faltas e despensas	1	0	0	1	612,00€

Fonte: Sistema de informação da ACT, recolha de dados a 11/01/2023

7.6.1 Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

A informação da ocorrência de acidentes de trabalho permite à ACT direcionar com assertividade a sua atividade inspetiva para as atividades e organizações produtivas onde se verificam, com vista a melhor conhecer as necessidades de correção e de adoção de medidas de prevenção.

As principais fontes de conhecimento da verificação de acidentes de trabalho da ACT são:

- As participações obrigatórias das entidades empregadoras, a que no caso da construção civil, acrescem as participações das entidades executantes e dos donos de obra;
- As participações das autoridades policiais;
- A comunicação social.

O acidente de trajeto ou *in itinere*, apesar de também originar vítimas mortais, pode ser excluído deste classificativo quando seja possível concluir, de acordo com a experiência comum, que os fatores causais identificados são significativamente alheios ao campo de intervenção corretiva suscetível de gestão por parte da entidade empregadora.

A ACT tem o tratamento dos acidentes de trabalho objeto de inquérito organizado segundo os seguintes parâmetros de ocorrência: atividade económica, dimensão da empresa, mês, dias da semana, forma e população trabalhadora nacional versus estrangeira, e agora também, por sexo.

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2022 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 79 Acidentes mortais, dos quais 76 são homens e 3 são mulheres.
- 349 Acidentes graves, dos quais 298 são homens e 51 são mulheres.

Realça-se que 96,20% dos sinistrados em acidentes de trabalho mortais alvo de inquérito, eram do sexo masculino.

Tabela 65 - N.º de acidentes de trabalho mortais e graves objeto de inquérito pela ACT, por sexo (2022)

	Acidentes graves		Acidentes mortais		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Homens	298	5,39%	76	96,20%	374	87,38%
Mulheres	51	14,61%	3	3,80%	54	12,62%
Total	368	100%	108	100%	476	100%

Fonte: Sistema de informação da ACT, recolha de dados a 11/01/2023

8 Políticas Públicas na área da Igualdade de Género

8.1 Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030)

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 21 de maio, aprovou a ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 e respetivos Planos de Ação, que consubstancia a política pública nacional na área da igualdade de género. Este ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, encontra-se organizado em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores e as medidas e ações estratégicas interagem, quer no âmbito de ação e das várias áreas governativas e a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades do contexto específico de cada território e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de sinergias e redes de base territorial.

A eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central da ENIND, orientando as medidas inscritas nos três Planos de Ação que dela decorrem. Os estereótipos de género estão na origem das discriminações em razão do sexo, diretas e indiretas, que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Também assim, o cruzamento verifica-se com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas, e que se manifesta em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto.

O período de vigência é mais longo do que os anteriores instrumentos de política pública de igualdade de género, pretendendo alcançar um efeito mais estruturante e sustentável no futuro, seguindo, na sua elaboração, as orientações constantes da Agenda 2030, com cujo horizonte temporal coincide.

A ENIND contempla três Planos de Ação através de medidas concretas, a saber:

1. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
2. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
3. Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

A ENIND organiza-se em quatro eixos que se assumem como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação:

- Eixo 1 — Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios;
- Eixo 2 — Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;

Eixo 3 — Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
Eixo 4 — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica. Salientam-se, ainda, enquanto linhas transversais na definição e execução da ENIND, a Interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias.

Em 2022, elaborou-se o processo de revisão e redefinição de novos Planos de Ação para os próximos quatro anos.

8.2 Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho

8.2.1 Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, fixou para as primeiras o limiar de 33,3% para cada um dos sexos a partir de 1 janeiro 2018, e para as segundas o limiar de 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 janeiro 2018 e de 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 janeiro 2020.

Segundo dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), em Portugal, a participação de mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa tem vindo gradualmente a subir, o que constitui um indicador do impacto da Lei, passando de 16,2%, em 2017, 21,6%, em 2018, em 2019, 24,6%, em 2020, 26,6%, e em 2021, 31% e em 2022 para 31,4%.

8.2.2 Promoção da igualdade remuneratória

Sendo certo que o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está consagrado nos tratados da União Europeia há cerca de 60 anos, sendo sistematicamente reiterado nas orientações de política europeia e internacional, e estando o princípio de que para trabalho igual, salário igual inscrito na Constituição da república Portuguesa e refletido no Código do Trabalho, que estabelece que os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, a verdade é que continuam a existir assimetrias muito significativas entre mulheres e homens, desde logo no plano remuneratório.

De acordo com os dados mais recentes que se reportam a 2021, a remuneração média base das mulheres é inferior 13,1% à dos homens (GPG-Gender Pay Gap).

A diferença ajustada (GPG- Gender Pay Gap ajustado) foi de 9,3 %, o que significa que existe uma diferença entre as remunerações médias das mulheres e os salários médios dos homens que não decorre das diferenças entre as distribuições de mulheres e homens por setor de atividade, em cada profissão, em cada nível de qualificação profissional, em cada habilitação profissional e em cada escalão de antiguidade no emprego. Isto expressa que a disparidade remuneratória em Portugal correspondeu, em 2021, a uma perda de 48,54 dias de trabalho remunerado para as mulheres.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, introduziu medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e visa promover um combate eficaz às

desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

Neste quadro, para passar da igualdade de direitos à igualdade de facto, foi proposta uma combinação de medidas de natureza informativa e de medidas que pugnam pela avaliação e correção das diferenças de teor discriminatório, vertida na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Esta Lei introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e visa promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto:

- O GEP-MTSSS passa a disponibilizar anualmente informação estatística sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial (barómetros setoriais das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias). A produção da informação não implica qualquer tipo de encargo para as empresas e fornece-lhes dados sobre as remunerações que praticam por sexo;
- Passa a ser exigido às empresas (independentemente da sua dimensão) que assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos;
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o/a trabalhador/a alegue estar a ser discriminado/a e a entidade empregadora não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objetivos;
- A ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças remuneratórias por sexo com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho. Os/as trabalhadores/as ou representantes sindicais passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

8.2.2.1 Distinção «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens»

A distinção «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens» corresponde à atribuição de um Certificado e um Selo, que são dois documentos distintos, com diferentes *layouts* que são remetidos, automática e anualmente, às empresas que apresentem o indicador de diferença salarial entre mulheres e homens entre -1 e 1, medido através do *Gender Pay Gap* (GPG), apurado no âmbito do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, conforme previsto no Despacho n.º 13972/2022, de 14 de novembro.

Do total de empresas que no ano de 2021, estavam em condições de gerar o BdD⁸⁰, cerca de 6% (17 555) estavam nas condições definidas acima e foram distinguidas. A estas empresas correspondem também cerca de 6% do total de estabelecimentos (21 739) e do total de trabalhadores por conta de outrem (175 408). Não parece haver uma diferença significativa entre a percentagem de mulheres e homens que trabalham nestas empresas.

⁸⁰ Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação (GEP-MTSSS).

8.2.3 Número de Planos para a Igualdade comunicados no âmbito da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e recomendações emitidas pela CITE

No artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a CITE articula com a CIG, a DGAL e a CMVN através de *e-mail* e de contacto telefónico sempre que for necessário partilhar informação ou solicitar eventuais esclarecimentos sobre os planos para a igualdade anuais.

Considerando a situação de pandemia causada pela doença COVID-19, nos últimos três anos, além da grave emergência de saúde pública a que foi necessário dar resposta no plano sanitário, e apesar de se verificar uma evolução positiva e significativa, subsistiu, ainda, um impacto significativo sobre a atividade económica, encontrando-se as empresas confrontadas com dificuldades a nível operacional e de continuidade da sua atividade em pleno, a que acresce uma forte contração do mercado, agravado pelo impacto que o conflito armado na Ucrânia tem provocado na economia internacional e em concreto na economia nacional.

Constituindo os Planos para a Igualdade um instrumento de gestão promotor da igualdade de género em contexto empresarial, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e o disposto no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determinam que as empresas cotadas em bolsa, as empresas do setor empresarial do Estado e as empresas do setor empresarial local procedam à apresentação anual do respetivo Plano para a Igualdade.

Assim, revelou-se necessário, neste contexto de excecionalidade, tomar medidas excecionais e temporárias para mitigar estes impactos e evitar situações de incumprimento daí decorrentes, designadamente no que se refere à obrigação de entrega de planos para a igualdade pelas entidades do setor empresarial do Estado, pelas entidades do setor empresarial local e pelas empresas cotadas em bolsa, nos termos conjugados do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e do artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Neste contexto de excecionalidade, e de acordo com o disposto no Art.º 2º do Despacho Normativo n.º 12/2022, de 29 de setembro de 2022, foi decidido prorrogar até 15 de novembro de 2022 o termo do prazo para as empresas cotadas e as entidades do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local comunicarem os respetivos planos para a igualdade relativos a 2021, previstos no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Tabela 66 - Nº de Planos para a Igualdade para 2022, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas

Setores	Universo de Entidades	Planos para a Igualdade para 2022
Setor Empresarial do Estado	242	49
Setor Empresarial Local	179	65
Empresas Cotadas em Bolsa	39	31
Total	460	145

Fonte: DGAEP/DGAL/CMVM

Tabela 67 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas em 2022

N.º de Planos para a Igualdade							Anuais com requisitos legais cumpridos	N.º de Recomendações da CITE com o respetivo ofício
Anuais para 2022	Fora de prazo	Quinquenais	Quadrienais	Trienais	Bienais	Anuais		
145	7	2	2	3	13	118	79	66

Fonte: CITE, 2021-2022

Em 2022, foram enviados à CITE, 127 (126 + 1 plano do Fórum iGen) Planos para a Igualdade anuais para 2023, através das seguintes entidades: a Direção-Geral Administração Local (DGAL), a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e também através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, outros foram enviados diretamente por empresas/entidades à CITE.

Tabela 68 - Nº de Planos para a Igualdade para 2023, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas

Setores	Universo de Entidades	Planos para a Igualdade para 2023
Setor Público Empresarial	242	56
Setor Empresarial Local	170	39
Empresas Cotadas em Bolsa	39	31
Outros (iGen)	0	1
Total	451	127

Fonte: CITE/2022-2023

Tabela 69 - Nº de Planos para a Igualdade comunicados e recomendações emitidas

N.º de Planos para a Igualdade				Que cumpriram os requisitos legais	Nº Recomendações Emitidas pela CITE, com o respetivo ofício
Total de 2023	Não abrangido pela legislação em vigor	Bienais	Anuais		
127	1	10	116	65	62

Fonte: CITE/2022-2023

Em 2022, 127 entidades/empresas submeteram à CITE os Planos para Igualdade para 2023. Algumas destas entidades apresentaram um período de vigência (bienal) que não corresponde ao legalmente previsto e que exige a obrigatoriedade anual de comunicação do Plano para a Igualdade.

Dos 127 planos, 62 foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as propostas de recomendações, posteriormente apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para votação.

Os restantes 65 Planos para Igualdade não foram objeto de recomendação, porquanto cumpriram todos os requisitos legais.

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade, em 2022, a CITE realizou dez ações de formação específicas sobre aplicação a implementação de Planos para Igualdade nas organizações, com base no Guião para elaboração de Planos para a Igualdade Anuais, com a duração de 30 horas, tendo sido abrangidas 140 pessoas (19 homens e 121 mulheres) de empresas do setor público, do setor privado, do setor público local e de empresas cotadas em bolsa.

9 Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa que no XXII Governo Constitucional se encontrava sob tutela da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e que no XXIII Governo Constitucional (desde 30-03-2022) se encontra sob tutela da Secretária de Estado da Igualdade e Migrações, e tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, bem como de prevenção e combate à violência doméstica e de género, à mutilação genital feminina e ao tráfico de seres humanos.

9.1 Recursos Humanos

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2022, com 68 trabalhadores/as em funções na própria Comissão e na EMIG (Estrutura de Missão para a Igualdade de Género). O grupo de pessoal com maior representatividade no universo dos/as trabalhadores/as da CIG é o de técnico superior com 45 trabalhadores/as (66,2%), seguido do assistente técnico (13,2%), como se pode ver no quadro seguinte.

Tabela 70 - Trabalhadores/as em funções no final de 2022 por grupos de pessoal

GRUPOS DE PESSOAL	Total (H+M)		H		M		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	% (*)	N	% (*)	
Dir. Sup. 1º grau (CS)	1	1,5%	0	0,00%	1	1,47%	100,00%
Dir. Sup. 2º grau (CS)	2	2,9%	2	2,94%	0	0,00%	0,00%
Dir. Int. 1º grau (CS)	2	2,9%	0	0,00%	2	2,94%	100,00%
Dir. Int. 2º grau (CS)	5	7,4%	0	0,00%	5	7,35%	100,00%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	45	66,2%	9	13,24%	36	52,94%	80,00%
Assist. Técnicos (CTFP-TI)	9	13,2%	0	0,00%	9	13,24%	100,00%
Assist. Operacionais (CTFP-TI)	2	2,9%	1	1,47%	1	1,47%	50,00%
Informática (CTFP-TI)	2	2,9%	0	0,00%	2	2,94%	100,00%
TOTAL	68	100%	12	17,65%	56	82,35%	82,35%

Notas: (H) – Homens; (M) – Mulheres; (CS) - Comissão de Serviço; (CTFI) - Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

Fonte: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Verificaram-se ligeiras oscilações em determinados grupos de pessoal na sequência da alteração do total de efetivos face a períodos homólogos (2020, 57 trabalhadores/as; 2021, 65 trabalhadoras/es).

9.2 Recursos Materiais e Financeiros

Em 2022, a CIG dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 7.538.365€, dos quais, 2.372.164€ no âmbito do orçamento de atividades e 5.166.201€ no âmbito do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2022, depois de consumadas as cativações e descativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, a CIG ficou com um orçamento corrigido global de 7.512.968€.

Tabela 71 - Execução Orçamental 2022 por Fonte de Financiamento

Fontes de Financiamento	Dotação Inicial	Dotação Corrigida	Pagamentos Líquidos	Grau de Execução
Orçamento de Atividades				
FF 311 Receitas Gerais	2.372.164€	2.484.767€	2.375.774€	96%
FF 541 Transferências RP entre organismos	50.000€	50.000€	50.000€	100%
Subtotal	2.422.164€	2.534.767€	2.425.774€	96%
Orçamento de Projetos				
FF 353 RG afetas a projetos cofinanciados (POISE)	245.047€	245.047€	197.991€	81%
FF 357 RG afetas a projetos cofinanciados (EEAgrants/Outros)	158.275€	158.275€	132.661€	84%
FF 369 Transferências de RP afetas a projetos cofinanciados	416.649€	416.649€	151.648€	36%
FF 441 Fundo Social Europeu - Competitividade e Internacionalização	92.871€	92.871€	0€	0%
FF 442 Fundo Social Europeu (POISE)	2.007.158€	2.007.158€	1.096.218€	55%
FF 446 Fundo Social Europeu - Lisboa 2020	94.830€	94.830€	66.8880€	71%
FF 448 Fundo Social Europeu (CRESC ALGARVE 2020)	40.400€	40.400€	29.297€	73%
FF 482 Outros (EEAgrants) e (Violência Sexual nas Relações)	2.110.971€	2.110.971€	1.494.151€	71%
Subtotal	5.166.201€	5.166.201€	3.168.852€	61%
TOTAL	7.588.365€	7.700.968€	5.594.626€	72,6%

Fonte: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Os pagamentos efetuados, atingiram o montante de 5.594.626€, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 72,6%. O montante executado no orçamento de atividades foi de 2.425.774€, a que corresponde uma taxa de execução de 96%. Relativamente ao montante executado no orçamento de projetos, foi de 3.168.852€ a que correspondente uma taxa de execução de 61%.

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 96%, para o qual contribuiu o grau elevado de execução da FF 311 - Receitas Impostos, em cerca de 96%. Relativamente ao orçamento de projetos verificou-se que a execução orçamental se situou nos 61%, resultado da utilização dos saldos de fundos europeus, e pelas verbas respeitantes ao mecanismo financeiro EEA Grants.

10 Linhas de financiamento

10.1 Fundo Social Europeu

10.1.1 Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE)

O Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) visa, em concertação com a Estratégia Europa 2020, e a par da execução das políticas públicas, contribuir para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e para a coesão económica, social e territorial, através da promoção de uma economia baseada em elevadas taxas de emprego, na melhoria das qualificações e na luta contra a pobreza e a exclusão social.

A dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação dos fundos estruturais no período de programação 2014-2020, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) ao nível do compromisso com a integração da perspectiva de *mainstreaming* nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género.

A valorização desta dimensão reflete-se, nomeadamente, nos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como no acesso a novas oportunidades de emprego e a apoios à iniciativa empresarial, e redução da segregação vertical e horizontal com base no género.

O PO ISE integra preocupações da igualdade de género, quer de forma transversal quer através da implementação de operações especificamente dirigidas a esse fim. Em termos globais, em 2022, foram envolvidos 241.732 participantes, com uma taxa de feminização de 63%.

É de sinalizar o aumento da taxa de feminização do universo de participantes registado entre o ano 2018 (52%) e 2019 (61%), aumento este que se tem mantido até 2022, ano em que se registou novamente o valor de 61%, tal como no ano anterior.

Tabela 72 - Nº de participantes apoiados FSE em 2022 por Eixo de Intervenção do PO ISE, segundo o sexo

Eixo	Acumulado				2022			
	H+M	H	M	Taxa de feminização %	H+M	H	M	Taxa de feminização %
1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego	775.585	328.666	406.919	58%	75.419	32.684	42.735	57%
2 - Iniciativa Emprego Jovem	86.389	36.951	49.438	57%	93	26	67	72%
3 - Promover inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação	537.325	182.394	851.288	61%	241.732	89.224	152.508	66%
Total	1.399.299	548.011	851.288	61%	241.732	89.224	152.508	63%

Fonte: SI FSE - Sistema de Informação do Fundo Social Europeu.

As ações específicas dirigidas à dimensão da igualdade de género, encontram-se agrupadas em 5 tipologias de operações:

- Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade;
- Formação de públicos estratégicos;

- Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos que atuam no âmbito da promoção da igualdade de género e da prevenção e combate á violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos;
- Ações de sensibilização e campanhas;
- Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica.

A gestão da maioria dos apoios referentes a estas tipologias de operações foi delegada à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, enquanto Organismo Intermédio (OI) que tem por missão acompanhar a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica, à violência de género e ao tráfico de seres humanos.

Nas ações específicas mencionadas, até 2022, estiveram envolvidos 10.094 participantes, com uma taxa de feminização de 84%.

De assinalar que se continua a assistir a um aumento da taxa de feminização do universo de participantes que em 2018 era de 81% e em 2022 atingiu os 88%.

Até final do ano de 2022, a Autoridade de Gestão do PO ISE lançou, em articulação com o OI, 24 concursos nessas tipologias de operações, tendo sido aprovadas 497 candidaturas, com um custo total de 50,5 M€/DPT e com uma execução apurada no valor de 30,3 M€/DPT.

10.2 Organismo Intermédio CIG/EMIG- Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

No **Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE)** enquadram-se nas prioridades de investimento:

- prioridade de investimento 8iv – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios no acesso ao emprego na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual;
- prioridade de investimento 9iii – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades.

No **Programa Operacional Regional de Lisboa (POR Lisboa 2020)** estão enquadradas nas prioridades de investimento:

- prioridade de investimento PI 8iv – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual;
- prioridade de investimento PI 9iii – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades.

No **Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020** estão enquadradas nas prioridades de investimento:

- prioridade de investimento PI 8iv, “Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da

vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual”;

- prioridade de investimento PI 9iii, “Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades”, do eixo prioritário 6, “Afirmar a coesão social e territorial”, estão abrangidas as seguintes Tipologias de Operação.

Todas estas tipologias de operações (TO) visam apoiar iniciativas que deem resposta aos objetivos das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção e defesa da igualdade entre mulheres e homens e de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, constantes da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND) e dos planos de ação, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

Em 2022, a CIG enquanto Organismo Intermédio, e através da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, efetuou pagamentos de reembolso e de saldos de despesas submetidas pelas entidades financiadas num total de 635 pagamentos no valor 7.972.421,81€ conforme distribuição constante do quadro seguinte.

Tabela 73 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2022

Tipologia Operações	Ano 2022	
	Nº Pagamentos	Montante Total Pago
1.06- Apoio Técnico de Planos para a Igualdade	31	473.549,09€
3.15- Formação de públicos estratégicos	85	1.017.891,01€
3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	177	1.337.960,14€
3.17 - Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica	342	5.143.021,57€
Total	635	7.972.421,81€

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

Durante o ano de 2022 foram ainda analisados 257 pedidos de alteração de operações.

Em final de dezembro de 2022 estavam em execução 315 projetos, tendo previsão de termo para, em regra, 30 de junho de 2023.

Durante o ano de 2022 a EMIG efetuou o acompanhamento de 324 operações em execução e sob sua gestão, sendo operações em diversos estados de maturidade, decorrentes de concursos abertos nos anos anteriores (2019, 2020 e 2021). Em 2022 não foi aberto nenhum concurso.

Importa fazer referência aos projetos e ações que são desenvolvidas em cada uma das tipologias de operações apoiadas neste contexto.

A formação de públicos estratégicos apoia:

- Ações de formação de pessoas com intervenção no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, incluindo em matéria de prevenção e combate à discriminação salarial, ao assédio no local de trabalho e à segregação sexual das escolhas educativas e das profissões, em matéria de promoção da proteção na parentalidade e conciliação da vida

profissional, pessoal e familiar, e em matéria de representação equilibrada na tomada de decisão, e tendo em conta uma perspetiva interseccional;

- Ações de formação de pessoas com intervenção no domínio da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo a violência no namoro, a violência sexual, a perseguição, a violência nas novas tecnologias, a violência obstétrica, o assédio, e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina;
- Ações de formação no domínio da prevenção e combate à discriminação em razão designadamente do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, incluindo a discriminação múltipla e interseccional (no cruzamento destes e/ou com outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem, idade e deficiência);
- Ações de formação no domínio da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.

O Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos destina-se a apoiar a capacitação técnica e financeira e projetos das Organizações Não Governamentais (ONG) e outras entidades da sociedade civil sem fins lucrativos, que atuam nos domínios da promoção da igualdade entre mulheres e homens, da prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, incluindo a discriminação múltipla, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina, e da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.

Os Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica, integram os quatro seguintes tipos de Ações: Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género; Estruturas de Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica; Projetos de acompanhamento e apoio especializados a agressores de violência doméstica e de género; Estruturas de combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte.

Os quatro tipos de Ações que se enquadram nesta tipologia de operações desenvolvem, com base no apoio financeiro, as seguintes atividades gerais:

Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género:

- Apoio a gabinetes de atendimento, quer fixo quer itinerantes, para intervenção, aconselhamento e encaminhamento em assuntos de Igualdade de Género (IG), Violência Doméstica (VD) e Violência de Género (VG).
- Intervenção na prevenção e combate à violência doméstica e de género, com especial enfoque na violência no namoro, caracterizando-se por três dimensões fundamentais de intervenção: a sensibilização e envolvimento ativo da população juvenil na prevenção dos fenómenos da violência no namoro e da violência doméstica; na promoção de uma cultura de não-violência, de defesa dos direitos humanos, de igualdade e de não discriminação;

- Intervenção multidisciplinar especializada nas valências do apoio psicológico (individual e em grupo), social e jurídico, diretamente a crianças vítimas diretas e indiretas de abusos sexuais e às suas famílias.

Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica:

- Apoiar intervenções para proteger, apoiar e capacitar as vítimas de violência doméstica e violência de género, através do apoio ao funcionamento das estruturas de acolhimento de emergência, enquanto resposta direta e articulada com a ação das estruturas de atendimento.

Acompanhamento e apoio especializados a agressores de violência doméstica e de género

- Apoiar intervenções de acompanhamento e apoio especializado a pessoas agressoras de violência doméstica contra as mulheres.

Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte

- Financiamento de operações que reforcem a prevenção da realidade do tráfico de seres humanos e a proteção e intervenção junto das suas vítimas, promover a qualificação e autonomia das mesmas, bem como melhorar os mecanismos e estruturas de apoio à sua integração, garantindo os direitos destas e prevenindo eventuais situações de revitimização;
- Estas estruturas atuam no terreno ao nível da prevenção, junto das populações em geral, e ao nível do apoio e proteção junto das vítimas de tráfico de seres humanos, através de equipas multidisciplinares constituídas por pessoal especializado (apoios psicológico, social e jurídico, apoio à saúde e educação, apoio à reintegração social e laboral, apoio no retorno).

O Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação de planos para a igualdade, visa o desenvolvimento de diagnósticos, elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal ou regional, devendo estes planos garantir uma visão integrada do território e definir uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação.

10.3 Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021

10.3.1 Programa Conciliação e Igualdade de Género

O Programa Conciliação e Igualdade de Género financia projetos inovadores e estruturantes em Portugal nas áreas da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal e profissional, da boa governança e, pela primeira vez em Portugal, apoia projetos na área da violência doméstica e violência de género.

Paralelamente, contribui para a redução das disparidades económicas e sociais na sociedade portuguesa e para o reforço das relações bilaterais entre os Estados Doadores (Islândia, Liechtenstein e a Noruega) e Portugal. Dos 33 projetos financiados apenas um é de âmbito nacional, não tendo constituído parceria com uma entidade dos países doadores.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa, em parceria com o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud* (LDO), nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017, representando uma dotação total de 7M€ (6M€ países doadores e 1M€ cofinanciamento nacional).

Os Projetos

O Programa está a ser executado através de 4 projetos pré-definidos, 2 *open-call* e 3 *small grant scheme* em três grandes áreas:

PA4- Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Os objetivos desta área estão a ser cumpridos através dos seguintes projetos pré-definidos:

- PDP1- *Equality Platform and Standard*, promovido pela Comissão para a Igualdade no Mercado de Trabalho (CITE);
- PDP2- Ge-HEI – *Gender Equality in Higher Educations Institutions*, promovido pela Direção Geral do Ensino Superior (DGES);
- PDP4 – PROMOVA- *Gender Equality Opportunities in Senior Management*, projeto promovido pela Confederação Empresarial de Portugal (CIP), que já terminou.

Foram ainda aprovados 9 projetos nos seguintes concursos:

- *Open-call 1* onde foram aprovados dois projetos que avaliarão o valor do trabalho e do salário e a desenvolver instrumentos de medição das desigualdades de género nas organizações de trabalho;
- *Open-call 2* onde foram aprovados três projetos cujo focus é a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais;
- Através do *Small Grant Scheme 1* estão a ser desenvolvidos quatro estudos diferentes sobre o impacto económico da igualdade de género.

No âmbito do *Small Grant Scheme 3* foram selecionados 4 projetos que irão promover estudos/livros brancos sobre o impacto da maternidade nos salários, analisar o regime jurídico do trabalho doméstico remunerado, analisar o enquadramento da discriminação interseccional e múltipla no quadro jurídico nacional, avaliar a forma como a pandemia afetou as famílias, na relação entre teletrabalho, a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e a divisão do trabalho não pago.

PA16 - Boa Governação

Nesta área está a ser implementado o PDP3- *National Statistics System on Gender Equality*, promovido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) e, ao nível local - estão a ser desenvolvidos seis projetos em cooperação com as autoridades regionais e a sociedade civil, bem como com grupos vulneráveis (*Open-call 5*).

PA 22 - Violência doméstica e de género

Os EEA Grants estão a financiar pela primeira vez esta área em Portugal a 2 níveis:

- proteção: o apoio às vítimas de violência doméstica está a ser melhorado e as medidas aplicadas aos agressores de violência estão a ser avaliadas através de três projetos selecionados no âmbito da *Open-call 4*;
- prevenção: projetos menores dirigidos a crianças e jovens que promovam masculinidades não violentas (4 projetos no âmbito do *Small Grant Scheme 2*).

Os dois novos projetos pré-definidos (PDP) aprovados em julho de 2021 vão trabalhar com grupos vulneráveis: crianças vítimas/ testemunhas de violência doméstica (PDP 6) e vítimas de exploração sexual (PDP7).

Dos 33 projetos financiados, 12 projetos já foram concluídos. Os seus resultados serão apresentados num Seminário Internacional do Programa Conciliação e Igualdade de Género que terá lugar no primeiro trimestre de 2023.

Primeiros resultados

Relativamente aos resultados alcançados até dezembro de 2021, o projeto pré-definido 4 (*PDP4- Gender Equality Opportunities in Senior Management*) terminou em julho de 2021, com 32 mulheres a completarem o programa de liderança, de 22 empresas participantes no projeto.

45% das mulheres selecionadas foram promovidas e 20% passaram para cargos de chefia. Este foi um projeto bem-sucedido: a nível nacional a sua sustentabilidade está a ser garantida com uma nova edição financiada por empresas privadas e, a nível internacional, foram contactadas para apoiar a replicação do projeto noutros concelhos.

Atividades bilaterais desenvolvidas com a Noruega

Apesar do contexto pandémico que implicou o cancelamento e /ou adiamento de viagens, o trabalho com o parceiro de programa (*LDO- Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud*) continuou, em particular nas seguintes áreas: "Assédio sexual no local de trabalho", "Trabalho com juizes para prevenir e combater a violência doméstica", "Partilhar boas práticas em situação de homicídio por violência doméstica", "A Semana de Trabalho de 4 Dias" ou "Mulheres e Alterações Climáticas".

Os recursos financeiros aprovados para o Programa EEA Grants são de 7.058.823,52€ e os executados até 31 de dezembro de 2022 são de 3 631 361€, o que corresponde a uma taxa de execução de 51%.

10.4 Apoio Técnico e Financeiro às ONGM

No âmbito do apoio técnico e financeiro do Estado às Associações Não-Governamentais de Mulheres (ONGM), previsto no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, foram aprovados, em 2022, 19 projetos, correspondendo a um valor de financiamento nacional total de 150.000€.

Acrónimos / Siglas

AA - Acordo de Adesão

AC - Acordo Coletivo

AE - Acordo de Empresa

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CC - Contrato Coletivo

CRL - Centro de Relações Laborais

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho 2009

DA - Decisão Arbitral

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

PCT - Portaria de Condições de Trabalho

PE - Portaria de Extensão

ONGM - Associações Não-Governamentais de Mulheres