

***RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO
EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2015***

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

Julho de 2016

Índice

ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
ÍNDICE DE TABELAS	6
NOTA DE ABERTURA	8
1. INTRODUÇÃO	10
2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2015)	11
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	31
3.1. Atividade	31
3.2. Emprego	33
3.3. Desemprego	48
3.4. Salários, remunerações e ganhos	52
3.5. Medidas ativas de política de emprego	56
3.5.1. Instituto do Emprego e da Formação Profissional - IEFP, I.P.	57
3.5.2. Programa Operacional Potencial Humano – POPH	60
4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	61
4.1. Alguns indicadores sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar – 6º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2015 – Eurofound	61
4.2. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal - Módulo <i>ad hoc</i> sobre “Conciliação entre trabalho e família” do Inquérito ao Emprego - INE	63
4.2.1. FLEXIBILIDADE DO HORÁRIO DE TRABALHO	64
4.2.2. MÉTODOS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	66
4.3. Gozo de licenças parentais	70
5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS	72
5.1. Associações sindicais	72
5.2. Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho	73
5.3. Comissões de trabalhadores e trabalhadoras	75

6. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	76
6.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE-----	76
6.1.1. Sítio eletrónico na internet -----	78
6.1.2. Atividade de gestão e Coordenação -----	79
6.1.3. Atividade Jurídica -----	86
6.1.4. Atividade de Projetos e de Formação -----	94
6.1.5. Atividade Internacional -----	111
6.1.6. Atividade de Documentação-----	119
6.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT-----	120
6.3. Instituto do Emprego e da Formação Profissional – IEFP, I.P. -----	123
6.4. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG -----	123
6.4.1. Medidas específicas do V-PNI -----	128
6.4.2. PROGRAMA OPERACIONAL DO POTENCIAL HUMANO (QREN): EIXO 7 – IGUALDADE DE GÉNERO -----	134
6.4.3. OPERADORA DO PROGRAMA PT07: INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA PRIVADA -----	136
7. CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	145
8. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	157
9. INDICADORES ESTATÍSTICOS -----	161

Índice de gráficos

Gráfico 1 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2011 a 2015.....	32
Gráfico 2 - Taxa de atividade em Portugal, de 2012 a 2015 (%).....	33
Gráfico 3 - População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011-2015	34
Gráfico 4 - Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2015 (%).....	34
Gráfico 5 - Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2011-2015	36
Gráfico 6 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2011-2015.....	37
Gráfico 7 - População empregada com 15 e mais anos segundo as habilitações, por sexo, 2011 -2015...	38
Gráfico 8 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%), 2014	39
Gráfico 9 - População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo (%), 2013-2015 (%).....	40
Gráfico 10 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2014 e 2015.....	41
Gráfico 11 - Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2014 e 2015	43
Gráfico 12 - Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho, por sexo, entre 2012 e 2015 (em % do total TCO)	44
Gráfico 13 - População empregada por regime de duração do trabalho, por sexo, de 2012 a 2015.....	45
Gráfico 14 - Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2015 ...	46
Gráfico 15 - Peso do emprego nas administrações públicas no mercado de trabalho (%).....	47
Gráfico 16 – Taxa de desemprego, por sexo nos trimestres, de 2012 a 2015	48
Gráfico 17 - Taxa de desemprego regional por sexo, de 2012 a 2015.....	49
Gráfico 18 - População desempregada segundo as habilitações escolares, por sexo, de 2012 a 2015	50
Gráfico 19 - Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2005-2014.....	53
Gráfico 20 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de qualificação, em 2014 (%).....	54
Gráfico 21 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de habilitação escolar, em 2014 (%).....	55
Gráfico 22 - Indicador composto das horas de trabalho remunerado e não remunerado de homens e mulheres.....	62
Gráfico 23 - Horas de trabalho por situação laboral (%).....	63

<i>Gráfico 24 - Determinação do horário de trabalho diário, por sexo (%).....</i>	<i>65</i>
<i>Gráfico 25 - Facilidade em ausentar-se do trabalho por uma ou duas horas, por sexo (%).....</i>	<i>65</i>
<i>Gráfico 26 - Facilidade em tirar um ou dois dias de férias planeadas a curto prazo, por sexo (%).....</i>	<i>66</i>
<i>Gráfico 27 - Modo de registo das horas de trabalho, por sexo (%).....</i>	<i>67</i>
<i>Gráfico 28 - Pressão de tempo sentida no trabalho, por sexo (%).....</i>	<i>68</i>
<i>Gráfico 29 - Autonomia para decidir sobre o tipo e ordem das tarefas, por sexo (%).....</i>	<i>69</i>
<i>Gráfico 30 - Frequência do trabalho em locais diferentes do habitual, por sexo (%).....</i>	<i>69</i>
<i>Gráfico 31 – Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2015 – (% no total das licenças das mulheres)</i>	<i>71</i>
<i>Gráfico 32 – Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2010 a 2015.....</i>	<i>87</i>
<i>Gráfico 33 – Atendimentos Presenciais – 2010 a 2015.....</i>	<i>88</i>
<i>Gráfico 34 – Respostas da equipa de juristas a questões técnico-jurídicas – 2010 a 2014.....</i>	<i>93</i>
<i>Gráfico 35 – Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2015).....</i>	<i>146</i>
<i>Gráfico 36 – Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2010 a 2015).....</i>	<i>147</i>
<i>Gráfico 37 – Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo (2010 a 2015).....</i>	<i>148</i>
<i>Gráfico 38 - Análise de queixas entradas na CITE, 2010 a 2015.....</i>	<i>150</i>
<i>Gráfico 39 – Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2009 a 2015.....</i>	<i>152</i>

Índice de tabelas

<i>Tabela 1 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2015.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 2 - População empregada por profissão, entre 2012 e 2015.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabela 3 - Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na EU-28, 2015.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabela 4 – Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2015.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabela 5 – Emprego no setor das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo, 2015</i>	<i>48</i>
<i>Tabela 6 – Desemprego registado por género, 2014-2015</i>	<i>52</i>
<i>Tabela 7 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por atividade económica, em 2014 (%).....</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 8 – Áreas de Intervenção/Medidas, por sexo, 2015.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 9 – Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário, 2015.....</i>	<i>60</i>
<i>Tabela 10 – Número de horas despendidas no trabalho pago principal por semana, UE.....</i>	<i>62</i>
<i>Tabela 11 – Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2015).....</i>	<i>70</i>
<i>Tabela 12 - Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2015, por sexo.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabela 13 - Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, publicados em 2015, por sexo.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabela 14 - Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2015, por sexo.....</i>	<i>75</i>
<i>Tabela 15 – Recursos humanos da CITE em 2015, por sexo.....</i>	<i>77</i>
<i>Tabela 16 - Recursos financeiros da CITE – 2015.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabela 17 – Agenda nacional em 2015.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabela 18 – Agenda Internacional em 2015.....</i>	<i>85</i>
<i>Tabela 19 – Caracterização dos/as utentes da CITE.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabela 20 – Caracterização dos/as utentes em função do sexo e da idade.....</i>	<i>89</i>
<i>Tabela 21 – Distribuição geográfica dos/as utentes da CITE.....</i>	<i>90</i>
<i>Tabela 22 – Assunto que deu origem ao contacto com a CITE.....</i>	<i>91</i>
<i>Tabela 23 – Origem da informação em relação à CITE.....</i>	<i>92</i>

<i>Tabela 24 – Caracterização dos/as utentes em função do sexo e dos anos de escolaridade.....</i>	<i>92</i>
<i>Tabela 25 - Número de inspetores/as do trabalho em serviço, por género - 2015.....</i>	<i>122</i>
<i>Tabela 26 – Número de efetivos ao serviço no IEFP, por género - 31 de dezembro 2015.....</i>	<i>123</i>
<i>Tabela 27 - Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG – 2010-2015.....</i>	<i>127</i>
<i>Tabela 28 - Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH.....</i>	<i>134</i>
<i>Tabela 29 - Tipologias e número de projetos.....</i>	<i>136</i>
<i>Tabela 30 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE.....</i>	<i>147</i>
<i>Tabela 31 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horários de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE.....</i>	<i>148</i>
<i>Tabela 32 – Queixas enviadas à ACT.....</i>	<i>149</i>
<i>Tabela 33 – Evolução do número de queixas entradas na CITE, por assunto.....</i>	<i>149</i>
<i>Tabela 34 - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados (n.º) 2012-2015.....</i>	<i>154</i>
<i>Tabela 35 - Número de anúncios analisados e registados por mês.....</i>	<i>156</i>
<i>Tabela 36 – Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2011 a 2015.....</i>	<i>156</i>
<i>Tabela 37 – Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo.....</i>	<i>160</i>

NOTA DE ABERTURA

As dimensões trabalho, emprego e formação profissional são fundamentais para a análise do mercado de trabalho em Portugal, da sua própria regulação e fiscalização, bem como dos meios e mecanismos disponíveis para promover a integração de trabalhadores e trabalhadoras no mundo laboral.

Acresce que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um princípio que se requer imperativo e universal nas modernas democracias ocidentais, dentro das quais Portugal se revê.

Neste sentido, tendo consciência do trabalho e das medidas que têm vindo a ser executadas e concretizadas no nosso país, em particular desde o 25 de abril de 1974, com vista ao desenvolvimento da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, importa realização de contínua e aturada análise, com caráter anual, no que respeita à evolução do seu contexto e das suas diferentes vertentes, no âmbito do trabalho, emprego e formação profissional.

Com efeito, é seguindo esta linha de orientação que se apresenta o relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2015, no respeito e cumprimento pelo estipulado na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, designadamente, em termos de:

- Situação dos homens e das mulheres perante a atividade profissional, o emprego, o desemprego, o salário, a remuneração e o ganho, e a respetiva integração em medidas ativas de emprego;
- Indicadores e medidas de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal;
- Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras: associações sindicais, representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho e comissões de trabalhadores e trabalhadoras;
- Acidentes de trabalho;
- Recursos humanos e materiais envolvidos na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, envolvendo organismos públicos como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); o Instituto do Emprego e da

Formação Profissional, IP (IEFP, IP) e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG);

- Controlo e garantia da legalidade e do cumprimento da legislação, bem como da sua ação inspetiva, no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

No âmbito do contexto descrito, os dados constantes no presente relatório refletem as diversas medidas e ações desenvolvidas pelos organismos públicos, com vista à promoção da igualdade e da prevenção e combate à discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, no domínio das suas atribuições, como a CITE; o IEFP, IP; a ACT e a CIG, acrescendo a indicação de importantes referências europeias, como os resultados do 6.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho e os dados do Eurostat.

1. INTRODUÇÃO

Desde 2001, ao abrigo da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, o Governo tem a incumbência de 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 ao nível nacional que 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 e de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da citada Lei, 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.

A realização do presente relatório contou com os contributos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG); da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT); do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP); do Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.); do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) e do Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.)

2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2015)

Cronologia de diplomas legais que no ordenamento jurídico português regularam ou ainda regulam matérias relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, designadamente no trabalho, no emprego e na formação profissional:

1973

13 de março – Portaria n.º 193/73, que proíbe às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente e regular de diversas substâncias tóxicas, revendo o Decreto n.º 14535, de 31 de outubro de 1927, que tinha aprovado uma extensa tabela de trabalhos proibidos às mulheres.

7 de setembro – Decreto-Lei n.º 482/73, que cria a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher.

1974

12 de junho – Decreto-Lei n.º 251/74, que faculta a todos os cidadãos portugueses, independentemente do seu sexo, o acesso aos cargos judiciais ou do Ministério Público e aos quadros dos funcionários de justiça.

6 de julho – Decreto-Lei n.º 308/74, que, com a nova redação do seu artigo 25.º, elimina a referência a candidatos de sexo masculino, permite a admissão de mulheres no serviço diplomático.

10 de julho – Despacho dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais que determina a constituição de um grupo de trabalho *ad hoc* que, no prazo de dois meses, indique as medidas imediatas relativamente a normas internacionalmente adotadas para a proteção do trabalho feminino.

- O referido grupo de trabalho foi constituído no âmbito da Comissão para a Política Social Relativa à Mulher, criada em 1973 (Decreto n.º 482/73, de 27 de setembro), na continuação de um Grupo de Trabalho para a Participação da Mulher na vida Económica e Social, criado em 1970.

27 de setembro – Decreto-Lei n.º 492/74, diploma que revoga o § 4.º do artigo 488.º do Código Administrativo que no que respeitava a funcionários administrativos determinava que

a certos lugares, que enumerava, só poderiam concorrer candidatos do sexo masculino. A entrada em vigor do diploma legalizou a admissão de mulheres.

1975

1 de fevereiro – Decreto-Lei n.º 47/75, através do qual a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher passa a designar-se Comissão da Condição Feminina.

1976

7 de fevereiro – Decreto-Lei n.º 112/76, que concede a todas as trabalhadoras o direito a licença de noventa dias no período da maternidade.

- Alterou o artigo 118.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho e que previa o direito de as mulheres trabalhadoras faltarem até 60 dias consecutivos, na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade, podendo existir uma prorrogação se, decorrido aquele período, não estivessem em condições de retomar o trabalho.

25 de abril – Entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa (Decreto de aprovação de 10 de abril de 1976), que estabelece a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente, assegurando:

- A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais [alínea c) do artigo 52.º];
- A retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna [Alínea a) do artigo 53.º];
- A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal [alínea b) do artigo 53.º];
- A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhe atividades

particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas [Alínea C do artigo 54.º];

- O desenvolvimento de uma rede nacional de assistência materno-infantil e a realização de uma política de terceira idade [alínea b) do artigo 67.º];
- O reconhecimento da maternidade como valor social eminente, protegendo a mãe nas exigências específicas da sua insubstituível ação quanto à educação dos filhos e garantindo a sua realização profissional e a sua participação na vida cívica do país (n.º 1 do artigo 68.º);
- O direito das mulheres trabalhadoras a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias (n.º 2 do artigo 68.º).

1977

17 de novembro – Decreto-Lei n.º 485/77, que institucionaliza e estabelece a estruturação orgânica da Comissão da Condição Feminina.

1978

1 de janeiro – Entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro de 1977, que introduz alterações ao Código Civil, nomeadamente que a cada um dos cônjuges é reconhecida a liberdade de exercício de qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro cônjuge (artigo 1677.º-D).

1979

20 de setembro – Decreto-Lei n.º 392/79, que garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e que institui, junto do Ministério do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o objetivo de promover a aplicação das disposições do citado diploma.

1980

19 de maio – Decreto-Lei n.º 134/80, que introduz alterações no Estatuto e no Regulamento da Polícia de Segurança Pública, permitindo, nomeadamente, a admissão a concurso de mulheres.

26 de julho – Lei n.º 23/80, que ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

1981

1 de janeiro – Entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 421/80, de 30 de setembro de 1980, que estabelece normas relativas à atividade publicitária, segundo as quais a publicidade não deve veicular a ideia de inferioridade ou subalternidade da mulher em relação ao homem ou reduzir a mesma ao seu papel doméstico tradicional, sobrevalorizando-o a outras funções ou aspirações.

1982

27 de setembro – Decreto-Lei n.º 407/82, que estabelece o direito a um subsídio de gravidez para trabalhadoras de atividades artísticas.

30 de setembro – Lei Constitucional n.º 1/82 (Primeira Revisão da Constituição), que introduz, nomeadamente, o conceito de paternidade, considerando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo os pais e as mães direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (artigo 68.º).

1984

5 de abril – Lei n.º 4/84 sobre proteção da maternidade e da paternidade.

- A Lei n.º 4/84 consagrou a possibilidade de gozo pelo pai da licença de maternidade em substituição da mãe em caso de incapacidade física ou psíquica desta.
- A referida Lei foi objeto de várias alterações e, posteriormente, revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, que, por sua vez, foi revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que aprovou novo Código do Trabalho.

14 de agosto – Lei n.º 28/84, que aprova as bases da segurança social.

10 de outubro – Decreto do Governo n.º 63/84, que aprova, para ratificação, a Convenção n.º 103, relativa à proteção da maternidade (revista em 1952), adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 35.ª sessão.

11 de outubro – Decreto do Governo n.º 66/84, que aprova para ratificação a Convenção n.º 156 relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores e Trabalhadoras: Trabalhadores/as com Responsabilidades Familiares, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão (1981).

1985

3 de maio – Decreto-Lei n.º 135/85, que regulamenta, no âmbito da Administração Pública, a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, que estabeleceu o regime jurídico da proteção da maternidade e paternidade; Decreto-Lei n.º 136/85, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de abril (Proteção da maternidade e da paternidade).

6 de junho – Lei n.º 14/85 sobre o acompanhamento da mulher grávida durante o trabalho de parto.

1987

7 de julho – Lei do Serviço Militar (Lei n.º 30/87), segundo a qual os cidadãos do sexo feminino são dispensados das obrigações militares, mas podem prestar serviço voluntário em regime normal ou em outras modalidades de recrutamento especial.

1988

29 de abril – Decreto-Lei n.º 154/88 relativo à concessão de subsídios de maternidade, paternidade, por adoção e assistência a descendentes doentes.

17 de agosto – Lei n.º 95/88 sobre a garantia dos direitos das associações de mulheres, que estabelece os direitos de atuação e participação das associações de mulheres, tendo por finalidade a eliminação de todas as formas de discriminação e a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

18 de novembro – Decreto-Lei n.º 426/88, que disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública.

1989

6 de junho – Decreto Regulamentar Regional n.º 11/89/M, que disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres, no âmbito da Administração Regional Autónoma da Madeira, criando a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE).

30 de julho – Lei Constitucional n.º 1/89 (Segunda revisão da Constituição), que estabelece nova redação ao n.º 3 do artigo 68.º, estabelecendo que as mulheres trabalhadoras têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

1990

25 de janeiro – Portaria n.º 60/90, que estabelece que os cidadãos do sexo feminino possam, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, candidatar-se a prestar serviço militar efetivo nos quadros permanentes da Força Aérea.

1991

9 de maio – Decreto-Lei n.º 166/91, que cria a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, substituindo a Comissão da Condição Feminina.

11 de novembro – Portaria n.º 1156/91, que determina que, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, os cidadãos do sexo feminino passam voluntariamente candidatar-se à prestação de serviço efetivo, em qualquer das modalidades de armas e serviços do Exército.

1992

13 de março – Portaria n.º 163/92, que estabelece que os cidadãos do sexo feminino podem voluntariamente candidatar-se à prestação do serviço efetivo na Marinha.

1994

17 de maio – Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, que estabelece ações e medidas prioritárias de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

1995

9 de junho – Lei n.º 17/95, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril (proteção da maternidade e da paternidade). Prevê uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais obrigatoriamente gozados após o parto, e uma especial proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, traduzida na obrigatoriedade de solicitação, pela entidade empregadora, de emissão de parecer prévio ao despedimento das referidas trabalhadoras à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

1996

26 de janeiro – Decreto-Lei n.º 3-B/96, que institui o Alto-Comissário para as Questões da Promoção da Igualdade e da Família.

26 de junho – Portaria n.º 229/96, que fixa os agentes, processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes.

16 de outubro – Decreto-Lei n.º 194/96, que revoga o Decreto-Lei n.º 135/85, de 3 de maio, e regulamenta o regime de proteção da maternidade e da paternidade, na parte aplicável a trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública.

1997

10 de fevereiro – Lei n.º 5/97, que aprova a Lei Quadro da Educação Pré-Escolar. Visa apoiar as famílias na tarefa da educação da criança, tendo em vista a sua integração equilibrada na vida em sociedade e preparando-a para uma escolaridade bem-sucedida, bem como permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos pais e das mães.

24 de março – Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, que aprova o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades.

13 de setembro – Lei n.º 102/97, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril (proteção da maternidade e da paternidade). O pai ou mãe, que trabalhem, têm o direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho/a, adotado/a ou filho/a de cônjuge que com este/a resida, que seja deficiente ou doente crónico/a, durante os primeiros 12 anos de vida.

13 de setembro – Lei n.º 105/97, que garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego.

20 de setembro – Lei Constitucional n.º 1/97 (Quarta revisão constitucional), que estabelece como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres [alínea h) do artigo 9.º], reconhece aos/às trabalhadores/as o direito à organização do trabalho de forma a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º], determina que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar (n.º 4 do artigo 68.º) e estabelece que a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos [artigo 109.º (anterior artigo 112.º)].

4 de novembro – Decreto Legislativo Regional n.º 18/97/A, da Região Autónoma dos Açores, que cria a Comissão Consultiva Regional para a Defesa dos Direitos das Mulheres.

11 de novembro – Decreto-Lei n.º 307/97, que transpõe a Diretiva n.º 96/97/CE, do Conselho, de 20 de dezembro, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social.

1998

28 de abril – Lei n.º 18/98, que alarga a proteção à maternidade e paternidade (alterou a Lei n.º 4/84, de 5 de abril). Com a alteração legislativa operada, as mulheres trabalhadoras passam a poder usufruir de uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto.

6 de maio – Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, que aprova o Plano Nacional de Emprego (PNE), revisto anualmente.

2 de setembro – Lei n.º 65/98, que altera o Código Penal, determinando que quem pratica os crimes de coação sexual ou de violação, abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, é punido com pena de prisão.

9 de novembro – Decreto-Lei n.º 347/98, que procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos/as, adotados/as ou filhos/as de cônjuge do/a beneficiário/a que sejam deficientes profundos/as ou doentes crónicos/as e alarga o prazo para o

requerimento das prestações de proteção social à maternidade (Alterou o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril).

1999

11 de agosto – Lei n.º 118/99, que desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações laborais, designadamente sobre a proteção da maternidade e da paternidade e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego.

31 de agosto – Lei n.º 142/99, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril. Consagra novos direitos, designadamente, o direito à licença parental e o direito do pai a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, não modificando o período de licença por maternidade já consagrado em 120 dias.

8 de novembro – Decreto-Lei n.º 474-A/99, que aprova a Lei Orgânica do XIV Governo Constitucional, passando a integrar o Governo um Ministério para a Igualdade.

2000

31 de março – Despacho conjunto n.º 373/2000, da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, que determina que nos avisos de abertura de todos os concursos de ingresso, acesso ou de pessoal dirigente, na Administração Pública, Central ou Local, bem como naqueles que tenham por objeto a celebração de contratos de trabalho a termo certo, conste menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, relativa à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

4 de maio – Decreto-Lei n.º 70/2000, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, sobre a proteção da maternidade e paternidade.

9 de maio – Decreto-Lei n.º 77/2000, que altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, na redação que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.ºs 333/95, de 23 de dezembro, e 347/98, de 9 de novembro (define o quadro da proteção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da proteção da maternidade e da paternidade).

8 de agosto – Lei n.º 17/2000, que aprova as bases gerais do sistema de solidariedade e de segurança social.

23 de setembro – Decreto-Lei n.º 230/2000, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, sobre a proteção da maternidade e da paternidade no que se refere à proteção de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos/a pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os/as trabalhadores/as agrícolas e do serviço doméstico.

26 de dezembro – Portaria n.º 1212/2000, que institui o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género.

2001

21 de maio – Lei n.º 9/2001, que reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo e Lei n.º 10/2001, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

4 de julho – Decreto do Presidente da República n.º 34-F/2001, que nomeia uma Secretária de Estado para a Igualdade.

6 de agosto – Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/2001, que aprova o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI).

20 de agosto – Lei n.º 90/2001, que define medidas de apoio social às mães e aos pais estudantes.

2002

8 de março – Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, que aprova, para ratificação, o Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotado em Nova Iorque em 6 de outubro de 1999.

20 de dezembro – Lei n.º 32/2002, que aprova as bases da segurança social.

2003

22 de agosto – Lei Orgânica n.º 2/2003, que aprova a Lei dos Partidos Políticos, determinando, designadamente, que os estatutos devem assegurar uma participação direta, ativa e equilibrada de mulheres e homens na atividade política e garantir a não discriminação em função do sexo no acesso aos órgãos partidários e nas candidaturas apresentadas pelos partidos políticos.

27 de agosto – Lei n.º 99/2003, que aprova o Código do Trabalho.

- Procede à transposição, parcial ou total, de diretivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.
- Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2003, de 28 de outubro.

25 de novembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, que aprova o II Plano Nacional para a Igualdade.

23 de dezembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 192/2003, que aprova o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI) para 2003-2005.

2004

24 de julho – Lei Constitucional n.º 1/2004 (Sexta revisão constitucional), que determina que incumbe ao Estado, para proteção da família, promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea h) do artigo 67.º].

29 de julho – Lei n.º 35/2004, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, e que estabelece, nomeadamente, que a licença por maternidade pode ter a duração de 150 dias. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encontra-se prevista neste diploma (Artigos 494.º a 499.º).

- Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio, e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

2005

13 de abril – Decreto-Lei n.º 77/2005, que estabelece o regime jurídico de proteção social na maternidade, paternidade e adoção no âmbito do subsistema previdencial de segurança social face ao regime preconizado na legislação de trabalho vigente (Alterou o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril).

15 de abril – Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2005, que prevê, designadamente, que os projetos a remeter ao Gabinete do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros sejam acompanhados de uma nota justificativa de que conste, nomeadamente, a avaliação do impacto do projeto quando, em razão da matéria, o mesmo tenha implicação com a igualdade de género.

28 de novembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 183/2005, que aprova o Programa Nacional de Ação para o Crescimento e o Emprego (PNACE) 2005-2008.

2006

28 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, que aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Genebra em 24 de junho de 1994.

2 de maio – Portaria n.º 426/2006, que cria e regulamenta o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES).

18 de maio – Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, que estabelece, no artigo 15.º, sob a epígrafe “Linguagem não discriminatória”, que, na elaboração de atos normativos, se deve neutralizar ou minimizar a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

6 de junho – Decreto-Lei n.º 101/2006, que cria a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados.

21 de agosto – Lei Orgânica n.º 3/2006, que aprova a Lei da paridade: estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos.

15 de dezembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 166/2006, que aprova o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI) para o período de 2006-2008.

2007

16 de janeiro – Lei n.º 4/2007, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social.

3 de maio – Decreto-Lei n.º 164/2007, que aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que passa a integrar as atribuições da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego relativas à promoção da igualdade e revoga as alíneas a), b) e c) – competências da CITE – do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

22 de junho – Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010).

5 de setembro – Decreto-Lei n.º 308-A/2007, que reconhece o direito ao abono de família pré-natal e procede à majoração do abono de família a crianças e jovens nas famílias com dois ou mais filhos durante o 2.º e o 3.º anos de vida dos titulares, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto.

2008

12 de março – Lei n.º 14/2008, que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro.

1 de abril – Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, que aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012.

16 de junho – Portaria n.º 425/2008, que procede à atualização extraordinária dos montantes das prestações por abono de família para crianças e jovens e por abono de família pré-natal.

25 de junho – Decreto-Lei n.º 105/2008, que institui medidas sociais de reforço da proteção social na maternidade, paternidade e adoção integradas no âmbito do subsistema de solidariedade e altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril.

11 de setembro – Lei n.º 59/2008, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encontrava-se igualmente prevista neste diploma (Artigos 297.º a 302.º).

22 de outubro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, que adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e

aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

2009

12 de fevereiro – Lei n.º 7/2009, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

- Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e Código do Trabalho alterado pela Lei n.º 105/2009, 14 de setembro; pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril; pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.
- Procede à transposição, parcial ou total, de diretivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.
- Introduce o conceito de parentalidade e a licença parental até seis meses, se for partilhada pelo pai e pela mãe; equipara a licença por adoção à licença parental e atribui direitos alargados aos trabalhadores e às trabalhadoras independentes.

9 de abril – Decreto-Lei n.º 91/2009, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho;

9 de abril – Decreto-Lei n.º 89/2009, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores e trabalhadoras que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

1 de junho – Decreto-Lei n.º 131/2009, que consagra o direito dos advogados ao adiamento de atos processuais em que devam intervir em caso de maternidade, paternidade e luto e regula o respetivo exercício.

10 de setembro – Lei n.º 102/2009, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente a proteção de trabalhadora grávida, puérpera

ou lactante em caso de atividades suscetíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho.

11 de setembro - Lei n.º 103/2009, que aprova o regime jurídico do apadrinhamento civil, procedendo à alteração do Código do Registo Civil, do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, da Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais e do Código Civil.

13 de outubro – Decreto-Lei n.º 295/2009, que altera o Código de Processo do Trabalho.

- A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a ação em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, bem como as ações relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo passam a ter natureza urgente.
- É igualmente introduzido um novo capítulo denominado “Igualdade e não discriminação em função do sexo”.

2010

13 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 32/2010, sobre a problemática da mulher emigrante.

21 de maio – Resolução da Assembleia da República n.º 46/2010, sobre o direito à informação e acesso aos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres ao longo do seu ciclo de vida.

25 de maio – Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, que aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade.

16 de junho - Decreto-Lei n.º 70/2010 que estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários, procedendo à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 164/99, de 13 de maio; à segunda alteração à Lei n.º 13/2003, de 21 de maio; à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto; à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 283/2003, de 8 de novembro, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

18 de junho - Decreto-Lei n.º 72/2010, que estabelece medidas para reforçar a empregabilidade de beneficiários/as de prestações de desemprego e o combate à fraude, procedendo à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, e à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 124/84, de 18 de abril.

19 de julho – Resolução da Assembleia da República n.º 71/2010, que recomenda ao Governo que reafirme o seu compromisso no sentido do cumprimento dos 4.º e 5.º objetivos de desenvolvimento do milénio (ODM), relativos à redução da mortalidade infantil e à melhoria da saúde materna.

30 de julho – Resolução da Assembleia da República n.º 80/2010, que recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas.

2 de agosto - Portaria n.º 598/2010, que aprova os modelos do requerimento do rendimento social de inserção, do requerimento do abono de família pré-natal e do abono de família para crianças e jovens e da declaração da composição e rendimentos do agregado familiar.

17 de setembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, que aprova o II Plano para a Integração dos Imigrantes (2010-2013).

22 de outubro - Decreto-Lei n.º 116/2010, que elimina o aumento extraordinário de 25 % do abono de família nos 1.º e 2.º escalões e cessa a atribuição do abono aos 4.º e 5.º escalões de rendimento, procedendo à sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto.

27 de outubro – Decreto-Lei n.º 121/2010, que estabelece os requisitos para habilitação de candidatos/as ao apadrinhamento civil e procede à regulamentação da Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro.

28 de outubro - Portaria n.º 1113/2010, que fixa os montantes do abono de família para crianças e jovens, do abono de família pré-natal e das respetivas majorações do segundo titular e seguintes e situações de monoparentalidade.

17 de novembro – Decreto-Lei n.º 124/2010, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), reforçando as suas competências no acompanhamento e representação de vítimas de discriminação de género no trabalho e no emprego em processos administrativos e judiciais e procede à quarta alteração do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2011

15 de fevereiro - Lei n.º 3/2011, que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho; a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho.

3 de março - Decreto Legislativo Regional n.º 3/2011/A, que cria a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dos Açores.

11 de maio - Despacho n.º 7130/2011, que altera o despacho n.º 15 606/2009, que aprovou o regulamento específico que definiu o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (Tipologia de intervenção n.º 7.4).

14 de outubro - Lei n.º 53/2011, que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho.

2012

8 de março – Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas.

26 de março – Decreto-Lei n.º 76/2012, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

27 de junho – Decreto-Lei n.º 133/2012, que altera os regimes jurídicos de proteção social nas eventualidades de doença, maternidade, paternidade e adoção e morte previstas no sistema previdencial, de encargos familiares do subsistema de proteção familiar e do rendimento social de inserção, o regime jurídico que regula a restituição de prestações indevidamente pagas e a lei da condição de recursos, no âmbito do sistema de segurança social, e o estatuto das pensões de sobrevivência e o regime jurídico de proteção social na eventualidade de maternidade, paternidade e adoção no âmbito do regime de proteção social convergente.

10 de agosto – Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, que recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

2013

8 de março – Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

14 de março – Portaria n.º 106/2013, que procede à criação da medida de apoio ao emprego «Estímulo 2013», que promove a contratação e a formação profissional de desempregados e revoga a Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

3 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013, sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República, sobre o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, pela não discriminação laboral de mulheres.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 47/2013, pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza entre as mulheres.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, sobre defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho.

2014

20 de junho – Lei n.º 35/2014, aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicando-se por remissão do artigo 4.º o disposto no Código do Trabalho, nomeadamente, em matéria de igualdade e não discriminação e parentalidade.

7 de março – Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

3 de julho – Portaria n.º 136-A/2014, segunda alteração à Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro, que cria o Programa Formação-Algarve, republicando-a e criando o Programa Formação-Algarve.

24 de julho – Portaria n.º 149-A/2014, que Cria a Medida Estímulo Emprego.

24 de julho – Portaria n.º 149-B/2014, segunda alteração à Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, que cria a medida Estágios Emprego, republicando-a e criando a medida Estágios Emprego.

29 de outubro – Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, que aprofunda a proteção das crianças, das famílias e promove a natalidade.

2015

26 de janeiro - Decreto-Lei n.º 13/2015, define os objetivos e os princípios da política de emprego e regula a conceção, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respetivos programas e medidas.

6 de março - Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial.

20 de março - Portaria n.º 84/201, cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.

30 de março - Portaria n.º 97-A/2015, adota o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego.

21 de abril - Decreto-Lei n.º 59/2015, que aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, previsto no artigo 336.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, transpondo a Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador.

27 de abril - Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, aprova a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género para apoiar a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020, sucedendo ao Secretariado Técnico para a Igualdade criado no Quadro de Referência Estratégica Nacional.

19 de junho - Portaria n.º 181-C/2015, primeira alteração à Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, que adota o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego.

10 de julho - Portaria n.º 200/2015, terceira alteração à Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro, que cria o Programa Formação-Algarve.

5 de agosto - Resolução da Assembleia da República n.º 107/2015, recomenda ao Governo medidas de reforço ao apoio à criança e à família.

7 de agosto - Resolução da Assembleia da República n.º 111/2015, recomenda um conjunto transversal de medidas destinadas a aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade.

10 de agosto - Resolução da Assembleia da República n.º 119/2015, soluções integradas de incentivo à natalidade.

25 de agosto - Lei n.º 107/2015, consolidação da legislação em matéria de direitos das associações de mulheres (revoga a Lei n.º 95/88, de 17 de agosto; a Lei n.º 33/91, de 27 de julho, e a Lei n.º 10/97, de 12 de maio).

1 de setembro – Lei n.º 120/2015, procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.

7 de setembro - Lei n.º 133/2015 - D.R. IS, n.º 174, 7/09/2015, cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

7 de setembro - Lei n.º 135/2015, criação da comissão especializada permanente interdisciplinar para a natalidade.

7 de setembro - Lei n.º 137/2015, altera o Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, modificando o regime de exercício das responsabilidades parentais.

8 de setembro - Lei n.º 141/2015, aprova o Regime Geral do Processo Tutelar Cível, e procede à primeira alteração à Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro, que estabelece o regime jurídico do apadrinhamento civil.

8 de setembro - Lei n.º 142/2015, segunda alteração à Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro.

8 de setembro - Lei n.º 143/2015, altera o Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, e o Código de Registo Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 131/95, de 6 de junho, e aprova o Regime Jurídico do Processo de Adoção.

18 de setembro - Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020.

25 de setembro - Decreto-Lei n.º 210/2015, que procede à primeira alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho.

3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

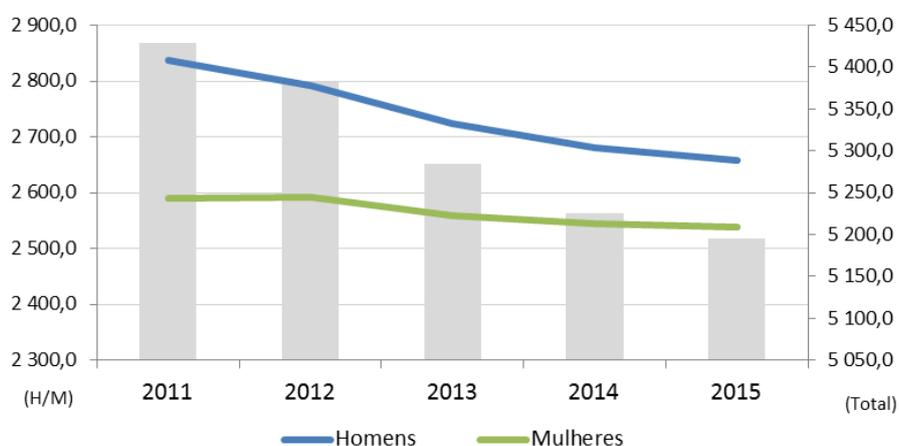
3.1. Atividade

Em 2015, a população ativa (15 e mais anos) foi estimada em 5 195,2 milhares de pessoas, das quais 51,1% homens e 48,9% mulheres. Face ao ano anterior, observou-se uma diminuição

desta população em 30,5 mil pessoas, mais acentuada para os homens do que para as mulheres.

Desta evolução resultou um crescimento do peso das mulheres na população ativa, de 47,7% em 2011 para 48,8% em 2015 (1,1 p.p.). Em termos absolutos e reforçando a tendência do crescimento do peso das mulheres, verificou-se em 2015 uma diminuição de 23,7 mil homens face a uma diminuição de 6,8 mil mulheres.

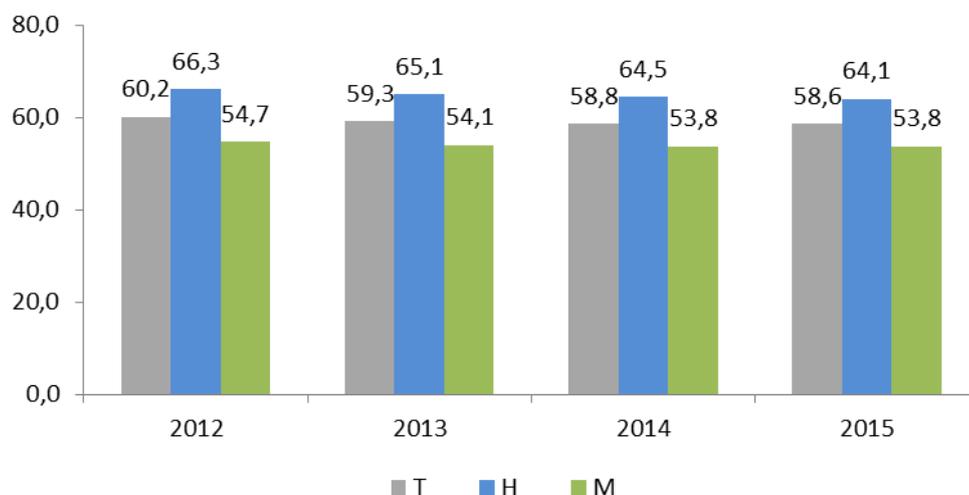
Gráfico 1 - População ativa em Portugal, por sexo, em milhares, de 2011 a 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade¹ (15 e mais anos) fixou-se em 58,6% em 2015, sendo de 53,8% para as mulheres e de 64,1% para os homens, verificando-se uma diferença de 10,3 p.p. Em relação ao ano anterior, observou-se uma diminuição de 0,2 p.p., sendo que esta diminuição deveu-se exclusivamente aos homens (-0,4 p.p.), não se verificando diminuição da taxa de atividade nas mulheres. Aliás, trata-se de uma tendência que tem vindo a observar-se ao longo dos últimos anos.

¹A taxa de atividade representa a relação entre a população ativa (empregada mais desempregada) com 15 e mais anos e a população total com 15 e mais anos.

Gráfico 2 - Taxa de atividade em Portugal, de 2012 a 2015 (%)

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em termos regionais, houve uma diminuição generalizada da atividade de 2014 para 2015, com exceção das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores (0,3 p.p. e 0,1 p.p., respetivamente) e região de Lisboa (0,2 p.p.).

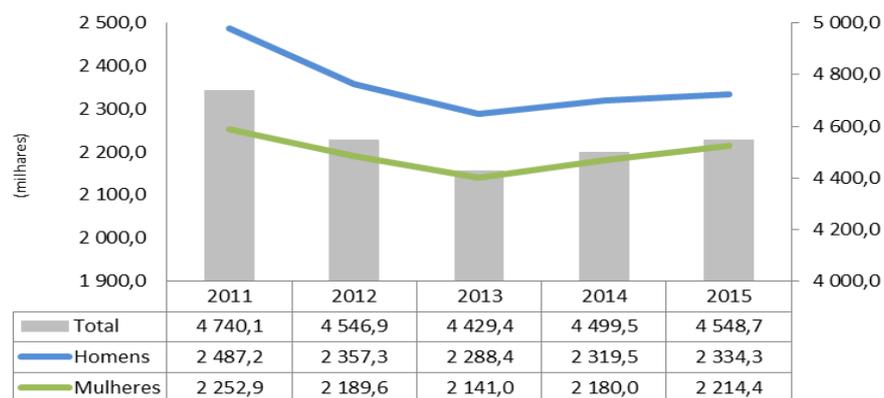
Em relação ao ano anterior, observou-se uma diminuição da diferença entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres em quase todas as regiões, com exceção da região Norte e Lisboa. O maior desvio entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres observou-se nos Açores (15,5 p.p.), embora se tenha verificado uma diminuição desse diferencial em relação ao ano anterior (- 0,3 p.p.). A menor diferença foi observada em Lisboa (7,2 p.p.).

3.2. Emprego

A população empregada (15 e mais anos) em 2015 foi estimada em 4 548,7 milhares de pessoas, das quais 51,3% homens e 48,7% mulheres, tendo no caso das mulheres aumentado 1,6% relativamente a 2014 (mais 34,4 mil). No caso dos homens houve igualmente um aumento, mais 14,8 mil.

Tal como para a população ativa, entre 2011 e 2015, observou-se um crescimento do peso das mulheres na população empregada.

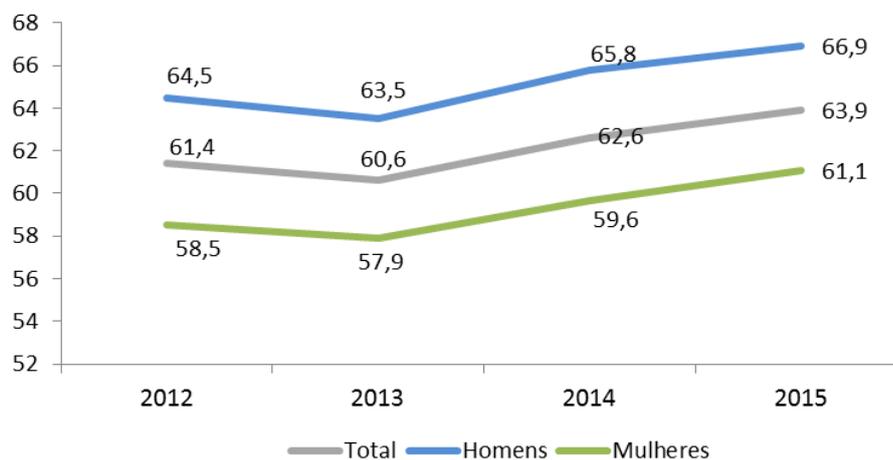
Gráfico 3 - População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011-2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Por sua vez, a taxa de emprego² (15 a 64 anos) situou-se em 63,9% em 2015 (61,1% para as mulheres e 66,9% para os homens), tendo aumentado em relação ao ano anterior (1,3 p.p.). Este acréscimo foi de 1,1 p.p. para os homens e de 1,5 p.p. para as mulheres, o que resultou numa diminuição do diferencial entre os sexos de 6,1 p.p. em 2014 para 5,8 p.p. em 2015.

Gráfico 4 - Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2015 (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

² A taxa de emprego é igual ao rácio da população empregada/população total na respetiva categoria.

No âmbito da Estratégia Europa 2020, o grupo etário para o acompanhamento da taxa de emprego passou a ser o grupo de 20 a 64 anos. Entre 2011 e 2015, a taxa de emprego para Portugal para este grupo etário cresceu 0,3 p.p., tendo o diferencial entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres passado de 8,6 p.p. em 2011 para 6,7 p.p. em 2015.

Em 2015, a taxa de emprego³ em Portugal (69,1%) continuou abaixo da observada para a média da UE28 (70,1%). Entre 2014 e 2015, a taxa de emprego feminina na UE28 cresceu 0,8 p.p. e a masculina 0,9 p.p., enquanto em Portugal cresceram ambas um pouco mais (1,3 p.p. para os homens e 1,7 p.p. as mulheres), como se pode verificar na tabela seguinte. Destas variações, resultou uma diminuição da diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres em Portugal, passando de 7,1 p.p. para 6,7 p.p., enquanto na EU se manteve praticamente a mesma.

Tabela 1 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2015

	2012			2013			2014			2015			Variação		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
UE28	68,4	74,6	62,4	68,4	74,3	62,6	69,2	75,0	63,5	70,1	75,9	64,3	0,9	0,9	0,8
Portugal	66,3	69,8	63,0	65,4	68,7	62,3	67,6	71,3	64,2	69,1	72,6	65,9	1,5	1,3	1,7

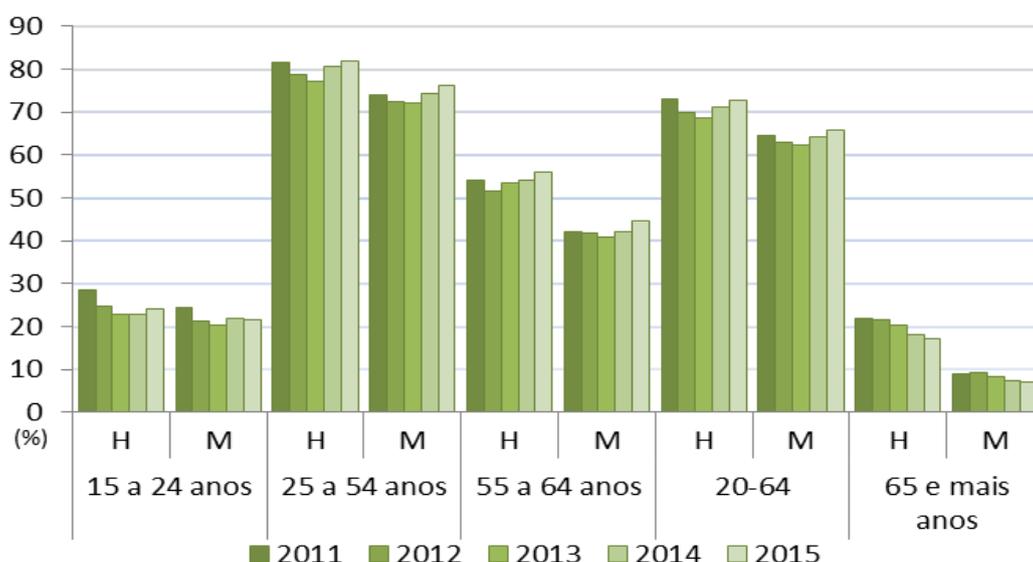
Fonte: Eurostat

A taxa de emprego (2015) cresceu em todos os grupos etários, com exceção do grupo com 65 e mais anos em que diminuiu tanto nos homens como nas mulheres. Os acréscimos das taxas de emprego dos homens e nas mulheres foram semelhantes, sendo que no grupo etário dos 20 aos 64 anos cresceu 1,7 p.p. para as mulheres e 1,3 p.p. para os homens.

Verificou-se um aumento da diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres, comparativamente ao ano anterior, no grupo etário 15-24 anos (de 1,0 p.p. para 2,6 p.p., o que corresponde a um aumento de 1,6 p.p.), sendo que este diferencial diminuiu nos restantes grupos etários.

³ Dos 20 aos 64 anos, grupo etário de referência para a meta de emprego da Estratégia Europa 2020.

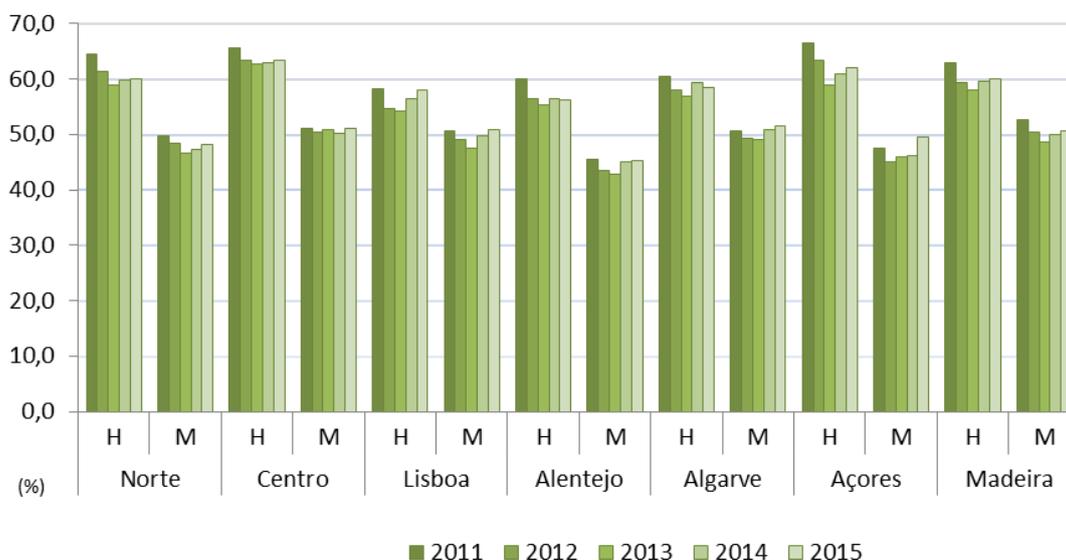
Gráfico 5 - Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2011-2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego, em 2015, cresceu em todas as regiões (NUT II) de Portugal, com a exceção do Alentejo, onde se manteve igual ao ano anterior, e do Algarve, onde ocorreu uma diminuição (-0,1 p.p.). Verifica-se um aumento mais significativo nas regiões de Lisboa (1,2 p.p.) e dos Açores (2,2 p.p.). A taxa de emprego dos homens manteve-se acima da das mulheres em todas as regiões, com a menor diferença entre ambas nas regiões de Lisboa e do Algarve (6,2 p.p. e 5,8 p.p., respetivamente). Face à diferença observada para a média nacional (9,4 p.p.) as regiões do Norte, Centro e Alentejo encontram-se acima desta média. Com a exceção da região de Lisboa, em todas as regiões a taxa de emprego subiu mais para as mulheres do que para os homens, destacando-se os Açores onde o diferencial de crescimento foi de 1,9 p.p.

Gráfico 6 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2011-2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

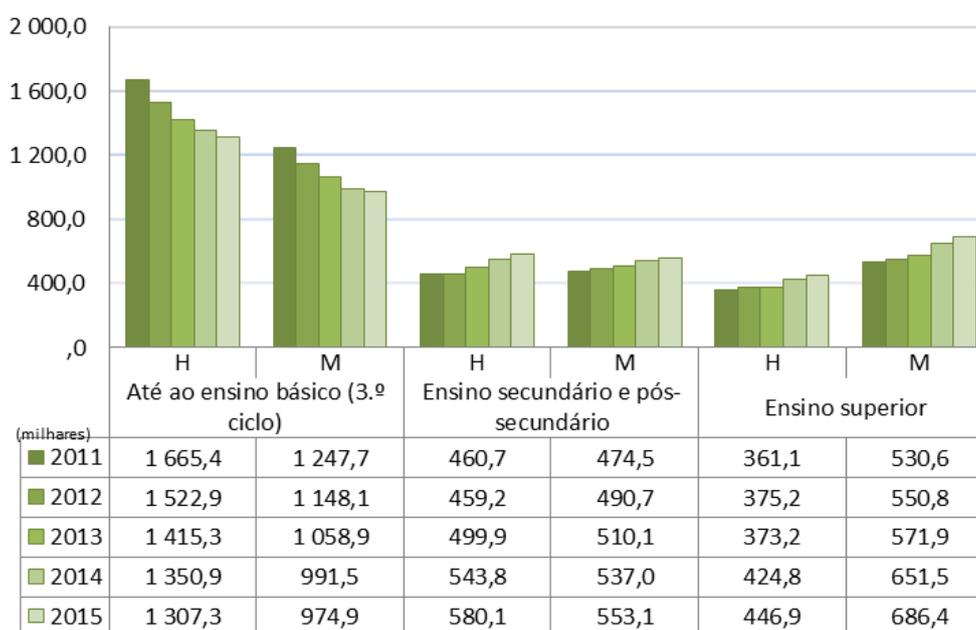
A maioria da população empregada com 15 e mais anos continua a deter habilitações escolares até ao 3.º ciclo do ensino básico (50,2%), sendo esta situação mais relevante para os homens (56%) do que para as mulheres (44%), registando-se em ambos os casos uma diminuição relativamente a 2014. No ensino secundário e pós-secundário continua a ser superior o número de homens. No entanto, a taxa de população empregada nas mulheres é superior (25 p.p. para as mulheres e 24,9 p.p. para os homens). Já o peso da população empregada com o ensino superior manteve-se mais elevado entre as mulheres do que entre os homens (31% face a 19,1%, respetivamente), sendo registada neste grupo de escolaridade a maior diferença, o que em termos de valores absolutos corresponde a 446.9 milhares de homens para 686.4 milhares de mulheres.

A taxa de mulheres empregadas com o ensino superior mantém a tendência dos últimos anos, crescendo a maior ritmo do que a dos homens.

Em relação ao ano anterior, observou-se uma melhoria global do nível de escolaridade para ambos os sexos. No nível superior de escolaridade verifica-se a maior diferença: a população feminina aumentou 34.9 milhares enquanto a masculina aumentou 22.1 milhares.

De destacar que em 2015, 60,6% da população empregada com 20 e mais anos e com o ensino superior é do sexo feminino (valor obtido a partir dos dados do gráfico infra).

Gráfico 7 - População empregada com 15 e mais anos segundo as habilitações, por sexo, 2011 -2015

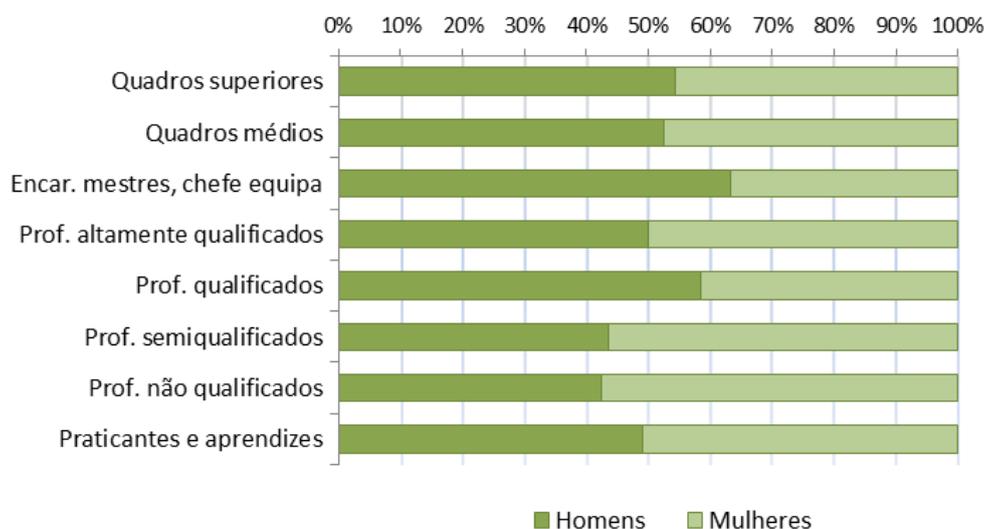


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Todavia, segundo a informação dos Quadros de Pessoal de 2014 (último para o qual existem dados disponíveis), apesar de as mulheres deterem os níveis de habilitação escolar mais elevados, são as categorias profissionais que correspondem a um nível de qualificação mais baixo as que apresentam uma taxa de feminização mais elevada: os grupos “profissionais não qualificados” (57,6% são mulheres), “semiquualificados” (56,5% são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (50,9% são mulheres).

Entre 2013 e 2014, verificaram-se aumentos da taxa de feminização nos níveis de qualificação mais elevados (quadros superiores; quadros médios; enc. Mestres, chefes equipa; profissionais altamente qualificados e profissionais qualificados), enquanto nas categorias com nível de qualificação mais baixo, a taxa de feminização diminuiu.

Gráfico 8 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%), 2014



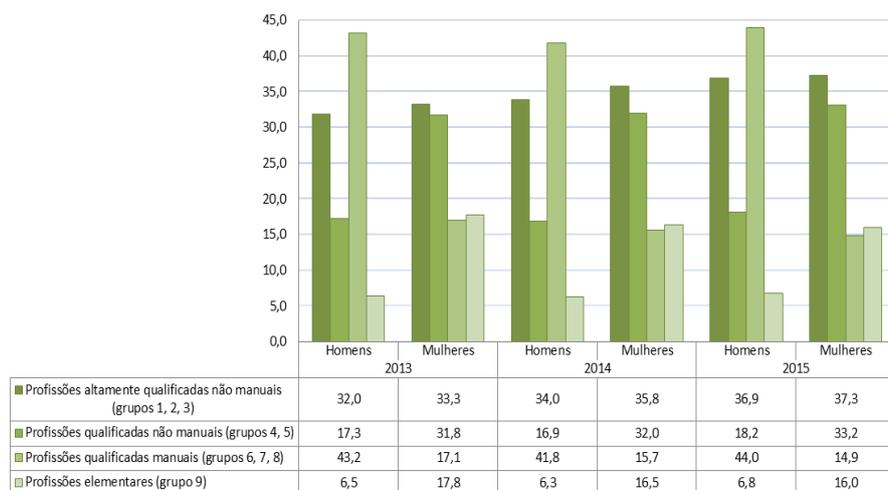
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2014

De acordo com as estimativas do Inquérito ao Emprego produzido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), as diferenças entre homens e mulheres do mercado de trabalho português são igualmente visíveis ao nível das profissões e das diferentes atividades económicas. As crescentes habilitações escolares das mulheres vão começando a refletir-se nas profissões exercidas. Em 2015, e de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício⁴, cerca de 36,7% das mulheres empregadas exerceu “profissões altamente qualificadas não manuais” (34,5% para os homens), mais 1,0 p.p. do que o observado no ano anterior, seguindo-se o exercício de “profissões qualificadas não manuais” (32,7%). A população empregada masculina estava maioritariamente ocupada em “profissões qualificadas manuais” (41,1%), categoria que ocupou 14,7% das mulheres. As “profissões elementares” (não qualificadas) ocuparam 15,8% das mulheres empregadas (6,3% para os homens).

⁴ 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 EU.

Entre 2014 e 2015, observou-se um crescimento global da população empregada nas profissões altamente qualificadas (homens e mulheres), 2,2% para os homens e 4,3% para as mulheres. O número de mulheres empregadas nas profissões não qualificadas continuou a diminuir (2,6%), acompanhando a tendência dos anos anteriores, sendo que o número de homens empregados nestas profissões aumentou ligeiramente (1%).

Gráfico 9 - População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo, em percentagem, 2013-2015



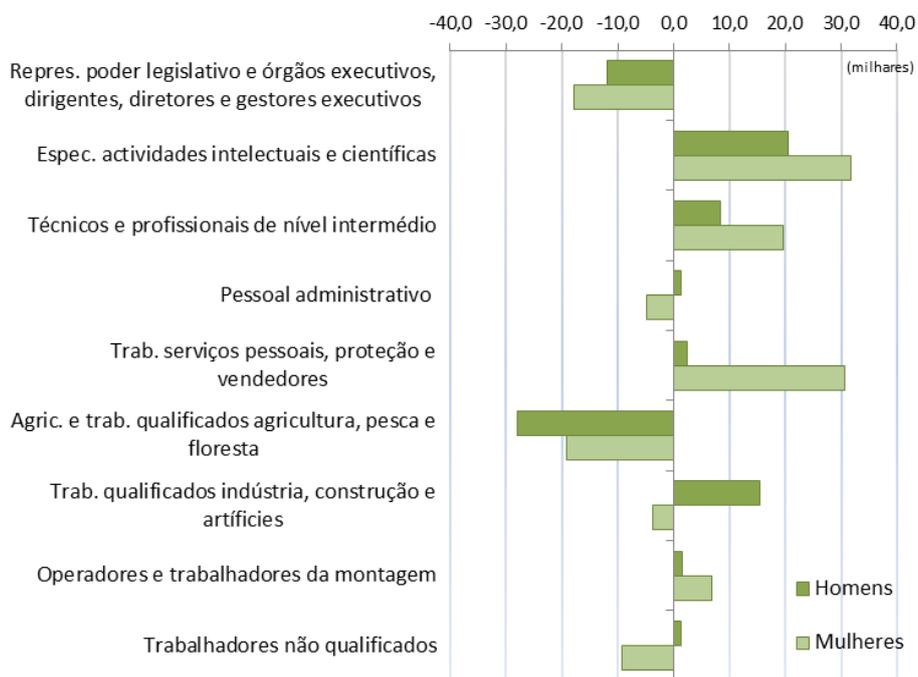
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em termos de feminização das profissões, importa referir que, de acordo com os dados do IE/INE, as mulheres predominaram nos grupos de “trabalhadores não qualificados” (70,2%); de “pessoal administrativo” (64,7%); de “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (64,6%) e de “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (59,6%). Os homens predominaram nos restantes grupos.

Entre 2014 e 2015, registaram-se diminuições da população feminina empregada nos grupos de “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta” (-15,3%) (representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos com -15,6%) e de “trabalhadores não qualificados” (-2,6%), acompanhando a tendência de anos anteriores. Verificaram-se igualmente diminuições no grupo “trabalhadores qualificados indústria, construção e artificies” (-4,3%) e no grupo de “pessoal administrativo” (-2,1%). A população empregada diminuiu no primeiro grupo em ambos os sexos, sendo que

essa diminuição foi mais acentuada nas mulheres (-17,9 mil para -11,9 mil pessoas). Ao invés, cresceu significativamente a população feminina empregada nos grupos de “especialistas de atividades intelectuais e científicas” (31,8 mil pessoas), de “trabalhadores serviços pessoais, proteção e vendedores” (30,7 mil pessoas), e de “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (6,9 mil pessoas).

Gráfico 10 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2014 e 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No que respeita ao exercício de cargos de direção e de chefia ou de alta responsabilidade, continua a existir uma enorme assimetria entre mulheres e homens quer no setor público quer no setor privado.

Os dados do IE revelam que as mulheres representam apenas 32,6% dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as, verificando-se uma diminuição da representação feminina nestas profissões em relação ao ano anterior (-2,5 p.p.).

Tabela 2 - População empregada por profissão, entre 2012 e 2015

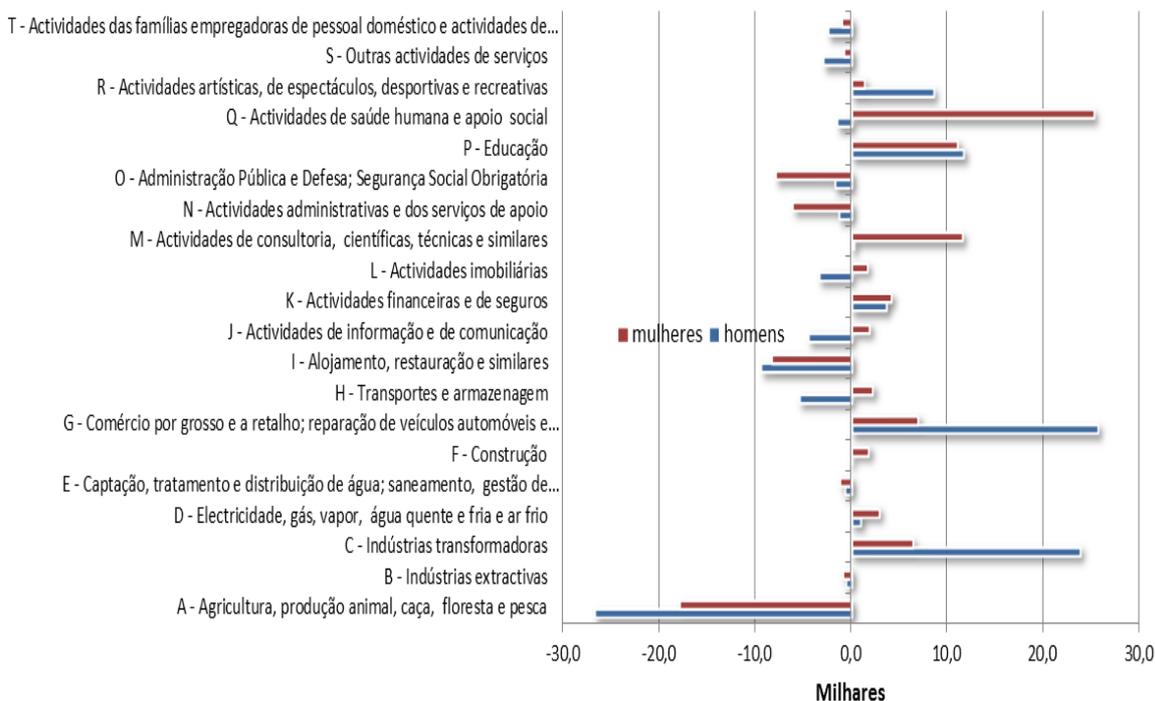
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	2012		2013		2014		2015	
	Milhares	Peso (%)						
Total	292,8	100,0	310,3	100,0	326,1	100,0	296,3	100,0
Homens	189,9	64,9	205,5	66,2	211,5	64,9	199,6	67,4
Mulheres	103,0	35,2	104,7	33,7	114,6	35,1	96,7	32,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A segregação do mercado de trabalho em função do género torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a atividade económica. Em 2015, as atividades mais feminizadas continuaram a ser, tal como em 2014, *“famílias com empregados e pessoal doméstico”* (97%); *“saúde humana e apoio social”* (83,5%); *“educação”* (76,3%); *“outras atividades de serviços”* (74,4%); *“atividades imobiliárias”* (60,6%) *“alojamento, restauração e similares”* (58,2%), e *“atividades de consultoria, científica, técnica e similares”* (54,3%).

Por seu turno, a predominância dos homens permaneceu mais relevante nas atividades da *“construção”* (93,2%); das *“indústrias extrativas”* (87,9%); de *“transportes e armazenagem”* (80,3%); *“captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição”* (79,9%), e da *“eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio”* (68,8%).

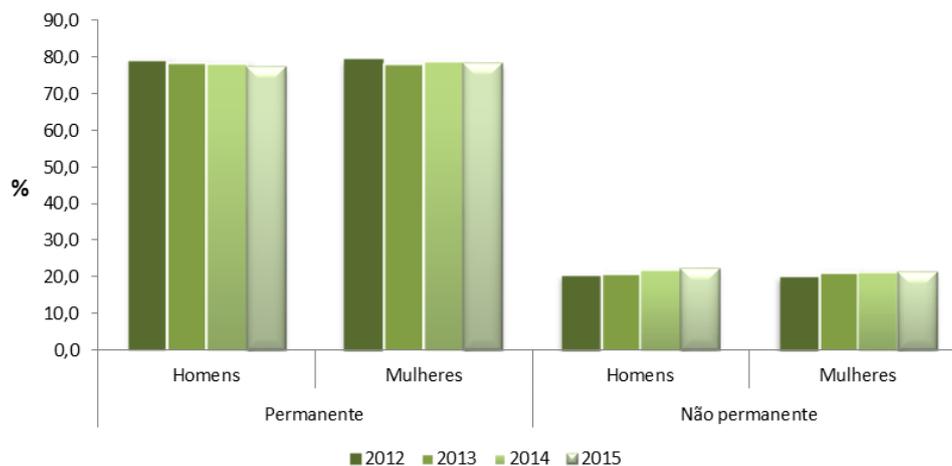
Gráfico 11 - Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2014 e 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

As pessoas que trabalham por conta de outrem (TCO) representaram, em 2015, 81,6% da população empregada, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à dos homens (86,1% contra 77,3% para os homens). De 2014 para 2015, o número de mulheres empregadas por conta de outrem aumentou 0,9 p.p. e o dos homens 1,6 p.p. No que se refere ao tipo de contrato de trabalho das pessoas que trabalham por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres é de 1 p.p. (77,5% para os homens e 78,5% para as mulheres). Em 2015, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos não permanentes (a termo e outros vínculos laborais temporários) manteve-se idêntica à observada em 2014, tendo-se registado um acréscimo da percentagem, nos homens 0,7% e 0,3% para as mulheres com este tipo de contrato.

Gráfico 12 - Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho ⁵, por sexo, entre 2012 e 2015 (em % do total TCO)



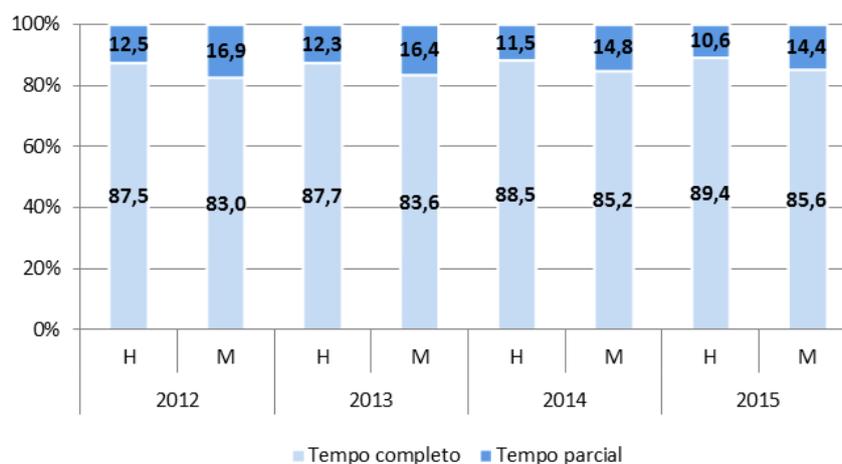
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria foi de 17,9%, sendo que destes 26,8% tinham pessoal ao serviço. Esta percentagem foi mais baixa para o sexo feminino, sendo que apenas 13,3% das mulheres são trabalhadoras por conta própria e, destas, 21,2% tinham pessoal ao serviço, valores que diminuíram ligeiramente em relação a 2014 (-7,4% no caso das mulheres e -6,5% no caso dos homens).

Relativamente ao regime de duração do trabalho, em 2015, a maioria da população empregada trabalhou a tempo inteiro (87,5%), mais 0,6 p.p. do que o observado em 2014. A percentagem total de população empregada a tempo parcial foi de 12,5%, sendo a percentagem de mulheres mais elevada do que a dos homens (14,4% para as mulheres contra 10,6% para os homens). Ambos os sexos registaram um decréscimo do peso relativo do trabalho a tempo parcial, tendo este sido mais significativo entre os homens (-0,9 p.p.) do que para as mulheres (-0,4 p.p.).

⁵ A categoria de “contrato de trabalho não permanente” inclui os contratos a termo e outros tipos de contrato (recibos verdes), de acordo com a tipologia utilizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Gráfico 13 - População empregada por regime de duração do trabalho, por sexo, de 2012 a 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No que concerne à representatividade das mulheres em altos cargos de direção, os dados da Comissão Europeia, de outubro de 2015, indicam que as mulheres representam 13% dos membros do Conselho de Administração em 17 das maiores empresas em Portugal. Esta proporção é significativamente menor do que a média da EU, que é de 23%. Nenhuma mulher em Portugal ocupou o cargo máximo nas empresas analisadas.

Tabela 3 - Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na EU-28, 2015

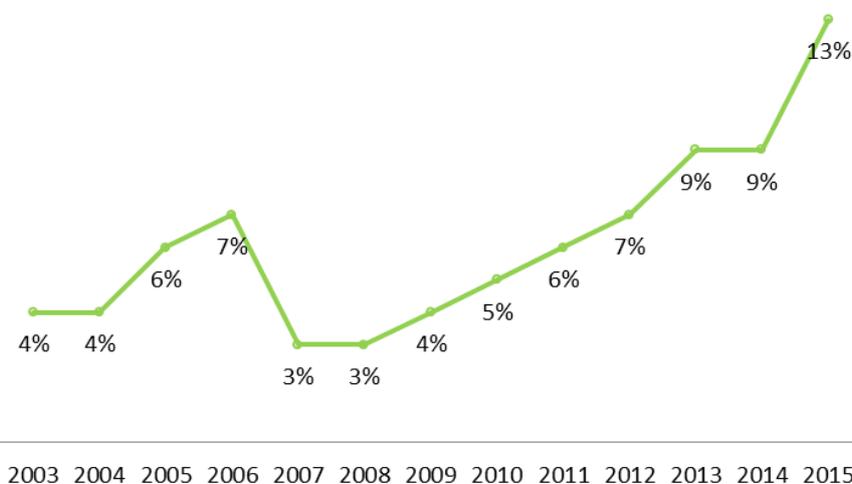
	Portugal (17 empresas analisadas)	EU – 28 (613 empresas analisadas)
Presidente	0%	7%
Membro do Conselho de administração	13%	23%

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

Dados recolhidos entre 02/10/2015 e 30/10/2015

A proporção de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentou de 4% em 2003 para 13% em outubro de 2015.

Gráfico 14 - Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2015



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

Em 2015, o número mulheres em algumas das principais instâncias nacionais, bem como a percentagem face ao número de homens, está refletido na tabela seguinte.

Tabela 4 – Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2015

Instâncias	Total de membros em funções	N.º	%
Tribunal Constitucional ⁶	13	5	38,5
Conselho de Estado	19	2	10,5
Supremo Tribunal de Justiça ⁷	58	9	15,5
Conselho Superior do Ministério Público ⁸	19	6	31,6
Conselho Económico e Social ⁹	67	14	20,9
Conselho Nacional de Educação ¹⁰	65	16	24,6
Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida ¹¹	20	5	25,0

Fonte: CIG

⁶ O Tribunal Constitucional é constituído por 1 Presidente (H), 1 Vice-presidente (M) e 11 elementos (7 H e 4 M)

⁷ O Supremo Tribunal de Justiça é constituído por 1 Presidente (H), 2 Vice-presidentes (H) e um plenário com 54 elementos (45H e 9M).

⁸ O Conselho Superior do Ministério Público é constituído por 1 Presidente (M) e 18 vogais (13H e 5M).

⁹ O Conselho Económico e Social é constituído por 1 Presidente (H), 4 Vice-Presidentes (4H) e 62 membros (48H e 14M).

¹⁰ O Conselho Nacional de Educação tem 1 Presidente (H) e 64 conselheiros/as (48H e 16M).

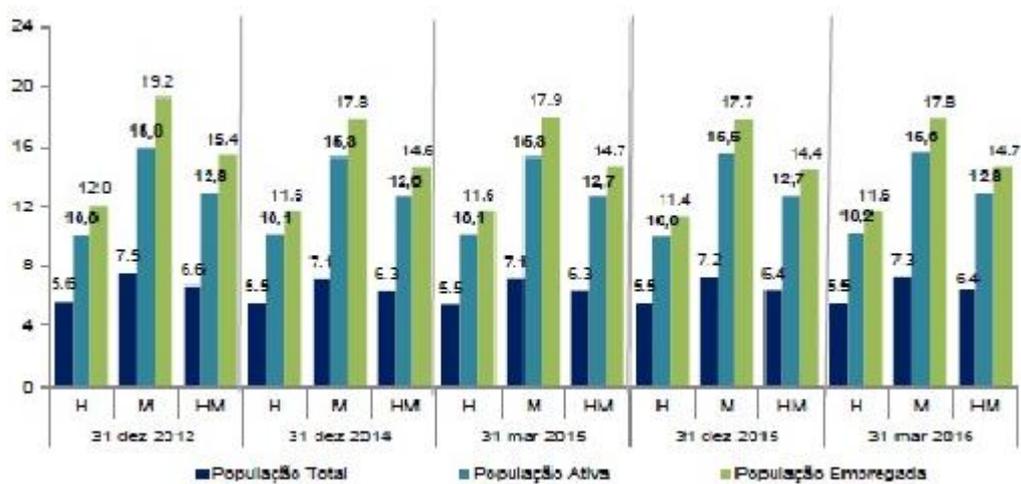
¹¹ O Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida tem 1 Presidente (H), 1 Vice-Presidente (M) e 18 conselheiros/as (14H e 4M).

Com um peso na população total de 6,4% (rácio de administração) no último trimestre de 2015, o emprego no setor das administrações públicas representava, a 31 de dezembro 2015, na população ativa valores ligeiramente superiores relativamente ao último trimestre de 2014 (de 12,6% para 12,7%) e de 14,6% em 2014 para 14,7% em 2015 da população empregada.

Quanto à taxa de feminização, no último trimestre de 2015, 6 em cada 10 trabalhadores/as são mulheres. A 31 de dezembro de 2015, as mulheres trabalhadoras na administração pública representavam 15,6% do total da população ativa (ligeiramente superior ao verificado em 2014) e 17,7% da população empregada (+0,9 p.p. em relação a 2014).

Quanto ao cargo/carreira/grupo verifica-se que as taxas de feminização diminuem substancialmente à medida que os cargos são hierarquicamente mais elevados (54,2 p.p. para dirigentes intermédios e 31,9 p.p. para dirigentes superiores).

Gráfico 15 - Peso do emprego nas administrações públicas no mercado de trabalho (%)



Fontes: INE, IP – Estatísticas do Emprego; DGAEP – SIOE (dados disponíveis em 02-05-2016)

Tabela 5 – Emprego no setor das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo, 2015

CARGO / CARREIRA / GRUPO	31-dez2015 (p)			Variação homóloga (N.º) em 31-dez15		Taxa de feminização 31-dez 15 (%)
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	
Dirigente superior:	1.096	513	1609	-22	16	31,9
<i>Dirigente Superior de 1.º grau</i>	464	138	602	-27	17	22,9
<i>Dirigente Superior de 2.º grau</i>	632	375	1007	5	-1	37,2
Dirigente intermédio:	4.264	5.045	9.309	-33	-6	54,2
<i>Dirigente Intermédio de 1.º grau</i>	1.296	1.210	2.506	-67	-18	48,3
<i>Dirigente Intermédio de 2.º grau</i>	2.166	2.663	4.899	-12	-23	55,2
<i>Dirigente Intermédio de 3.º e mais graus</i>	802	1.172	1.974	46	35	59,4

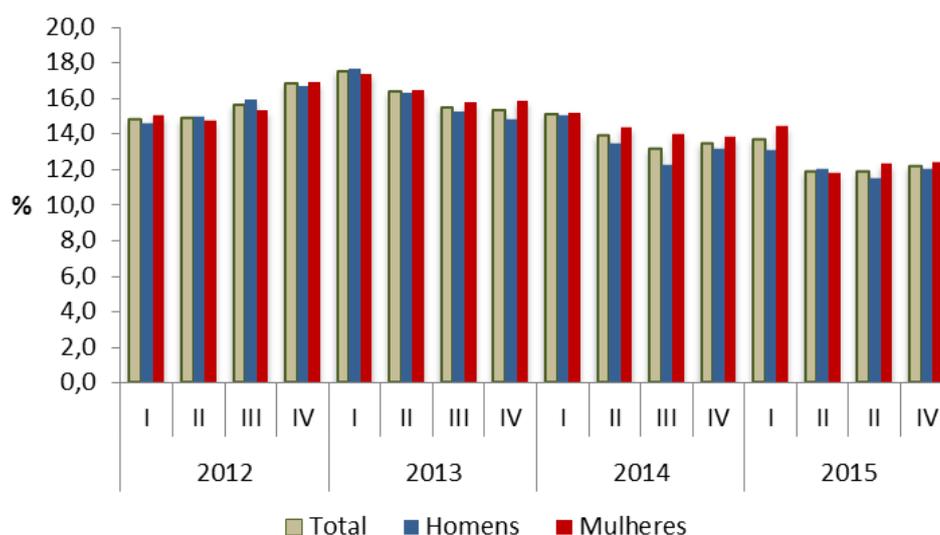
Fontes: DGAEP – SIOE; DGAEP/DEEP

3.3. Desemprego

A população desempregada, em 2015, foi estimada em 646,5 mil pessoas, tendo diminuído 11% em relação a 2014, o correspondente a menos 79,5 mil pessoas. Este decréscimo foi mais acentuado para as mulheres (-41 mil) do que para os homens (- 38,5 mil).

A taxa de desemprego desceu de 13,9% (2014) para 12,4% (2015), sendo de 12,2% para os homens e de 12,7% para as mulheres. O decréscimo global da taxa de desemprego em 2015 (- 1,5 p.p.) teve reflexos em ambos os sexos, sendo mais acentuado na taxa das mulheres (-1,6 p.p.) do que na dos homens (-1,3 p.p.).

Gráfico 16 – Taxa de desemprego, por sexo nos trimestres, de 2012 a 2015

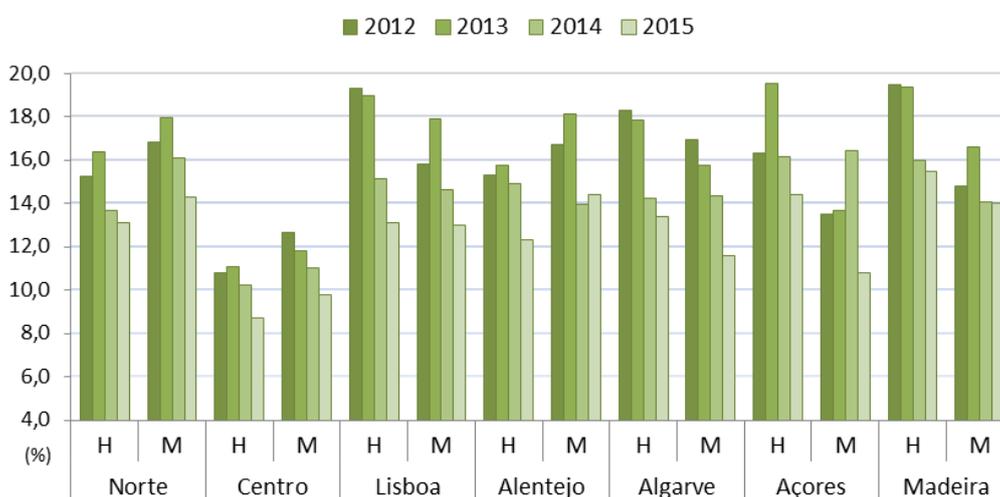


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2015, a taxa de desemprego diminuiu em todas as regiões e para ambos os sexos, com a exceção do Alentejo em que a taxa de desemprego nas mulheres aumentou 0,4 p.p. Os maiores decréscimos registam-se nas regiões dos Açores (-3,5 p.p.), do Algarve (-2 p.p.) e de Lisboa (-1,8 p.p.). Por sexo, os maiores decréscimos verificaram-se para os homens no Alentejo (-2,6 p.p.) e para as mulheres nos Açores (-5,7 p.p.).

Em termos regionais, a taxa de desemprego das mulheres foi menor do que a dos homens na região de Lisboa (-0,1 p.p.), no Algarve (-1,8 p.p.), nos Açores (-3,6 p.p.) e na Madeira (-1,5 p.p.), sendo mais elevada nas restantes regiões, na região Norte (1,2 p.p.), na região Centro (1,2 p.p.) e no Alentejo (2,1 p.p.). A nível nacional a taxa de desemprego nos homens continua mais baixa (12,2%) do que a das mulheres (12,7%).

Gráfico 17 - Taxa de desemprego regional por sexo, de 2012 a 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

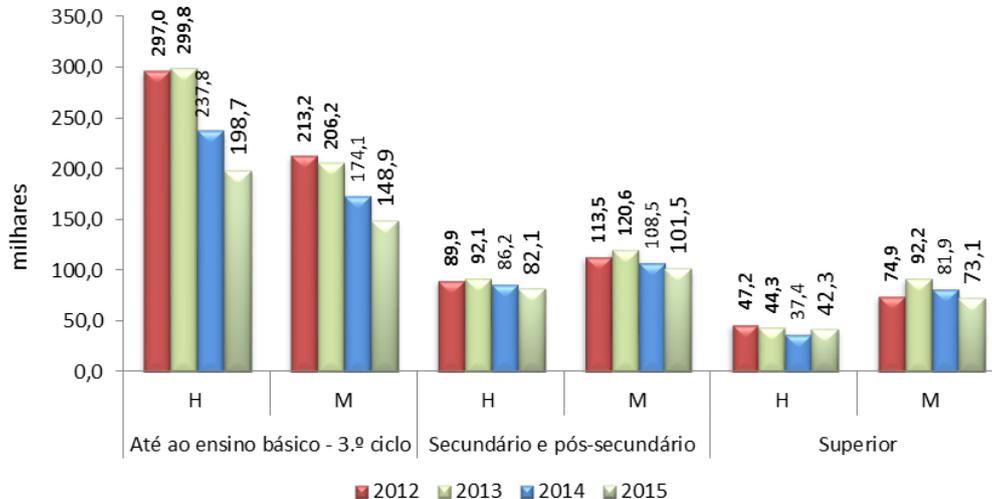
A taxa de desemprego dos jovens (15 aos 24 anos) diminuiu de 34,8% (2014) para 32% (2015), sendo, neste último ano, de 29,6% para a população masculina e de 34,5% para a feminina, o diferencial entre sexos aumentou consideravelmente em relação a 2014 (1,2 p.p. em 2014 para 4,9 p.p. em 2015).

O desemprego em 2015 decresceu em todas as faixas etárias e para ambos os sexos. O decréscimo mais relevante ocorreu na população jovem dos 15 aos 24 anos (- 2,8 p.p.), tal como referido. Apesar de a taxa de desemprego ter igualmente diminuído nas mulheres, tal diminuição foi menos acentuada.

O volume do desemprego decresceu ainda em todos os níveis de habilitação, com a exceção da população masculina com ensino superior na qual se registou um aumento (+ 4,9 milhares). Continua a registar-se maior incidência de desemprego nos/nas detentores/as de habilitações “Até ao ensino básico – 3.º ciclo”, apesar da diminuição significativa em relação a 2014 (- 64,5mil pessoas), sobretudo nos homens (-39,1 mil para -25,2 mil mulheres). Nas pessoas desempregados detentoras de habilitações escolares de nível “Secundário e pós-secundário” o número de mulheres diminuiu em maior proporção (-7 mil mulheres desempregadas para -4,1 mil homens) e nas habilitações de nível superior o número de homens aumentou (+4,9 mil) enquanto diminuiu nas mulheres (-8,8 mil).

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado na população com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade), sendo que os homens representam 57,2% e as mulheres representam 42,8% do desemprego em tal nível de escolaridade. Nos restantes níveis de escolaridade, as mulheres representaram a maioria nos níveis de “Ensino secundário e pós secundário” (55,3%) e no “Ensino superior” (63,3%), os valores diminuíram em relação a 2014.

Gráfico 18 - População desempregada segundo as habilitações escolares, por sexo, de 2012 a 2015



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Considerando o tempo de duração do desemprego verifica-se que o peso relativo do desemprego de longa duração¹² no desemprego total (63,5%) foi mais elevado para os homens (64,6%) do que para as mulheres (62,4%) em 2015, com um diferencial de 2,2 p.p. (em 2014 foi de 0,6 p.p.). Se considerarmos o peso da população desempregada há 25 ou mais meses¹³ observa-se que a incidência deste fenómeno foi idêntica (50,8% para os homens e 49,2% para as mulheres), o que corresponde a uma inversão significativa, já que em 2014 a taxa de incidência foi de 67,8% para as mulheres.

De acordo com a Informação mensal do mercado de emprego – dezembro 2015, do IEFP, IP no final do referido, estavam inscritas como pessoas desempregadas nos Centros de Emprego do Continente e Regiões Autónomas, 555 167 pessoas, número que representa 72,7% de um total de 763 346 pedidos de emprego.

O total de pessoas desempregadas registadas no país diminuiu (-7,3%), em comparação com o mês homólogo de 2014. Em relação ao mês anterior, novembro de 2015, observou-se um aumento (+0,9%).

A análise por género mostra uma quebra anual do desemprego, tanto nos homens (-8,4%) como nas mulheres (-6,2%).

¹² Situação de desemprego há 12 e mais meses.

¹³ Desemprego de muito longa duração.

Tabela 6 – Desemprego registado por género, 2014-2015

	2014		2015				var. %	
	DEZEMBRO	%	NOVEMBRO	%	DEZEMBRO	%	mês homólogo	mês anterior
Desemprego registado	598 581		550 250		555 167		-7,3	+0,9
Homens	291 462	100,0	262 397	100,0	267 051	100,0	-8,4	+1,8
< 25 anos de idade	34 456	11,8	33 294	12,7	32 626	12,2	-5,3	-2,0
>= 25 anos de idade	257 006	88,2	229 103	87,3	234 425	87,8	-8,8	+2,3
< 1 ano de inscrição	148 949	51,1	138 061	52,6	144 013	53,9	-3,3	+4,3
>= 1 ano de inscrição	142 513	48,9	124 336	47,4	123 038	46,1	-13,7	-1,0
Primeiro Emprego	27 418	9,4	26 688	10,2	25 445	9,5	-7,2	-4,7
Novo Emprego	264 044	90,6	235 709	89,8	241 606	90,5	-8,5	+2,5
Nenhum Nível de Instrução	17 752	6,1	16 093	6,1	16 208	6,1	-8,7	+0,7
Básico - 1º Ciclo	73 615	25,3	61 900	23,6	62 794	23,5	-14,7	+1,4
Básico - 2º Ciclo	55 018	18,9	48 141	18,3	49 727	18,6	-9,6	+3,3
Básico - 3º Ciclo	57 219	19,6	51 459	19,6	52 842	19,8	-7,6	+2,7
Secundário	61 457	21,1	58 812	22,4	59 746	22,4	-2,8	+1,6
Superior	26 401	9,1	25 992	9,9	25 734	9,6	-2,5	-1,0
Mulheres	307 119	100,0	287 853	100,0	288 116	100,0	-6,2	+0,1
< 25 anos de idade	39 381	12,8	37 996	13,2	36 596	12,7	-7,1	-3,7
>= 25 anos de idade	267 738	87,2	249 857	86,8	251 520	87,3	-6,1	+0,7
< 1 ano de inscrição	154 753	50,4	149 548	52,0	151 115	52,4	-2,4	+1,0
>= 1 ano de inscrição	152 366	49,6	138 305	48,0	137 001	47,6	-10,1	-0,9
Primeiro Emprego	36 939	12,0	35 494	12,3	34 281	11,9	-7,2	-3,4
Novo Emprego	270 180	88,0	252 359	87,7	253 835	88,1	-6,0	+0,6
Nenhum Nível de Instrução	16 173	5,3	15 347	5,3	15 406	5,3	-4,7	+0,4
Básico - 1º Ciclo	57 272	18,6	50 921	17,7	50 928	17,7	-11,1	+0,0
Básico - 2º Ciclo	42 215	13,7	39 356	13,7	39 703	13,8	-6,0	+0,9
Básico - 3º Ciclo	60 489	19,7	56 628	19,7	57 137	19,8	-5,5	+0,9
Secundário	79 641	25,9	76 396	26,5	76 591	26,6	-3,8	+0,3
Superior	51 329	16,7	49 205	17,1	48 351	16,8	-5,8	-1,7

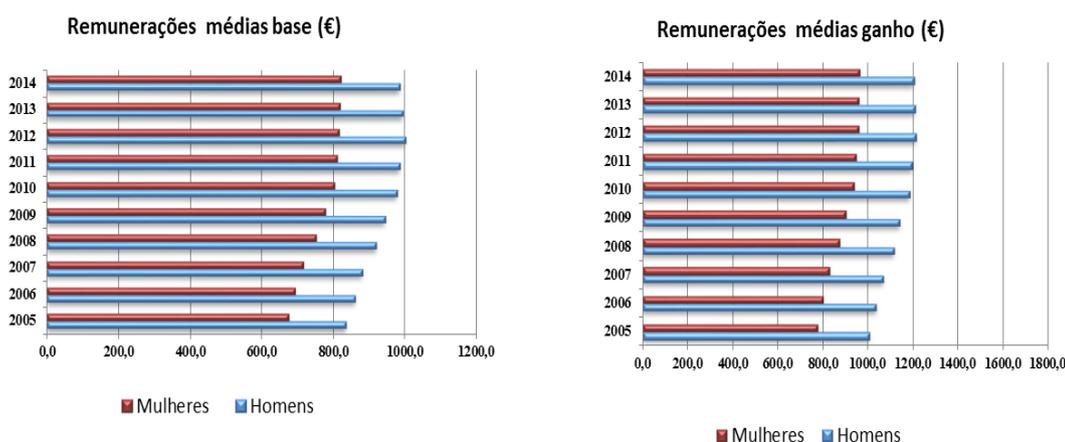
Fonte: IEFP, Informação Mensal do Mercado de Emprego

3.4. Salários, remunerações e ganhos

De acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal, relativa às remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, a

diferença salarial entre homens e mulheres¹⁴ persistiu em 2014, tendo as mulheres auferido cerca de 83,3% da remuneração média mensal de base dos homens e cerca de 80% da remuneração média mensal de ganho (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário). Porém, entre 2013 e 2014, a diferença salarial das mulheres em relação aos homens diminuiu 1,1 p.p. (RMM Base) e 0,8 p.p. (RMM Ganho).

Gráfico 19 - Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2005-2014

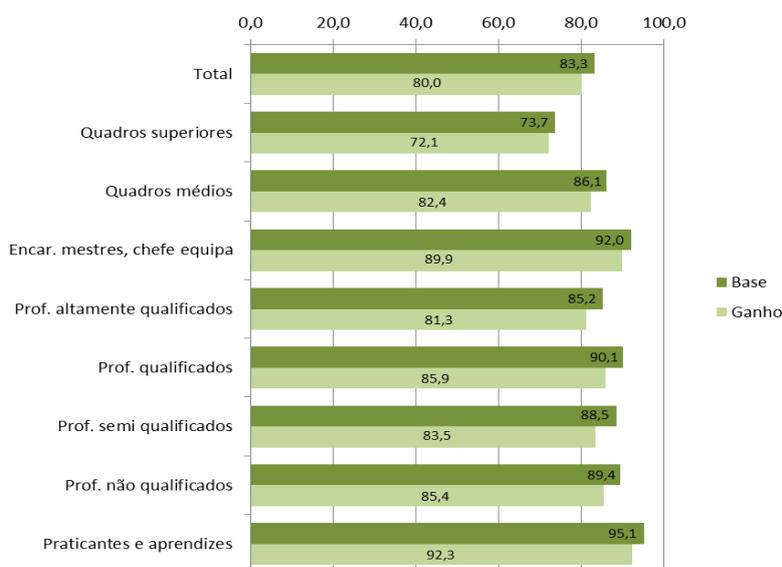


Fonte: Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que a diferença salarial entre mulheres e homens foi menor na base e maior no topo, tendo sido substancialmente elevada entre os “quadros superiores”. Neste nível de qualificação, a remuneração média mensal de base das mulheres representou 73,7% da remuneração auferida pelos homens, sendo que a remuneração média mensal ganho foi de 72,1% em relação à média do ganho dos homens. No nível de qualificação mais baixo (“praticantes e aprendizes”), esse rácio foi superior (95,1% e 92,3% em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente), tal como para o grupo dos “encarregados, mestres e chefes de equipa” (92,0% e 89,9% em termos de remuneração média de base e de ganho), registando-se uma diferença salarial, entre homens e mulheres, bastante mais reduzida.

¹⁴ A análise é realizada com base nos Quadros de Pessoal, elaborados a partir do Relatório Único, e baseia-se no peso da remuneração média mensal base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal base/ganho dos homens. A análise refere-se a Portugal continental.

Gráfico 20 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de qualificação, em 2014 (%)



Fonte: Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

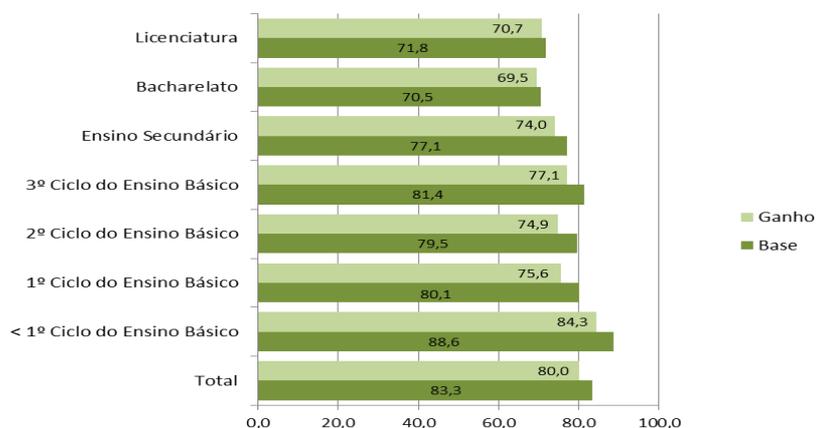
Entre 2013 e 2014, o diferencial das remunerações entre homens e mulheres manteve-se sensivelmente o mesmo nos grupos de “quadros superiores” (-0,1 p.p. para a RMMB¹⁵ e o mesmo para a RMMG¹⁶) No grupo de “profissionais altamente qualificados” esse diferencial diminuiu (-1,4 p.p. para a RMMB e -0,9 p.p. para a RMMG), registando-se igualmente diminuições nas restantes categorias.

Nos níveis de habilitação escolar, a diferença salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor nos níveis de escolaridade mais baixos (88,6 p.p. para <1º ciclo e 80,1 p.p. para o 1º ciclo, RMMB) aumentando até aos níveis do bacharelato e licenciatura (70,5 p.p. e 71,8 p.p., respetivamente, RMMB). Na RMMG o diferencial aumenta em todos os níveis de escolaridade.

¹⁵ RMMB – sigla para remuneração média mensal de base.

¹⁶ RMMG – sigla para remuneração média mensal de ganho.

Gráfico 21 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de habilitação escolar, em 2014 (%)



Fonte: Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Com exceção da *“administração pública, defesa e segurança social obrigatória”*¹⁷, os subsetores de atividade onde se verifica que as mulheres ganham mais do que os homens (no que respeita à remuneração média mensal base e ganho) são aqueles onde a proporção de homens é francamente superior à das mulheres, de que são exemplo os subsetores da *“transportes e armazenagem”*, da *“captação, tratamento e distribuição de água e saneamento”*, da *“construção”* e das *“indústrias extrativas”*, o que poderá estar relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. Face à média das remunerações mensais de base e de ganho, importa referir a significativa diferença salarial no domínio das *“atividades artísticas, espetáculo, desportivas e recreativas”*, em que as mulheres auferem apenas 48,5% da remuneração média mensal de base e 51,7% do ganho auferido pelos homens, assim como nas *“Atividades de saúde humana e apoio social”*, com 72,6% e 71,2%, para a RMMB e RMMG respetivamente.

¹⁷ Setores que apenas são parcialmente abrangidos pelos Quadros de Pessoal no âmbito da contratação realizada ao abrigo do Código do Trabalho.

Tabela 7 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por atividade económica, em 2014 (%)

	Base	Ganho
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	86,0	86,4
Indústria extrativa	112,3	103,5
Indústria transformadora	74,7	71,8
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	96,9	90,1
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	118,7	111,6
Construção	112,9	107,8
Comércio grosso e retalho, reparação de veíc. automóveis e motorizados	84,5	85,0
Transportes e armazenagem	94,9	113,1
Alojamento, restauração e similares	84,3	83,2
Atividades de informação e de comunicação	87,5	87,9
Atividades financeiras e de seguros	79,3	76,1
Atividades imobiliárias	80,1	80,3
Atividades de consultoria, científica, técnica e similares	75,2	74,9
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	91,6	89,2
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	111,0	108,3
Educação	82,9	80,4
Atividade de saúde humana e apoio social	72,6	71,2
Ativid. artísticas, espetáculo, desportivas e recreativas	48,5	51,7
Outras atividades de serviços	76,2	75,4
Atividades dos org. internacionais e Inst. extraterritoriais	104,8	103,7

Fonte: Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Através dos Quadros de Pessoal pode ainda verificar-se que as remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem, a tempo completo, são superiores nos homens: em média, os homens receberam 5,6€ por hora de remuneração base, para 4,7€ (valor corrigido nos QP) por hora nas mulheres. A diferença aumenta se tivermos em consideração a remuneração ganho: para os homens temos 6,7€ (valor corrigido nos QP) por hora e 5,5€ por hora para as mulheres. Entre 2013 e 2014, o diferencial entre as remunerações horárias dos homens e das mulheres diminuiu 1,1 p.p. na remuneração de base e 0,9 p.p. na remuneração ganho.

3.5. Medidas ativas de política de emprego

As medidas ativas de emprego visam promover a criação de emprego e a sua qualidade, bem como prevenir e combater o desemprego, através da melhoria da empregabilidade da população em situação de desemprego. Tais medidas têm desempenhado, igualmente, um papel chave na (re) inserção profissional de pessoas que beneficiam das medidas passivas, tais

como o subsídio de desemprego e outras medidas de apoio ao rendimento da população desempregada ou grupos desfavorecidos. Assim, têm vindo a assumir uma importância estratégica na gestão do mercado de trabalho, quer na perspetiva preventiva, quer na perspetiva reparadora do desemprego e de inclusão socioprofissional de grupos com maiores dificuldades de plena inserção no mercado de trabalho.

A informação apresentada inclui as ações dinamizadas pelo principal organismo público executor das políticas de emprego e formação profissional em Portugal, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP, I.P.), representando apenas uma parte das medidas cofinanciadas pelo Fundo Social Europeu (FSE).

3.5.1. Instituto do Emprego e da Formação Profissional - IEFP, I.P.

De acordo com os dados do IEFP, I.P., é a área de intervenção Formação Profissional que apresenta a maior percentagem de pessoas abrangidas, seguida pela área de intervenção Emprego, sendo que nas duas as mulheres estão em maioria.

Tabela 8 – Áreas de Intervenção/Medidas, por sexo, 2015

	Homens	Mulheres	Total
Emprego	83 169	119878	203047
Formação profissional	147500	194234	341734
Reabilitação profissional	5904	4397	10301

Fonte: IEFP, IP, SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR

Analisando em detalhe as três grandes áreas de intervenção: Emprego (203 047 pessoas abrangidas), Formação Profissional (341 734 pessoas abrangidas) e Reabilitação Profissional (10 301 pessoas abrangidas), observa-se que na área Emprego, 83 169 são homens e 119 878 são mulheres. No conjunto das ações que integram a área emprego, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito da Inserção Profissional – Estágio Emprego; Emprego Jovem Ativo e Reativar que, no seu conjunto, envolveram 72 161 pessoas, das quais 29 758 homens e 42 403 mulheres. A medida Inserção Profissional – Trabalho Socialmente Necessário que engloba os Contratos Emprego-Inserção (CEI), abrangeu 70 509 pessoas, das quais 27 522 homens e 42 987 eram mulheres. Os CEI têm como objetivo proporcionar às pessoas desempregadas uma ocupação socialmente útil (trabalho socialmente necessário), enquanto não lhes surgirem

alternativas de trabalho ou de formação profissional, mantendo-as integradas socialmente e em contacto com outras atividades, prevenindo, assim, o seu isolamento e a tendência para a desmotivação e a marginalização.

No âmbito das medidas de Apoio à Criação de Emprego e Empresas foram apoiadas 2 211 pessoas (1 372 homens e 839 mulheres).

No âmbito da Formação Profissional foram abrangidas 341 734 pessoas, no conjunto das ações realizadas, das quais 147 500 homens e 194 234 mulheres.

A medida de formação profissional com maior número de participantes foi a medida Vida Ativa – Emprego Qualificado – Gestão Direta, no âmbito da Qualificação de Adultos, tendo abrangido 184 167 pessoas (73 281 homens e 110 886 mulheres).

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos, com 41 285 pessoas abrangidas, das quais 18 447 homens e 22 808 mulheres, foi a terceira medida com o maior número de participantes. Os referidos cursos constituem-se como principal instrumento para a qualificação dos adultos, e visam reduzir os défices de qualificação bem como a melhoria dos níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional e inserindo-se no quadro conceptual da educação e formação ao longo da vida.

No âmbito da Qualificação de Jovens, participaram 34 404 pessoas, das quais 24 480 do sexo masculino e 12 924 do sexo feminino.

Por fim, no âmbito das medidas de Reabilitação Profissional, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, estiveram envolvidas 10 301 pessoas, das quais 5 904 homens e 4 397 mulheres.

Tabela 9 – Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário, 2015

QIX - Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário									
IEFP, I.P. - Atividade registada em aplicações informáticas									
ÁREA DE INTERVENÇÃO / MEDIDAS	ABRANGIDOS	GÉNERO		GRUPO ETÁRIO					
		Masculino	Feminino	Até 20	20-24	25-34	35-44	45-49	50 ou +
EMPREGO	203 047	83 169	119 878	6 443	46 009	63 947	36 463	18 649	31 536
Inserção Profissional	72 161	29 758	42 403	4 675	31 965	30 099	3 715	909	798
Estágios Emprego	70 482	29 190	41 292	4 574	31 747	29 589	3 203	747	622
Emprego Jovem Ativo	592	240	352	101	218	273	0	0	0
Reativar	1 087	328	759	0	0	237	512	162	176
Apoios à Contratação (ajustamentos e Colocação)	58 166	24 517	33 649	1 500	10 600	20 128	12 910	5 610	7 418
Estímulo Emprego	58 163	24 515	33 648	1 500	10 599	20 127	12 909	5 610	7 418
Apoio à Contratação via Reembolso TSU - Startups	2	1	1	0	0	1	1	0	0
Outros Apoios à Contratação	1	1	0	0	1	0	0	0	0
Apoio à criação de emprego e empresas	2 211	1 372	839	2	24	449	929	410	397
Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE	1 981	1 243	738	0	13	370	846	378	374
Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE)	230	129	101	2	11	79	83	32	23
Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário	70 509	27 522	42 987	266	3 420	13 271	18 909	11 720	22 923
Trabalho Socialmente Necessário	68 146	26 966	41 180	239	3 214	12 635	18 090	11 413	22 555
CEI e CEI +	64 744	25 094	39 650	194	2 882	11 898	17 252	10 949	21 569
CEI - Património	3 402	1 872	1 530	45	332	737	838	464	986
Empresas de Inserção	2 363	556	1 807	27	206	636	819	307	368
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	341 734	147 500	194 234	16 793	48 694	82 203	80 290	37 431	76 323
Qualificação de Jovens	34 404	21 480	12 924	12 611	17 737	3 606	299	86	65
Cursos de Aprendizagem - Gestão Direta	10 210	5 619	4 591	3 247	6 066	886	3	2	6
Cursos de Aprendizagem - Entidades Externas	22 743	14 855	7 888	9 161	11 269	2 304	8	1	0
Cursos de Educação Formação para Jovens	220	123	97	135	78	6	1	0	0
Cursos de Especialização Tecnológica	1 231	883	348	68	324	410	287	83	59
Qualificação de Adultos	306 031	125 649	180 382	4 182	30 943	78 347	79 397	37 172	75 990
Cursos de Educação e Formação para Adultos	41 285	18 477	22 808	712	3 742	12 026	11 560	5 134	8 111
Programa Português para Todos	2 143	1 123	1 020	29	162	628	605	251	468
Formação Modular - Ativos empregados	51 241	20 192	31 049	200	2 710	11 643	15 757	7 144	13 787
Vida Ativa- Emprego Qualificado - Gestão Direta	184 167	73 281	110 886	2 781	21 436	46 801	44 458	21 401	47 290
Vida Ativa - Emprego Qualificado - Entidades Externas	20 476	9 172	11 304	417	2 561	6 324	5 513	2 260	3 401
Formação para a Inclusão	6 719	3 404	3 315	43	332	925	1 504	982	2 933
Formação de Formadores	1 299	371	928	0	14	250	594	173	268
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	10 301	5 904	4 397	1 146	2 104	3 210	2 296	688	857
Diagnóstico, Orientação e Formação	3 071	1 810	1 261	731	641	791	527	175	206
Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego	606	350	256	106	116	161	127	43	53
Formação para Pessoas com Deficiência e Incapacidade - Ações em Cooperação	2 465	1 460	1 005	625	525	630	400	132	153
Apoio à Inserção e Colocação	6 832	3 854	2 978	347	1 321	2 301	1 716	504	643
Estágios Emprego	1 304	778	526	95	333	462	279	66	69
CEI	101	62	39	0	6	28	31	14	22
CEI +	2 423	1 344	1 079	103	405	801	635	206	273
Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas	2	2	0	0	1	0	1	0	0
Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação	2 503	1 391	1 112	133	514	859	614	171	212
Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA)	217	134	83	2	7	51	83	30	44
Estágio de Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidade	20	12	8	3	5	7	4	1	0
Contrato Emprego - Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidade	262	131	131	11	50	93	69	16	23
Emprego Protegido	398	240	158	68	142	118	53	9	8
Emprego Protegido ⁽¹⁾	225	134	91	55	92	58	15	2	3
Emprego Apoiado em Mercado Aberto ⁽¹⁾	173	106	67	13	50	60	38	7	5
TOTAL DAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO	555 082	236 573	318 509	24 382	96 807	149 360	119 049	56 768	108 716

FONTE: IEFP, IP, SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR

(1) Nova designação para as medidas "Centro de Emprego Protegido" e "Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras

3.5.2. Programa Operacional Potencial Humano – POPH

O Programa Operacional Potencial Humano (POPH) enquanto integrante do QREN está no seu período final de vigência. Por essa razão, nos termos regulamentares, o último relatório de execução que apresentou reporta-se a 31 de dezembro de 2014.

4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Constituindo-se como um direito dos trabalhadores e das trabalhadoras consagrado na Constituição da República Portuguesa, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um dos eixos fundamentais da política de promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível da sua participação laboral, das possibilidades de realização profissional, pessoal e familiar e também do envolvimento equitativo nas responsabilidades familiares.

4.1. Alguns indicadores sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar – 6º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2015 – Eurofound

O 6.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido em 2015¹⁸ pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, nas suas primeiras conclusões, revela valores nos quais as diferenças de género continuam a ser significativas, tanto no trabalho como na vida fora dele. É mais frequente os homens trabalharem mais horas (48 horas ou mais – os trabalhadores por conta própria, em particular) e as mulheres menos horas (menos de 20 horas). Os homens declaram mais horas de trabalho remunerado, mas o número total de horas de trabalho (trabalho remunerado no emprego principal e no segundo emprego, trabalho diário não remunerado e tempo dedicado às deslocações entre casa e trabalho) é mais elevado para as mulheres do que para os homens. A situação decorre do facto de os homens dedicarem mais tempo ao trabalho pago e as mulheres ao trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família, etc.).

A segregação de género continua prevalecte, sendo que dois terços de todos/as os/as trabalhadores/as (67%) têm um supervisor do sexo masculino e 85% trabalhadores masculinos têm um supervisor do sexo masculino. De relevar que a percentagem de trabalhadores/as cuja hierarquia superior imediata é uma mulher aumentou de 24% em 2000 para 33% em 2015 assim como a percentagem de mulheres no emprego total da UE.

¹⁸ Este inquérito é de base quinquenal.

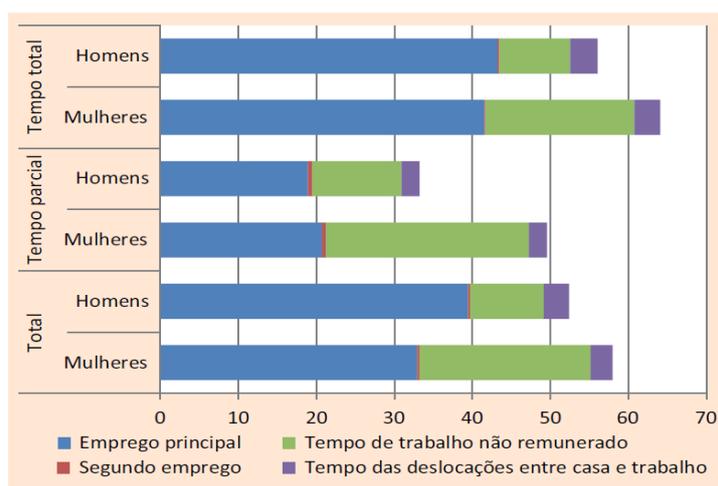
Tabela 10 – Número de horas despendidas no trabalho pago principal por semana, UE

	2010			2015		
	Menos de 30 horas	Entre 30 a 40 horas	Mais de 40 horas	Menos de 34 horas	Entre 35 a 40 horas	Mais de 40 horas
Homens	9,7%	60,1%	30,2%	15,6%	53,7%	30,7%
Mulheres	15,6%	66,2%	18,2%	41,3%	43,9%	14,9%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 6º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2015.

Confirma-se a existência de desigualdades entre homens e mulheres na partilha de responsabilidades na prestação de cuidados e no trabalho doméstico não remunerado, sendo as mulheres que realizam a maior parte do trabalho não remunerado.

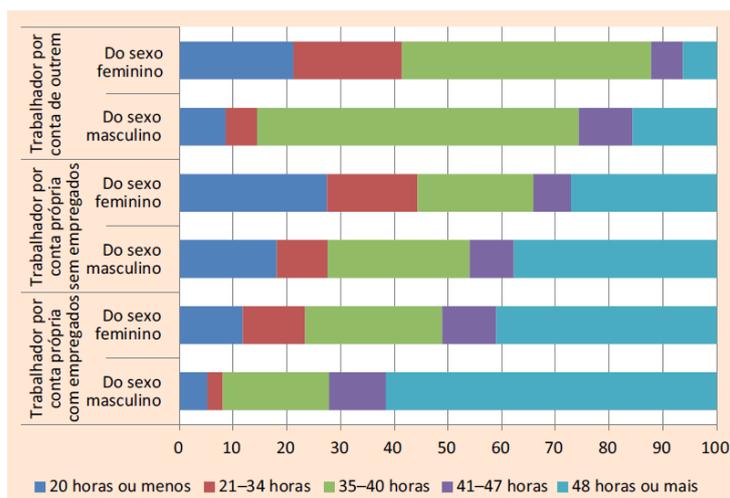
Gráfico 22 - Indicador composto das horas de trabalho remunerado e não remunerado de homens e mulheres



Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 6º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2015.

As horas de trabalho têm vindo a diminuir na UE, havendo menos trabalhadores/as a trabalhar 48 horas ou mais. A desigualdade de género a nível do horário de trabalho semanal diminuiu ligeiramente desde 2005, devido ao facto de o horário de trabalho dos homens ter diminuído mais rapidamente do que o das mulheres. No entanto, a desigualdade continua a ser significativa, sendo que, em média, por semana, os homens trabalham 39 horas e as mulheres 33 horas na sua principal atividade remunerada.

Gráfico 23 - Horas de trabalho por situação laboral (%)



Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 6.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2015.

É ainda referida nas primeiras conclusões e no mês anterior ao inquérito, a incidência de “comportamento social adverso no local de trabalho”, como o abuso verbal, a atenção sexual não desejada, ameaças e comportamentos humilhantes, bem como a ocorrência de violência física, assédio sexual e intimidação/assédio durante os 12 meses anteriores. Em 2015, 17% das mulheres e 15% dos homens declaram ter sido expostos a comportamentos sociais adversos.

4.2. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal - Módulo *ad hoc*¹⁹ sobre “Conciliação entre trabalho e família” do Inquérito ao Emprego - INE

A necessidade de dispor de informação abrangente e comparável ao nível da União Europeia sobre a organização do trabalho e do tempo de trabalho, de modo a acompanhar os progressos no cumprimento dos objetivos comuns da estratégia Europa 2020, esteve na base da escolha do tema “Organização do trabalho e do tempo de trabalho” para o módulo *ad hoc* de 2015 do Labour Force Survey. O módulo integra o programa de módulos *ad hoc* para o período 2013-2015 estabelecido no Regulamento (UE) da Comissão N.º 220/2010, de 16 de março. As especificações técnicas do referido módulo incluem, entre outros elementos, a

¹⁹ O Módulo *ad hoc* é uma operação estatística por amostragem, não periódica, realizada em conjunto com o Inquérito ao Emprego, com o objetivo de definir, um conjunto de informação suplementar de variáveis sobre assuntos considerados de interesse para a caracterização do mercado de trabalho.

definição das onze variáveis analisadas neste artigo, que se encontram organizadas em três subtemas: flexibilidade do horário de trabalho, métodos e organização do trabalho e local de trabalho. Assim, a realização deste módulo assumiu carácter voluntário, pelo que apenas alguns países, entre os quais se encontra Portugal, decidiram realizá-lo (Áustria, Grécia, Irlanda e Luxemburgo). O aludido módulo voltará a ser realizado, com carácter obrigatório, por todos os Estados Membros, em 2019²⁰.

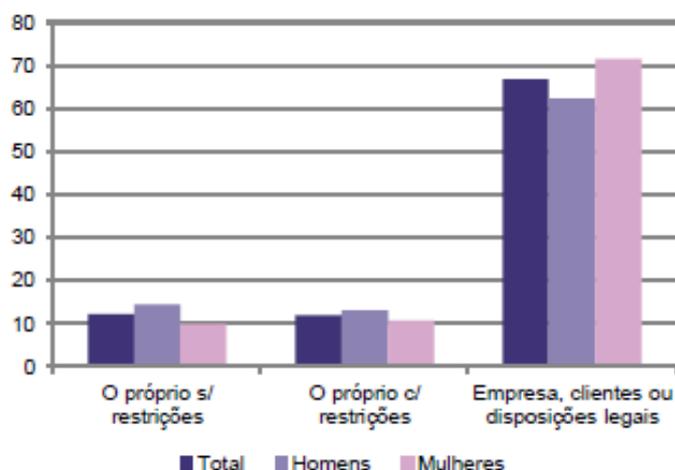
A população-alvo do módulo corresponde às pessoas residentes em Portugal com 15 e mais anos que estavam empregadas nas semanas de referência no segundo trimestre (4 580,8 milhares de pessoas). Tendo presente a natureza das questões a colocar, foram excluídas da inquirição as pessoas empregadas em atividades de agricultura ou pesca para autoconsumo mas cuja produção é considerada importante para o orçamento familiar.

4.2.1. FLEXIBILIDADE DO HORÁRIO DE TRABALHO

Do total de empregados/as no 2.º trimestre de 2015 (4 580,8 milhares de pessoas), 66,8% declaram não ter influência no modo como o seu horário de trabalho é determinado. Esta situação é mais frequente entre as mulheres, uma vez que em 71,5% dos casos é a entidade patronal, os/as clientes ou disposições legais que estabelecem diariamente o seu horário de trabalho. Em relação aos homens, aquela percentagem desce para 62,2%.

²⁰ O módulo ad hoc de 2015 constitui a terceira edição de um inquérito ao nível comunitário sobre o tema do tempo de trabalho. A primeira edição ocorreu no 2.º trimestre de 2001, com a designação “Caracterização do horário e da duração do trabalho”, e a segunda edição ocorreu no 2.º trimestre de 2004, com a designação “Organização do trabalho e do tempo de trabalho”. Faz-se notar, no entanto, que as variáveis observadas no módulo ad hoc de 2015 diferem significativamente de âmbito das observadas nas edições anteriores, pelo que a comparabilidade dos resultados é muito limitada.

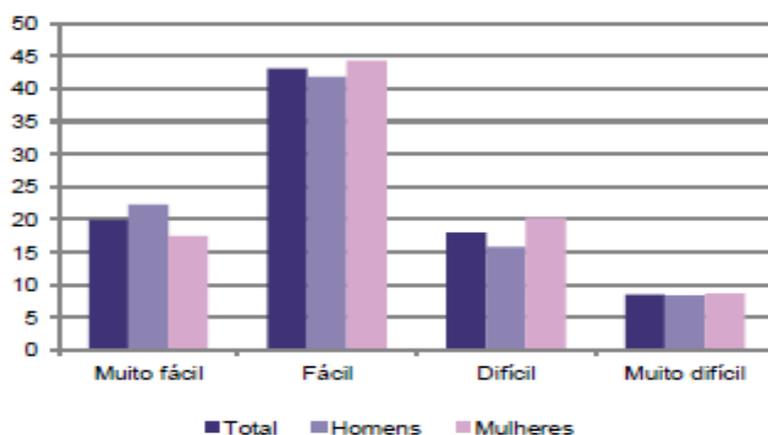
Gráfico 24 - Determinação do horário de trabalho diário, por sexo (%)



Fonte: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – Módulo ad hoc de 2015 do Inquérito ao Emprego

Menos de um quarto da população-alvo deste módulo (23,8%) consegue determinar, sem ou com algumas restrições, o seu horário de trabalho diário. Neste caso, pertence aos homens a percentagem mais elevada: 27,2%, face a 20,3% para as mulheres. Importa ainda destacar que mais de metade dos homens que declaram poder decidir sobre o seu horário de trabalho, o podem fazer com total liberdade, enquanto para a maioria das mulheres essa autonomia está sujeita a algumas limitações.

Gráfico 25 - Facilidade em ausentar-se do trabalho por uma ou duas horas, por sexo (%)



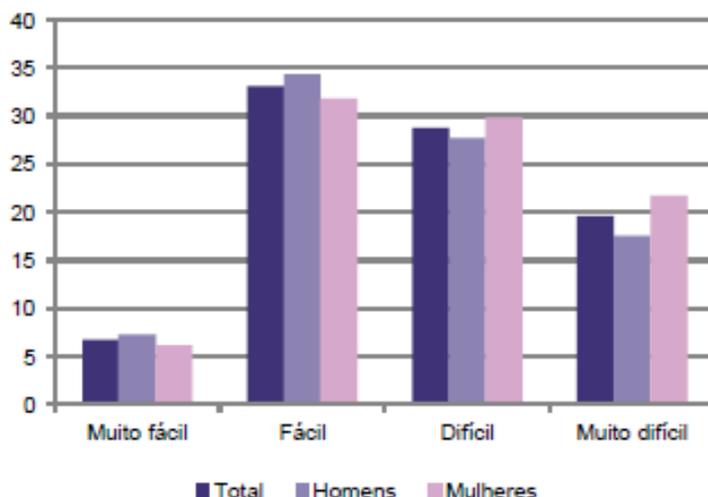
Fonte: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – Módulo ad hoc de 2015 do Inquérito ao Emprego

Em Portugal, é relativamente fácil à população empregada ausentar-se do seu local de trabalho por um curto período de tempo, principalmente no caso dos homens. Do total de pessoas empregadas no 2.º trimestre de 2015, 62,9% afirmam ser fácil ou muito fácil ausentar-se do local de trabalho por uma ou duas horas por motivos pessoais ou familiares.

Quase metade da população empregada considera ter dificuldade em usufruir de um ou dois dias de férias planeados com pouca antecedência, com as mulheres a terem a perceção de maior constrangimento. As especificidades da atividade profissional levam 48,4% da população empregada a indicar ser difícil ou muito difícil gozar um ou dois dias de férias planeados com pouca antecedência.

De entre estes/as, as mulheres parecem ser as mais afetadas (51,6%, em comparação com 45,3% para os homens). Cerca de um quinto dos/as respondentes afirmam ser muito difícil (21,7% para as mulheres e 17,5% para os homens).

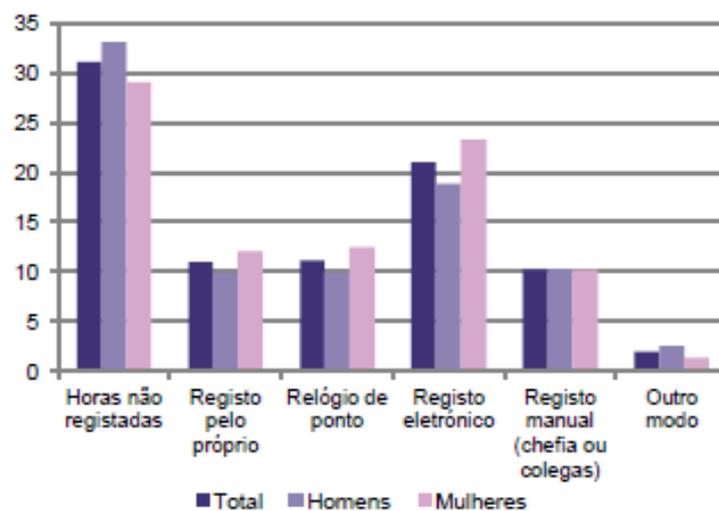
Gráfico 26 - Facilidade em tirar um ou dois dias de férias planeadas a curto prazo, por sexo (%)



Fonte: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – Módulo ad hoc de 2015 do Inquérito ao Emprego

Mais de metade da população empregada regista as suas horas de trabalho, sendo esta prática mais comum entre as mulheres. O registo do tempo de trabalho é efetuado por 55,3% das pessoas empregadas, sendo mais as mulheres que referem realizar tal procedimento (59,3%) face ao que referem os homens (51,5%).

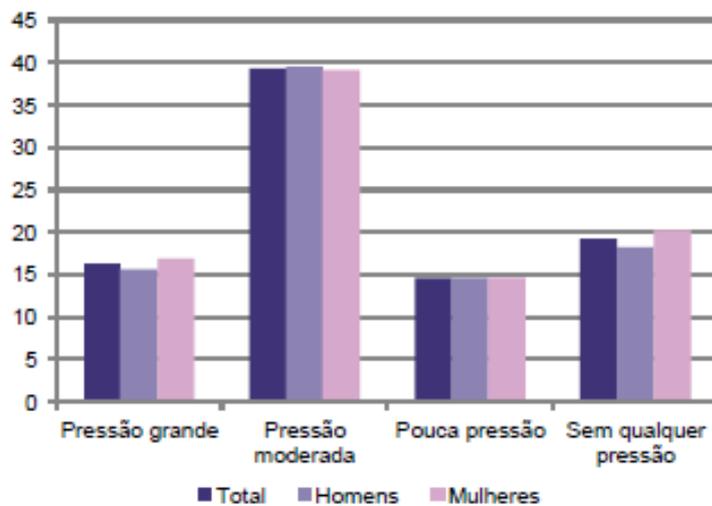
Gráfico 27 - Modo de registo das horas de trabalho, por sexo (%)



Fonte: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – Módulo ad hoc de 2015 do Inquérito ao Emprego

Mais de metade da população empregada afirma sentir-se pressionada em termos de tempo no seu local de trabalho, principalmente as mulheres. No conjunto das pessoas empregadas que dizem sentir que trabalham sob pressão grande ou moderada (55,5%), verifica-se que as diferenças associadas ao sexo são pouco acentuadas. Todavia, constata-se que as mulheres apresentam uma percentagem ligeiramente superior à dos homens (56,0% e 55,1%, respetivamente).

Gráfico 28 - Pressão de tempo sentida no trabalho, por sexo (%)

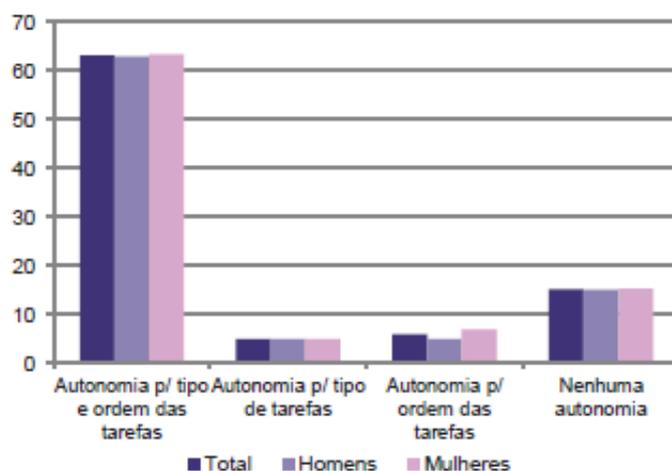


Fonte: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – Módulo ad hoc de 2015 do Inquérito ao Emprego

Quase dois terços da população empregada afirmam dispor de autonomia para escolher o tipo e a ordem das tarefas que desempenha. As diferenças entre sexos são praticamente inexistentes.

São poucas as pessoas empregadas que indicam dispor de autonomia para escolher o tipo ou a ordem das tarefas (10,6%). A grande maioria situa-se nos extremos, com 63,1% a indicar autonomia para determinar ou influenciar simultaneamente a escolha das tarefas que executa e o modo como as organiza e 15,1% a afirmar não dispor de qualquer autonomia profissional.

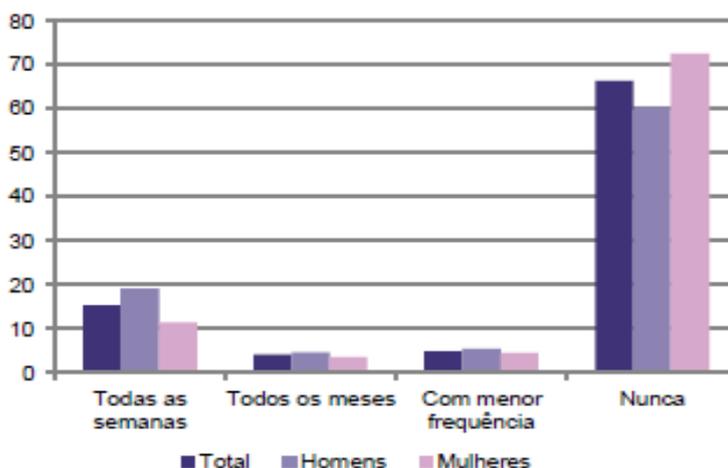
Gráfico 29 - Autonomia para decidir sobre o tipo e ordem das tarefas, por sexo (%)



Fonte: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – Módulo ad hoc de 2015 do Inquérito ao Emprego

Dois terços da população empregada afirma nunca trabalhar noutra local de trabalho que não o habitual, sendo tal resposta mais frequente entre as mulheres. A maioria das pessoas empregadas (66,2%) indica nunca trabalhar em locais diferentes dos usuais, havendo uma maior proporção de mulheres (72,4%) do que de homens (60,2%) a produzir esta afirmação. No outro extremo, 15,3% dos empregados/as alteram o seu local de trabalho pelo menos uma vez por semana (19,0% no caso dos homens e 11,3% no das mulheres).

Gráfico 30 - Frequência do trabalho em locais diferentes do habitual, por sexo (%)



Fonte: Organização do trabalho e do tempo de trabalho – Módulo ad hoc de 2015 do Inquérito ao Emprego

4.3. Gozo de licenças parentais

Em 2009, procedeu-se a uma ampla reestruturação dos subsídios parentais, alargando em geral a sua duração e combinando maiores incentivos à partilha das licenças entre pais e mães, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, refletida nos subsídios parentais alargados.

A evolução do usufruto destas licenças, e correspondentes benefícios, é demonstrada pelos registos da Segurança Social que indicam o número e o tipo de subsídios atribuídos relativos à parentalidade, sendo de salientar que as alterações legislativas complexificam a leitura dos elementos quantitativos, em especial no ano de transição, i.e., em 2009.

Tabela 11 – Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2015)

Anos	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Crianças nascidas**	109399	102492	104594	99491	101381	96112	89841	78779	---	
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai	42982	45687	45973	53278	58069	61604	56289	51547	50283	55445
<i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>										
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,3%	64,1%	62,7%	65,4%	---	
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai	32945	37552	38442	44447	49823	52283	48661	45165	44799	49672
<i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>										
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	54,4%	54,2%	57,3%	---	
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8593	19711	20528	20430	20128	20623	23542
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,4%	22,7%	25,5%	---	
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76125	75297	75128	85085	86242	86941	76409	71175	68056	72992
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,1%	90,5%	85,0%	90,3%	---	
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental*				3945	7100	6601	6869	6639	6333	6567
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	---	4,0%	7,0%	6,9%	7,6%	8,4%	---	
<i>(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)</i>	---	---	---	17,9%	33,3%	35,2%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*			7257	22094	21300	18742	18436	17551	16981	16981
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	6,9%	22,2%	21,0%	19,5%	20,5%	22,3%	---	

Fonte: Instituto de Informática, IP / Cálculos próprios

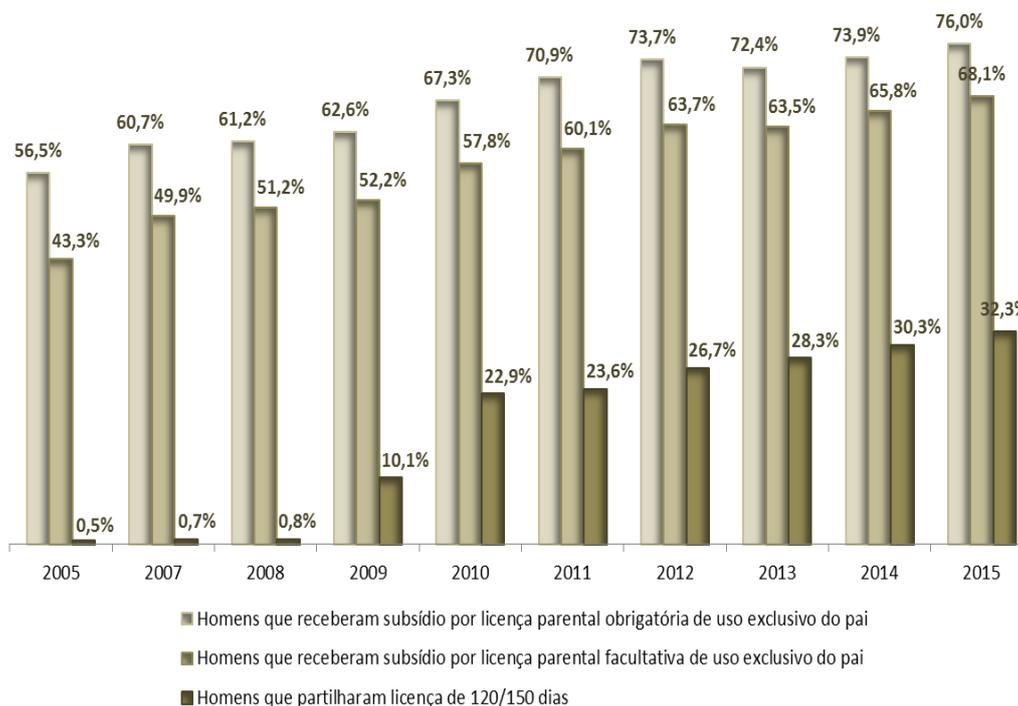
Nota: Um beneficiário pode ter lançamento por mais de uma das situações anteriores, estando uma vez contabilizado em cada uma dessas situações

*Esta medida apenas existe desde 2008; o mesmo beneficiário pode ter tido processamento em mais de um benefício, pelo que tal constrangimento deverá ser tido em conta na utilização e análise dos dados.

** Fonte: Instituto de Registos e Notariados

O quadro acima apresenta um resumo da evolução nos últimos anos do uso das licenças parentais, verificando-se, no geral, uma utilização crescente das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha entre mãe e pai. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005 para 32,3% em 2015²¹.

Gráfico 31 – Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2015 – (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos pelo Instituto de Informática, IP

²¹ Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos de Nados-Vivos apurados pelo INE.

5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

O Código do Trabalho (CT) prevê que os trabalhadores e trabalhadoras possam constituir, nomeadamente, associações sindicais, representantes das pessoas trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, comissões de trabalhadores/as e subcomissões de trabalhadores/as, nos termos previstos no artigo 404.º.

5.1. Associações sindicais

No que se refere às associações sindicais, os trabalhadores e as trabalhadoras têm o direito de constituir estruturas de representação coletiva a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais. As associações sindicais abrangem:

- Sindicatos - associações permanentes de trabalhadores e trabalhadoras para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais;
- Federações - associações de sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras da mesma profissão ou do mesmo setor de atividade;
- Uniões - associações de sindicatos de base regional;
- Confederações - associações nacionais de sindicatos, federações e uniões.

Relativamente à direção das associações sindicais, a DGERT promove a publicação da identidade dos seus membros no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), conforme previsto no n.º 1 do artigo 454.º do CT.

A tabela que se segue apresenta a distribuição dos membros eleitos para as direções das diversas associações sindicais, que se circunscreve a sindicatos, federações, uniões e confederações. Verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções das associações sindicais.

Tabela 12 - Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2015, por sexo

	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	868	71%	357	29%	1225	76	55%	63	45%	139	944	69%	420	31%	1364
Federação	50	94%	3	6%	53	5	100%	0	0%	5	55	95%	3	5%	58
União	39	64%	22	36%	61	9	64%	5	36%	14	48	64%	27	36%	75
Confederação	8	53%	7	47%	15	0	-	0	-	0	8	53%	7	47%	15
Total	965	71%	389	29%	1354	90	57%	68	43%	158	1055	70%	457	30%	1512

Fonte: DGERT

5.2. Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho

Quanto aos/às representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, constituídos/as para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses cujas regras relativas à eleição constam dos artigos 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, a DGERT regista o resultado da eleição e procede à sua publicação no BTE (n.º 2 do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009).

Os dados relativos a representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, distribuídos/as por sexo, entre os anos de 2005 a 2015, demonstram que o número de homens eleitos para estas funções é superior ao número de mulheres eleitas para as mesmas funções.

Tabela 13 - Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, publicados em 2015, por sexo

Anos	Convocatórias publicadas *	Eleições		Efetivos						Suplentes						Efetivos + suplentes					
		N.º de empresas	Votantes	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	%
2005	45	32	3984	65	77%	19	23%	84	100%	33	77%	10	23%	43	100%	98	77%	29	23%	127	100%
2006	82	64	8285	185	88%	26	12%	211	100%	93	84%	18	16%	111	100%	278	86%	44	14%	322	100%
2007	83	70	8569	158	75%	52	25%	210	100%	116	65%	63	35%	179	100%	274	70%	115	30%	389	100%
2008	96	75	8719	192	77%	57	23%	249	100%	119	77%	35	23%	154	100%	311	77%	92	23%	403	100%
2009	101	83	19761	204	82%	46	18%	250	100%	136	78%	38	22%	174	100%	340	80%	84	20%	424	100%
2010	101	101	12046	213	66%	109	34%	322	100%	187	68%	88	32%	275	100%	400	67%	197	33%	597	100%
2011	228	155	15595	329	77%	99	23%	428	100%	281	75%	93	25%	374	100%	610	76%	192	24%	802	100%
2012	125	121	6891	527	78%	152	22%	679	100%	231	78%	65	22%	296	100%	758	78%	217	22%	975	100%
2013	124	92	14315	207	75%	68	25%	275	100%	178	76%	56	24%	234	100%	385	76%	124	24%	509	100%
2014	111	105	14477	242	77%	73	23%	315	100%	188	69%	83	31%	271	100%	430	73%	156	27%	586	100%
2015	174	121	12609	310	81%	74	19%	384	100%	258	75%	88	25%	346	100%	568	78%	162	22%	730	100%
Total	1270	1019	125251	2632	78%	775	22%	3407	100%	1820	75%	637	25%	2457	100%	4452	76%	1412	24%	5864	100%

Fonte: DGERT

* As convocatórias das eleições são publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro).

5.3. Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

Por último, refira-se ainda as comissões de trabalhadores e trabalhadoras criadas em cada empresa para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição da República Portuguesa e na lei, conforme resulta do n.º 1 do artigo 415.º do CT. Os trabalhadores e as trabalhadoras podem ainda criar:

- Subcomissões de trabalhadores/as em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos (n.º 2 do artigo 415.º do CT);
- Comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de atividades das comissões de trabalhadores/as constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o exercício de outros direitos previstos na lei e no Código de Trabalho (n.º 4 do artigo 415.º do CT).

A DGERT regista a eleição de membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões de trabalhadores/as e comissões coordenadoras e publica a sua composição no BTE, nos termos previstos nas alíneas b) e d) do n.º 6 do artigo 438.º do CT.

Em 2015, verificou-se nos membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras uma hegemonia dos homens no exercício deste tipo de funções, tal como se pode confirmar na tabela seguinte.

Tabela 14 - Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2015, por sexo

	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	282	81%	65	19%	347	163	77%	50	23%	213	445	79%	115	21%	560
Subcomissões de Trabalhadores/as	113	94%	7	6%	120	67	93%	5	7%	72	180	94%	12	6%	192
Total	395	85%	72	15%	467	230	81%	55	19%	285	625	83%	127	17%	752

Fonte: DGERT

6. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2015 estiveram diferentes organismos sob tutela do Ministério da Solidariedade Emprego e Segurança Social e da Presidência do Conselho de Ministros com competências específicas na matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, designadamente: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP I.P.) e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

6.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego²² (CITE) é o mecanismo de igualdade português exclusivamente vocacionado para 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 nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2015, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, e a partir de novembro do mesmo ano, a CITE funciona na dependência do membro do Governo responsável pelo Trabalho, Emprego e Segurança Social em articulação com o membro do governo responsável pela área da igualdade (MTSSS, Ministro Adjunto e Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade).

A CITE foi, durante o ano de 2015, dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice – presidente a partir de 13 de julho do mesmo ano.

²² Criada em 1979, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro.

As atribuições, composição, deliberações, recursos humanos e financeiros e funcionamento encontram-se atualmente previstos no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprovou a lei orgânica da CITE.

O referido diploma prossegue as atribuições, anteriormente conferidas pelo Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, necessárias à concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego, clarificadas aquando da transposição da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro.

A atual orgânica mantém a atribuição de personalidade jurídica à CITE e, em consequência, a capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e na formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade. São ainda garantidas as atribuições da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Para o cumprimento da sua missão, a CITE, embora não disponha de um mapa de pessoal próprio, conta com um conjunto de pessoas, na sua grande maioria provenientes do quadro do IEFP, I.P., em situação de mobilidade ou cedência.

Dada a falta de pessoal especializado na área da igualdade de género nos quadros da Administração Pública, a CITE teve ainda necessidade de recorrer à contratação de quatro prestações de serviços, incluídas na contagem presente na tabela seguinte.

Tabela 15 – Recursos humanos da CITE em 2015, por sexo

	Dirigente	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Total
Homens	1	3	1	1	6
Mulheres	1	14	2	2	19
Total	2	17	3	3	25

Fonte: CITE

Nota: Durante o ano de 2015 o Vice-Presidente iniciou funções a 13/07/2015, uma Técnica Administrativa iniciou funções a 27/11/2015 substituindo uma trabalhadora que saiu no dia anterior, em cedência, uma Técnica Superior

saiu a 31/08/2015, em mobilidade, tendo dado entrada ao serviço outra Técnica Superior a 01/12/15. Uma Escrivã Auxiliar saiu a 30/11/2015.

Ao nível financeiro, as receitas do Orçamento CITE são disponibilizadas pelo IEFP, IP provenientes do Orçamento de Estado (OE) especialmente para esse efeito (Atividade: 210 – Saúde, Higiene, Segurança e Direito no Trabalho).

A CITE solicita, faseadamente, ao IEFP, IP, a transferência para o Tesouro do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas e tendo em conta que o total não poderá ser superior ao disponibilizado.

Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE não tem um manual próprio, seguindo os procedimentos dos manuais do IEFP, IP, e da respetiva Secretaria-Geral do Ministério da tutela (MSESS/MTSSS).

Tabela 16 - Recursos financeiros da CITE – 2015

Orçamento (milhares de €)	Estimado	Realizado	Desvio
FF 129 (Funcionamento)	334.986,00	265.592,06	-69.393,94
FF 242 (Fundo Social Europeu - PO Potencial Humano)	14.433,00	0	-14433
FF 245 (Fundo Social Europeu - Assistência Técnica)	33.537,00	0	-33537
FF 280 (Financiamento da UE - Outras)	605.195,00	310.812,19	-294382,81

Fonte: CITE

6.1.1. SÍTIO ELETRÓNICO NA INTERNET

A CITE tem à disposição dos cidadãos e das cidadãs um sítio eletrónico na Internet, em www.cite.gov.pt com uma vasta gama de informação relativa à igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional.

Para além da apresentação da Comissão, os/as utilizadores/as do sítio eletrónico podem encontrar informação tão diversa como: perguntas frequentes relacionadas com a sua missão; legislação nacional e internacional relativa à temática objeto da sua missão da Comissão: os direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade de género; como redigir ofertas de emprego e de formação profissional sem enviesamento de género, e todas as publicações da CITE em PDF, entre outras.

Ao longo do ano de 2015, foram realizadas 270 atualizações de conteúdos. As atualizações referiram-se a: destaques com imagens associadas; partilhas no *Facebook*; materiais gráficos interativos; introdução de vídeos; tratamento e inserção da legislação nacional e comunitária; tratamento e inserção da jurisprudência comunitária; instrumentos comunitários e nacionais; pareceres; publicações em formato PDF e ligações.

6.1.2. ATIVIDADE DE GESTÃO E COORDENAÇÃO

COORDENAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DA CITE E DAS SUAS ATRIBUIÇÕES NOS E ATRAVÉS DOS MÉDIA E REDES SOCIAIS

Divulgação de artigos de opinião da responsabilidade da CITE na imprensa escrita ou rádio

A CITE, sempre que possível, e no âmbito da sua missão e atribuições, tem mantido colunas de opinião, embora tendo em conta as restrições financeiras e orçamentais. Estes textos foram publicados em revistas cuja temática se enquadra na atividade da Comissão e nas quais os/as leitores/as são considerados como públicos-alvo estratégicos.

Participação em programas televisivos

A 17 de setembro de 2015 na Económico TV, divulgando a campanha nacional para a promoção das mulheres nos conselhos de administração das empresas.

Promoção de contactos com os *media*

Os eventos organizados pela CITE, isoladamente ou em parceria, são sistematicamente acompanhados de ações junto dos média, através de convite e notas de imprensa, bem como *press release*. Esta iniciativa conduz, muitas vezes, a uma publicitação mais alargada ou especializada, quer do evento, quer da própria CITE.

Os indicadores de Igualdade produzidos anualmente, bem como os periodicamente fornecidos às tutelas, são, também, alvo de tratamento jornalístico, desde que se tornam públicos.

Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

No ano de 2015, a CITE publicou diversos materiais publicitários. O valor total das ações informativas e publicitárias gasto foi de 63.716,69 €.

Coordenação da divulgação da CITE no Facebook

A gestão e coordenação da informação contida no *Facebook* da CITE foram asseguradas pela presidência em colaboração com as áreas de atividade da Comissão e consistiram na inserção de conteúdos informativos e de eventos considerados relevantes.

Análise da imprensa diária escrita e televisiva

Diariamente foram lidos e analisados os jornais portugueses, bem como alguma imprensa estrangeira. À leitura e análise sucedem-se atividades de seleção, recorte e arquivo temático do material jornalístico considerado relevante e pertinente para o organismo. O mesmo princípio presidiu nas pesquisas que também diariamente foram realizadas na internet à imprensa nacional e internacional, e ainda junto das revistas de maior referência, nacionais e estrangeiras. Foram analisados programas emitidos em cadeias televisivas que abordaram matérias com relevância para a CITE.

Construção de dossiês de imprensa temáticos

A sistematização dos recortes de imprensa pertinentes foi assegurada e organizada em dossiês temáticos.

Representações e sessões de divulgação do organismo

Ao longo do ano de 2015, a CITE esteve representada e participou em várias sessões de divulgação. As duas tabelas seguintes apresentam dados relativos à agenda nacional à agenda internacional.

Tabela 17 – Agenda nacional em 2015

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
8	Jan.	Grupo de Crianças e Jovens da Comissão Social da Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação e Sacavém e Prior Velho	Bombeiros Voluntários de Sacavém	Seminário	Vida Profissional e Vida Familiar - Como compatibilizar?
13	Jan.	IGEN - TaskForce	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho
15	Jan.	UGT	Lisboa	Reunião	Reunião no âmbito do "educar para a igualdade"
16	Jan.	IGEN	Baía do Tejo	Reunião	Reunião Plenária IGEN
20	Jan.	AR	AR	Audição parlamentar	Audição parlamentar - apresentação do relatório da Lei 10
22	Jan.	RSOPT	Lisboa	Reunião	RSOPT - abertura
27	Jan.	EEAGRANTS	Lisboa	Reunião	Assédio sexual
27	Jan.	Comité consultivo do projeto "Igualdade nas empresas"	Lisboa	Reunião	
29	Jan.	IGEN	Lisboa	Reunião/ almoço	Presidente da L'Oreal no âmbito do IGEN
4	Fev.	IGEN - TaskForce	Lisboa	Reunião	IGEN
10	Fev.	AR	Lisboa	Apresentação pública	Apresentação pública de propostas "trabalho digno todos/as"
12	Fev.	Águas de Portugal	Lisboa	Reunião	
20	Fev.	UGT	Lisboa	Seminário/ Formação	Abertura - Negociação Coletiva, Conciliação e Igualdade de Género
20 e 21	Fev.	UGT	Lisboa	Ação de formação	Negociação Coletiva, Conciliação e Igualdade de Género
4	Mar.	Atmosfera M, CITE	Lisboa	Tertúlia	A Igualdade Salarial
4	Mar.	Mercer	Lisboa	Conferência	Conferência sobre Igualdade de Género - When Women Thrive, Businesses Thrive
4	Mar.	Mercer	Lisboa	Conferência	Conferência sobre Igualdade de Género - When Women Thrive, Businesses Thrive

5	Mar.	CIG / SEAPI	Palácio de S. Bento - Lisboa	Evento	Dia Internacional das Mulheres - Pequim + 20: uma agenda em aberto
6	Mar.	ISCTE	Lisboa	Conferência	Quotas de Género em Portugal - da esfera política para a esfera económica?
6	Mar.	Partido Socialista	CES - Coimbra	Debate	Diferenças salariais entre trabalhadores e trabalhadoras. Que boas práticas?
7	Mar.	Medical Media, Mamãs e Bebés Publicações, Lda.	Hospital da Luz - Lisboa	Workshop	Para Futuros Pais Direitos e Deveres na Parentalidade
10	Mar.	AR	Lisboa	Conferência	Cidadania e Igualdade
10	Mar.	Câmara Municipal de Cascais - Millenium Youth Project	Biblioteca Municipal - S. Domingos de Rana	Ação de sensibilização	ODM 3 - Promover a Igualdade de Género e o empoderamento das mulheres
10	Mar.	PWC	Lisboa	Lançamento de estudo	"Mulheres em Portugal: onde estamos e para onde queremos ir"
12	Mar.	Cooperativa SEIS + Escola Superior de Ciências Empresariais - ESCE/IPS	ESCE - Setúbal	Colóquio	A (des)igualdade no trabalho e no emprego
12	Mar.	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de coordenação c/ organismos do MSESS/MTSS (área internacional e Cooperação
13	Mar.	Câmara Municipal de Almeirim	Almeirim	Ação de sensibilização	1º Encontro em Igualdade de Género - Boas práticas no trabalho e no emprego
18	Mar.	Atmosfera M, Montepio/RSO PT - GT IG	Lisboa	Tertúlia	O papel das empresas na promoção da igualdade
18	Mar.	ACT/CITE	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho entre a presidente da CITE e inspetor-geral do trabalho no âmbito da campanha para a promoção da IG
20	Mar.	DGERT	Cascais	Conferência	Contributos para a melhoria das condições de trabalho
23	Mar.	Questão de Igualdade	Odivelas	Ação de sensibilização	Sensibilização para dirigentes de organizações de economia social e solidária
24	Mar.	CMI	Lisboa	Reunião	Grupo da conciliação entre a vida profissional,

					peçoal e familiar
24	Mar.	UMAR	Lisboa	Seminário	Convenção de Istanbul e a prevenção e combate ao assédio sexual
31	Mar.	UGT	Lisboa	Seminário	Questões de género na saúde e na segurança no trabalho
7	Abr.	ACT	Lisboa	Seminário	Campanha Nacional contra o trabalho não declarado
13	Abr.	IGEN	CTT - Lisboa	Reunião	Reunião Plenária IGEN
16	Abr.	Revista visão	Lisboa	Entrevista	Entrevista revista visão
16	Abr.	RSO PT	Oliveira de Azeméis	Convenção	7ª Convenção anual da RSO PT
20	Abr.	PWN	Lisboa	Pequeno-almoço/reunião	Pequeno-almoço/reunião
22	Abr.	Questão de Igualdade	ESTREMOZ	Workshop	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
23	Abr.	Projeto EEAGRANTS	Lisboa	Reunião	Projeto EEAGRANTS
24	Abr.	CEJ/OIT	Lisboa	Seminário	Seminário "Trabalho Digno, Trabalho no Domicílio e Mobilidade Geográfica
27	Abr.	Politécnico de Leiria	Leiria	Aula aberta	Igualdade e não discriminação no trabalho.
11 e 12	Mai.	APEM	Coimbra - Universidade de Coimbra	Congresso	COLÓQUIO- POLÍTICAS MUNICIPAIS DE IGUALDADE DE GÉNERO
9	Mai.	Mamãs e Bebés	Lisboa	Conferência	Direitos e Deveres na Parentalidade
9	Mai.	Comunidade Adoro Ser Mulher	Porto	<i>Business Cocktail</i>	<i>Business Cocktail Dinatoire Networking</i>
16	Mai.	Provedor da Ética Empresarial e do Trabalhador Temporário	ISCAD - Lisboa	Seminário	7.º Relatório do Provedor da Ética Empresarial e do Trabalhador Temporário
21	Mai.	CIEG	Lisboa/ISCSP	Com. de aniversário	Convite para a Sessão de Abertura do evento comemorativo do III Aniversário do CIEG
1	Jun.	Casa da Moeda	Lisboa	Com.	Dia para a IG na INCM
18	Jun.	Coordenação das relações internacionais e cooperação do MESS/MTSS	GEP	Reunião	Reunião de coordenação das relações internacionais e cooperação do

					MSESS/MTSSS
19	Jun.	Trabalhadores/as Sociais-democratas	Porto	Ação de sensibilização	Empreendedorismo no feminino - Conciliação e Parentalidade
23	Jun.	IGEN	Leixões - APDL	Reunião	Reunião Plenária IGEN
2	Jul.	Questão de Igualdade	Faro	<i>Workshop</i>	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
2	Jul.	Universidade de Aveiro	Aveiro	Conferência	International Forum Gentour 2015
6	Jul.	Questão de Igualdade	Porto	<i>Workshop</i>	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
10	Jul.	IBM	Lisboa	Sessão de encerr.	EX.I.T.E
13	Jul.	CMI	Lisboa	Reunião	Reunião do Conselho Municipal para a Igualdade
15	Set.	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - Unidade Nacional de Gestão	Lisboa	<i>Workshop</i>	Projetos EEA Grants - Comunicar Resultados
6	Out.	Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia	Vila Nova de Gaia	Ação de sensibilização	Semana Europeia para o Aleitamento Materno - Amamentação
12	Out.	CMI	Lisboa	Reunião	Reunião do Conselho Municipal para a Igualdade
16	Out.	Questão de Igualdade	Tondela	<i>Workshop</i>	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
23	Out.	Questão de Igualdade	Odivelas	<i>Workshop</i>	A promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas
24	Out.	<i>Blog Maria Capaz</i>	Cascais	Ação de sensibilização	Conciliação e Parentalidade
29	Out.	MSESS/MTSSS	Lisboa	Encontro temático	Como melhorar a comunicação interna no MSESS/MTSSS
17	Nov.	Faculdade de Direito da UL - Instituto do Direito do trabalho	Lisboa	Ação de sensibilização	Aula sobre igualdade e não discriminação
25	Nov.	Câmara Municipal de Santarém	Santarém	<i>Workshop</i>	Dimensão da Igualdade de Género no Município de Santarém
27	Nov.	SEIES	Setúbal	Conferência	Caminhos Partilhados em (des)Igualdade
30	Nov.	Ministério da Defesa Nacional	Lisboa	Ação de sensibilização	Igualdade de Género e conciliação no trabalho, vida familiar e pessoal

14	Dez.	Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens	Lisboa - CITE	Ação de sensibilização	Visita CITE - Projeto "Empoderar: do sonho à Ação"
----	------	---	---------------	------------------------	--

Fonte: CITE

Tabela 18 – Agenda Internacional em 2015

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
6	Fev.	Arborus	Paris	Reunião	Comité Consultivo
16-17	Fev.	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Reunião	Preparação do contrato de projeto
23	Mar.	EQUINET	Bruxelas	Conferência	Taking Action for Gender Equality
21	Mai.	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho ordinária
28	Mai.	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Grupo de Trabalho: Gender Equality
1	Jun.	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Grupo de Trabalho: Evaluation Lab
1-2	Jul.	EQUINET	Tallin	Seminário	Work-Life Balance and Pregnancy Related Discrimination
14-15	Set.	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Reunião	Reunião de Parceria
16	Set.	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Reunião	Reunião Steering Committee
16	Set.	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Conferência	Opening Conference EU Funded Twinning Project "Support to the Implementation for the Gender Equality"
9	Out.	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Equinet Annual General Meeting (AGM) European Network - EQUINET

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
28	Out.	ONU CEDAW	Genebra	Defesa 8º e 9º Relatórios – Delegação Portuguesa	Convenção Contra todas as formas de Discriminação contra as Mulheres
17	Nov.	EQUINET	Berlim	Reunião	Grupo de Trabalho: Gender Equality

Fonte: CITE

6.1.3. ATIVIDADE JURÍDICA

VER AINDA O CAPÍTULO 7 (CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

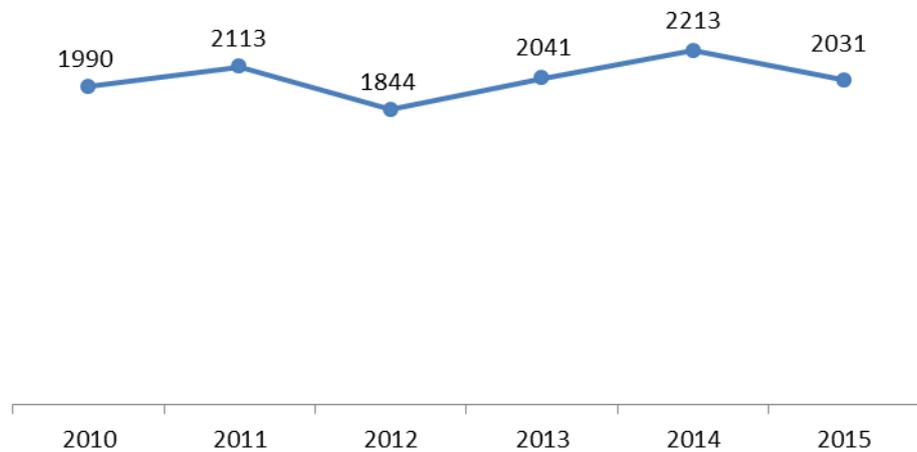
Atendimento Presencial e Linha Verde

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

Durante o ano de 2015, a equipa jurídica atendeu 2031 utentes através da Linha Verde, disponível em dias úteis em horário disponível no sítio eletrónico da Comissão.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita ou um pedido de informação via *e-mail* ou postal ou, ainda, solicitar marcação para atendimento presencial por jurista.

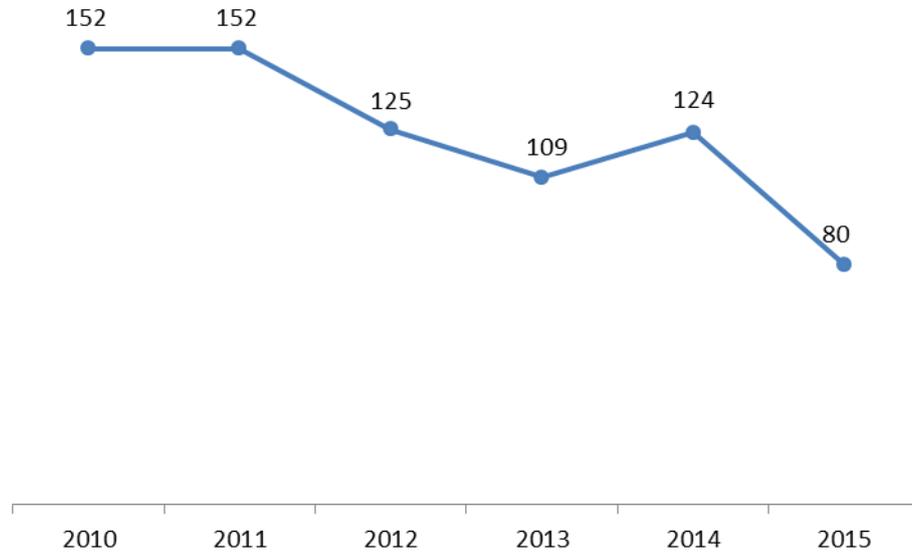
Gráfico 32 – Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2010 a 2015



Fonte: CITE

Relativamente aos atendimentos presenciais, no ano de 2015, foram efetuados 80 atendimentos pela equipa de juristas da CITE. A diminuição do número de atendimentos prende-se com o facto de ter havido, em 2015, uma concentração do atendimento presencial num único período semanal. Foi estabelecida uma metodologia de triagem prévia pelo/a jurista no que respeita ao atendimento de modo a avaliar se a resposta à questão do/a utente poderia ser satisfeita telefonicamente ou por *e-mail* evitando deste modo a deslocação do/a utente à CITE. Assim, o atendimento presencial, realizado por marcação prévia, acaba por ser reservado para a situações cujo grau de complexidade requerem tal metodologia e de acordo com a opção manifestada pelo/a utente. Esta opção veio revelar-se positiva junto dos/as utentes, já que permitiu ver as suas pretensões satisfeitas economizando uma deslocação ao serviço.

Gráfico 33 – Atendimentos presenciais – 2010 a 2015



Fonte: CITE

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente a resposta a um questionário que serve de base para a obtenção do perfil do/a utente. Analisando o total de questionários respondidos, a caracterização predominante é a seguinte:

- Do sexo feminino
- Idade compreendida entre os 29-39 anos
- Licenciado/a
- Da região de Lisboa

Os quadros que de seguida se apresentam mostram os resultados obtidos em todas as variáveis presentes no questionário.

Tabela 19 – Caracterização dos/as utentes da CITE

	Homens	Mulheres	Pessoa Coletiva	Sem dados	Total
Absol.	267	1.498	129	217	2111
%	12,6%	71%	6,1%	10,3%	100%

Fonte: CITE

Tabela 20 – Caracterização dos/as utentes em função do sexo e da idade

	18-28		29-39		40-50		51 e mais		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Homens	9	6,0%	159	15,1%	43	19,6%	8	22,9%	219	15,0%
Mulheres	142	94,0%	894	84,9%	176	80,4%	27	77,1%	1239	85,0%
Total	151	10,4%	1053	72,2%	219	15,0%	35	2,4%	1458	100,0%

Fonte: CITE

Tabela 21 – Distribuição geográfica dos/as utentes da CITE, por género e por distrito

Homens			Mulheres		
	Absoluto	%		Absoluto	%
Continente			Continente		
Braga	5	7,1%	Braga	7	2,40%
Bragança	2	2,9%	Bragança	1	0,30%
Porto	2	2,9%	Porto	68	23,10%
Viana do Castelo	0	0,0%	Viana do Castelo	4	1,40%
Vila Real	1	1,4%	Vila Real	5	1,70%
Aveiro	1	1,4%	Aveiro	8	2,70%
Coimbra	7	10,0%	Coimbra	20	7%
Guarda	0	0,0%	Guarda	5	1,70%
Leiria	1	1,4%	Leiria	10	3,40%
Viseu	1	1,4%	Viseu	1	0,30%
Castelo Branco	0	0,0%	Castelo Branco	1	0,30%
Santarém	3	4,3%	Santarém	16	5,4%
Lisboa	35	50,0%	Lisboa	108	36,7%
Setúbal	5	7,1%	Setúbal	26	8,90%
Beja	1	1,4%	Beja	2	0,70%
Évora	1	1,4%	Évora	1	0,30%
Portalegre	0	0,0%	Portalegre	1	0,30%
Faro	3	4,3%	Faro	5	1,70%
Ilhas			Ilhas		
Açores	2	2,9%	Açores	2	0,70%
Madeira	0	0,0%	Madeira	2	0,70%
			Suíça	2	0,70%
Total	70	100%	Total	295	100%

Fonte: CITE

Tabela 22 – Assunto que deu origem ao contacto com a CITE

Assunto que motivou contacto com CITE	Homens		Mulheres	
	Nº	%	Nº	%
Alimentação/ Amamentação	8	8,30%	64	13,33%
licença de maternidade	6	6,20%	22	5,58%
licença de parentalidade	4	4,10%	1	0,21%
licença parental e licença parental complementar	15	15,50%	18	3,75%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	18	18,60%	66	13,75%
Flexibilidade de Horário	28	28,90%	124	25,83%
Horário a Tempo Parcial	3	3,40%	5	1,04%
Despedimento/ Proteção no desemprego	4	4,10%	65	13,54%
Sub- Total	86	89%	365	77%
Outros (com especificação)	9	9%	45	9%
Falta para assistência a menores/ filhos/as e à família	3	3,40%	10	2,08%
Falta para apoio a ascendentes	0	0,00%	1	0,21%
Direito a férias, horas extraord. e pagam. subsídio férias	0	0,00%	3	0,63%
Meia-jornada, Jornada contínua, Teletrabalho	3	3,40%	6	1,25%
Dispensa para consulta pré-natal e retribuição	0	0,00%	1	0,21%
Dispensa de trabalho nocturno	0	0,00%	1	0,21%
Horário por turnos	1	1,00%	1	0,21%
Discriminação acesso emprego/ Eventual discrim.	1	1,00%	0	0,00%
licença por interrupção da gravidez	0	0,00%	1	0,21%
Procriação medicamente assistida	0	0,00%	1	0,21%
licença sem vencimento	0	0,00%	1	0,21%
Gravidez de risco	0	0,00%	2	0,42%
licença por adopção e gozo de férias	0	0,00%	2	0,42%
Assédio e assédio moral	0	0,00%	3	0,63%
Pagamento retribuição durante licença	1	1,00%	0	0,00%
licença parental mãe trabalhadora por conta própria	0	0,0%	1	0,21%
Não renovação contrato a termo certo	0	0,0%	6	1,25%
Contrato de trabalho	0	0,0%	1	0,21%
Subsídios	0	0,0%	2	0,42%
Outros (sem especificação)	2	2,0%	73	14,0%
TOTAL	97	100%	480	100%

Fonte: CITE

Tabela 23 – Origem da informação em relação à CITE

	Homens		Mulheres		Total	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Internet	24	92%	144	90%	168	90,30%
Pessoal	2	8%	14	8,80%	16	8,62%
Folhetos/publicidade	0	0	1	0,50%	1	0,54%
Anúncios	0	0	1	0,50%	1	0,54%
Total	26	100%	160	100%	186	100%

Fonte: CITE

Tabela 24 – Caracterização dos/as utentes em função do sexo e dos anos de escolaridade

	Homens		Mulheres		Total	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
1º E 2º CEB	3	4%	5	1%	8	2%
3º CEB	9	12%	21	5%	30	6%
Ensino Secundário	21	28%	110	27%	131	27%
Bacharelato e mais	43	57%	271	67%	314	65%
Total	76	100%	407	100%	483	100%

Fonte: CITE

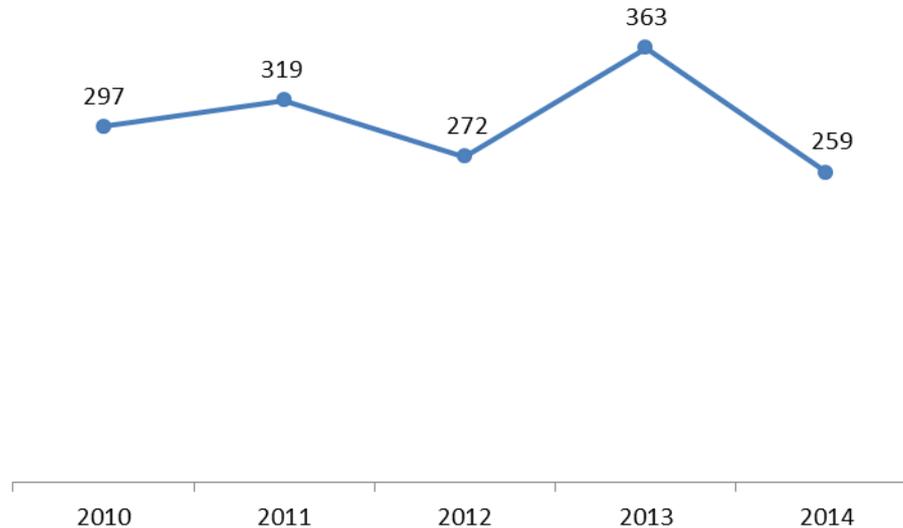
Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

A CITE tem respondido a consultas que lhe são dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

No ano de 2015 foi alterada a metodologia para apuramento das respostas dadas pela equipa de juristas da CITE, tendo as respostas a questões técnicas colocadas via e-mail e postal passado a ser da responsabilidade exclusiva da área jurídica.

Em 2015, foram contabilizadas 1251 respostas a questões técnico-jurídicas no âmbito das competências da Comissão.

Gráfico 34 – Respostas da equipa de juristas a questões técnico-jurídicas – 2010 a 2014



Fonte: CITE

Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A equipa de juristas colaborou, como habitualmente, na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis no sítio eletrónico da Comissão; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade, e ainda noutros contributos de assessoria à presidência. Foram ainda alocados recursos humanos desta área em ações de sensibilização, *workshops* e formação em estreita ligação com a equipa da área dos projetos e formação.

6.1.4. ATIVIDADE DE PROJETOS E DE FORMAÇÃO

A par da sua atividade jurídica, a CITE, durante o ano de 2015, deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão mantendo-se, assim, fiel a uma linha de atuação que vem desenvolvendo e que pretende criar consciência individual e coletiva, bem como um ambiente social favorável à concretização da igualdade.

ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DO “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE” (PIQ) EM PARCERIA COM A CIG – 11.ª EDIÇÃO

O PIQ tem por objeto o reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, pela adoção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras, na promoção de práticas que visem a prevenção e no combate à violência doméstica e de género, com vista a corrigir situações de desigualdade.

O referido Prémio, lançado pela primeira vez no ano 2000, concorre atualmente para o cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 e do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, sendo a sua atribuição, desde 2009, da competência conjunta da CIG e da CITE.

Com vista à atribuição do PIQ – a abertura da 11.ª Edição ocorreu em 31 de julho de 2014.

Em 2015, desenvolveram-se as seguintes atividades:

- Envio de ata da 1.ª reunião da Comissão de Avaliação (CA), a todos os membros, acompanhada de documentação relacionada com as organizações candidatas ao prémio bem como reserva de agenda para a segunda reunião que teve lugar em 9 de março de 2015.

- Convocatória e respetiva organização da 2.ª reunião da CA, acompanhada do relatório final elaborado pela equipa técnica.
- Aprovação do relatório com as seguintes atribuições: galardão Menção Honrosa a três entidades que se destacaram na implementação de boas práticas na área da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e de práticas empresariais de prevenção e combate à violência doméstica e de género: na categoria do setor público, a GEBALIS – Gestão do Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa, E.M., S.A.; na categoria do setor privado, a AUCHAN Portugal Hipermercados, S.A.; e na categoria do setor economia social, a Associação DIANOVA Portugal.
- Cerimónia de entrega do Prémio Igualdade é Qualidade – 11.ª Edição, em 15 de junho de 2015, no Pequeno Auditório da Culturgest, em Lisboa.

PROMOÇÃO DE ESTUDOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E APOIO A PUBLICAÇÕES NESTE ÂMBITO

Promoção e desenvolvimento do projeto Men’s Roles in a Gender Equality Perspective (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS – Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance). Este projeto integra um parceiro nacional e dois parceiros associados estrangeiros, um norueguês e um espanhol

Teve início em fevereiro de 2014 o projeto Men’s Roles in a Gender Equality Perspective, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

O projeto tem como objetivo a elaboração de um “livro banco” sobre o papel dos homens na igualdade de género em Portugal, o qual constituirá uma base para o debate público, a disseminação e a sensibilização sobre o tema.

O referido projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto, promovido pela CITE em parceria com o ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, conta com 2 parceiros associados, a UAM – Universidade Autónoma de Madrid e a NTNU – Norwegian University of Science and Technology.

Em 2015 foi proposto e aprovado pelo operador de Programa o prolongamento do projeto até ao final de outubro de 2016. Assim, o projeto tem a duração de 33 meses.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2015 deu-se continuidade ao trabalho de investigação e realizaram-se as seguintes atividades:

- Revisão dos desenvolvimentos das políticas nacionais de igualdade de género, com especial foco nos homens e nos papéis masculinos;
- Análise dos pedidos de informação e queixas apresentadas à CITE, por homens, relativamente ao exercício de direitos de parentalidade e conciliação trabalho-família;
- Análise de informação disponível sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género: ISSP Family and Gender Roles Survey, ESS, inquéritos aos Usos do Tempo e outras fontes de informação, nomeadamente os Inquéritos ao Emprego;
- Workshop internacional – MEN ROLES IN A GENDER EQUALITY PERSPECTIVE: NATIONAL AND CROSS-NATIONAL SECONDARY DATA ANALYSIS. O workshop, que decorreu a 19 de novembro, no ICS, em Lisboa, contou com a intervenção dos parceiros do projeto, bem como com a intervenção de vários/as peritos/as nacionais e internacionais. Participaram no Workshop cerca de 85 pessoas. Informação sobre o workshop encontra-se disponibilizada na página eletrónica do projeto http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_02.html;
- Publicação do Policy Brief I – Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género. Este Policy Brief está disponível online: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Policy_Brief_Homens_Iguald_Gen.pdf

Participação como parceira no projeto National Survey on Time Use by Men and Women (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance), promovido pelo CESIS

Em outubro de 2014 teve início o projeto National Survey on Time Use by Men and Women, promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE.

O projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O referido projeto tem como finalidade atualizar a informação sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado, que suporte a promoção da articulação da vida profissional, pessoal e familiar. Informação atualizada sobre esta temática permitirá sensibilizar para a necessidade de promover a distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, como instrumento para a igualdade de género, bem como formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, pessoal e familiar como instrumento para a igualdade de género.

Em 2015 foi concluída a construção do questionário para o inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres; foi realizado o trabalho de campo de inquérito por questionário, tendo sido inquiridas 10 000 pessoas; foi elaborado o guião de entrevistas aprofundadas relativas aos usos do tempo por homens e mulheres e iniciaram-se as entrevistas a 50 pessoas que, no decurso do inquérito por questionário, demonstraram interesse e disponibilidade.

Promoção e desenvolvimento do projeto Sexual and Moral Harassment in the Workplace (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance). Este projeto integra vários parceiros nacionais e um parceiro Norueguês

Teve início em janeiro de 2014 o projeto Sexual and Moral Harassment in the Workplace, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

O projeto tem como objetivos a realização de um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho e a troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Assim, o projeto previu a realização de um inquérito nacional ao assédio no mercado de trabalho, abrangendo o assédio sexual e moral em homens e mulheres, numa amostra a nível nacional, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho, e visitas de estudo e workshops para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

O projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O referido projeto, de carácter transnacional, foi promovido pela CITE e contou com os seguintes parceiros: KS (Parceiro social norueguês), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); Ordem dos Advogados (OA); Centro de Estudos Judiciários (CEJ); Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas (ISCSP) – CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Câmara Municipal de Lisboa (CML) e uma média empresa da área do marketing, a empresa GRAFE.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2015 realizaram-se as seguintes atividades:

- Deu-se continuidade ao trabalho de investigação sobre assédio sexual e moral no local de trabalho;
- Concluiu-se o trabalho de campo do inquérito nacional ao assédio, a 1800 pessoas em idade ativa;
- Deu-se continuidade à troca de experiências entre Portugal e a Noruega, tendo os parceiros noruegueses do projeto realizado uma visita de estudo a Lisboa e realizado 2 reuniões bilaterais de trabalho entre os parceiros nacionais e os parceiros noruegueses;
- Realizou-se a 3 de junho o Seminário Internacional Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, onde foram apresentados os resultados preliminares do inquérito nacional ao assédio no local de trabalho em Portugal. Este seminário contou com a intervenção

dos diversos parceiros do projeto, nacionais e noruegueses, tendo tido a participação de cerca de 70 pessoas. Informação sobre este workshop encontra-se disponibilizada na página online do projeto http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_001_02.html;

- Iniciou-se o trabalho de elaboração de um plano de formação e materiais de formação sobre assédio, sexual e moral, no local de trabalho.

Divulgação da ferramenta de Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora DSG

Na sequência da conclusão em 2014 do projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG”, financiado pelo POAT/FSE, no qual foram desenvolvidas duas ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas - Questionário de autorreflexão sobre igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas e Calculadora Disparidade Salarial de Género - que estão disponíveis no sítio eletrónico da CITE para livre utilização <http://calculadora.cite.pt/index.php/welcome/home>, foi editado o referencial Ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: Calculadora DSG.

O referencial tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos e, mais concretamente, gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes.

O referencial, para além de um enquadramento teórico das questões da desigualdade salarial entre mulheres e homens, apresenta as duas ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas, dando indicações sobre os seus objetivos, funcionamento e resultados gerados, através da exemplificação de quatro estudos de caso.

A utilização deste referencial e das ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas, constituem um incentivo à tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial nas empresas e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

PROMOÇÃO E PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO E CONCILIAÇÃO

Resposta a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade de género (Colóquios, Seminários, Workshops)

Durante o ano de 2015, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos e as técnicas da organização, mas também o vice-presidente e a presidente, principalmente em intervenções ligadas a legislação laboral e às políticas públicas.

As entidades que solicitaram as iniciativas foram empresas do setor privado e organizações da economia social; administração central e local do Estado, universidades e escolas secundárias.

Participação na 10.ª Edição da Semana da responsabilidade Social promovida pela APEE

A CITE participou, com a Associação Portuguesa de Ética Empresarial - (APEE), na 10.ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar entre 25 e 29 de maio no CIUL- Picoas Plaza, Lisboa.

A 10.ª edição dedicada ao tema: Sustentabilidade, Negócios e Confiança, lançou o debate sobre os desafios do futuro no mundo em rápida mudança, contribuindo para a reflexão e discussão do tema – “A igualdade de género: um contributo para a sustentabilidade e boa reputação das organizações”, numa coorganização APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial), CITE e CIG.

Dia Europeu e Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens

Em conformidade com a recomendação da Comissão Europeia, que assinala o dia europeu da igualdade salarial, a CITE assinalou em Portugal o dia Nacional da Igualdade Salarial que foi instituído em 2013.

A escolha do dia 6 de março de 2015 para assinalar, pela terceira vez em Portugal, o Dia Nacional da Igualdade Salarial não foi arbitrária, antes marca o número de dias extra que as mulheres teriam que trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam no ano anterior.

Para assinalar o dia e sensibilizar a opinião pública no sentido de inverter a persistência da diferença entre o que ganham as mulheres e o que ganham os homens, a CITE divulgou informação relativa às desigualdades salariais no seu sítio eletrónico da internet – www.cite.gov.pt, bem como nas redes sociais e junto dos média, divulgando ainda essa mesma informação aos principais agentes do mercado de trabalho; empresas e associações patronais dos principais setores económicos; parceiros sociais; grupos parlamentares da Assembleia da República; pontos focais da Administração Pública Central, Local e do Sector Empresarial do Estado; redes de parceria, e no sítio eletrónico do Governo.

Participação em iniciativas promovidas por organizações públicas ou privadas para assinalar o Dia Internacional da Mulher

A CITE deu resposta às solicitações consideradas estratégicas para a sua atividade, participando em diversos eventos de âmbito nacional.

Participação em Congressos e outras iniciativas promovidas pelas universidades e centros de estudos com os quais a CITE celebrou protocolos de parceria

A CITE participou, ao longo de 2015, em diversos seminários, conferências e iniciativas promovidas por universidades e centros de estudos, conforme consta da Tabela n.º 18. Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos, as técnicas e a Presidente da CITE.

DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS E PARTICIPAÇÃO EM REDES E PARCERIAS QUE PROMOVEM A RESPONSABILIDADE SOCIAL, A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

Participação nas reuniões da Comissão de Acompanhamento da RSO PT, na qualidade de membro promotor desta Rede

A REDE RSO PT é uma estrutura nacional, aberta, informal, multissetorial e multifuncional que agrupa entidades de referência do mundo empresarial, do Estado e da sociedade civil que promove a Responsabilidade Social das Organizações.

A atividade desenvolvida pela RSO PT, em 2015, resulta sobretudo das dinâmicas dos Grupos de Trabalho e de outras iniciativas organizadas pela REDE, nomeadamente de disseminação junto de outros públicos e noutros fóruns temáticos e foi centrada na divulgação da rede, da sua missão e ações que promove através do sítio eletrónico, do *facebook*, de *newsletter* e de workshops.

A CITE é membro fundador da Rede, membro da Comissão de Acompanhamento, membro dos Grupos de Trabalho da ISO 26000, da Educação/Formação e do Grupo Temático da Igualdade de Género, tendo participado nas quatro reuniões do *Steering Committee* realizadas durante 2015.

A CITE participou na 7.ª Convenção da RSOPT que teve como tema a “Responsabilidade social: crescimento inteligente com pessoas e as organizações”.

Participação nas reuniões da Rede de Responsabilidade Social do MSESS/MTSSS bem como nos trabalhos a desenvolver no seu âmbito

Para 2015 foi definido um plano de ações passíveis de realização no seu decurso, tendo sido criados Grupos Específicos com o objetivo de as dinamizar.

A CITE, para além de participar nas três reuniões plenárias da Rede MSESS/MTSSS realizadas no ano, integrou o Grupo de Trabalho “Direitos Humanos e Práticas Laborais” tendo participado nas seis reuniões que permitiram concluir um modelo a utilizar para a resolução de queixas no âmbito dos Direitos Humanos e definição do respetivo suporte a utilizar.

Participação no Grupo Temático da ISO 26000 da RSO PT

A participação da CITE centra-se nas questões ligadas aos direitos humanos, tendo colaborado em três reuniões plenárias e em seis reuniões temáticas no âmbito do Subgrupo de Trabalho “Direitos Humanos e Práticas Laborais”, que construiu a Brochura “Defenda a sua Organização do Tráfico de Seres Humanos”.

Coordenação e dinamização do Grupo Temático da Igualdade de Género da RSO PT

A CITE, como entidade coordenadora do Grupo de Trabalho Igualdade de Género da Rede RSO PT, coordenou os trabalhos do Grupo. As ações concretizadas foram as seguintes:

- Construção de um novo Questionário destinado a todas as Organizações membros da Rede com vista a identificar a sua situação em matéria de Igualdade de Género, práticas e incorporação dos seus princípios na sua missão, gestão e políticas.
- Participação em sete *workshops*, em diferentes zonas geográficas, realizados no âmbito do Projeto EQUO, promovido pela parceira e membro do GTIG, Q.I.-Questão de Igualdade, subordinados ao tema "A Promoção da Igualdade de Género-Boas Práticas" tiveram como objetivo divulgar a RSO PT, e o “Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género – uma metodologia”, e promover a reflexão e sensibilização em matéria de Igualdade de Género.

Participação no desenvolvimento do projeto da Universidade de Aveiro, “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo”

O Projeto “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo” teve início em 2012, sendo a CITE parceira. O projeto teve a duração de três anos, terminando em setembro de 2015. A CITE participou nos diversos momentos programados em candidatura.

No dia 2 de julho de 2015, a CITE participou na sessão de encerramento do Projeto, designado “Fórum Internacional Gentour'15”.

Participação no Projeto “Criar a Igualdade” promovido pela Questão de Igualdade, Associação para a Inovação Social – QI

A CITE, enquanto entidade coordenadora do Grupo de Trabalho da Igualdade de Género da RSO PT e no âmbito do protocolo estabelecido com a Questão de Igualdade, Associação para a Inovação Social e com a ACEESA (Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico) participou nos sete *workshops* referidos acima fornecendo ainda indicadores e informações em matéria de IG, no âmbito dos contributos assumidos pela CITE nos referidos protocolos.

Participação no Projeto “Bonum practices in gender aequalitas 2” promovido pela ACEESA, Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico

No âmbito dos compromissos estabelecidos entre a CITE e a ACEESA, a Comissão apoiou tecnicamente o Projeto “Bonum practices in gender aequalitas 2”, aprovado pela Secretaria Regional da Solidariedade Social, Governo dos Açores, tendo fornecido indicadores e informações em matéria de IG, de relevante interesse.

Participação na promoção da rede de empresas “iGEN - Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso Compromisso” e coordenação da *Task Force* do fórum

Em 2015, a coordenação do Fórum foi garantida por uma *task force* constituída por 9 empresas – Auchan Portugal, Baía do Tejo-SA, Banco Santander Totta, CTT - Correios de Portugal - SA, GEBALIS - Gestão do Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa - EM, MERCER - Portugal, Nestlé - Portugal, Portugal Telecom - PT Portugal SGPS SA, REN - Rede Elétrica Nacional - S.A. e pela CITE como entidade facilitadora/coordenadora.

Foram definidos os seguintes pilares estratégicos:

- Desigualdade salarial
- Ascensão de mulheres a posições de liderança
- Conciliação ente vida profissional e familiar e parentalidade
- Diálogo Social

Em 2015 foi elaborado o Relatório Anual de 2014.

Foi disponibilizada formação em igualdade de género, gestão de carreiras, recrutamento e diversidade de equipas, conciliação e partilha, liderança e linguagem inclusiva às empresas que o solicitaram, após cada uma identificar as suas necessidades de formação.

Durante o ano de 2015 a CITE participou em todas as reuniões plenárias, uma por trimestre, e nas onze reuniões da *Task force*.

Participação no projeto Promoção da igualdade de género nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas: do diagnóstico à ação” (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS)

A Convite da coordenação do Projeto “Promoção da igualdade de género nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas: do diagnóstico à ação”, a CITE integra o Comité Consultivo (CC) do mesmo.

Nessa qualidade, participou na reunião que teve lugar no início do projeto, em 27 de janeiro, tendo no decorrer do ano, contribuído com comentários técnicos sobre os produtos que lhe foram apresentados.

Participação no programa das Nações Unidas WEPs (Women’s Empowerment Principles) no âmbito do protocolo estabelecido com a APEE (UNGC-GCNP)

A CITE tem participado nas reuniões e ações promovidas pelo programa das Nações Unidas WEPs (Women’s Empowerment Principles), de acordo com os compromissos estabelecidos.

Participação no projeto promovido pela UGT Educar para a Igualdade (financiado pelo POPH)

O projeto “Educar para a Igualdade”, promovido pela UGT, do qual a CITE foi constituída entidade parceira, pretendeu promover o diálogo sobre a igualdade de género nas escolas, atenta à importância da Escola enquanto agente de mudança no processo da educação para igualdade tendo a avaliação das atividades sido concluída em janeiro de 2015.

Participação no Conselho Municipal para a Igualdade (CMI), da Câmara Municipal de Lisboa (CML)

O Conselho Municipal para a Igualdade (CMI) é uma estrutura consultiva do Município de Lisboa que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, legalmente constituídas, que desenvolvam atividade nas áreas de objeto do Conselho e com intervenção na área do referido Município. A CITE integra o Conselho Municipal para a Igualdade, tendo participado nas suas diversas atividades.

A CITE integrou o Grupo de Trabalho da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar criado no âmbito do CMI, tendo participado nas suas diversas reuniões de trabalho, e organizado e promovido um debate subordinado ao tema da Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, que foi transmitido *online* e contou com a participação de João Carlos Afonso- Presidente do Conselho Municipal para a Igualdade e com as oradoras Heloísa Perista, Maria do Céu da Cunha Rêgo e Sara Falcão Casaca, tendo sido comentadora Isabel Estrela da Associação Portuguesa de Mulheres Juristas.

Participação noutros projetos de iniciativa de parceiros sociais, universidades e outras entidades e organismos

Durante o ano de 2015, a CITE manteve várias iniciativas decorrentes de protocolos estabelecidos anteriormente com entidades, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal, a saber:

- EPWN – European Professional Women's Network
- UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta
- No ano de 2015 foram levadas a cabo iniciativas conjuntas no âmbito do Projeto Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção.
- MEDICAL MEDIA, Mamãs e Bebés Publicações, Lda
- ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico
- QI – Questão de Igualdade

- Em 2015, foi estabelecida a colaboração entre a CITE e a QI no âmbito de um protocolo para o desenvolvimento do projeto “Crescer + IGUAL”, tendo sido realizados três Workshops.
- Universidade Católica de Lisboa
- Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos
- No dia 26 de setembro teve lugar em Coimbra um seminário denominado “Igualdade Parental e Conciliação Trabalho-Família”, que contou com a participação da CITE
- Universidade Nova de Lisboa – Faculdade de Direito

PROMOÇÃO DE FORMAÇÃO QUALIFICADA E ESPECIALIZADA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A CITE dinamiza Workshops, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, tendo desenvolvido para o efeito 4 referenciais de formação, a saber:

- RFIG_1 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e *mainstreaming* nas organizações, destinado a dirigentes; técnicos e técnicas de RH; consultores e consultoras; juristas; jornalistas; ativos de empresas e entidades diversas; técnicos e técnicas do setor público e privado;
- RFIG_2 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego - O Direito como motor de mudança, destinado a juristas; dirigentes; gestores/as de RH; técnicos e técnicas de RH; ativos de empresas e entidades diversas;
- RFIG_3 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para negociação coletiva, destinado a negociadores e negociadoras coletivos/as e parceiros sociais em geral.
- RFIG_4 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para inspetores e inspetoras do trabalho.

Estes referenciais foram dotados de plasticidade no sentido de permitir a sua adaptação a cargas horárias menores, optando-se por diferentes metodologias formativas adequadas ao público-alvo e à carga horária disponível.

Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (negociadores sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, dirigentes e técnicos/as de Recursos Humanos; consultores e consultoras, juristas, jornalistas, docentes ativos de empresas e entidades diversas, e técnicos e técnicas do setor público e privado e trabalhadores e trabalhadoras de áreas fortemente segregadas)

A CITE manteve, ao longo de 2015, a atividade formativa e as habituais ações de divulgação no âmbito das atribuições previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4.º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5.º da sua orgânica, procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, e sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho, diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de 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. Nestes termos, deu igualmente cumprimento ao previsto nas medidas 46 a 49 da área estratégica 3 do V PNI.

Formação para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN) sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação

Dando cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE realizou formação para os públicos estratégicos referidos em epígrafe, tendo dado resposta à solicitação da Administração dos Portos de Sines e do Algarve.

PROMOÇÃO DE AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização, em resposta a solicitações, em áreas consideradas estratégicas, incluindo as ações de sensibilização e informação previstas na medida 20 do Plano Estratégico para as Migrações

Durante o ano de 2015 não foram concretizadas quaisquer ações de sensibilização previstas na medida 20 do Plano Estratégico para as Migrações, que dependem da iniciativa da entidade que coordena o referido Plano.

PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO

Acompanhamento da discussão pública e respetiva publicação da Norma Guia sobre Organizações Familiarmente Responsáveis elaborada pela CT 179, da qual a CITE é membro bem como do GT que a redigiu

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis, patrocinada pela APEE, participando na Comissão Técnica (CT) e no Grupo de Trabalho (GT), tendo sido incorporados os contributos tidos como pertinentes, que decorreram da discussão pública, dando origem à NP 4522 – Norma Portuguesa das Organizações Familiarmente Responsáveis, publicada a 14 de março.

No seguimento desta Norma Guia foi solicitada à mesma Comissão Técnica que desencadeasse os procedimentos necessários à redação de uma Norma de Requisitos sobre a temática da conciliação, tendo sido iniciada a do texto que, no final do ano, estava em fase de revisão.

Reporte da execução das medidas em que a CITE tem participação no Plano Estratégico para as Migrações

A CITE deu contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020), designadamente a medida 20 – Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as imigrantes.

Execução e reporte periódico à tutela da execução das medidas atribuídas à CITE no V PNI

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito do Plano, tendo dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no V PNI.

AÇÃO INFORMATIVA - DIA DO PAI

No dia 19 de março, para celebrar o dia do pai, a CITE realizou uma ação informativa e de publicidade junto da comunicação social. Com o objetivo de uma maior aproximação da mensagem ao público-alvo, a CITE concebeu e divulgou no seu sítio eletrónico, e em alguns jornais de cobertura nacional, um folheto de sensibilização destinado aos pais trabalhadores, com o objetivo de dar a conhecer os mecanismos existentes, facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como potenciadores do equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares.

AÇÃO INFORMATIVA - DIA DA MÃE

No dia 3 de maio, por ocasião do dia da mãe, a CITE realizou uma ação informativa e de publicidade junto da comunicação social. Com o objetivo de uma maior aproximação da mensagem ao público-alvo, a CITE concebeu e divulgou no seu sítio eletrónico, e em alguns

jornais de cobertura nacional, um folheto de sensibilização destinado às mães trabalhadoras com o objetivo de dar a conhecer os mecanismos existentes, facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como potenciadores do equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares.

No mesmo dia, a CITE disponibilizou na sua página web uma ferramenta que permite calcular o tempo de dispensa diária de amamentação/aleitação a que as mães e os pais, no caso de aleitação, têm direito no trabalho a tempo parcial.

CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

A CITE enquanto mecanismo nacional para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego em parceria com outras entidades públicas e privadas (ACM, CIG, GRACE, INR, Fundação Aga Khan) foi convidada, em agosto de 2015, a colaborar na elaboração da referida carta, tendo participado em diversas reuniões até ao final do ano.

6.1.5. ATIVIDADE INTERNACIONAL

Durante o ano de 2015 a Área internacional deu continuidade aos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Foi ainda responsável pela produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

PROMOÇÃO, DESENVOLVIMENTO E PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS E INICIATIVAS INTERNACIONAIS

Participação no projeto Twinning Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE) - MK 11 IB SO 01, na Macedónia, num consórcio entre o Reino Unido (Northern Ireland Co-operation Overseas (NI-CO)), Portugal (CITE) e Roménia (Department for Gender Equality, Ministry of Labour Family Social Protection and Elderly)

A candidatura ao projeto “Twinning Support to the Implementation of Gender Equality” (SIGE), defendida em setembro de 2014, na Delegação da Comissão Europeia, em Skopje, na Macedónia, foi aprovada em novembro de 2014, tendo o projeto sido iniciado, após um período de negociação e preparação do contrato de projeto, em maio de 2015.

A CITE participa neste projeto na qualidade de parceiro júnior, o que implica a participação na planificação e monitorização do projeto, bem como a participação de técnicas da CITE em missões de carácter técnico.

O projeto tem como objetivos:

- Suporte para a prossecução do alinhamento da legislação do país sobre igualdade de género com o acervo da UE.
- Suporte para prosseguimento da implementação e acompanhamento da legislação e políticas, incluindo a integração da igualdade de género.
- Formação a nível nacional para apoio e defesa da igualdade de género.
- Monitorização da igualdade de género em projetos e programas.

Em 2015, a CITE participou na reunião de preparação do contrato de projeto, nas reuniões do Steering Committee do Projeto e na Conferência de arranque do projeto que teve lugar a 16 de setembro, em Skopje.

A Conferência de início do projeto teve como principal objetivo dar a conhecer o mesmo junto de públicos estratégicos locais, tendo sido realçada a importância deste tipo de projetos para os países que estão em fase de pré-adesão à UE, assim como a relevância da igualdade de género no processo e enquanto princípio fundador da UE.

Participaram na referida Conferência o Delegado da Comissão Europeia na Macedónia, o Ministro da Trabalho e Política Social da Macedónia, o Embaixador do Reino Unido, bem como

as leaders de projeto de cada um dos países que integram o consórcio responsável pela implementação do projeto.

O evento contou, ainda, com a participação de cerca de 50 pessoas de diferentes stakeholders locais, nomeadamente representantes de organismos públicos da Macedónia, representantes de organizações internacionais com delegações no país, representantes de ONG e associações com responsabilidades na área da igualdade de género.

ACOMPANHAMENTO E PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO JUNTO DE ORGANISMOS DA UE E OUTRAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS, BEM COMO FORNECER CONTRIBUTOS TÉCNICOS RELATIVOS À APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

Contribuição técnica, no âmbito das competências da CITE, para a elaboração de relatórios nacionais de aplicação/implementação de instrumentos internacionais, nomeadamente da CEDAW, Plataforma de Pequim, Carta Social Europeia Revista, Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR - UNIVERSAL PERIODIC REVIEW) - Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Convenções da OIT e Diretivas Europeias, PIDESC

No domínio das suas atribuições, a CITE respondeu às observações e pedidos formulados pela Comissão de Peritos relativamente aos 8.º e 9.º Relatórios Nacionais sobre a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

A CITE integrou a Delegação Portuguesa que defendeu, perante o Comité CEDAW, os 8.º e 9.º Relatórios Nacionais sobre a Convenção CEDAW, a 28 de outubro, na Nações Unidas, em Genebra.

- No domínio das suas atribuições, a CITE participou na elaboração do 11.º Relatório Nacional de aplicação da Carta Social Europeia Revista, cingindo-se às matérias versadas no Artigo 1.º - Direito ao trabalho, no Artigo 20.º - Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, e ao Artigo 24.º - Direito à proteção em caso de despedimento.

Foi, igualmente, dada resposta às questões suscitadas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais, bem como resposta às conclusões de não conformidade do mesmo Comité.

- A CITE, no âmbito das suas atribuições, deu contributos para a resposta ao questionário anexo ao Relatório V – O emprego e o trabalho digno ao serviço da paz e da resiliência, para a 105.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2016, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- A CITE deu contributos para o documento do Conselho da União Europeia “Draft Council Conclusions on fair income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions”.
- A CITE deu contributos para a elaboração da resposta às questões suscitadas pela Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores, da Comissão Europeia, referente à aplicação da Diretiva 2010/41/UE.
- A CITE deu contributos para a preparação do almoço de ministros do Conselho EPSCO, com troca de opiniões sobre o Compromisso estratégico para a igualdade de género 2016-2019, que teve lugar no dia 7 de dezembro.
- A CITE remeteu informação disponível, no âmbito das suas atribuições, relativa às medidas nacionais adotadas e consideradas pertinentes, em consonância com a Recomendação sobre o reforço do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres C (2014) 1405 final.

PARTICIPAÇÃO EM REDES, PARCERIAS, FÓRUNS E GRUPOS DE TRABALHO INTERNACIONAIS

Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de grupos e instituições da Comissão Europeia, nomeadamente:

Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, tendo participado na reunião deste Comité realizada em maio 2015, em Bruxelas.

O Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens foi criado em 1981 pela Decisão da Comissão 82/43/EEC.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão 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.

O Comité é, desde janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a DG Justice, coordenado pela DG Justice - Directorate D: Equality - Unit D.2 – Gender Equality.

São membros deste Comité Consultivo os organismos nacionais oficiais responsáveis pela igualdade em cada Estado-Membro da União Europeia e os parceiros sociais a nível europeu. Têm estatuto de observador o Lobby Europeu das Mulheres, os países EFTA, a OIT, o Conselho da Europa, a Equinet e o EIGE.

O Comité procede a trocas de informações com a Comissão sobre as ações empreendidas aos níveis comunitário e nacional e emite pareceres (“opinions”) ou apresenta relatórios à Comissão Europeia, particularmente no âmbito da política da igualdade entre mulheres e homens, quer a pedido desta quer por iniciativa própria.

Em 2015 foi proposto que o Comité elaborasse dois pareceres (“Opinions”):

- “Gender equality and the Digital Society in Europe: opportunities and risks”;
- “How to overcome occupational segregation”.

A CITE integrou o grupo de trabalho constituído para elaborar a Opinion: “How to overcome occupational segregation”.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET foi criada em 2007 com o estatuto de associação internacional sem fins lucrativos. Integra 42 mecanismos para a igualdade de 32 países europeus.

A EQUINET 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 anti discriminação da UE.

Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

A CITE participou, na reunião anual da assembleia geral da EQUINET, que decorreu em Bruxelas, em outubro de 2015.

Foram dadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET.

Em 2015, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

Evaluation lab

O Evaluation Lab é um projeto a dois anos e tem como finalidade a criação de uma plataforma de peritos/as entre os/as colaboradores/as dos mecanismos de igualdade, interessados/as e com experiência na avaliação dos impactos da atividade do seu mecanismo ou com vontade de iniciar esse trabalho.

O Evaluation lab tem como objetivos:

- Equipar os mecanismos de igualdade com mais ferramentas para avaliarem o seu trabalho;
- Preparar o caminho para aprofundar mais o trabalho de avaliação realizado pelos mecanismos de igualdade.

Gender Related Issues

A rede dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia foi extinta e integrada na EQUINET, dando origem ao grupo de trabalho Gender Related Issues, que foi coordenado pela CITE.

Em 2015, o grupo de trabalho centrou-se na análise jurídica de temas chave relacionados com a igualdade de género, prestando uma atenção particular às discriminações múltiplas.

Foram tratados em particular dois temas:

- A situação atual em relação à igualdade de género no acesso a bens e serviços e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação da Diretiva 2004/113/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso e fornecimento de bens e serviços, pretendendo o grupo de trabalho identificar os principais desafios e as boas práticas na aplicação da diretiva, avaliar a sua eficácia e impacto, e sugerir recomendações;
- A situação atual e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação das disposições sobre o assédio sexual e assédio em razão do sexo, da Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e ocupação (reformulado). O grupo de trabalho identificou os principais desafios e as boas práticas

na aplicação das disposições pertinentes da diretiva, avaliou a sua eficácia e impacto, e sugeriu recomendações.

O grupo de trabalho organizou uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 23 e 24 de setembro, em Varsóvia, intitulada “Equinet Training Event on Gender Equality - Combating Harassment and Sexual Harassment”

O mesmo grupo elaborou os seguintes documentos, editados em 2015, e disponíveis online no sítio eletrónico da Equinet: “Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive” e “Harassment on the basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies”.

Ainda no decurso de 2015, o grupo iniciou a redação de uma nova publicação dedicada às questões da desigualdade salarial entre homens e mulheres, procurando construir um guia prático de trabalho sobre a temática em apreço de apoio aos mecanismos de igualdade europeus – “Handbook: HOW TO BUILD A CASE ON EQUAL PAY”.

Outras atividades:

As técnicas da CITE afetas à área internacional participaram nas seguintes conferências e seminários promovidos pela EQUINET:

- Equinet Conference - Taking action for gender equality (março 2015, Bruxelas)
- Equinet Seminar - Work-life balance and pregnancy related discrimination (julho 2015, Tallin), com a apresentação da Comunicação Work life balance – Communicating Change

Participação nas reuniões e grupos de trabalho no âmbito da colaboração com a Fundação ARBORUS, designadamente:

- Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS
- O Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe apoia-se no trabalho da Fundação Arborus e na rede europeia de empresas lançada sob a égide da Comissão Europeia em setembro de 2009.

- O Fonds tem por missão promover uma cultura europeia comum em matéria de igualdade profissional e o reforço da posição das mulheres no mercado de trabalho, quer a nível de profissões quer de progressão nas carreiras.
- O Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe integra um Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS, do qual a CITE é membro.
- Este Comité é constituído por representantes de organismos públicos de vários Estados-Membros como Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Itália e Portugal, por parceiros sociais de nível europeu (CES, BusinessEurope e CESE), pelo Lobby Europeu das Mulheres, por membros do Parlamento Europeu (Comissão de Mulheres do grupo Socialista e Democratas e do Partido Popular Europeu), e pela Comissão Europeia (Instituto Europeu de Igualdade de Género e Bureau des Conseillers de politique Européenne).
- A CITE participou na reunião do Comité de Orientação do Fonds Dotation ARBORUS que decorreu em Paris, a 6 de fevereiro de 2015.

Participação nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP

Em 2013 foi criado o Grupo de Coordenação na área das Relações Internacionais e Cooperação dos Organismos do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS/MTSSS), cuja coordenação é assegurada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP).

O referido Grupo tem por objetivo aprofundar a articulação e a troca de informação entre o GEP e os vários serviços do MSESS/MTSSS nas matérias das Relações Internacionais e Cooperação, nomeadamente sobre instrumentos ou processos em negociação nos organismos internacionais.

Estão representados no Grupo todos os organismos tutelados pelo MSESS/MTSSS.

Em 2015 realizaram-se três reuniões, tendo a CITE participando em todas.

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2015, a CITE esteve representada em diversas reuniões, *workshops*, conferências internacionais e formação.

6.1.6. ATIVIDADE DE DOCUMENTAÇÃO

DIVULGAÇÃO DE PARECERES EMITIDOS PELA TRIPARTIDA

Publicitação no sítio eletrónico da CITE

No ano de 2015 foram disponibilizados no sítio eletrónico da CITE 571 pareceres, dos quais 505 foram aprovados no ano 2015 e 66 em 2014

APOIO A PUBLICAÇÕES E ESTUDOS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E A CONCILIAÇÃO

Promoção e acompanhamento da edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões...)

Em 2015, a CITE disponibilizou *online* as seguintes publicações:

- Questionário de autorreflexão sobre igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas
- Calculadora “disparidade salarial de género”, disponibilizada online em janeiro de 2015, permite identificar causas que estão na origem de disparidades salariais entre homens e mulheres.²³
- Relatório de Boas Práticas, no âmbito da responsabilidade social
- 1.º Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade
- Relatório Igualdade de Género é um Bom Negócio (PT/EN)

²³ Foram abertas 559 sessões por 461 utilizadores/as, demonstrando o interesse deste instrumento para o grupo-alvo a que se destina.

- Relatório Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN

CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO EM FUNCIONAMENTO DE UM CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO, FÍSICO E ELETRÓNICO, ACESSÍVEL AO PÚBLICO

Resposta a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação

Ao longo do ano de 2015, manteve-se a disponibilização de edições/publicações de diversas entidades, garantido o acesso presencial e a informação.

A disponibilização foi também realizada em encontros, seminários e congressos no âmbito da área de Projetos e Formação e ainda a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros/as.

6.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT

Para o desenvolvimento da ação inspetiva, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) dispõe de um corpo de pessoal de inspeção do trabalho, investido dos necessários poderes de autoridade pública, conforme decorre das obrigações internacionais assumidas pela ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho n.ºs 81 e 129. Um estatuto próprio, aprovado pelo Decreto-Lei nº 102/2000, de 2 de junho, confere, ainda, a este corpo de profissionais as adequadas características de autonomia técnica e de independência face aos interesses que possam prejudicar a sua ação, bem como regras específicas de deontologia profissional.

Todo este estatuto, visa proporcionar os necessários níveis de rigor a uma atuação que beneficia do critério de oportunidade na seleção de prioridades de intervenção inspetiva, no âmbito das visitas inspetivas nos locais de trabalho, de seleção de metodologias e instrumentos de ação mais aptos a reconduzir ao cumprimento da lei, visando a obtenção de resultados que traduzam um sentido real de eficácia.

Nos últimos anos, a ACT na senda do preconizado pela Agenda do Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem privilegiado a intervenção no âmbito da

igualdade de género e não discriminação, inserindo este tema num projeto específico nos planos de atividade da ACT: Promoção dos direitos dos grupos vulneráveis: A) igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e no trabalho B) Prevenção de condições particularmente graves e sinalização de indícios de tráfico de seres humanos para exploração laboral.

Os objetivos deste projeto da igualdade de género são:

- Promover a igualdade de género e a dignidade das condições de trabalho;
- Identificar, eliminar e/ou reduzir a discriminação na contratação, nos sistemas de remuneração, de formação profissional e de avaliação de desempenho;
- Valorizar a dimensão de género nas ações de carácter inspetivo;
- Formar e sensibilizar inspetores/as de trabalho, para a aquisição de competências específicas na identificação e caracterização de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho nomeadamente situações de discriminação indireta;
- Implementar instrumentos de apoio à atividade inspetiva que permitam evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

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

O número de pessoas afetas à inspeção do trabalho no ano de 2015 foi:

- N.º de inspetores/as: 307 - dos quais 221 do sexo feminino e 86 do sexo masculino
- N.º de inspetores/as dirigentes: 43 - dos quais 20 do sexo feminino e 23 do sexo masculino

Tabela 25- Número de inspetores/as do trabalho em serviço, por género - 2015

Homens	Mulheres	Total
86	221	307

Fonte: ACT

Ações de informação e sensibilização

- Atualização de informação disponível para consulta no sítio eletrónico da ACT – questões frequentes, legislação específica, listas de verificação nomeadamente de riscos psicossociais, assédio, *stress*, violência;
- Realização de 79 ações de sensibilização no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e no trabalho por iniciativa da ACT;
- Realização de 121 ações de divulgação no âmbito da “Campanha de regresso às aulas” (a matéria da igualdade constituiu não o único, mas um dos temas abordados numa perspetiva transversal da igualdade de género)
- Informação prestada a cerca de 9.000 pessoas que questionaram sobre a temática da parentalidade.

Ação de controlo inspetivo

- No domínio da igualdade e não discriminação, a ACT adotou 266 advertências e 18 autos de notícia.
- No domínio dos direitos da parentalidade a ACT, adotou 10 advertências e 31 autos de notícia.

A ACT participou igualmente em diversos grupos de trabalho e projetos no domínio da igualdade e não discriminação nomeadamente com parceiros sociais e institucionais, de entre os quais se destacam:

- Análise de instrumentos de regulamentação coletiva com conteúdo discriminatório
- Projeto EEA Grants - Projeto aprovado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu que realizou um estudo em Portugal, sobre o assédio sexual e

moral

- Prémio igualdade é qualidade – PIQ
- Rede de responsabilidade social “RSO PT” tendo dado formação em 2015 em 8 Workshops que decorreram de norte a sul do país, subordinado ao tema "A Promoção da Igualdade de Género - Boas Práticas", promovido pela Questão de Igualdade, no âmbito do Projeto EQUO - Igualdade de Género nas Organizações da Economia Social e Solidária, integrado no Grupo de Trabalho constituído para a dinamização dos *workshops*.

6.3. Instituto do Emprego e da Formação Profissional – IEFP, I.P.

O Instituto do Emprego e da 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 2015, teve nos seus quadros 3268 pessoas a desempenhar funções nesse sentido.

Tabela 26 – Número de efetivos ao serviço no IEFP, por género - 31 de dezembro 2015

Homens	Mulheres	Total
1002	2266	3268

Fonte: IEFP

6.4. 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, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (vide Decreto -Lei n.º 126 -A/2011, de 29 de Dezembro, e Decreto Regulamentar nº 1/2012, de 6 de Janeiro). Tem sede em Lisboa e dispõe de um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte, no Porto.

Em 2015, foi tutelada pelo Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e atualmente é tutelada pelo Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

A CIG sucedeu, nas suas atribuições, à Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (a qual, por sua vez, sucedera à Comissão da Condição Feminina) e à Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica, e integrou algumas atribuições relativas à promoção da igualdade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego relacionadas com o Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ).

Enquanto serviço central da administração direta do Estado, a CIG 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 combate à violência doméstica e de género, aí incluindo a mutilação genital feminina, e ao tráfico de seres humanos. Neste sentido, os destinatários da ação da CIG são todos os intervenientes a nível da execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

As atribuições da CIG são as seguintes:

- a) Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
- b) Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;
- c) Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
- d) Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;

- e) Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
- f) Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
- g) Apoiar organizações não-governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;
- h) Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
- i) Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais sectores da Administração Pública envolvidos no apoio;
- j) Articular e assegurar a implementação e manutenção de sistemas técnicos de proteção às vítimas de violência doméstica;
- k) Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;
- l) Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de formação e da organização do trabalho no sector público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;
- m) Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
- n) Desenvolver serviços de consulta jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
- o) Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas;

- p) Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não-governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;
- q) Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não-governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;
- r) Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congéneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;
- s) Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;
- t) Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;
- u) Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

Para além disso, a CIG é a entidade coordenadora do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação, 2014 -2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, sendo apoiada, na execução do Plano, pelas conselheiras e conselheiros para a igualdade que integram a secção interministerial do seu conselho consultivo.

A CIG foi ainda designada como entidade coordenadora do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, 2014 – 2017, que inclui o III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014 -2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro, e do III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 – 2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de dezembro.

A CIG assegura os encargos logísticos e funcionamento do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000),

relativo ao período 2014-2018, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, de 26 de agosto.

A CIG também acompanha o Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (PECIGEM) na CPLP, que tem como objetivo estimular o reforço dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade para que possam cumprir cabalmente a sua função enquanto promotores da igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios da sociedade e avaliar regular e sistematicamente os progressos alcançados nesta matéria.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é responsável pelo desenvolvimento das políticas de proteção e promoção dos direitos das vítimas de violência doméstica, nos termos previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, republicada em anexo à Lei n.º 129/2015, de 3 de setembro, diploma que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

A CIG é dirigida por uma Presidente, coadjuvada por uma Vice-Presidente. É ainda órgão da CIG o respetivo Conselho Consultivo, composto por uma Secção Interministerial, por uma Secção das Organizações Não Governamentais (ONG) e por um Grupo Técnico-Científico. O Conselho Consultivo da CIG é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil.

Tabela 27 - Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG – 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Homens	11	12	12	10	9	7
Mulheres	53	53	55	52	52	42
Total	64	65 *	67 *	62 *	61 *	49 **
Orçamento CIG	6.745,465€	5.884,541€	4.503,509€	4.836,337€	3.814,445€	3.499,068€

* Incluindo pessoal do Secretariado Técnico para a Igualdade (STI)

** Incluindo pessoal da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)

6.4.1. Medidas específicas do V-PNI

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, aprova o V PNI – Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação 2014-2017. O V PNI é composto por setenta medidas, estruturadas em torno das seguintes áreas estratégicas: 1- Integração da perspetiva da Igualdade de Género na Administração Central e Local; 2- Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas; 3- Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; 4- Orientação Sexual e Identidade de Género; 5- Organizações não-governamentais; 6- Comunicação Social e 7- Cooperação.

A área estratégica nº 3 do V PNI contempla os domínios da independência económica, do mercado de trabalho e da organização da vida profissional, familiar e pessoal e tem os seguintes objetivos estratégicos: Reduzir as disparidades que persistem entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente ao nível salarial; promover o empreendedorismo feminino como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica ativa, e divulgar boas práticas; incentivar a implementação de planos para a igualdade nas empresas privadas e monitorizar o cumprimento das normas relativas à implementação desses planos no setor empresarial do Estado e reforçar os mecanismos de acesso das mulheres a lugares de decisão económica, e integra nove medidas, encontrando-se todas em execução.

Área estratégica 3 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

- **Medida 41 – Reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade.**

Um dos objetivos desta medida é a realização de um inquérito às empresas do sector privado, para apurar o número de planos empresariais para a igualdade implementados. Para tal, a CIG elaborou o modelo de inquérito e um ofício, apresentados à equipa interministerial do Ministério da Economia para validação. O inquérito esteve *online* no Portal de Igualdade para levantamento dos dados reportados ao ano de 2014. O Ministério da Economia fez o contacto com as associações empresariais e selecionou aquelas com mais associados (AEP e AIP). A CIG procedeu ao tratamento dos dados estatísticos e elaborou o Relatório, em Setembro de 2015,

concluindo-se que, das 21 empresas que responderam, nenhuma declarou ter plano para a igualdade implementado.

- **Medida 42 – Monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.**

O Ministério das Finanças (GPEARI) elaborou o relatório previsto nesta medida: *Cumprimento do Regime Jurídico do Sector Empresarial do Estado (Relatório Anual 2014)*, publicado em março de 2015. De acordo com este Relatório, num universo elegível de 219 empresas com recursos humanos próprios, em 31 de dezembro de 2014, 50 empresas tinham planos para a igualdade; quanto à representação de mulheres nos conselhos de administração das empresas do setor empresarial do Estado, era de 25,2%.

A CIG colaborou na execução desta medida, promovendo formação para a implementação de planos para a igualdade nas empresas do setor empresarial do Estado.

- **Medida 43 – Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas.**

A medida foi cumprida em 2014, com a publicação da norma do n.º 3 do artigo 17º do Decreto-Lei nº 159/2014, de 27 de outubro, o qual estabelece as regras gerais dos FEEI (Fundos Europeus Estruturais e de Investimento).

- **Medida 44 – Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.**

A CIG foi um dos parceiros estratégicos do projeto UAW – United at Work (Promover o Empreendedorismo Intergeracional), promovido pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa. Dos 40 projetos na área da intergeracionalidade, 23 são liderados por homens e 17 liderados por mulheres, abrangendo sectores de atividades nas áreas da cultura, da saúde e do património.

No período de 30 de abril a 10 de junho de 2015, decorreu a divulgação da 2.ª edição do Programa de Empreendedorismo Social. A CIG fez parte da comissão técnica de análise das

candidaturas a este Programa. Dos 50 projetos apresentados, foram selecionados e validados 21 liderados por mulheres, nos setores de atividades dos serviços, cultura e saúde.

No que respeita ao acompanhamento do Programa Nacional de Microcrédito, em 2015, foram validados, pela CASES, 196 projetos, posteriormente submetidos a entidades bancárias, representando um investimento no valor de 3.201.471 euros e permitindo criar 333 postos de trabalho (investimento médio por posto de trabalho criado no valor de 9.892 euros). Foram abrangidas 68 mulheres, que beneficiaram de microcrédito, no âmbito do protocolo assinado entre a CIG e a CASES.

A CIG, enquanto entidade coordenadora do Grupo de Trabalho de Empreendedorismo Responsável da REDE RSO PT, elaborou, com os 25 parceiros, o “Guião do Curso de Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis”, tendo promovido uma sessão pública na Universidade Aberta para a sua apresentação. Em abril de 2015, a CIG estabeleceu um protocolo de cooperação institucional com a Universidade Aberta, o CECOA, a Tree-Institute e a Fundação AIP, com o objetivo de implementar o Curso de “Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis”, formação de 52 horas, em sistema de *b-learning*. Em 2015, decorreram duas edições deste curso, com 50 participantes em cada edição.

Nos termos do Acordo de Parceria 2014-2020 (Portugal 2020), celebrado entre Portugal e a Comissão Europeia, a dimensão da igualdade de género está integrada transversalmente em todos os programas operacionais. Mais especificamente, o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego e os Programas Operacionais Regionais de Lisboa e do Algarve, no seu Eixo 1, Objetivo temático 8 (promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores), incluem, entre outras, tipologias de operações destinadas ao apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade e ao apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres. Existem ainda financiamentos disponíveis no âmbito do Programa Operacional Competitividade e Internacionalização, o qual prevê uma majoração no apoio a projetos de empreendedorismo qualificado e criativo, quando estes projetos resultarem de empreendedorismo feminino.

A CIG faz parte das Comissões de Acompanhamento dos vários Programas Operacionais do Portugal 2020.

- **Medida 45 – Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres agricultoras.**

As organizações não-governamentais representativas do sector agrícola, envolvidas na execução desta medida, são a Confederação de Agricultores de Portugal (CAP), a Confederação Nacional de Agricultura (CNA), a Confederação Nacional de Cooperativas Agrícolas de Portugal (CONFAGRI) e a Associação dos Jovens Agricultores de Portugal (AJAP).

As associações pertencentes a cada confederação, sob a sua coordenação, deverão promover as seguintes atividades: levantamento do número de agricultoras associadas; ações de divulgação/sensibilização (ações de formação sobre empreendedorismo e outras).

Estima-se que a CAP, que conta com 238 Organizações de Agricultores associadas, presente em Portugal, indiretamente, através dessas mesmas organizações, cerca de 50 000 produtoras agrícolas.

Através dos Protocolos celebrados com o ex-MAM, a CAP coordena, forma e apoia as 293 organizações que assinaram protocolos para elaboração das candidaturas ao Regime de Pagamento Único (RPU) e também ao Sistema Nacional de Informação e Registo Animal (SNIRA). Neste âmbito, não foi possível indicar a quota-parte de representação feminina, contudo esta foi abrangida por estas iniciativas. Já a nível de formação individualizada, nas 227 ações realizadas, os formandos abrangidos foram 155 homens e 72 mulheres.

Quanto à CONFAGRI, o valor médio da percentagem de mulheres associadas em cooperativas agrícolas no seu âmbito é de 25,48%. No que se refere à representação de mulheres em diferentes áreas nas suas cooperativas, verifica-se que mais de metade do pessoal associado à Área de Apoio Técnico é do sexo feminino, facto comprovado através da sua presença nas ações de informação desenvolvidas.

No que respeita ao Empreendedorismo – Ações de divulgação e sensibilização em temáticas agrícolas relevantes, a CONFAGRI realizou, durante o ano de 2015, 160 ações de informação e empreendedorismo, sobre vários temas, como Ajudas FEAGA, Condicionalidade, PAC, Apoios Financeiros etc., tendo, como público-alvo, agricultor(a)s, técnicos(as) e dirigentes, tendo-se verificado que, em termos globais, cerca de 25% da assistência era constituída por mulheres.

Quanto à AJAP, contabiliza 1025 mulheres associadas. Durante o ano de 2015, a AJAP promoveu e esteve presente em diversos Seminários e *Workshops*, destacando-se o seminário

“A Mulher na Agricultura e no Desenvolvimento Rural Sustentável”.

- **Medida 46 – Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade.**

A medida não teve execução no ano de 2015.

- **Medida 47 – Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.**

No âmbito desta medida, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) assegurou a sessão “Igualdade do Género e Conciliação no Trabalho, Vida Familiar e Pessoal”, que teve lugar a 30 de novembro, no Anfiteatro do MDN, dirigida a 22 formandos (5 homens e 17 mulheres).

De realçar a elaboração, pela CITE, de um Guia informativo/ Documento técnico sobre redação de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho numa perspetiva de igualdade e não discriminação de género.

A CITE promoveu ainda a realização de ações de formação/sensibilização em igualdade de género no trabalho e no emprego, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família-vida pessoal para negociadores/as coletivos e parceiros sociais em geral. O objetivo foi o de habilitar os/as formandos/as a proceder à integração transversal da dimensão de género nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), bem como noutras medidas e ações, no exercício da sua atividade e das atividades da entidade onde exerce funções. Foram realizadas 3 ações, num total de 22 horas, envolvendo 126 pessoas.

- **Medida 48 – Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.**

No âmbito das suas atribuições, a CIG ministrou as seguintes ações, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

- No Departamento de Mulheres Socialistas, da FAUL, no dia 18 de abril de 2015: estiveram presentes mais de 25 participantes de ambos os sexos;

- No âmbito da unidade curricular de Ética e Responsabilidade Social da Licenciatura em Gestão, do ISCAL, no dia 5 de maio de 2015: estiveram presentes mais de 50 alunos/as;
- Na Câmara Municipal do Seixal, no dia 8 de junho de 2015: estiveram presentes cerca de 70 participantes;
- No Fórum promovido pela Câmara Municipal da Horta, no dia 23 de outubro de 2015: estiveram presentes mais de 100 pessoas.

A CIG participou na Comissão Técnica 179: Organizações Familiarmente Responsáveis – CT 179 e contribuiu com conteúdos para o novo sistema de gestão sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Norma de Certificação), que possibilite a certificação das empresas e entidades empregadoras.

A CITE realizou 29 ações de formação, sensibilização, workshops e de informação, envolvendo cerca de 300 pessoas, para promoção da conciliação trabalho-família e uso de licenças parentais, com especial foco nos homens.

- **Medida 49 – Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.**

Decorreu, no dia 15 de junho, a cerimónia pública de atribuição da 11ª Edição/2014 do Prémio Igualdade é Qualidade, que teve lugar na Culturgest, em Lisboa. As entidades premiadas, a título de Menção Honrosa, foram: categoria do setor público – GEBALIS, Gestão do Arrendamento Social em Bairros Municipais de Lisboa, E.M.,S.A.; categoria do setor privado – AUCHAN Portugal Hipermercados, S.A. e categoria do setor de economia social – Associação DIANOVA Portugal. O número de empresas e entidades empregadoras que se candidataram ao prémio foram 19.

Foi concluído o Guião de boas práticas para a prevenção e combate à violência doméstica e de género, destinado às empresas, por parte do Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Foi alvo de análise por parte da CIG e da Direção-Geral das Atividades Económicas. Este instrumento está organizado em três cadernos independentes: Violência doméstica e de género e entidades empregadoras: conhecer para agir; Guião de boas práticas para a prevenção e combate da violência doméstica e de género, destinado às empresas e recomendações para a prevenção e combate da violência doméstica e de género nas empresas.

6.4.2. PROGRAMA OPERACIONAL DO POTENCIAL HUMANO (QREN): EIXO 7 – IGUALDADE DE GÉNERO

A promoção da igualdade de género é um dos dez objetivos estratégicos para o desenvolvimento de Portugal, assumidos pelas autoridades portuguesas junto da Comissão Europeia, no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Neste contexto, a agenda para o Potencial Humano estabeleceu como desígnio a promoção de intervenções no âmbito do emprego privado e público, da educação e formação e da formação avançada, promovendo a mobilidade, a coesão social e a igualdade de género, num quadro de valorização e aprofundamento de uma envolvente estrutural propícia ao desenvolvimento científico e tecnológico e à inovação.

Tabela 28 - Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH

Tipologia de Intervenção	Designação
7.1	Sistema Estratégico de Informação e Conhecimento
7.2	Planos de Igualdade
7.3	Apoio Técnico e Financeiro às ONG
7.4	Apoio a projetos de formação de públicos estratégicos
7.5	Sensibilização e divulgação da igualdade de género e prevenção da Violência de Género
7.6	Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes empresariais de Atividades económicas geridas por mulheres
7.7	Projetos de Intervenção no combate à Violência de Género

Fonte: Gestor POPH

A CIG assegura, enquanto organismo intermédio, a gestão das Tipologias Abertas 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 e 7.7 do Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), sendo responsável pela avaliação e seleção de projetos apresentados por entidades externas/sociedade civil. Aquelas tipologias de intervenção referem-se, respetivamente, à implementação de planos para a igualdade, ao apoio técnico e financeiro às organizações não-governamentais, ao apoio a projetos de formação para públicos estratégicos e ao apoio ao empreendedorismo,

associativismo e criação de redes empresariais de atividades económicas geridas por mulheres e intervenção no combate à violência de género.

Para assegurar a gestão das referidas tipologias, no âmbito do contrato de delegação de competências celebrado entre o POPH e a CIG, foi constituído um Secretariado Técnico para a Igualdade (STI).

A CIG foi beneficiária das tipologias fechadas 7.1 e 7.5 do POPH, enquanto organismo público com responsabilidade na promoção da igualdade de género e na implementação dos Planos Nacionais para a Igualdade, Contra a Violência Doméstica e de Género e Contra o Tráfico de Seres humanos. Na tipologia 7.7., a CIG e outras entidades públicas e privadas beneficiaram de financiamento para desenvolver projetos de intervenção no combate à violência de género.

A medida 48 do V PNI prescreve a divulgação de instrumentos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pretendendo-se promover uma melhoria das condições de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a partilha equilibrada das tarefas e responsabilidades entre mulheres e homens e a realização de campanhas de âmbito nacional, junto das empresas e do público em geral, com divulgação nos meios de comunicação social, espaços públicos e outros meios adequados.

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal tem vindo a ser apoiada através de financiamento comunitário do Eixo 7- Igualdade de Género - do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), estiveram em execução 108 projetos, nesse domínio, nas tipologias 7.2. – Planos de Igualdade e 7.3. - Apoio técnico e financeiro às ONG, de que a CIG é organismo intermédio.

Em 2015, estiveram em execução projetos com a dimensão da conciliação, designadamente na tipologia 7.2 – Planos para a Igualdade e nas tipologias 7.3/8.73/9.73 – Apoio técnico e Financeiro às ONG. As tipologias 7.2 e 7.3 referem-se a projetos realizados nas regiões Norte, Centro ou Alentejo (Região da Convergência). Os projetos da tipologia 8.7.3 e 9.7.3 referem-se a projetos realizados nas regiões do Algarve e Lisboa, respetivamente.

Tabela 29 - Tipologias e número de projetos

Tipologias	N.º de Projetos
07.02.00.00	4
07.03.00.00	11
08.07.03.00	2
09.07.03.00	3
Total	20

Em 2015, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 27 de abril, criou a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), com a missão e objetivo de apoiar a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020 delegadas pelas autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve.

6.4.3. OPERADORA DO PROGRAMA PT07: INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA PRIVADA

O Programa PT07 – A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, para os EEA *Grants* 2009-2014, tem como objetivo nivelar as desigualdades existentes ao nível da situação das mulheres no mercado de trabalho e, também, ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O Espaço Económico Europeu (EEA) é composto pelos Estados-Membros da União Europeia e 3 países da Associação Europeia de Comércio Livre (EFTA), Islândia, Liechtenstein e Noruega, que partilham o mesmo Mercado Interno.

Através do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014, no âmbito dos European Economic Area Grants, a Noruega, a Islândia e o Liechtenstein, na qualidade de Estados Doadores, financiam, em 16 Estados Membros da União Europeia (Bulgária, Chipre, Croácia, Espanha, Eslováquia, Eslovénia, Estónia, Grécia, Hungria, Letónia, Lituânia, Malta, Polónia, Portugal, República Checa e Roménia), iniciativas e projetos em diversas áreas programáticas, com vista a:

- Reduzir as disparidades económicas e sociais;
- Reforçar as relações bilaterais entre os Estados Doadores e os Estados Beneficiários.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género foi designada como Operador de Programa da Área Programática PT07 – A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, no Memorando de Entendimento (MoU) celebrado entre o Governo Português (Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia -MAOTE) e os países doadores (Noruega, Islândia e Liechtenstein), assinado, em Sintra, a 28 de Março de 2012.

O Programa dispõe de um montante total de financiamento de 2.500.000€, a que acresce o valor de 441.176,47€ de contrapartida nacional.

O **PT07** é constituído por três projetos pré-definidos (projetos previamente identificados no Programme Agreement), por dois anúncios públicos de convite à apresentação de candidaturas (1ª e 2ª Open - Calls) e por um regime de apoios reduzidos (Small Grant Scheme), que consiste num convite à apresentação de candidaturas, com um financiamento menor.

Projeto Pré-definido 1: O papel dos homens na Igualdade de Género

Entidade promotora: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Entidade Parceira nacional: Instituto de Ciências Sociais – ICS

Entidades Parceiras associadas: Norwegian University of Science and Technology – NTNU e Universidad Autónoma de Madrid – UAM

Custo total do projeto: 390 233,16€

Objetivo: Promover o conhecimento e sensibilizar sobre os papéis dos homens e igualdade de género em Portugal, num contexto de mudança de práticas e políticas, densificando a discussão pública e reorientando as perspetivas da ação futura.

Pretende-se produzir um Livro Branco sobre os homens, os papéis masculinos e a igualdade de género em Portugal, que sirva de base ao debate público e à sensibilização sobre esta matéria, analisar as tendências recentes relativas aos papéis dos homens e às políticas de igualdade de

género direcionadas para os homens e masculinidades e estabelecer um diálogo com *stakeholders* relevantes e decisores políticos, incorporando as suas perspetivas e comprometendo-os com as linhas de orientação do Livro Branco.

Projeto Pré-definido 2: Assédio sexual e moral no local de trabalho

Entidade promotora: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Entidades parceiras nacionais: Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT; Câmara Municipal de Lisboa – CML; Centro de Estudos Judiciários – CEJ; Centro Interdisciplinar de Estudos de Género – CIEG – ISCSP; GRAFE, Publicidade; Ordem dos Advogados

Entidade parceira norueguesa: Norwegian Association of Local and Regional Authorities - KS

Custo total do projeto: 400 000,00€

Objetivo: Disponibilizar informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho em Portugal, que suporte a ação das autoridades públicas, mas também a das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as e seus/suas representantes, na prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.

Pretende-se fazer o diagnóstico e caracterização do fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho, em Portugal, sensibilizar para a existência de práticas de assédio no local de trabalho e trocar experiências e boas práticas entre Portugal e a Noruega sobre o fenómeno do assédio no local de trabalho.

Projeto Pré-definido 3: Inquérito Nacional aos Usos do tempo de Homens e de Mulheres

Entidade promotora: CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Entidade parceira: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Custo total do projeto: € 568,479.00

Objetivos: Atualizar o diagnóstico e a caracterização dos usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado; sensibilizar para a necessidade de promover a distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, como instrumento para a igualdade de género; proceder a uma análise comparativa dos resultados atualizados do inquérito aos usos do tempo com os resultados relevantes do Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999; complementar a abordagem quantitativa, baseada no questionário, com uma abordagem

qualitativa, baseada na realização de entrevistas em profundidade; produzir e disseminar materiais dirigidos à população em geral sobre os principais resultados do estudo e formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, pessoal e familiar como instrumento para a igualdade de género.

1.ª Open-Call: "Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género nas empresas"

2 Projetos selecionados:

Igualdade de Género nas Empresas – Break even

Entidade promotora: ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa

Entidades parceiras: CESIS (Centro de Estudos para a Intervenção Social); CIEG (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do ISCSP, Universidade de Lisboa); Centro de Investigação em Género (*Centre for Gender Research*), da Universidade de Oslo

Custo total do projeto: €203.957,65

Objetivo: Desenvolver instrumentos à "medida" da realidade de cada empresa envolvida no projeto, de modo a promover a igualdade entre mulheres e homens; conceber metodologias específicas de redução das assimetrias de género nas remunerações e na esfera da tomada de decisão e da liderança; oferecer um processo de transferência e partilha de *know-how*; abranger sete empresas de diversas dimensões (PME, cotadas em bolsa e Sector Empresarial do Estado) e divulgar os resultados do Projeto, através de um vídeo e sua disseminação nas redes sociais e plataforma, da organização de uma conferência de encerramento e de publicações e artigos para disseminação na imprensa.

Working Generation: no Trabalho e na Vida

Entidade Promotora: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

Entidades Parceiras Internacionais: The Iceland Women's Rights Association (Iceland), The Center for Equality Advancement (Lithuania)

Entidades parceiras nacionais: Associação Comercial de Guimarães (ACIG), Associação Comercial e Industrial de Vizela (ACIV), Associação Empresarial de Felgueiras (AEF), Câmara

Municipal de Felgueiras, Câmara Municipal de Guimarães, Câmara Municipal de Vizela e Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado (CFPIC).

Custo total do projeto: 186.275,35€

Objetivo: O projeto Working Generation pretende ajudar as empresas da zona norte do país a incorporar princípios e políticas de igualdade de género apostando na divulgação de instrumentos e métodos promotores da conciliação da vida privada e profissional. Durante o projeto, prevê-se realizar 16 ações de formação de 15 horas para colaboradores/as de empresas; 8 ações de 58 horas para públicos estratégicos, para criação de uma base local de consultores em IG, e entrevistar 30 empresários/as sobre esta temática. Como resultados, espera-se a adoção de medidas igualitárias e de conciliação pelas empresas.

2.ª Open-Call: "Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género ao nível local"

2 Projetos selecionados:

Local Gender Equality

Entidade Promotora: Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Entidade Parceira Internacional: Centre for Gender Research da Universidade de Oslo

Entidades Parceiras Nacionais: Câmaras Municipais de Ferreira do Alentejo, Lagoa, Mangualde, Pombal e Póvoa de Lanhoso, Fundação para os Estudos e Formação Autárquica, e CH Academy

Custo total do projeto:195.115€

Objetivo: O projeto propõe desenvolver metodologias e instrumentos, e ações de formação, para a promoção de igualdade de género e da conciliação entre esferas da vida, pelas estruturas de governação local, envolvendo a conceção e validação com os seus destinatários finais: municípios e outros atores locais. A elaboração dos instrumentos de diagnóstico, implementação, monitorização e avaliação inspira-se num modelo duplo de 3 Rs – diagnóstico sobre a representação de homens e mulheres nas diversas posições socioeconómicas e

políticas e sobre a repartição de recursos entre mulheres e homens, complementado pela reflexão sobre as razões da realidade observada.

GenMob-Género e Mobilidade: desigualdade no espaço

Entidade Promotora: IGOT- Instituto de Geografia e Ordenamento do Território, Centro de Estudos Geográficos, Universidade de Lisboa

Entidade parceira internacional: Noroff University College (NUC)

Custo total do projeto: 170.209,00 €

Objetivo: A diferença salarial entre homens e mulheres é uma realidade persistente, difícil de combater, baseando-se nas desigualdades estruturais decorrentes da diferente participação no mercado de trabalho. Este projeto visa colmatar esta lacuna e recomenda uma inovação metodológica nos estudos de género: medição, gravação, organização, análise e visualização, combinando novas tecnologias de informação - uso de smartphones / personal trackers, API, GPS e GIS - para gerar informação transposta em indicadores, índices, infografia e vídeos.

Small Grant Scheme: "Desenvolvimento de instrumentos e métodos de avaliação do impacto das medidas promotoras ao nível da igualdade de género".

5 Projetos selecionados:

EQUALITY BALANCE

Entidade Promotora: Associação Famílias

Entidade Parceira internacional: ID-NORWAY

Entidades Parceiras Nacionais: A. S. José Associação, ADIVS, Associação Reformados, Pensionistas e Idosos (ARPI), Câmara Municipal de Braga, Comissão de Melhoramentos de Santo Emilião, D.I. Vieira do Minho e Em Diálogo.

Custo total do projeto: €19.647,00

Objetivo: O Projeto EQUALITY BALANCE pretende criar um instrumento transversal a todos os setores da atividade, que permita avaliar as medidas legislativas promotoras da igualdade de género. O instrumento a criar será testado numa amostra de ONG, representativa de

diferentes sectores de atividade, do distrito de Braga, embora possa ser utilizado em qualquer organização, independentemente do sector de atividade, natureza ou região onde está implantada.

O Projeto tem duas componentes: (1) definição e elaboração de um instrumento e (2) aplicação do mesmo e posterior divulgação.

A lei de identidade de género: Impacto e desafios da inovação legal na área do (trans)género

Entidade Promotora: CIS - Centro de Investigação e Intervenção Social, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Entidade Parceira internacional: LLH - Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner

Entidade Parceira Nacional: Associação ILGA Portugal – Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero

Custo total do projeto: 99.552,00€

Objetivo:

1. Avaliar, através de metodologias qualitativas e quantitativas, a implementação e aplicação da Lei nº 7/2011. Em particular:

- 1.1. Descrever de que modos o processo administrativo criado por este mecanismo legal tem funcionado;
- 1.2. Identificar e descrever dificuldades e formas de resistência à inovação legal;
- 1.3. Propor soluções com vista à erradicação das dificuldades identificadas.

2. Avaliar o impacto da Lei nº 7/2011. Em particular:

- 2.1. Compreender o impacto da lei na vida privada dos/as seus/suas beneficiários/as, incluindo no seu bem-estar social e psicológico;
- 2.2. Compreender o impacto da lei no acesso das pessoas transexuais a esferas vitais da vida social, tal como o acesso ao trabalho, à saúde ou à educação.

Rede Igualdade+

Entidade Promotora: Município de Vila do Conde

Entidade Parceira internacional: Pan African Women's Association in Norway - PAWA

Custo total do projeto: 28.890,60 €

Objetivo: O Projeto Rede Igualdade+ pretende criar e validar um instrumento transversal a todos os sectores da atividade económica, que permita avaliar as medidas legislativas promotoras da Igualdade de Género, aferindo a eficácia e eficiência destas na integração da perspetiva de igualdade de género. O instrumento a criar será testado na Câmara, numa vertente interna (Dirigentes e Colaboradores/as do Município) e externa (Assembleia Municipal, Núcleo Executivo do Programa Rede Social e Empresas Municipais).

O Projeto, dotado de um financiamento de 28 890 €, tem três componentes: (1) definição e elaboração de um instrumento, (2) validação do mesmo e (3) apresentação pública das especificidades metodológicas inerentes à criação e validação do instrumento.

Portugal Mais Igual - Avaliação do Impacto de Género nas Políticas Públicas e nas Medidas Legislativas Nacionais

Entidade Promotora: Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social

Custo total do projeto: 98.325,07 €

Objetivo:

- 1 - Criar um instrumento que permita integrar e avaliar o impacto da dimensão de género em todas as políticas públicas e medidas legislativas nacionais;
- 2 - Orientar e apoiar responsáveis políticos e pessoal técnico dos vários sectores do Estado e de outras entidades públicas de âmbito local sobre a forma de aplicar a avaliação do impacto da perspetiva de género nas políticas públicas e medidas legislativas nacionais;
- 3 - Apoiar e consolidar, ao mais alto nível político, o conhecimento de conceitos-chave associados à temática do género e ao entendimento da importância do Mainstreaming de Género, como um instrumento fundamental para uma implementação efetiva de políticas de Igualdade de Género e condição para uma boa governação.

IGOS - Igualdade de Género – Odivelas e Seixal

Entidade Promotora: CIEG / ISCSP - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género / Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa

Entidade Parceira Internacional: KS-Norwegian Association of Local and Regional Authorities (Norway)

Entidades Parceiras Nacionais: Câmara Municipal de Odivelas e Câmara Municipal do Seixal

Custo total do projeto: 124.694,19 €

Objetivo: Este projeto tem por objetivo desenvolver e validar instrumentos de avaliação de medidas legislativas promotoras da igualdade de género em Portugal. As atividades do projeto são as seguintes:

- Trocar experiências entre instituições de um dos Estados doadores (a Noruega) e instituições nacionais (um Centro de Estudos dedicado aos estudos de género e duas Autarquias Municipais).
- Envolver os/as decisores/as políticos/as de cada uma das várias áreas de intervenção (sectoriais) na avaliação de medidas legislativas promotoras de igualdade de género em Portugal.
- Fazer o levantamento e registo de instrumento(s) de avaliação de medidas legislativas promotoras da igualdade de género existentes e em uso pelas entidades parceiras.

7. CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Comissão Tripartida

Em 2015, realizaram-se 27 reuniões plenárias da CITE nas quais foram aprovados pareceres e respostas a reclamações de pareceres, bem como arquivamentos de queixas.

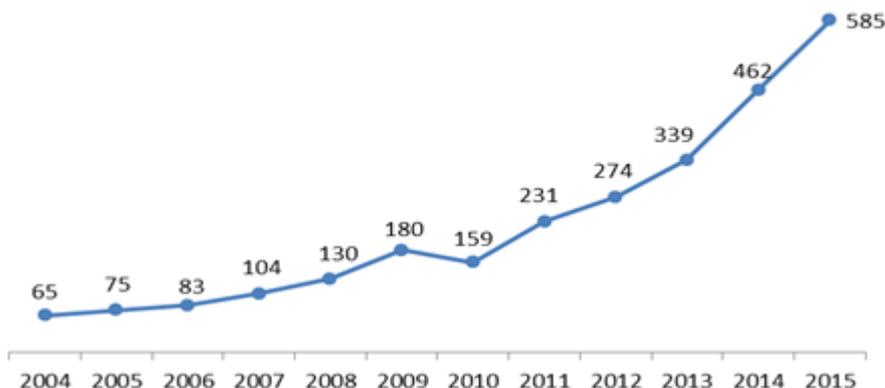
De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (prévios a despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores em gozo de licença parental, e prévios à recusa por parte do empregador de conceder regimes de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

Pareceres prévios, pareceres e respostas a reclamações

Foram emitidos 585 pareceres. Durante o ano de 2015, a CITE deliberou sobre 31 repostas a reclamações de pareceres tendo sido mantida a decisão em 29 dos casos.

De salientar o crescimento do número de pareceres emitidos nos últimos anos, ilustrada no gráfico infra, em virtude do aumento exponencial de pedidos de alguns serviços da administração pública (nomeadamente hospitais) que, desde o penúltimo trimestre de 2014 passaram a ser obrigados a solicitar à CITE parecer sobre a recusa em atribuir horário flexível – o peso percentual dos pareceres relativos à recusa de flexibilidade de horário é de cerca de 75%.

Gráfico 35 – Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2015)



Fonte: CITE

Do universo de pareceres aprovados, 561 (96%) foram pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, e os restantes 24 (4%) correspondem a pareceres de outra natureza.

Dos 561 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 112 (20%) foram referentes a intenção de despedimento, 440 (78%) a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 9 (2%) referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

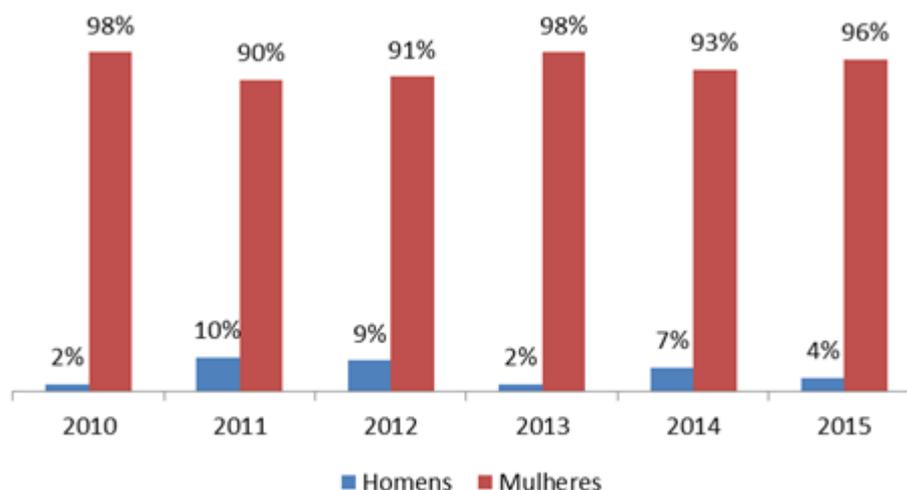
Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 38% dos casos, por considerar afastada a presunção legal de falta de justa causa, conforme disposto no n.º2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, e/ou por concluir pela ausência de indícios de discriminação em função do sexo. Destes, 33% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 67% foram aprovados por unanimidade. A diminuição das unanimidades verificada no ano de 2015 prende-se sobretudo com algumas divergências de posição casuística entre representantes de Confederações de entidades empregadoras e representantes de Sindicatos.

Tabela 30 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	59%	86%	87%	73%	90%	67%
Maioria	41%	14%	13%	27%	10%	33%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%	48%	38%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%	51%	62%
Homens	2%	10%	9%	2%	7%	4%
Mulheres	98%	90%	91%	98%	93%	96%

Fonte: CITE

Gráfico 36 – Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2010 a 2015)



Fonte: CITE

Dos pareceres emitidos sobre a intenção de recusa de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, a CITE não se opôs à recusa em 16% dos casos, por considerar existirem razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho. Destes, 11% foram

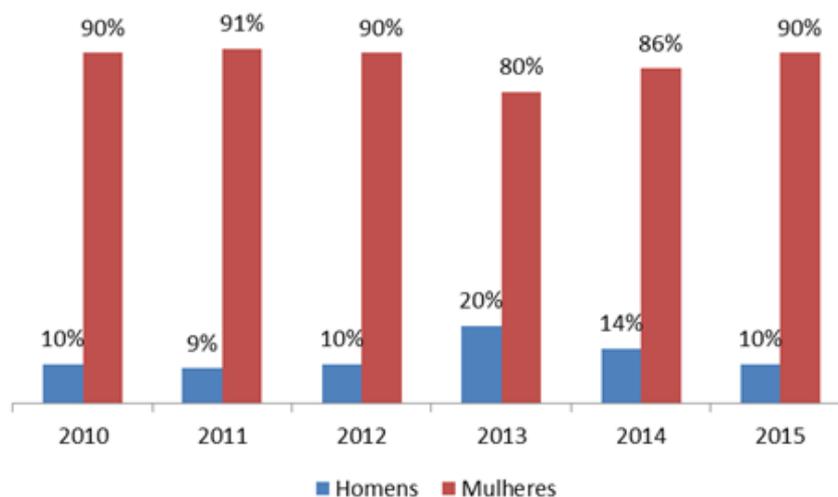
aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões da Comissão tripartida e 89% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 31 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horários de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE

HORÁRIO FLEXÍVEL	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Unanimidade	78%	76%	86%	85%	87%	89%
Maioria	22%	24%	14%	15%	13%	11%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	21%	30%	14%	15%	16%
Não Favorável à recusa de horário flexível	64%	78%	70%	86%	85%	84%
Homens	10%	9%	10%	20%	14%	10%
Mulheres	90%	91%	90%	80%	86%	90%

Fonte: CITE

Gráfico 37 – Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo (2010 a 2015)



Fonte: CITE

Queixas entradas na CITE

No decorrer do ano de 2015 deram entrada na CITE 129 queixas, das quais foram concluídas 25, sendo que 5 foram transformadas em Pedido de Informação (PI). Foram ainda enviadas 12 queixas à ACT.

Tabela 32 – Queixas enviadas à ACT

Ano	Nº
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12

Fonte: CITE

Tabela 33 – Evolução do número de queixas entradas na CITE, por assunto

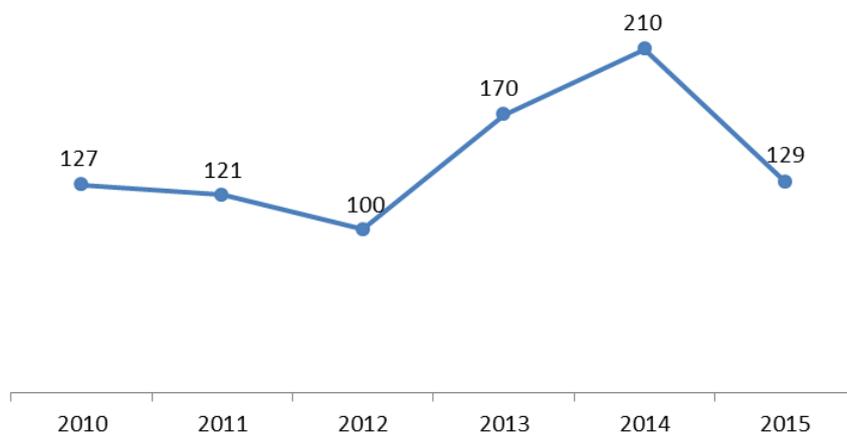
Queixas entradas na CITE e analisadas	2010	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	26	21	13	11	20	16	107
Parentalidade - Paternidade	2	3	1	0	3	1	10
Parentalidade - Adoção	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	28	24	14	11	23	17	117
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	4	1	2	3	1	1	12
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	4	0	6	3	5	8	26
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	1	0	1	2	0	0	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	12	30	20	17	25	16	120
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	2	1	2	2	1	8
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	2	10	4	0	0	5	21
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	23	43	34	27	33	31	191
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	14	23	26	52	100	64	279
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	1	5	2	8
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	2	15	4	29	21	4	75
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	16	38	30	82	126	70	362
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	41	4	7	8	3	2	65
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	12	5	5	15	7	1	45
Fora do âmbito da CITE	4	2	1	3	1	3	14
Transformado em P.I.	3	5	9	11	13	5	46
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	13	4	0	17
Subtotal - Outros	60	16	22	50	28	11	187
TOTAL	127	121	100	170	210	129	857

Fonte: CITE

Analisando a evolução, entre 2012 e 2014, o número de queixas que deram entrada na CITE aumentou de forma bastante expressiva, tendo evoluído de 100 em, 2012, para 210 em 2014, A diferença poderá ser explicada pela publicação da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que equiparou os direitos de trabalhadores e trabalhadoras em funções públicas aos direitos previstos no Código do Trabalho, no que respeita a igualdade e não discriminação e parentalidade. Em 2015 o número de queixas entradas desceu para 129, valor próximo ao do anos 2010, ano seguinte ao da publicação do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e dos diplomas relativos à proteção na parentalidade Decreto-Lei n.º 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 do Decreto-Lei n.º 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.

A diminuição do número de queixas observada em 2015 deve-se a uma clarificação junto da área administrativa sobre os critérios que caracterizam uma queixa e que a diferenciam de forma clara de um pedido de informação (sendo os documentos remetidos à CITE verificados diariamente pela chefia que produz o despacho). Esta metodologia levou a que o tratamento das queixas e dos pedidos de informação tenha permitido recuperar trabalho em atraso face ao volume de trabalho dos/das juristas da Comissão, para além de focar os recursos existentes nas situações que efetivamente se enquadram num cenário de queixa.

Gráfico 38 - Análise de queixas entradas na CITE, 2010 a 2015



Fonte: CITE

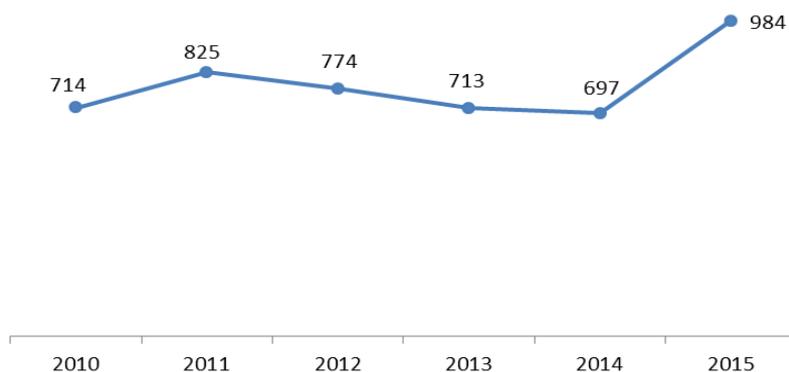
Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

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 seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2015, a CITE recebeu 43 pedidos de informação relativos a eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo sido emitidas as respetivas declarações em conformidade de modo a poderem ser apresentadas à ACT pelas interessadas.

O aumento do número de comunicações relativas a não renovação de contrato de trabalho estará em linha com a tendência generalizada de precarização do emprego observada nos últimos anos, nomeadamente com o aumento do número de contratos de trabalho a termo (e dos contratos de trabalho a termo não renovados). Este cenário relaciona-se igualmente com um maior índice de comunicações das entidades empregadoras à CITE sobre a não renovação de contratos de trabalho a termo – não obstante a inexistência de um mecanismo para verificação sobre a obrigatoriedade da comunicação à CITE prevista no Código do Trabalho (o que significa que as comunicações são remetidas pelas entidades que, de algum modo, pretendem cumprir a legislação); é de notar ainda que o Código do Trabalho, mesmo com a revisão operada em setembro de 2015, não prevê a comunicação no caso de não renovação de contrato de trabalho celebrado com trabalhadores pais em licença parental (embora a lei orgânica da CITE preveja a sua análise).

Gráfico 39 – Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2009 a 2015



Fonte: CITE

Apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.9º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março

Durante o ano de 2015 foram apreciados 177 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). Relativamente às cláusulas apreciadas que não foram consideradas ilegais ou discriminatórias, mas nas quais existiu deliberação reconhecendo alguma desadequação formal à legislação em vigor em matéria de igualdade de género ou de parentalidade, a CITE elaborou e remeteu 4 recomendações sobre IRCT às partes contratantes (que se referiam a desadequações de 4 cláusulas), convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação das mesmas.

No ano de 2015 foram abertos 13 processos referentes a IRCT com cláusulas ilegais, tendo os mesmos abrangido 36 cláusulas.

Nas situações em que a CITE recomendou alterações às partes, fê-lo no sentido de serem introduzidas cláusulas que tivessem em conta os princípios da igualdade de género, tendo as mesmas vindo a aceitar as recomendações que lhe foram dirigidas e a alterar as disposições voluntariamente, em conformidade com o Código do Trabalho, sem necessidade na maioria dos casos de recurso à via judicial.

De 2011 a 2015 foram emitidas 9 sentenças judiciais, duas das quais ainda não publicadas em BTE, sendo os assuntos da desconformidade com a lei os seguintes:

- Atribuição de não obrigação de prestação do trabalho suplementar à mãe no caso de ter filho até 10 meses de idade;
- Designar como faltas as ausências por nascimento de filho;
- Não contagem, para efeitos de progressão na carreira, das ausências no âmbito da parentalidade, que se consideram trabalho efetivo;
- Previsão de pedido da mulher trabalhadora para transferência de local de trabalho com risco de segurança e saúde - não previsão de avaliação de risco dos locais de trabalho em caso de trabalhadora grávida ou lactante;
- Atribuição à mãe do direito à marcação de férias antes ou depois do parto, não extensível ao pai;
- Atribuição à mãe mas não ao pai da não obrigação de prestação do trabalho suplementar, no caso de ter filho até 12 meses de idade;
- Cessaçã da licença em caso de morte de nado- vivo;
- Definir responsabilidades familiares como "as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado";
- Atribuição de dispensa de dois dias por mês a mulher, não sendo a dispensa atribuída a homem;
- Equiparação de licença de parto de nado morto a aborto;
- Impossibilidade de despedimento de trabalhadora grávida ou até um ano após o parto - norma redundante, que "a contrário" implicaria interpretação ilegal;
- Indicação incorreta do número de dias de licença parental exclusiva do pai;
- Indicação incorreta do período de licença parental exclusiva do pai;
- Indicação incorreta do período de dispensa para amamentação/aleitação, que é designado "período para assistir aos filhos";
- Indicação incorreta do período de licença parental inicial;
- Não contagem, para efeitos de progressão na carreira, das ausências no âmbito da parentalidade, que se consideram trabalho efetivo;
- Não previsão de dispensa de redução de horário em caso de filho com doença crónica;
- Não previsão de não obrigação de lactante de trabalho suplementar;
- Não previsão de o pai faltar para acompanhar a mãe a consultas pré-natais;

- Não previsão de suspensão de férias no caso de ocorrência de ausências no âmbito da parentalidade;
- Não salvaguarda do regime de licença parental exclusiva da mãe;
- Previsão de forma incorreta do período de licença em caso de adoção;
- Referência apenas ao pai no caso de gozo da licença por progenitor em caso de doença/impossibilidade do outro.

A análise dos IRCT publicados em Boletim do Trabalho e Emprego levada a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- Ainda existem cláusulas em vigor “desatualizadas” face à legislação vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados;
- Há normas que continuam a ser publicadas mas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas.

Tabela 34 - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados (n.º) 2012-2015

				Pareceres fundamentados enviados ao Ministério Público		Processos Audição abertos/analizados		Recomendações emitidas	
	IRCT apreciados	IRCT c/ cláusulas ilegais	Total normas ilegais	Total	Normas abrang.	Total	Normas abrang.	Total	Normas abrang.
2012	117	-	-	7	35	12	32	13	43
2013	130	-	-	-	-	9	41	-	-
2014	183	23	57	2	2	23	50	2	7
2015	177	17	40	0	0	13	36	4	4

Fonte: CITE

Apreciação da conformidade de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento

No cumprimento do disposto na alínea l) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, a CITE procedeu em 2015 à recolha e análise aleatória de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento.

Semanalmente, foi consultada a imprensa *online* sendo pesquisadas ofertas de emprego potencialmente discriminatórias em função do sexo, de que resultou uma recolha de 6074 anúncios.

As discriminações mais frequentes prendem-se com a indicação M/F pouco visível e/ou referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos.

A base de dados para registos de anúncios de oferta de emprego tem vindo a ser melhorada e reúne todas as situações de potencial discriminação e não discriminação, recolhidas de forma aleatória. Durante o ano de 2015 foram analisados e introduzidos na base 6074 anúncios de oferta de emprego. Dos anúncios analisados durante o ano, 901 foram considerados discriminatórios, o que corresponde a uma percentagem de 15%, tendo entidades anunciantes sido notificadas da desconformidade e convidadas a regularizar a situação. Os casos de sucesso correspondem àqueles em que a entidade respondeu por escrito à CITE informando sobre a regularização a situação. Outros casos de sucesso foram verificados, embora a entidade empregadora não tenha comunicado formalmente.

Tabela 35 - Número de anúncios analisados e registados por mês

	Analisados/ Registados	Anúncios discriminatórios	Anúncios não discriminatórios	Casos sucesso	Enviados ACT	Denúncias
Jan	531	91	440	2	0	0
Fev	620	99	521	14	2	0
Mar	561	82	479	15	0	0
Abr	537	75	462	18	0	1
Mai	529	80	449	11	0	1
Jun	394	49	345	8	0	0
Jul	525	78	447	16	0	1
Ago	408	54	354	10	0	0
Set	454	68	386	13	0	1
Out	559	78	481	13	0	0
Nov	537	85	452	15	0	0
Dez	419	62	357	9	0	1
Total	6074	901	5173	144	2	5

Fonte: CITE

Tabela 36 – Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2011 a 2015

Ano	Anúncios analisados (n.º)	Anúncios discriminatórios (%)
2011	3.682	11%
2012	3.973	12%
2013	5.702	14%
2014	4.621	14%
2015	6074	15%

Fonte: CITE

8. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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 género teve por objetivos a proteção das garantias associadas à maternidade e paternidade, a prevenção da discriminação no trabalho e emprego em função do género e a garantia da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual.

No ano de 2015, foram realizadas 39.306 visitas inspetivas no domínio das relações de trabalho. Enquadra-se nas matérias daquele domínio a da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género foram detetadas 18 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 92.887,32 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também levantadas 267 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 12 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de €55.488.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 7 advertências e foram formalizados 2 procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 6.394,32.

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 255 advertências e procederam à formalização de 1 auto de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 204.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 8 advertências e 12 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 26.724.

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.

CrITÉRIOS observados na escolha das ações de controlo e de inspeção

De acordo com os referenciais de ação inspetiva da ACT, para o ano de 2015, são domínios de intervenção principais da atividade inspetiva as matérias suscetíveis de gerar uma efetiva mais-valia reguladora, aos seguintes níveis:

- a) Redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Acompanhamento das situações de crise empresarial;
- c) Eliminação do trabalho não declarado e irregular;
- d) Garantias fundamentais associadas ao trabalho digno, com especial relevo para a proteção do salário, da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego e das condições de informação, consulta e diálogo social.

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 em que se desenvolveram os objetivos da ACT, no domínio do trabalho digno do Plano de Ação Inspetiva de 2015, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o n.º 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.

Análise das queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional

Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

A ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais são um indicador significativo da existência de disfunções nos locais de trabalho e respetivas envolventes.

A informação da sua ocorrência 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 dos empregadores, 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 do empregador.

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 género.

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2015 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 142 Acidentes mortais, dos quais 134 são homens e 8 são mulheres.
- 417 Acidentes graves, dos quais 359 são homens e 58 são mulheres.

Tabela 37 – Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo

	2012	2013	2014	2015
Homens	139	133	130	134
Mulheres	10	8	5	8
Total	149	141	135	142

Fonte: ACT

9. INDICADORES ESTATÍSTICOS

1. População ativa por grupo etário e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2015/2014	
		2012	2013	2014	2015	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População ativa (15 e mais anos)	HM	5 382,6	5 284,6	5 225,6	5 195,2	- 30,4	-0,6
	H	2 791,5	2 724,6	2 681,0	2 657,3	- 23,7	-0,9
	M	2 591,1	2 560,0	2 544,6	2 537,8	- 6,8	-0,3
Dos 15 aos 24 anos	HM	419,1	389,5	378,0	369,5	- 8,5	-2,2
	H	224,5	204,1	193,3	191,3	- 2,0	-1,0
	M	194,6	185,3	184,7	178,2	- 6,5	-3,5
Dos 25 aos 54 anos	HM	3964,3	3896,7	3858,0	3811,2	- 46,8	-1,2
	H	2007,6	1951,3	1925,2	1897,4	- 27,7	-1,4
	M	1956,6	1945,3	1932,8	1913,7	- 19,1	-1,0
Dos 55 aos 64 anos	HM	703,6	723,6	740,1	768,7	28,5	3,9
	H	376,7	394,7	404,2	412,5	8,3	2,1
	M	326,8	329,1	336,0	356,1	20,2	6,0
Com 65 e mais anos	HM	295,7	274,8	249,4	245,8	- 3,6	-1,5
	H	182,6	174,5	158,4	156,1	- 2,3	-1,5
	M	113,1	100,3	91,0	89,7	- 1,3	-1,4
Dos 15 aos 64 anos	HM	5 086,9	5 009,8	4 976,1	4 949,4	- 26,7	-0,5
	H	2 608,8	2 550,1	2 522,6	2 501,3	- 21,3	-0,8
	M	2 478,1	2 459,7	2 453,5	2 448,1	- 5,4	-0,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

2. Taxa de atividade por grupo etário e sexo						
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2015/2014
		2012	2013	2014	2015	(p.p.)
		%				
Taxa de atividade (15 e mais anos)	HM	60,2	59,3	58,8	58,6	-0,2
	H	66,3	65,1	64,5	64,1	-0,4
	M	54,7	54,1	53,8	53,8	0,0
Dos 15 aos 24 anos	HM	37,1	35,0	34,3	33,5	-0,8
	H	39,2	36,2	34,8	34,2	-0,6
	M	34,9	33,8	33,8	32,8	-1,0
Dos 25 aos 54 anos	HM	88,5	88,3	88,6	88,8	0,2
	H	92,1	91,1	91,6	91,7	0,1
	M	85,0	85,5	85,8	86,0	0,2
Dos 55 aos 64 anos	HM	53,3	54,4	55,3	57,0	1,7
	H	60,4	62,7	64,0	65,0	1,0
	M	47,0	46,9	47,5	49,9	2,4
Com 65 e mais anos	HM	14,7	13,4	11,9	11,6	-0,3
	H	21,9	20,5	18,3	17,7	-0,6
	M	9,6	8,3	7,4	7,2	-0,2
Dos 15 aos 64 anos	HM	73,4	73,0	73,2	73,4	0,2
	H	77,3	76,5	76,7	76,7	0,0
	M	69,7	69,8	70,0	70,3	0,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

3. Taxa de atividade por região NUTS II (NUTS-2002)						
Portugal	Sexo	Valor anual				Varição
		2012	2013	2014	2015	2015/2014
		%				(p.p.)
Taxa de atividade (15 e mais anos)	HM	60,2	59,3	58,8	58,6	-0,2
	H	66,3	65,1	64,5	64,1	-0,4
	M	54,7	54,1	53,8	53,8	0,0
Norte	HM	61,2	59,7	58,9	58,5	-0,4
	H	67,4	66,1	65,1	64,8	-0,3
	M	55,5	53,9	53,3	53,0	-0,3
Centro	HM	60,5	60,4	59,4	59,1	-0,3
	H	67,1	66,5	66,0	65,4	-0,6
	M	54,1	54,9	53,5	53,6	0,1
Lisboa	HM	59,3	58,8	58,7	58,9	0,2
	H	63,9	63,0	62,5	62,7	0,2
	M	55,5	55,2	55,5	55,5	0,0
Alentejo	HM	56,1	55,7	55,8	55,2	-0,6
	H	63,2	62,2	62,3	60,7	-1,6
	M	50,9	49,7	49,9	50,2	0,3
Algarve	HM	61,5	60,0	60,8	59,3	-1,5
	H	67,3	65,1	65,7	63,4	-2,3
	M	56,0	55,4	56,4	55,6	-0,8
Região Autónoma dos Açores	HM	58,9	58,4	59,2	59,3	0,1
	H	70,9	67,7	67,3	67,2	-0,1
	M	47,6	49,6	51,5	51,7	0,2
Região Autónoma da Madeira	HM	61,1	60,2	59,5	59,8	0,3
	H	69,3	66,6	65,3	65,4	0,1
	M	55,2	54,8	54,5	55,1	0,6

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

4. População empregada, por grupo etário e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2015/2014	
		2012	2013	2014	2015	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População empregada	HM	4 546,9	4 429,4	4 499,5	4 548,7	49,2	1,1
	H	2 357,3	2 288,4	2 319,5	2 334,3	14,8	0,6
	M	2 189,6	2 141,0	2 180,0	2 214,4	34,4	1,6
Dos 15 aos 24 anos	HM	260,2	241,1	246,5	251,5	5,0	2,0
	H	142,0	129,1	127,2	134,7	7,5	5,9
	M	118,2	112,0	119,3	116,7	- 2,6	-2,2
Dos 25 aos 54 anos	HM	3 381,7	3 292,4	3 367,6	3 384,7	17,1	0,5
	H	1 713,1	1 650,4	1 693,7	1 692,1	- 1,6	-0,1
	M	1 668,7	1 642,1	1 673,9	1 692,5	18,7	1,1
Dos 55 aos 64 anos	HM	614,0	624,6	640,3	672,9	32,6	5,1
	H	322,1	336,8	342,8	355,0	12,2	3,5
	M	291,9	287,8	297,5	317,9	20,4	6,9
Com 65 e mais anos	HM	291,0	271,4	245,0	239,6	- 5,4	-2,2
	H	180,2	172,2	155,7	152,5	- 3,2	-2,1
	M	110,8	99,2	89,3	87,1	- 2,2	-2,4
Dos 15 aos 64 anos	HM	4 255,9	4 158,0	4 254,5	4 309,0	54,5	1,3
	H	2 177,1	2 116,3	2 163,8	2 181,8	18,0	0,8
	M	2 078,8	2 041,7	2 090,7	2 127,2	36,5	1,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

5. Taxas de emprego, por grupos etários e sexo						
Portugal	Sexo	Valor anual				Varição
		2012	2013	2014	2015	2015/2014
		(%)				(p.p.)
Taxa de emprego	HM	50,8	49,7	50,7	51,3	0,6
(15 e mais anos)	H	56,0	54,7	55,8	56,3	0,5
	M	46,2	45,3	46,1	46,9	0,8
Dos 15 aos 24 anos	HM	23,0	21,7	22,4	22,8	0,4
	H	24,8	22,9	22,9	24,1	1,2
	M	21,2	20,4	21,9	21,5	-0,4
Dos 25 aos 54 anos	HM	75,5	74,6	77,4	78,8	1,5
	H	78,6	77,1	80,6	81,8	1,2
	M	72,5	72,2	74,3	76,1	1,8
Dos 55 aos 64 anos	HM	46,5	46,9	47,8	49,9	2,1
	H	51,6	53,5	54,3	56,0	1,7
	M	42,0	41,0	42,1	44,6	2,5
Com 65 e mais anos	HM	14,4	13,2	11,7	11,3	-0,4
	H	21,6	20,2	18,0	17,3	-0,7
	M	9,4	8,3	7,3	7,0	-0,3
Dos 15 aos 64 anos	HM	61,4	60,6	62,6	63,9	1,3
	H	64,5	63,5	65,8	66,9	1,1
	M	58,5	57,9	59,6	61,1	1,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: A taxa de emprego é igual ao total da população empregada em cada escalão/população total no respectivo escalão.

6. Taxa de emprego por região NUTS II (NUTS-2002)						
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2015/2014
		2012	2013	2014	2015	
		(%)				(p.p.)
Taxa de emprego (15 e mais anos)	HM	50,8	49,7	50,7	51,3	0,6
	H	56,0	54,7	55,8	56,3	0,5
	M	46,2	45,3	46,1	46,9	0,8
Norte	HM	51,4	49,4	50,1	50,5	0,4
	H	57,6	55,3	56,2	56,3	0,1
	M	45,9	44,2	44,8	45,4	0,6
Centro	HM	53,4	53,5	53,0	53,7	0,7
	H	59,6	59,1	59,3	59,8	0,5
	M	48,0	48,4	47,6	48,4	0,8
Lisboa	HM	48,9	47,9	50,0	51,2	1,2
	H	51,5	51,0	53,1	54,5	1,4
	M	46,6	45,3	47,3	48,3	1,0
Alentejo	HM	47,2	46,3	47,9	47,9	0,0
	H	53,5	52,4	53,4	53,2	-0,2
	M	41,3	40,7	42,8	43,0	0,2
Algarve	HM	50,7	49,9	52,0	51,9	-0,1
	H	54,7	53,5	55,9	54,9	-1,0
	M	47,0	46,7	48,6	49,1	0,5
Região Autónoma dos Açores	HM	50,0	48,5	49,5	51,7	2,2
	H	58,5	54,4	56,4	57,6	1,2
	M	41,9	42,7	43,0	46,1	3,1
Região Autónoma da Madeira	HM	50,6	49,3	50,5	51,0	0,5
	H	54,6	53,6	54,9	55,3	0,4
	M	47,1	45,7	46,9	47,4	0,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015

7. População empregada ⁽¹⁾ , por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo																																
Portugal	2013					2014					2015					2016	2013					2014					2015					2016
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I
Valores absolutos (milhares)															GAP (H-M) (milhares)																	
Tipo de duração do trabalho																																
Tempo completo	3 725,7	3 768,7	3 842,5	3 843,7	3 795,2	3 840,1	3 923,1	3 969,6	3 910,5	3 910,8	3 896,1	4 008,8	4 029,3	3 995,1	3 982,3	3 971,6	216,2	225,3	212,2	214,1	217,0	188,2	194,5	205,0	195,7	195,8	197,0	170,1	198,1	200,5	191,4	173,6
H	1 971,0	1 997,0	2 027,3	2 028,9	2 006,1	2 014,1	2 058,8	2 087,3	2 053,1	2 053,3	2 046,5	2 089,4	2 113,7	2 097,8	2 086,8	2 072,6																
M	1 754,8	1 771,7	1 815,1	1 814,8	1 789,1	1 825,9	1 864,3	1 882,3	1 857,4	1 857,5	1 849,5	1 919,3	1 915,6	1 897,3	1 895,4	1 899,0																
Tempo parcial	628,9	655,9	626,9	625,1	634,2	586,8	591,5	595,5	581,0	588,7	581,0	572,0	546,1	566,5	566,4	541,7	-72,9	-86,9	-53,9	-64,5	-69,6	-68,2	-45,0	-46,6	-65,6	-56,4	-71,8	-79,8	-76,0	-58,0	-71,4	-79,1
H	278,0	284,5	286,5	280,3	282,3	259,3	273,3	274,4	257,7	266,2	254,6	246,1	235,0	254,2	247,5	231,3																
M	350,9	371,4	340,4	344,8	351,9	327,5	318,3	321,0	323,3	322,5	326,4	325,9	311,0	312,2	318,9	310,4																
Situação na profissão																																
Trabalhador por conta própria	922,4	950,3	968,0	928,3	942,3	891,4	895,6	859,3	811,8	864,5	813,1	835,8	805,6	805,6	815,1	768,6	227,4	213,1	231,2	238,6	227,6	247,2	243,9	237,3	244,0	243,1	244,1	214,7	211,8	227,8	224,5	210,4
H	574,8	581,7	599,6	583,5	584,9	569,3	569,7	548,3	527,9	553,8	528,6	525,3	508,7	516,7	519,8	489,5																
M	347,4	368,6	368,4	344,9	357,3	322,1	325,9	311,0	283,9	310,7	284,5	310,6	296,9	288,9	295,3	279,1																
Com pessoal ao serviço	228,5	219,0	237,8	241,9	231,8	233,7	235,6	235,2	231,5	234,0	227,1	222,6	207,6	215,3	218,2	209,2	91,4	88,2	90,8	92,8	90,8	95,9	96,7	101,5	101,1	98,8	106,3	94,2	84,0	87,7	93,0	84,3
H	159,9	153,6	164,3	167,4	161,3	164,8	166,1	168,4	166,3	166,4	166,7	158,4	145,8	151,5	155,6	146,7																
M	68,5	65,4	73,5	74,6	70,5	68,9	69,5	66,8	65,2	67,6	60,4	64,2	61,8	63,8	62,6	62,4																
Sem pessoal ao serviço	693,9	731,3	730,2	686,4	710,5	657,7	660,0	624,1	580,3	630,5	586,0	613,2	598,0	590,3	596,9	559,4	136,0	124,9	140,4	145,8	136,8	151,3	147,2	135,8	142,9	144,3	137,8	120,5	127,8	140,1	131,5	126,1
H	414,9	428,1	435,3	416,1	423,6	404,5	403,6	379,9	361,6	387,4	361,9	366,9	362,9	365,2	364,2	342,8																
M	278,9	303,2	294,9	270,3	286,8	253,2	256,4	244,2	218,7	243,1	224,1	246,4	235,1	225,1	232,7	216,7																
Trab. familiar não remunerado e outros	26,9	31,5	33,6	26,4	29,6	22,5	23,6	29,3	20,4	24,0	22,9	21,5	26,5	21,0	23,0	31,7	-2,3	-0,8	-3,8	-3,2	-2,6	-2,7	-4,5	-1,4	-0,8	-2,3	-4,9	0,0	-1,3	-4,4	-2,6	§
H	12,3	15,3	14,9	11,6	13,5	9,9	9,6	14,0	9,8	10,8	9,0	10,7	12,6	8,3	10,2	§																
M	14,6	16,1	18,7	14,8	16,1	12,6	14,0	15,4	10,6	13,2	13,9	10,7	13,9	12,7	12,8	17,1																
Trabalhador por conta de outrem	3 405,3	3 442,9	3 467,8	3 514,1	3 457,5	3 512,9	3 595,4	3 676,5	3 659,4	3 611,0	3 641,1	3 723,4	3 743,1	3 734,9	3 710,6	3 712,9	-81,7	-73,9	-69,0	-85,7	-77,6	-124,5	-89,9	-77,5	-113,0	-101,3	-114,1	-124,4	-88,5	-80,9	-102,0	-113,6
H	1 661,8	1 684,5	1 699,4	1 714,2	1 690,0	1 694,2	1 752,7	1 799,5	1 773,2	1 754,9	1 763,5	1 799,5	1 827,3	1 827,0	1 804,3	1 799,7																
M	1 743,5	1 758,4	1 768,4	1 799,9	1 767,6	1 818,7	1 842,7	1 877,0	1 886,2	1 856,1	1 877,6	1 923,9	1 915,8	1 907,9	1 906,3	1 913,3																
Permanente (sem termo)	2 686,8	2 697,4	2 717,6	2 768,3	2 717,5	2 781,4	2 830,2	2 864,6	2 869,9	2 836,5	2 867,8	2 896,7	2 910,9	2 906,7	2 895,5	2 897,7	-62,9	-55,0	-46,5	-59,9	-56,1	-69,4	-77,8	-99,0	-112,3	-89,6	-104,8	-117,1	-71,5	-95,7	-97,3	-95,3
H	1 312,0	1 321,2	1 335,6	1 354,2	1 330,7	1 356,0	1 376,2	1 382,8	1 378,8	1 373,5	1 381,5	1 389,8	1 419,7	1 405,5	1 399,1	1 401,2																
M	1 374,9	1 376,2	1 382,1	1 414,1	1 386,8	1 425,4	1 454,0	1 481,8	1 491,1	1 463,1	1 486,3	1 506,9	1 491,2	1 501,2	1 496,4	1 496,5																
Não permanente (com termo)	581,6	615,1	626,1	614,7	609,4	609,3	630,1	683,6	654,7	644,4	645,5	698,8	703,7	701,3	687,3	696,0	4,7	-10,0	-17,4	-11,1	-8,4	-38,3	-2,6	28,5	2,3	-2,5	-5,6	3,4	-1,5	30,1	6,7	-3,2
H	293,2	302,5	304,4	301,8	300,5	285,5	313,7	356,1	328,5	321,0	319,9	351,1	351,1	365,7	347,0	346,4																
M	288,5	312,5	321,8	312,9	308,9	323,8	316,4	327,6	326,2	323,5	325,5	347,7	352,6	335,6	340,3	349,6																
Outro tipo (recibos verdes)	137,4	131,7	126,0	133,0	132,0	122,2	135,1	128,2	134,8	130,1	127,9	127,9	128,5	126,9	127,8	119,3																

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) População empregada com 15 e mais anos

§ - Resultado com coeficiente de variação elevado

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015

7a. População empregada ⁽¹⁾ , por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo																																										
Portugal	2013					2014					2015					2016	2013					2014					2015					2016										
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I					
	Peso (%)																					GAP (H-M) (p.p.)																				
Tipo de duração do trabalho																																										
Tempo completo																																										
H	52,9	53,0	52,8	52,8	50,9	52,5	52,5	52,6	52,5	52,5	52,5	52,1	52,5	52,5	52,4	52,2	5,8	6,0	5,5	5,6	1,7	4,9	5,0	5,2	5,0	5,0	5,1	4,2	4,9	5,0	4,8	4,4										
M	47,1	47,0	47,2	47,2	49,1	47,5	47,5	47,4	47,5	47,5	47,5	47,9	47,5	47,5	47,6	47,8																										
Tempo parcial																																										
H	44,2	43,4	45,7	44,8	27,5	44,2	46,2	46,1	44,4	45,2	43,8	43,0	43,0	44,9	43,7	42,7	-11,6	-13,2	-8,6	-10,3	-45,0	-11,6	-7,6	-7,8	-11,3	-9,6	-12,4	-14,0	-13,9	-10,2	-12,6	-14,6										
M	55,8	56,6	54,3	55,2	72,5	55,8	53,8	53,9	55,6	54,8	56,2	57,0	56,9	55,1	56,3	57,3																										
Situação na profissão																																										
Trabalhador por conta própria																																										
H	62,3	61,2	61,9	62,9	62,1	63,9	63,6	63,8	65,0	64,1	65,0	62,8	63,1	64,1	63,8	63,7	24,7	22,4	23,9	25,7	24,2	27,7	27,2	27,6	30,1	28,1	30,0	25,7	26,3	28,3	27,5	27,4										
M	37,7	38,8	38,1	37,2	37,9	36,1	36,4	36,2	35,0	35,9	35,0	37,2	36,9	35,9	36,2	36,3																										
Com pessoal ao serviço																																										
H	70,0	70,1	69,1	69,2	69,6	70,5	70,5	71,6	71,8	71,1	73,4	71,2	70,2	70,4	71,3	70,1	40,0	40,3	38,2	38,4	39,2	41,0	41,0	43,2	43,7	42,2	46,8	42,3	40,5	40,7	42,6	40,3										
M	30,0	29,9	30,9	30,8	30,4	29,5	29,5	28,4	28,2	28,9	26,6	28,8	29,8	29,6	28,7	29,8																										
Sem pessoal ao serviço																																										
H	59,8	58,5	59,6	60,6	59,6	61,5	61,2	60,9	62,3	61,4	61,8	59,8	60,7	61,9	61,0	61,3	19,6	17,1	19,2	21,2	19,3	23,0	22,3	21,8	24,6	22,9	23,5	19,7	21,4	23,7	22,0	22,5										
M	40,2	41,5	40,4	39,4	40,4	38,5	38,8	39,1	37,7	38,6	38,2	40,2	39,3	38,1	39,0	38,7																										
Trab. familiar não remunerado e outros																																										
H	45,7	48,6	44,3	43,9	45,6	44,1	40,5	47,6	47,9	45,1	39,3	49,8	47,5	39,5	44,3	§	-8,6	-2,5	-11,3	-12,1	-8,8	-11,9	-18,9	-4,7	-4,2	-9,8	-21,4	0,0	-4,9	-21,0	-11,3	§										
M	54,3	51,1	55,7	56,1	54,4	55,9	59,5	52,4	52,1	54,9	60,7	49,8	52,5	60,5	55,7	53,9																										
Trabalhador por conta de outrem																																										
H	48,8	48,9	49,0	48,8	48,9	48,2	48,7	48,9	48,5	48,6	48,4	48,3	48,8	48,9	48,6	48,5	-2,4	-2,1	-2,0	-2,4	-2,2	-3,5	-2,5	-2,1	-3,1	-2,8	-3,1	-3,3	-2,4	-2,2	-2,7	-3,1										
M	51,2	51,1	51,0	51,2	51,1	51,8	51,3	51,1	51,5	51,4	51,6	51,7	51,2	51,1	51,4	51,5																										
Permanente																																										
H	48,8	49,0	49,1	48,9	49,0	48,8	48,6	48,3	48,0	48,4	48,2	48,0	48,8	48,4	48,3	48,4	-2,3	-2,0	-1,7	-2,2	-2,1	-2,5	-2,7	-3,5	-3,9	-3,2	-3,7	-4,0	-2,5	-3,3	-3,4	-3,3										
M	51,2	51,0	50,9	51,1	51,0	51,2	51,4	51,7	52,0	51,6	51,8	52,0	51,2	51,6	51,7	51,6																										
Não permanente																																										
H	50,4	49,2	48,6	49,1	49,3	46,9	49,8	52,1	50,2	49,8	49,6	50,2	49,9	52,1	50,5	49,8	0,8	-1,6	-2,8	-1,8	-1,4	-6,3	-0,4	4,2	0,4	-0,4	-0,9	0,5	-0,2	4,3	1,0	-0,5										
M	49,6	50,8	51,4	50,9	50,7	53,1	50,2	47,9	49,8	50,2	50,4	49,8	50,1	47,9	49,5	50,2																										

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) População empregada com 15 e mais anos

§ - Resultado com coeficiente de variação elevado

8. População empregada ⁽¹⁾ por profissão principal (CPP-10), nível de escolaridade completo e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação	
		2012	2013	2014	2015	2015/2014	
		Milhares de indivíduos				(000)	(%)
População empregada	HM	4546,9	4429,4	4499,5	4548,7	49,2	1,1
	H	2357,3	2288,4	2319,5	2334,3	14,8	0,6
	M	2189,6	2141,0	2180,0	2214,4	34,4	1,6
Profissão (CPP-10)							
1 Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	HM	292,8	310,3	326,1	296,3	- 29,8	-9,1
	H	189,9	205,5	211,5	199,6	- 11,9	-5,6
	M	103,0	104,7	114,6	96,7	- 17,9	-15,6
2 Especialistas das actividades intelectuais e científicas	HM	679,1	680,2	755,7	807,9	52,2	6,9
	H	274,0	269,6	305,6	326,1	502,3	164,4
	M	405,1	410,6	450,1	481,9	- 124,0	-27,5
3 Técnicos e profissionais de nível intermédio	HM	437,0	454,4	485,4	513,5	- 3,5	-0,7
	H	249,7	256,3	270,4	278,8	243,1	89,9
	M	187,3	198,1	215,0	234,7	63,8	29,7
4 Pessoal administrativo	HM	352,0	324,3	347,4	344,0	- 112,7	-32,4
	H	127,3	119,1	120,3	121,6	223,7	186,0
	M	224,7	205,2	227,2	222,4	- 105,6	-46,5
5 Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	HM	738,1	752,1	742,4	775,5	- 520,0	-70,0
	H	262,9	277,5	272,1	274,5	503,4	185,0
	M	475,2	474,6	470,3	501,0	- 195,8	-41,6
6 Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	HM	469,8	427,9	369,4	322,3	131,6	35,6
	H	283,8	272,6	244,4	216,5	77,9	31,9
	M	186,0	155,3	124,9	105,8	91,6	73,3
7 Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	HM	643,4	562,4	553,9	565,4	- 448,1	-80,9
	H	537,4	473,2	464,7	480,1	100,7	21,7
	M	106,0	89,2	89,1	85,3	391,0	438,8
8 Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	HM	365,8	363,7	389,5	397,9	- 304,2	-78,1
	H	260,1	243,0	261,6	263,1	136,3	52,1
	M	105,7	120,7	127,9	134,8	135,2	105,7
9 Trabalhadores não qualificados	HM	538,4	528,2	505,5	497,6	- 370,7	-73,3
	H	144,7	148,0	146,8	148,2	350,8	239,0
	M	393,7	380,2	358,7	349,4	- 210,5	-58,7
0 Forças Armadas	HM	30,4	25,8	24,3	28,2	325,1	1337,9
	H	27,5	23,6	22,1	o	o	o
	M	o	o	o	o	o	o
Nível de escolaridade completo							
Até ao ensino básico - 3.º ciclo	HM	2670,9	2474,2	2342,5	2282,2	- 60,3	-2,6
	H	1522,9	1415,3	1350,9	1307,3	- 43,6	-3,2
	M	1148,1	1058,9	991,5	974,9	- 16,6	-1,7
Secundário e pós-secundário	HM	949,9	1010,0	1080,8	1133,2	52,4	4,8
	H	459,2	499,9	543,8	580,1	36,3	6,7
	M	490,7	510,1	537,0	553,1	16,1	3,0
Superior	HM	926,0	945,1	1076,3	1133,3	57,0	5,3
	H	375,2	373,2	424,8	446,9	22,1	5,2
	M	550,8	571,9	651,5	686,4	34,9	5,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) População empregada com 15 e mais anos

o - Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada

9. População empregada ⁽¹⁾ , por sectores de actividade principal (CAE-REV.3) e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação	
		2012	2013	2014	2015	2015/2014	
		Milhares de indivíduos				(000)	(%)
População empregada	HM	4 546,9	4 429,4	4 499,5	4548,7	49,2	1,1
	H	2 357,3	2 288,4	2 319,5	2334,3	14,8	0,6
	M	2 189,6	2 141,0	2 180,0	2214,4	34,4	1,6
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	HM	491,4	453,1	389,1	342,5	-46,6	-12,0
	H	296,3	284,1	251,8	223,1	-28,7	-11,4
	M	195,1	169,0	137,3	119,4	-17,8	-13,0
B - Indústria extrativas	HM	13,7	13,2	12,3	12,3	0,0	0,3
	H	12,6	12,7	11,4	10,8	-0,5	-4,7
	M	o	o	o	o	o	o
C - Indústrias transformadoras	HM	740,7	705,0	739,0	769,2	30,2	4,1
	H	446,3	415,9	440,2	464,0	23,8	5,4
	M	294,2	288,9	298,8	305,2	6,4	2,1
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	HM	17,9	15,9	15,1	19,0	3,9	25,7
	H	13,6	12,9	12,1	13,1	1,0	8,0
	M	4,3	o	o	o	o	o
E - Captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	HM	28,2	27,3	31,3	29,4	-1,8	-5,9
	H	23,7	21,7	24,2	23,5	-0,7	-2,8
	M	4,5	5,6	7,1	o	o	o
F - Construção	HM	343,0	288,3	275,8	277,5	1,7	0,6
	H	323,1	270,9	258,8	258,7	-0,2	-0,1
	M	20,0	17,4	17,0	18,8	1,9	11,0
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	HM	659,9	644,0	669,7	702,3	32,6	4,9
	H	338,2	333,7	348,3	374,0	25,7	7,4
	M	321,6	310,2	321,4	328,3	6,9	2,1
H - Transportes e armazenagem	HM	165,8	179,7	175,4	172,2	-3,2	-1,8
	H	137,2	146,0	143,7	138,2	-5,5	-3,8
	M	28,6	33,7	31,8	34,0	2,2	7,0
I - Alojamento, restauração e similares	HM	276,8	289,0	276,4	258,7	-17,8	-6,4
	H	111,1	120,1	117,6	108,2	-9,4	-8,0
	M	165,7	169,1	158,8	150,5	-8,3	-5,2
J - Actividades de informação e de comunicação	HM	84,1	89,5	106,2	103,6	-2,7	-2,5
	H	55,3	60,6	74,0	69,5	-4,5	-6,1
	M	28,9	28,9	32,2	34,1	1,9	5,8
K - Actividades financeiras e de seguros	HM	96,9	86,6	100,2	108,0	7,8	7,8
	H	51,5	51,5	54,5	58,2	3,7	6,7
	M	45,5	35,1	45,6	49,8	4,2	9,1
L - Actividades imobiliárias	HM	23,6	27,6	29,7	28,0	-1,7	-5,8
	H	10,6	13,3	14,4	11,0	-3,3	-23,3
	M	13,0	14,3	15,4	17,0	1,6	10,6
M - Activ. de consultoria, científicas, técnicas e similares	HM	152,9	167,3	180,7	192,5	11,8	6,5
	H	70,8	80,1	87,8	88,0	0,3	0,3
	M	82,2	87,2	93,0	104,5	11,5	12,4
N - Actividades administrativas e dos serviços de apoio	HM	144,8	141,8	161,1	153,7	-7,5	-4,6
	H	73,9	74,4	81,8	80,5	-1,3	-1,6
	M	71,0	67,4	79,3	73,2	-6,1	-7,7
O - Admin. Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória	HM	289,1	291,8	316,1	306,4	-9,6	-3,1
	H	178,7	179,9	186,0	184,2	-1,7	-0,9
	M	110,4	111,9	130,1	122,2	-7,9	-6,1
P - Educação	HM	368,0	354,9	357,2	379,9	22,8	6,4
	H	81,7	78,4	78,5	90,2	11,7	14,9
	M	286,3	276,5	278,6	289,7	11,1	4,0
Q - Actividades da saúde humana e apoio social	HM	370,0	368,5	380,5	404,2	23,7	6,2
	H	70,5	66,6	68,2	66,7	-1,5	-2,2
	M	299,5	301,9	312,3	337,5	25,2	8,1
R - Activ. artísticas, de espectáculos, desporto e recreativas	HM	50,8	50,5	57,3	67,2	10,0	17,4
	H	28,8	30,7	32,9	41,4	8,5	26,0
	M	22,0	19,8	24,4	25,8	1,4	5,8
S - Outras actividades de serviços	HM	93,2	103,0	107,0	103,3	-3,6	-3,4
	H	30,4	31,8	29,3	26,4	-2,9	-9,8
	M	62,7	71,3	77,7	76,9	-0,8	-1,0
T - Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio	HM	134,1	130,5	116,9	116,9	0,0	0,0
	H	o	o	o	o	o	o
	M	132,4	128,3	114,4	113,4	-1,0	-0,9
U - Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	HM	o	o	o	o	o	o
	H	o	o	o	o	o	o
	M	o	o	o	o	o	o

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) População empregada com 15 e mais anos

o - Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada

10. População empregada, por tipo de horário de trabalho ^(a) e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2015/2014	
		2012	2013	2014	2015	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População empregada	HM	4 546,9	4 429,4	4 499,5	4548,7	49,2	1,1
	H	2 357,3	2 288,4	2 319,5	2334,3	14,8	0,6
	M	2 189,6	2 141,0	2 180,0	2214,4	34,4	1,6
Turnos	HM	626,4	640,1	656,1	679,2	23,1	3,5
	H	310,4	321,0	336,7	341,9	5,2	1,5
	M	316,0	319,1	319,5	337,3	17,8	5,6
Serão *	HM	1 065,2	1 094,4	1 099,3	1109,4	10,1	0,9
	H	638,9	672,7	655,0	650,4	- 4,6	-0,7
	M	426,3	421,8	444,3	459,1	14,8	3,3
Noite	HM	431,2	454,1	465,9	465,1	- 0,8	-0,2
	H	301,7	322,9	326,2	314,3	- 11,9	-3,6
	M	129,4	131,2	139,7	150,8	11,1	7,9
Sábado	HM	1 867,7	1 919,9	1 913,2	1877,4	- 35,8	-1,9
	H	1 004,5	1 042,4	1 037,2	1019,5	- 17,7	-1,7
	M	863,1	877,5	876,1	857,9	- 18,2	-2,1
Domingo	HM	981,2	1 027,5	1 010,9	988,6	- 22,3	-2,2
	H	501,9	537,0	520,4	511,2	- 9,2	-1,8
	M	479,2	490,5	490,5	477,4	- 13,1	-2,7
Nenhum destes	HM	2 088,4	1 934,3	1 925,0	2016,8	91,8	4,8
	H	996,5	904,7	884,3	924,6	40,3	4,6
	M	1 091,9	1 029,6	1 040,7	1092,2	51,5	4,9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (a) A construção da variável "tipo de horário de trabalho" resulta da resposta dada a várias questões autónomas. Isto significa que um mesmo indivíduo pode ter respondido afirmativamente a mais do que um tipo de horário de trabalho. Por esta razão, a soma das parcelas é superior ao total da população empregada.

* - Série não revista (2012 e 2013)

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015

11. População desempregada, por grupos etários e sexo																																				
Portugal	2013					2014					2015					2016	2013					2014					2015					2016				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
Valores absolutos (milhares)																GAP (H-M) (milhares)																				
População desempregada	926,8	866,3	819,9	808,0	855,2	788,1	728,9	688,9	698,3	726,0	712,9	620,4	618,8	633,9	646,5	640,2	40,0	23,6	11,5	-6,2	17,2	17,8	-2,0	-28,7	0,8	-3,0	-19,3	17,2	-8,2	8,3	-0,5	12,0				
H	483,4	444,9	415,7	400,9	436,2	402,9	363,5	330,1	349,5	361,5	346,8	318,8	305,3	321,1	323,0	326,1																				
M	443,4	421,3	404,2	407,1	419,0	385,2	365,5	358,8	348,7	364,5	366,1	301,6	313,5	312,8	323,5	314,1																				
15 a 24 anos	165,5	141,4	148,3	138,3	148,4	141,6	129,3	129,2	125,6	131,4	127,0	104,7	118,3	122,3	118,1	113,5	0,6	-1,6	11,1	-3,3	1,6	2,3	6,2	-5,9	0,1	0,7	-14,4	-2,5	-7,9	5,3	-4,9	0,5				
H	83,0	69,9	79,7	67,5	75,0	72,0	67,7	61,6	62,9	66,1	56,3	51,1	55,2	63,8	56,6	57,0																				
M	82,4	71,5	68,6	70,8	73,4	69,6	61,6	67,6	62,8	65,4	70,7	53,6	63,1	58,5	61,5	56,5																				
20 a 24 anos	126,0	109,1	109,9	105,1	112,5	116,3	100,1	92,3	95,6	101,1	99,8	80,4	90,0	94,9	91,3	88,9	-2,0	0,1	9,3	-3,9	0,9	-1,5	1,2	-11,5	-0,1	-3,0	-9,1	-1,3	-6,6	4,0	-3,3	1,8				
H	62,0	54,6	59,6	50,6	56,7	57,4	50,7	40,4	47,8	49,1	45,3	39,5	41,7	49,4	44,0	45,4																				
M	64,0	54,5	50,3	54,5	55,8	58,9	49,4	51,9	47,8	52,0	54,4	40,9	48,3	45,4	47,3	43,5																				
25 a 34 anos	250,3	216,2	206,8	209,5	220,7	196,1	179,4	159,1	160,1	173,7	159,6	138,6	132,1	135,7	141,5	154,5	-5,7	-19,3	-11,6	-17,4	-13,5	-12,6	-16,0	-11,0	-14,7	-13,6	-12,0	1,3	-3,5	-6,2	-5,1	-12,1				
H	122,3	98,5	97,6	96,0	103,6	91,7	81,7	74,0	72,7	80,0	73,8	70,0	64,3	64,7	68,2	71,2																				
M	128,0	117,8	109,2	113,4	117,1	104,3	97,7	85,1	87,4	93,6	85,8	68,7	67,8	70,9	73,3	83,3																				
35 a 54 anos	408,6	399,9	365,5	360,3	383,6	345,0	318,2	303,0	300,7	316,7	313,9	277,0	270,4	278,9	285,0	277,2	26,0	23,6	-2,7	-2,1	11,2	-1,4	-17,6	-30,6	-6,3	-14,0	-11,1	-0,9	-15,5	-15,5	-10,7	-5,4				
H	217,3	211,8	181,4	179,1	197,4	171,8	150,3	136,2	147,2	151,4	151,4	138,0	127,4	131,7	137,1	135,9																				
M	191,3	188,2	184,1	181,2	186,2	173,2	167,9	166,8	153,5	165,3	162,5	138,9	142,9	147,2	147,9	141,3																				
55 a 64 anos	99,6	104,5	95,9	96,6	99,2	100,5	98,1	93,3	107,3	99,8	106,9	92,9	92,6	90,6	95,7	90,0	18,0	19,7	13,9	14,7	16,6	29,0	24,9	17,0	20,7	22,9	16,3	19,1	18,3	23,7	19,3	29,9				
H	58,8	62,1	54,9	55,6	57,9	64,8	61,5	55,1	64,0	61,3	61,6	56,0	55,5	57,1	57,5	59,9																				
M	40,8	42,4	41,0	40,9	41,3	35,7	36,6	38,2	43,3	38,5	45,3	36,9	37,1	33,5	38,2	30,0																				
20 a 64 anos	884,5	829,9	778,1	771,3	816,0	757,9	695,8	647,6	663,7	691,2	680,1	588,9	585,1	600,0	613,5	610,6	36,3	24,1	8,9	-8,7	15,2	13,6	-7,5	-36,1	-0,4	-7,6	-15,9	18,2	-7,3	6,0	0,3	14,3				
H	460,4	427,0	393,5	381,3	415,6	385,7	344,2	305,7	331,6	341,8	332,1	303,5	288,9	303,0	306,9	312,5																				
M	424,1	402,9	384,6	390,0	400,4	372,1	351,6	341,9	332,1	349,4	348,0	285,3	296,2	297,0	306,6	298,1																				
Peso (%)																GAP (H-M) (p.p)																				
População desempregada	52,2	51,4	50,7	49,6	51,0	51,1	49,9	47,9	50,1	49,8	48,6	51,4	49,3	50,7	50,0	50,9	4,3	2,7	1,4	-0,8	2,0	2,3	-0,3	-4,2	0,1	-0,4	-2,7	2,8	-1,3	1,3	-0,1	1,9				
H	47,8	48,6	49,3	50,4	49,0	48,9	50,1	52,1	49,9	50,2	51,4	48,6	50,7	49,3	50,0	49,1																				
M																																				
15 a 24 anos	50,2	49,4	53,7	48,8	50,5	50,8	52,4	47,7	50,0	50,3	44,3	48,8	46,7	52,2	47,9	50,2	0,4	-1,1	7,5	-2,4	1,1	1,6	4,8	-4,6	0,1	0,5	-11,3	-2,4	-6,7	4,3	-4,1	0,4				
H	49,8	50,6	46,3	51,2	49,5	49,2	47,6	52,3	50,0	49,7	55,7	51,2	53,3	47,8	52,1	49,8																				
M																																				
20 a 24 anos	49,2	50,0	54,2	48,1	50,4	49,4	50,6	43,8	50,0	48,5	45,4	49,2	46,3	52,1	48,2	51,0	-1,6	0,1	8,5	-3,7	0,8	-1,3	1,2	-12,5	-0,1	-2,9	-9,2	-1,6	-7,4	4,2	-3,6	2,1				
H	50,8	50,0	45,8	51,9	49,6	50,6	49,4	56,2	50,0	51,5	54,6	50,8	53,7	47,9	51,8	49,0																				
M																																				
25 a 34 anos	48,9	45,6	47,2	45,8	46,9	46,8	45,5	46,5	45,4	46,1	46,2	50,5	48,7	47,7	48,2	46,1	-2,3	-8,9	-5,6	-8,3	-6,1	-6,4	-8,9	-6,9	-9,2	-7,8	-7,5	0,9	-2,6	-4,6	-3,6	-7,8				
H	51,1	54,5	52,8	54,1	53,1	53,2	54,5	53,5	54,6	53,9	53,8	49,6	51,3	52,2	51,8	53,9																				
M																																				
35 a 54 anos	53,2	53,0	49,6	49,7	51,5	49,8	47,2	45,0	49,0	47,8	48,2	49,8	47,1	47,2	48,1	49,0	6,4	5,9	-0,7	-0,6	2,9	-0,4	-5,5	-10,1	-2,1	-4,4	-3,5	-0,3	-5,7	-5,6	-3,8	-1,9				
H	46,8	47,1	50,4	50,3	48,5	50,2	52,8	55,0	51,0	52,2	51,8	50,2	52,9	52,8	51,9	51,0																				
M																																				
55 a 64 anos	59,0	59,4	57,2	57,6	58,3	64,5	62,7	59,1	59,6	61,5	57,6	60,3	59,9	63,1	60,1	66,6	18,1	18,9	14,5	15,2	16,7	28,9	25,4	18,2	19,3	22,9	15,3	20,5	19,8	26,1	20,2	33,2				
H	41,0	40,6	42,8	42,3	41,6	35,5	37,3	40,9	40,4	38,5	42,4	39,7	40,1	36,9	39,9	33,4																				
M																																				
20 a 64 anos	52,1	51,5	50,6	49,4	50,9	50,9	49,5	47,2	50,0	49,4	48,8	51,5	49,4	50,5	50,0	51,2	4,1	2,9	1,1	-1,1	1,9	1,8	-1,1	-5,6	-0,1	-1,1	-2,3	3,1	-1,2	1,0	0,0	2,3				
H	47,9	48,5	49,4	50,6	49,1	49,1	50,5	52,8	50,0	50,6	51,2	48,5	50,6	49,5	50,0	48,8																				
M																																				

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

12. Taxas de desemprego, por grupos etários e sexo																																		
Portugal	2013					2014					2015					2016	2013					2014					2015					2016		
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano		I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano		I	
Taxas (%)															GAP (H-M) (p.p.)																			
Total	17,5	16,4	15,5	15,3	16,2	15,1	13,9	13,1	13,5	13,9	13,7	11,9	11,9	12,2	12,4	12,4	0,3	-0,1	-0,6	-1,1	-0,4	-0,1	-0,9	-1,7	-0,6	-0,8	-1,3	0,2	-0,8	-0,4	-0,5	0,0		
H	17,7	16,3	15,2	14,8	16,0	15,1	13,5	12,3	13,1	13,5	13,1	12,0	11,5	12,0	12,2	12,4																		
M	17,4	16,4	15,8	15,9	16,4	15,2	14,3	14,0	13,8	14,3	14,4	11,8	12,3	12,4	12,7	12,4																		
15 a 24 anos	42,5	37,4	36,4	36,1	38,1	37,5	35,6	32,2	34,0	34,8	34,4	29,8	30,8	32,8	32,0	31,0	-5,1	-4,9	1,9	-3,9	-2,9	-0,8	1,9	-4,5	-1,2	-1,2	-8,8	-3,6	-5,5	-1,6	-4,9	-2,0		
H	40,1	35,1	37,3	34,2	36,7	37,1	36,5	30,0	33,4	34,2	30,1	28,1	28,1	32,0	29,6	30,1																		
M	45,2	40,0	35,4	38,1	39,6	37,9	34,6	34,5	34,6	35,4	38,9	31,7	33,6	33,6	34,5	32,1																		
20 a 24 anos	38,8	34,8	33,4	32,7	34,9	35,7	32,5	28,6	31,0	32,0	31,9	27,0	28,4	30,1	29,4	28,4	-5,0	-3,4	2,9	-3,7	-2,2	-1,9	0,1	-6,3	-0,1	-2,0	-6,8	-2,3	-4,8	-0,9	-3,7	-0,8		
H	36,4	33,2	34,8	30,9	33,9	34,8	32,6	25,4	31,0	31,0	28,6	25,8	26,0	29,6	27,5	28,1																		
M	41,5	36,5	31,9	34,6	36,1	36,7	32,5	31,6	31,1	33,0	35,4	28,2	30,8	30,5	31,3	28,8																		
25 a 34 anos	21,2	18,6	17,9	18,2	19,0	17,4	15,8	14,3	14,5	15,5	14,5	12,7	12,3	12,7	13,1	14,4	-0,6	-2,9	-1,8	-2,4	-1,9	-1,7	-2,2	-1,7	-2,4	-2,0	-1,7	0,7	-0,4	-0,8	-0,5	-1,8		
H	20,9	17,1	17,0	17,0	18,0	16,5	14,7	13,5	13,4	14,5	13,6	13,1	12,1	12,3	12,8	13,5																		
M	21,5	20,0	18,8	19,4	19,9	18,2	16,9	15,2	15,7	16,5	15,3	12,4	12,5	13,1	13,3	15,3																		
35 a 54 anos	14,9	14,6	13,4	13,1	14,0	12,6	11,6	11,1	11,0	11,6	11,5	10,1	9,9	10,2	10,4	10,2	1,5	1,4	-0,3	-0,2	0,6	-0,1	-1,4	-2,3	-0,5	-1,1	-0,8	0,0	-1,2	-1,1	-0,8	-0,4		
H	15,7	15,3	13,3	13,0	14,3	12,5	10,9	10,0	10,7	11,0	11,1	10,1	9,4	9,6	10,1	10,0																		
M	14,1	13,9	13,6	13,2	13,7	12,7	12,3	12,2	11,2	12,1	11,9	10,1	10,5	10,8	10,8	10,3																		
55 a 64 anos	14,1	14,3	13,2	13,2	13,7	13,7	13,3	12,6	14,4	13,5	14,1	12,0	12,0	11,7	12,5	11,7	2,7	2,8	1,4	1,6	2,1	5,1	4,1	2,6	3,1	3,7	2,3	3,2	3,2	4,3	3,2	6,2		
H	15,4	15,6	13,8	13,9	14,7	16,0	15,2	13,8	15,8	15,2	15,1	13,5	13,5	13,7	13,9	14,6																		
M	12,7	12,8	12,5	12,3	12,5	10,8	11,0	11,2	12,7	11,4	12,9	10,3	10,3	9,4	10,7	8,4																		
20 a 64 anos	17,9	16,8	15,8	15,6	16,5	15,4	14,1	13,2	13,6	14,1	13,9	12,0	12,0	12,3	12,5	12,5	0,8	0,3	-0,2	-0,7	0,0	0,1	-0,7	-1,7	-0,3	-0,7	-0,9	0,5	-0,5	-0,1	-0,2	0,4		
H	18,3	16,9	15,7	15,2	16,5	15,4	13,8	12,3	13,4	13,7	13,4	12,3	11,7	12,2	12,4	12,7																		
M	17,5	16,6	15,9	16,0	16,5	15,3	14,5	14,1	13,7	14,4	14,3	11,8	12,2	12,3	12,7	12,3																		

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: A taxa de desemprego é igual ao total da população desempregada em cada escalão/população activa no respectivo escalão.

13. Taxas de desemprego, por regiões e sexo																																				
Portugal	2013					2014					2015					2016	2013					2014					2015					2016				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
Taxas (%)															GAP (H-M) (p.p.)																					
Norte	18,5	17,1	16,5	16,4	17,1	15,8	15,0	14,3	14,2	14,8	14,2	13,4	13,6	13,5	13,7	13,3	-1,2	-1,8	-1,1	-2,3	-1,6	-1,4	-2,9	-3,2	-2,0	-2,4	-1,8	-0,7	-1,1	-0,8	-1,2	-0,4				
H	17,9	16,3	16,0	15,3	16,4	15,2	13,6	12,8	13,2	13,7	13,3	13,1	13,1	13,1	13,1	13,1																				
M	19,1	18,1	17,1	17,6	18,0	16,6	16,5	16,0	15,2	16,1	15,1	13,8	14,2	13,9	14,3	13,5																				
Centro	12,9	11,4	11,0	10,5	11,4	11,0	10,4	10,5	10,7	10,6	11,1	8,5	8,2	9,0	9,2	9,3	-0,9	1,1	-0,9	-2,2	-0,7	-0,7	0,4	-1,8	-1,1	-0,8	-2,4	0,6	-1,0	-2,0	-1,1	-0,9				
H	12,5	11,9	10,5	9,4	11,1	10,7	10,6	9,7	10,1	10,3	9,9	8,8	7,7	8,1	8,7	8,9																				
M	13,4	10,8	11,5	11,7	11,8	11,4	10,1	11,4	11,2	11,0	12,3	8,2	8,7	10,1	9,8	9,8																				
Lisboa	19,5	19,2	17,9	17,2	18,5	16,4	15,1	14,0	14,0	14,9	14,2	12,7	12,8	12,5	13,1	13,7	2,9	1,1	-0,4	0,7	1,1	1,2	0,4	-0,7	1,0	0,5	0,3	0,5	-1,9	1,4	0,1	1,2				
H	20,9	19,8	17,7	17,6	19,0	17,0	15,3	13,6	14,5	15,1	14,4	13,0	11,8	13,2	13,1	14,3																				
M	18,0	18,7	18,1	16,9	17,9	15,9	14,9	14,3	13,5	14,7	14,1	12,5	13,7	11,8	13,0	13,1																				
Alentejo	18,4	17,3	16,1	15,6	16,9	18,3	13,5	11,2	14,9	14,3	15,5	12,6	11,8	13,3	13,3	12,6	-2,5	-3,5	-2,1	-1,4	-2,4	1,7	2,1	0,6	-0,6	1,0	-4,4	-2,0	0,8	-2,7	-2,1	-1,1				
H	17,3	15,6	15,1	14,9	15,7	19,1	14,5	11,4	14,6	14,9	13,4	11,7	12,2	12,0	12,3	12,1																				
M	19,8	19,2	17,2	16,3	18,1	17,5	12,5	10,9	15,2	14,0	17,8	13,7	11,4	14,7	14,4	13,2																				
Algarve	20,1	16,6	13,8	17,0	16,9	16,0	14,0	12,6	14,5	14,5	16,4	10,8	10,2	12,9	12,5	12,2	3,5	2,1	1,8	1,0	2,1	1,3	-0,6	-0,4	-0,8	-0,1	-0,4	3,2	2,3	2,1	1,8	1,6				
H	21,8	17,6	14,6	17,5	17,9	16,7	13,7	12,4	14,1	14,2	16,2	12,4	11,3	13,9	13,4	13,0																				
M	18,3	15,5	12,9	16,5	15,8	15,3	14,3	12,8	14,9	14,3	16,6	9,2	9,0	11,8	11,6	11,4																				
Açores	16,9	16,0	17,7	17,3	17,0	18,0	16,0	15,7	15,5	16,3	14,9	11,3	12,1	12,6	12,8	12,4	6,1	5,2	7,2	4,8	5,8	1,2	-1,7	-2,5	1,9	-0,3	2,7	4,8	4,6	2,2	3,6	-0,4				
H	19,5	18,3	20,8	19,4	19,5	18,5	15,2	14,6	16,3	16,2	16,1	13,4	14,2	13,6	14,4	12,2																				
M	13,4	13,1	13,6	14,6	13,7	17,3	16,9	17,1	14,5	16,5	13,4	8,6	9,6	11,4	10,8	12,6																				
Madeira	19,8	18,4	17,0	17,0	18,1	16,4	15,7	13,0	15,1	15,0	15,8	13,6	14,7	14,7	14,7	14,3	3,9	3,8	3,1	0,4	2,8	2,2	0,6	2,1	2,8	1,9	1,0	3,1	1,0	1,0	1,5	1,0				
H	21,7	20,3	18,5	17,2	19,4	17,5	16,0	14,0	16,5	16,0	16,3	15,2	15,2	15,2	15,5	14,8																				
M	17,8	16,5	15,4	16,8	16,6	15,3	15,4	11,9	13,8	14,1	15,3	12,1	14,2	14,2	14,0	13,8																				

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

14. População desempregada à procura de primeiro emprego e de novo emprego, por duração da procura de emprego, nível de escolaridade e sexo

Portugal	Sexo	Valor anual				Variação	
		2012	2013	2014	2015	2015/2014	
		Milhares de indivíduos				(000)	(%)
População desempregada	HM	835,7	855,2	726,0	646,5	- 79,5	-11,0
	H	434,2	436,2	361,5	323,0	- 38,5	-10,7
	M	401,6	419,0	364,5	323,5	- 41,0	-11,2
À procura de 1º emprego	HM	89,3	91,2	88,0	80,3	- 7,7	-8,8
	H	43,6	44,9	43,4	37,4	- 6,0	-13,8
	M	45,7	46,3	44,5	42,9	- 1,6	-3,6
À procura de novo emprego	HM	746,4	764,1	638,1	566,2	- 71,9	-11,3
	H	390,6	391,4	318,1	285,6	- 32,5	-10,2
	M	355,9	372,7	320,0	280,6	- 39,4	-12,3
Duração da procura							
Menos de 11 meses	HM	383,0	324,3	250,2	235,9	- 14,3	-5,7
	H	197,4	162,6	123,4	114,3	- 9,1	-7,4
	M	185,6	161,8	126,8	121,6	- 5,2	-4,1
12 e mais meses	HM	452,7	530,9	475,8	410,6	- 65,2	-13,7
	H	236,7	273,6	238,1	208,8	- 29,3	-12,3
	M	216,0	257,2	237,8	201,9	- 35,9	-15,1
25 e mais meses	HM	279,4	325,5	319,6	296,4	- 23,2	-7,3
	H	144,4	166,3	158,5	150,6	- 7,9	-5,0
	M	135,0	159,2	161,2	145,8	- 15,4	-9,6
Nível de escolaridade completo							
Até ao básico - 3º ciclo	HM	510,2	506,1	412,0	347,5	- 64,5	-15,7
	H	297,0	299,8	237,8	198,7	- 39,1	-16,4
	M	213,2	206,2	174,1	148,9	- 25,2	-14,5
Secundário e pós-secundário	HM	203,4	212,7	194,7	183,6	- 11,1	-5,7
	H	89,9	92,1	86,2	82,1	- 4,1	-4,8
	M	113,5	120,6	108,5	101,5	- 7,0	-6,5
Superior	HM	122,1	136,5	119,4	115,4	- 4,0	-3,4
	H	47,2	44,3	37,4	42,3	4,9	13,1
	M	74,9	92,2	81,9	73,1	- 8,8	-10,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

15. Proporção da população desempregada de longa duração e população desempregada jovem						
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2015/2014
		2012	2013	2014	2015	
		%				(p.p.)
Proporção da população desempregada de longa duração	HM	54,2	62,1	65,5	63,5	-2,0
	H	54,5	62,7	65,9	64,6	-1,2
	M	53,8	61,4	65,2	62,4	-2,8
Proporção da população desempregada jovem (15-24 anos)	HM	19,0	17,4	18,1	18,3	0,2
	H	19,0	17,2	18,3	17,5	-0,7
	M	19,0	17,5	17,9	19,0	1,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015

15a. Rádios do desemprego																																			
Portugal	2013					2014					2015					2016	2013					2014					2015					2016			
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano		I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano		I	II	III
Rácio (%)															GAP (H-IV) (p.p.)																				
Desemprego longa duração/desemprego total	58,7	62,0	64,5	63,6	62,1	63,6	67,4	66,9	64,5	65,5	64,5	64,0	63,1	62,3	63,5	59,2	-1,7	0,9	3,1	3,8	1,3	2,8	0,3	-0,6	0,0	0,6	5,1	0,4	2,5	0,6	2,2	3,6			
H	57,8	62,4	66,1	65,5	62,7	64,9	67,5	66,6	64,5	65,9	67,2	64,2	64,4	62,6	64,6	61,0																			
M	59,6	61,5	62,9	61,7	61,4	62,1	67,3	67,2	64,5	65,2	62,0	63,8	61,9	62,0	62,4	57,4																			
Desemprego de muito longa duração/desemprego de longa duração	56,9	60,9	62,6	65,2	61,3	61,3	65,2	68,4	74,6	67,2	67,9	72,2	75,5	73,8	72,2	68,4	-4,3	-0,7	-1,3	2,0	-1,1	-2,9	-3,7	1,3	1,4	-1,2	-1,5	-1,1	2,4	0,1	-0,1	1,0			
H	54,8	60,5	61,9	66,2	60,8	59,9	63,3	69,0	75,3	66,6	67,2	71,7	76,7	73,9	72,1	68,9																			
M	59,1	61,2	63,2	64,1	61,9	62,8	67,0	67,8	73,9	67,8	68,7	72,8	74,3	73,8	72,2	67,9																			
Desemprego de muito longa duração/desemprego total	33,4	37,7	40,4	41,4	38,1	39,0	43,9	45,7	48,1	44,0	43,8	46,2	47,7	46,0	45,8	40,5	-3,5	0,1	1,1	3,8	0,1	-0,1	-2,3	0,5	0,9	-0,4	2,5	-0,4	3,4	0,6	1,6	3,0			
H	31,7	37,8	40,9	43,3	38,1	38,9	42,8	46,0	48,6	43,8	45,1	46,0	49,4	46,3	46,6	42,0																			
M	35,2	37,6	39,8	39,5	38,0	39,0	45,1	45,5	47,7	44,2	42,6	46,4	46,0	45,7	45,1	39,0																			
Desemprego jovens/população jovem	14,8	12,7	13,3	12,5	13,3	12,8	11,7	11,7	11,4	11,9	11,5	9,5	10,7	11,1	10,7	10,3	-0,3	-0,6	1,6	-0,9	-0,1	0,2	0,9	-1,3	-0,2	-0,1	-2,9	-0,7	-1,8	0,6	-1,2	-0,2			
H	14,6	12,4	14,2	12,1	13,3	12,9	12,2	11,1	11,4	11,9	10,1	9,1	9,9	11,4	10,1	10,2																			
M	14,9	13,0	12,5	13,0	13,4	12,7	11,3	12,4	11,5	12,0	13,0	9,9	11,6	10,8	11,3	10,4																			
Desemprego jovens/desemprego total	17,9	16,3	18,1	17,1	17,4	18,0	17,7	18,8	18,0	18,1	17,8	16,9	19,1	19,3	18,3	17,7	-1,4	-1,3	2,2	-0,6	-0,3	-0,2	1,8	-0,2	0,0	0,3	-3,1	-1,7	-2,0	1,2	-1,5	-0,5			
H	17,2	15,7	19,2	16,8	17,2	17,9	18,6	18,7	18,0	18,3	16,2	16,0	18,1	19,9	17,5	17,5																			
M	18,6	17,0	17,0	17,4	17,5	18,1	16,9	18,8	18,0	17,9	19,3	17,8	20,1	18,7	19,0	18,0																			
Desemprego mulheres/desemprego total	47,8	48,6	49,3	50,4	49,0	48,9	50,1	52,1	49,9	50,2	51,4	48,6	50,7	49,3	50,0	49,1																			

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015

16. Remunerações médias mensais base e ganho por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo

Contínente	2005					2006									
	Base		Ganho			Base		Ganho							
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37
Quadros superiores	2124,59	2381,75	1681,67	70,6	700,08	2423,18	2722,24	1908,11	70,1	814,13	2113,01	2373,29	1675,82	70,6	697,47
Quadros médios	1384,62	1466,86	1274,47	86,9	192,40	1623,18	1751,39	1451,44	82,9	299,95	1396,98	1490,68	1277,53	85,7	213,15
Encar. mestres, chefe equipa	991,17	1028,59	882,08	85,8	146,51	1186,60	1240,47	1029,53	83,0	210,94	1022,61	1061,65	913,14	86,0	148,51
Prof. altamente qualificados	1102,41	1164,29	1026,27	88,1	138,02	1345,60	1449,21	1218,12	84,1	231,09	1115,19	1175,88	1042,12	88,6	133,76
Prof. qualificados	517,47	564,85	485,24	85,9	79,61	613,14	698,50	555,07	79,5	143,43	543,66	592,85	509,61	86,0	83,23
Prof. semi qualificados	629,91	654,76	586,74	89,6	68,02	756,03	797,72	683,58	85,7	114,13	642,66	669,88	596,02	89,0	73,86
Prof. não qualificados	457,38	480,29	431,14	89,8	49,15	536,29	576,78	489,92	84,9	86,86	468,34	493,57	440,53	89,3	53,04
Praticantes e aprendizes	435,86	448,93	422,73	94,2	26,21	500,82	521,02	480,51	92,2	40,51	448,75	461,55	436,20	94,5	25,35
Nível desconhecido	648,61	677,44	588,13	86,8	89,31	776,08	824,32	674,86	81,9	149,46	647,66	683,36	580,26	84,9	103,10
Total	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,97	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32
Quadros superiores	2069,55	2347,68	1668,29	71,1	679,39	2385,06	2723,24	1897,15	69,7	826,09	2126,62	2418,87	1714,58	70,9	704,30
Quadros médios	1412,74	1512,68	1276,57	84,4	236,11	1679,51	1830,40	1473,90	80,5	356,50	1455,80	1566,36	1311,11	83,7	255,25
Encar. mestres, chefe equipa	1054,53	1095,04	941,68	86,0	153,37	1277,36	1336,57	1112,43	83,2	224,14	1092,99	1133,77	982,18	86,6	151,59
Prof. altamente qualificados	1144,44	1215,62	1059,98	87,2	155,64	1384,55	1494,58	1253,99	83,9	240,60	1173,03	1241,20	1093,75	88,1	147,45
Prof. qualificados	659,12	687,48	611,00	88,9	76,48	799,51	848,70	716,08	84,4	132,61	569,29	615,78	537,64	87,3	78,14
Prof. semi qualificados	555,71	603,92	522,95	86,6	80,97	663,22	751,07	603,52	80,4	147,55	685,40	714,98	635,63	88,9	79,34
Prof. não qualificados	480,30	505,93	452,13	89,4	53,81	569,50	615,28	519,19	84,4	96,09	498,87	525,54	469,63	89,4	55,91
Praticantes e aprendizes	467,42	482,32	452,85	93,9	29,47	542,54	566,58	519,05	91,6	47,52	489,46	505,07	474,24	93,9	30,82
Nível desconhecido	660,13	693,94	592,07	85,3	101,87	795,18	852,25	680,32	79,8	171,93	691,06	725,28	622,44	85,8	102,83
Total	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75
Quadros superiores	2164,29	2454,75	1760,56	71,7	694,20	2490,63	2838,75	2006,74	70,7	832,02	2116,27	2402,76	1725,21	71,8	677,55
Quadros médios	1468,67	1576,74	1331,78	84,5	244,96	1760,15	1927,37	1548,33	80,3	379,05	1422,62	1517,39	1301,07	85,7	216,32
Encar. mestres, chefe equipa	1109,19	1150,94	999,10	86,8	151,84	1334,11	1392,58	1179,90	84,7	212,68	1237,69	1268,08	1179,38	93,2	86,70
Prof. altamente qualificados	1184,72	1254,37	1105,27	88,1	149,10	1425,89	1532,99	1303,73	85,0	229,25	1155,10	1239,59	1055,58	88,2	184,02
Prof. qualificados	575,84	619,55	545,11	88,0	74,04	687,15	767,25	631,58	82,3	135,68	580,43	622,86	548,99	88,1	73,87
Prof. semi qualificados	698,93	727,00	653,12	89,8	73,88	845,52	894,18	766,08	85,7	128,11	717,35	741,84	677,08	91,3	64,76
Prof. não qualificados	521,91	552,13	488,77	88,5	63,36	613,82	663,90	558,89	84,2	105,01	542,30	573,12	510,39	89,1	62,73
Praticantes e aprendizes	510,01	525,45	494,79	94,2	30,66	590,48	614,21	567,08	92,3	47,14	534,54	549,48	519,29	94,5	30,18
Nível desconhecido	719,19	750,22	645,33	86,0	104,89	860,22	909,70	742,45	81,6	167,25	-	-	-	-	-
Total	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47	915,01	999,85	814,54	81,5	185,32
Quadros superiores	2107,52	2394,07	1728,50	72,2	665,57	2435,81	2780,78	1979,50	71,2	801,28	2093,45	2376,55	1724,90	72,6	651,65
Quadros médios	1429,04	1539,56	1293,60	84,0	245,96	1705,86	1863,17	1513,09	81,2	350,08	1427,58	1532,71	1304,98	85,1	227,74
Encar. mestres, chefe equipa	1245,73	1276,96	1185,29	92,8	91,67	1484,26	1534,43	1387,17	90,4	147,26	1276,52	1315,85	1204,06	91,5	111,79
Prof. altamente qualificados	1163,53	1261,74	1053,01	83,5	208,73	1422,13	1566,73	1259,41	80,4	307,32	1172,05	1277,51	1059,47	82,9	218,04
Prof. qualificados	586,00	629,26	554,12	88,1	75,14	705,43	780,15	650,37	83,4	129,78	588,41	637,57	555,45	87,8	77,12
Prof. semi qualificados	722,05	749,54	678,66	90,5	70,88	879,36	928,30	802,11	86,4	126,19	725,11	757,34	677,46	89,5	79,88
Prof. não qualificados	553,84	584,44	520,31	89,0	64,13	655,49	707,48	598,52	84,6	108,96	557,14	592,42	521,11	88,0	71,30
Praticantes e aprendizes	542,51	556,42	528,65	95,0	27,77	642,53	670,33	614,85	91,7	55,48	546,63	560,63	532,66	95,0	27,98
Nível desconhecido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	912,18	993,79	816,21	82,1	177,58	1093,82	1209,21	958,12	79,2	251,09	909,49	985,02	820,25	83,3	164,77
Quadros superiores	2060,32	2330,22	1714,71	73,6	615,51	2384,28	2716,13	1959,34	72,1	756,79	2 040,59	2 309,18	1 702,62	73,7	606,56
Quadros médios	1425,22	1531,98	1304,94	85,2	227,04	1709,25	1869,99	1528,14	81,7	341,85	1 411,90	1 510,77	1 300,35	86,1	210,42
Encar. mestres, chefe equipa	1278,81	1316,52	1210,39	91,9	106,13	1519,54	1575,83	1417,42	89,9	158,41	1 286,72	1 324,49	1 219,03	92,0	105,46
Prof. altamente qualificados	1156,99	1255,20	1052,32	83,8	202,88	1420,07	1568,90	1261,42	80,4	307,48	1 139,35	1 228,08	1 046,44	85,2	181,64
Prof. qualificados	588,35	629,96	556,03	88,3	73,93	711,17	784,03	654,60	83,5	129,43	725,06	756,75	680,56	90,1	75,19
Prof. semi qualificados	723,83	756,74	676,15	89,4	80,59	883,50	938,24	804,16	85,7	134,08	599,25	640,07	566,28	88,5	73,79
Prof. não qualificados	557,40	592,20	522,21	88,2	69,99	655,57	710,28	600,23	84,5	110,05	566,11	597,68	534,14	89,4	63,54
Praticantes e aprendizes	552,87	567,36	538,07	94,8	29,29	658,00	688,15	627,20	91,1	60,95	562,79	576,71	548,47	95,1	28,24
Nível desconhecido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de pessoal.

Nota: Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015

17. Remunerações médias mensais base e ganho por actividade económica do estabelecimento (CAE Rev.3)																									
Conteúdo	2007										2008														
	Base					Ganho					Base					Ganho									
Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (%)	€	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (%)	€	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (%)	€	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (%)	€		
Total	808,5	879,6	714,6	81,2	165,0	965,2	1.068,3	829,3	77,6	239,0	846,1	920,1	749,7	81,5	170,3	1.010,4	1.115,4	873,4	78,3	242,0					
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	611,8	659,1	514,0	78,0	145,1	696,4	750,7	584,2	77,8	166,5	625,0	669,8	533,5	79,6	136,3	716,2	766,5	613,7	80,1	152,8					
Indústria extractiva	786,5	782,2	829,3	106,0	-47,1	985,9	987,4	971,5	98,4	15,9	822,4	816,5	876,3	107,3	-59,8	1.033,8	1.035,1	1.021,8	98,3	13,3					
Indústria transformadora	735,5	836,5	589,0	70,4	247,4	867,3	1.000,0	675,0	67,5	325,1	776,7	878,9	624,9	71,1	254,0	910,7	1.043,8	713,3	68,3	330,5					
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.652,4	1.648,2	1.679,3	101,9	-31,1	2.155,5	2.170,8	2.057,1	94,8	113,8	1.717,6	1.714,5	1.738,0	101,4	-23,5	2.234,1	2.252,7	2.113,6	93,8	139,1					
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	850,2	818,2	968,5	118,4	-150,3	1.061,2	1.042,2	1.131,3	108,6	-89,1	873,9	845,5	971,7	114,9	-126,2	1.087,8	1.074,3	1.134,2	105,6	-59,9					
Construção	696,3	688,5	773,7	112,4	-85,2	825,0	819,5	879,3	107,3	-59,9	729,0	720,8	807,0	111,9	-86,1	866,5	861,0	919,4	106,8	-58,4					
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados	785,7	860,4	691,3	80,3	169,1	913,8	1.000,3	804,6	80,4	195,7	813,5	889,5	719,4	80,9	170,1	945,0	1.032,8	836,1	81,0	196,7					
Transportes e armazenagem	917,0	889,6	1.044,1	117,4	-154,5	1.242,9	1.226,4	1.319,7	107,6	-93,3	967,3	936,1	1.107,2	118,3	-171,0	1.281,5	1.262,7	1.365,6	108,2	-102,9					
Alojamento, restauração e similares	595,4	684,6	539,0	78,7	145,6	650,9	754,2	585,6	77,7	168,5	617,6	706,9	561,2	79,4	145,7	676,4	780,3	610,8	78,3	169,5					
Actividades de informação e de comunicação	1.518,4	1.635,9	1.317,0	80,5	318,9	1.863,3	2.010,4	1.611,2	80,1	399,3	1.556,4	1.669,4	1.358,2	81,4	311,2	1.890,6	2.027,9	1.649,7	81,4	378,2					
Actividades financeiras e de seguros	1.434,6	1.591,0	1.245,5	78,3	345,5	2.082,2	2.345,3	1.764,2	75,2	581,1	1.507,8	1.687,3	1.297,6	76,9	389,8	2.235,1	2.535,7	1.883,0	74,3	652,7					
Actividades imobiliárias	889,6	1.051,4	740,5	70,4	310,9	997,5	1.174,6	834,6	71,1	340,0	917,1	1.078,2	771,2	71,5	307,0	1.033,2	1.208,7	874,1	72,3	334,6					
Actividades d'consultoria, científica, técnica e similares	1.101,3	1.304,1	928,1	71,2	375,9	1.254,3	1.484,7	1.057,6	71,2	427,1	1.146,4	1.342,8	974,2	72,5	368,7	1.300,1	1.518,2	1.108,9	73,0	409,3					
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	688,7	728,2	631,1	86,7	97,1	827,3	889,5	736,4	82,8	153,1	713,6	746,8	662,4	78,7	84,4	858,4	909,0	780,5	85,9	128,5					
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	884,8	875,7	892,1	101,9	-16,4	1.010,5	1.021,1	1.001,0	98,0	20,1	910,8	914,5	907,4	99,2	7,1	1.049,1	1.076,0	1.023,9	95,2	52,0					
Educação	930,8	1.116,4	876,2	78,5	240,2	997,8	1.224,6	931,0	76,0	293,7	986,3	1.180,7	926,7	78,5	254,0	1.065,2	1.304,2	929,9	76,1	312,3					
Actividade de saúde humana e apoio social	721,3	949,0	686,5	72,3	262,5	805,1	1.070,0	764,5	71,5	305,5	752,1	989,9	715,5	72,3	274,4	855,7	1.146,7	810,8	70,7	335,9					
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.198,9	1.506,2	801,8	53,2	704,4	1.364,9	1.693,1	940,8	55,6	752,2	1.306,4	1.687,1	819,5	48,6	867,6	1.475,1	1.876,2	962,3	51,3	913,9					
Outras actividades de serviços	721,7	927,5	647,3	69,8	280,2	820,5	1.044,9	714,9	68,4	330,0	750,2	965,4	672,4	69,6	293,0	836,1	1.088,8	744,7	68,4	344,1					
Actividades dos Org. internacionais e inst. extra-territoriais	1.210,3	1.145,9	1.259,3	109,9	-113,5	1.269,3	1.184,1	1.334,2	112,7	-150,1	1.511,3	1.689,7	1.368,6	81,0	321,1	1.668,1	1.849,8	1.522,7	82,3	327,1					

Fonte: MTSSS/ GEP, Quadros de pessoal.

Nota: Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015

18. Remunerações médias mensais (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por níveis de habilitação

Continente	2005										2006									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
Níveis de habilitação	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	767,4	835,6	674,1	80,7	161,5	909,2	1.005,1	778,2	77,4	227,0	789,2	860,8	693,5	80,6	167,4	936,0	1.036,9	801,0	77,2	235,9
< 1º Ciclo do Ensino Básico	495,0	522,5	445,3	85,2	77,2	574,2	615,1	500,4	81,4	114,7	506,5	534,4	457,6	85,6	76,8	590,5	633,4	515,6	81,4	117,8
1º Ciclo do Ensino Básico	562,7	616,0	474,4	77,0	141,6	663,1	740,6	534,9	72,2	205,7	576,1	630,7	486,9	77,2	143,8	679,9	759,4	550,1	72,4	209,3
2º Ciclo do Ensino Básico	565,9	619,4	481,7	77,8	137,6	668,9	745,9	547,6	73,4	198,3	580,3	636,5	492,7	77,4	143,8	689,9	772,0	561,8	72,8	210,2
3º Ciclo do Ensino Básico	662,7	725,2	570,6	78,7	154,6	795,0	884,8	662,5	74,9	222,3	668,2	730,7	576,2	78,9	154,5	803,6	894,6	669,9	74,9	224,7
Ensino Secundário	838,9	957,7	712,9	74,4	244,7	1.018,7	1.183,6	843,9	71,3	339,7	848,2	969,4	721,1	74,4	248,3	1.029,5	1.197,4	853,6	71,3	343,8
Bacharelato	1.406,4	1.667,0	1.154,8	69,3	512,3	1.605,9	1.916,8	1.305,7	68,1	611,1	1.439,8	1.706,2	1.181,4	69,2	524,8	1.653,6	1.971,5	1.345,3	68,2	626,2
Licenciatura	1.695,1	2.052,5	1.364,2	66,5	688,3	1.966,9	2.390,5	1.574,7	65,9	815,8	1.687,0	2.048,4	1.361,7	66,5	686,7	1.949,6	2.378,3	1.563,8	65,8	814,4
Ignorada	553,7	576,5	506,2	87,8	70,2	638,5	680,0	552,3	81,2	127,7	628,8	677,3	533,6	78,8	143,6	706,6	768,5	585,1	76,1	183,4

Continente	2007										2008									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
Níveis de habilitação	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	808,5	879,6	714,6	81,2	165,0	965,2	1.068,3	829,3	77,6	239,0	846,1	920,1	749,7	81,5	170,3	1.010,4	1.115,4	873,4	78,3	242,0
< 1º Ciclo do Ensino Básico	516,9	543,9	470,0	86,4	73,9	602,8	643,6	532,2	82,7	111,5	539,8	567,5	490,5	86,4	77,0	631,3	676,2	551,6	81,6	124,6
1º Ciclo do Ensino Básico	591,2	648,1	498,5	76,9	149,6	701,7	785,0	565,8	72,1	219,1	609,7	667,2	516,7	77,4	150,5	723,6	808,4	586,3	72,5	222,1
2º Ciclo do Ensino Básico	596,8	654,5	506,2	77,3	148,3	713,8	799,7	578,8	72,4	220,9	619,2	677,8	525,8	77,6	152,0	739,7	826,8	600,9	72,7	225,9
3º Ciclo do Ensino Básico	675,8	738,9	583,9	79,0	155,0	818,1	912,1	681,0	74,7	231,2	695,0	759,8	600,0	79,0	159,7	837,9	932,2	699,6	75,1	232,6
Ensino Secundário	860,2	980,5	734,0	74,9	246,6	1.052,8	1.223,9	873,4	71,4	350,5	886,8	1.012,3	755,0	74,6	257,2	1.085,6	1.259,5	903,0	71,7	356,5
Bacharelato	1.478,0	1.754,0	1.207,1	68,8	546,9	1.713,7	2.049,5	1.384,2	67,5	665,3	1.532,5	1.825,6	1.242,8	68,1	582,9	1.784,5	2.134,6	1.438,5	67,4	696,1
Licenciatura	1.666,8	2.019,1	1.364,4	67,6	654,7	1.936,7	2.359,9	1.573,5	66,7	786,4	1.681,8	2.038,6	1.383,1	67,8	655,5	1.963,3	2.389,9	1.606,3	67,2	783,6
Ignorada	580,7	606,9	531,2	87,5	75,7	659,7	700,2	583,4	83,3	116,8	614,0	648,5	549,1	84,7	99,4	703,5	754,0	608,2	80,7	145,8

Continente	2009										2010									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
Níveis de habilitação	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	870,3	943,9	775,5	82,2	168,4	1.036,4	1.141,5	901,0	77,9	240,5	900,0	977,6	801,8	82,0	175,7	1.076,3	1.185,7	937,6	79,1	248,1
< 1º Ciclo do Ensino Básico	556,0	582,7	510,1	87,5	72,6	652,3	698,5	572,9	82,0	125,5	567,8	595,4	523,8	88,0	71,6	669,8	719,0	591,6	82,3	127,4
1º Ciclo do Ensino Básico	624,2	681,6	533,6	78,3	148,0	737,6	822,1	604,5	73,5	217,6	641,9	700,5	551,6	78,7	148,9	763,7	851,5	628,5	73,8	223,0
2º Ciclo do Ensino Básico	634,2	691,6	541,9	78,4	149,6	754,9	839,6	618,5	73,7	221,0	654,1	712,9	560,1	78,6	152,8	783,3	870,4	644,2	74,0	226,2
3º Ciclo do Ensino Básico	706,3	769,6	612,9	79,6	156,7	850,4	943,3	713,5	75,6	229,8	718,6	782,1	624,4	79,8	157,7	874,2	968,0	735,4	76,0	232,6
Ensino Secundário	896,8	1.020,6	765,8	75,0	254,8	1.094,9	1.267,5	912,0	72,0	355,5	915,7	1.044,8	779,6	74,6	265,1	1.117,7	1.292,4	933,6	72,2	358,9
Bacharelato	1.565,0	1.862,2	1.274,6	68,4	587,6	1.820,1	2.175,3	1.473,0	67,7	702,2	1.588,6	1.894,4	1.287,7	68,0	606,6	1.842,4	2.199,7	1.490,7	67,8	709,0
Licenciatura	1.682,4	2.028,9	1.395,7	68,8	633,2	1.958,7	2.374,7	1.614,4	68,0	760,3	1.688,3	2.028,3	1.408,0	69,4	620,3	1.968,7	2.374,7	1.634,0	68,8	740,8
Ignorada	628,3	661,9	568,3	85,9	93,6	718,7	767,7	631,3	82,2	136,4	796,4	839,7	716,0	85,3	123,8	952,3	1.016,1	833,8	82,1	182,3

Continente	2011										2012									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
Níveis de habilitação	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,1	985,2	808,4	82,0	176,9	1.084,6	1.196,2	946,7	79,1	249,5	915,0	999,9	814,5	81,5	185,3	1.095,6	1.213,0	956,5	78,9	256,5
< 1º Ciclo do Ensino Básico	572,3	603,4	526,7	87,3	76,7	672,3	724,2	596,2	82,3	128,0	575,8	610,2	530,0	86,9	80,2	676,9	732,6	602,7	82,3	129,9
1º Ciclo do Ensino Básico	646,6	706,2	557,9	79,0	148,3	766,8	854,6	635,9	74,4	218,7	646,3	711,0	558,1	78,5	152,9	765,7	858,6	638,9	74,4	219,6
2º Ciclo do Ensino Básico	657,7	716,7	565,8	78,9	150,9	786,0	873,3	649,9	74,4	223,4	658,4	720,7	566,1	78,5	154,6	787,3	877,5	653,6	74,5	223,9
3º Ciclo do Ensino Básico	714,8	776,9	623,9	80,3	153,1	867,6	959,4	733,3	76,4	226,1	717,2	783,9	623,1	79,5	160,8	868,4	964,0	733,7	76,1	230,3
Ensino Secundário	908,1	1.036,2	773,4	74,6	262,7	1.114,7	1.291,2	929,1	72,0	362,1	905,8	1.031,9	773,7	75,0	258,2	1.115,0	1.288,5	933,3	72,4	355,2
Bacharelato	1.582,6	1.884,2	1.290,6	68,5	593,6	1.850,8	2.210,3	1.502,7	68,0	707,6	1.581,2	1.885,7	1.294,7	68,7	591,1	1.853,5	2.218,9	1.509,6	68,0	709,3
Licenciatura	1.646,7	1.984,9	1.379,5	69,5	605,4	1.929,5	2.336,5	1.608,0	68,8	728,6	1.621,6	1.952,1	1.365,6	70,0	586,5	1.901,4	2.298,9	1.593,4	69,3	705,4
Ignorada	850,9	959,4	698,4	72,8	261,0	991,4	1.120,0	810,7	72,4	309,3	947,4	1.082,4	749,1	69,2	333,3	1.105,3	1.258,5	880,3	69,9	378,2

Continente	2013										2014									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
Níveis de habilitação	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	912,2	993,8	816,2	82,1	177,6	1.093,8	1.209,2	958,1	79,2	251,1	909,5	985,0	820,3	83,3	164,8	1.093,2	1.203,3	963,1	80,0	240,2
< 1º Ciclo do Ensino Básico	576,3	610,2	530,4	86,9	79,9	677,5	731,6	604,5	82,6	127,1	583,6	612,9	542,8	88,6	70,1	685,6	733,8	618,4	84,3	115,4
1º Ciclo do Ensino Básico	644,9	708,8	557,8	78,7	151,0	765,9	858,6	639,6	74,5	219,0	648,4	708,3	567,2	80,1	141,1	771,8	860,9	651,1	75,6	209,8
2º Ciclo do Ensino Básico	656,5	718,4	565,5	78,7	152,9	787,5	878,7	653,7	74,4	225,0	663,9	723,8	575,7	79,5	148,0	797,8	888,0	665,0	74,9	222,9
3º Ciclo do Ensino Básico	710,3	774,3	619,0	79,9	155,3	861,3	954,6	728,0	76,3	226,6	707,1	765,0	622,7	81,4	142,3	859,5	947,8	731,1	77,1	216,7
Ensino Secundário	891,5	1.011,9	765,0	75,6	247,0	1.099,0	1.267,5	922,0	72,7	345,4	881,2	991,0	764,2	77,1	226,8	1.086,3	1.242,8	919,4	74,0	323,4
Bacharelato	1.549,4	1.836,0	1.282,4	69,8	553,6	1.814,9	2.156,3	1.496,9	69,4	659,4	1.524,9	1.798,9	1.268,3	70,5	530,7	1.794,8	2.130,0	1.481,0	69,5	649,0
Licenciatura	1.593,4	1.915,2	1.349,1	70,4	566,1	1.870,1	2.262,4	1.572,3	69,5	690,1	1.571,6	1.866,4	1.340,0	71,8	526,4	1.846,3	2.208,6	1.561,7	70,7	646,9
Ignorada	917,2	1.005,																		

20. Remunerações médias horárias (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem														
Continente	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
	Valores (euros)													
Base	Total	3,9	4,1	4,3	4,5	4,5	4,6	4,8	5,0	5,1	5,2	5,2	5,2	5,2
	Homens	4,3	4,4	4,7	4,8	4,9	5,0	5,2	5,4	5,5	5,6	5,7	5,6	5,6
	Mulheres	3,5	3,5	3,8	3,9	4,0	4,1	4,3	4,5	4,6	4,6	4,7	4,7	4,7
	RM/RH (%)	80,5	80,1	80,4	81,4	81,6	82,2	82,4	82,7	82,9	83,1	82,3	82,9	84,0
Ganho	Total	4,6	4,8	5,0	5,2	5,3	5,4	5,7	5,9	6,1	6,1	6,2	6,2	6,2
	Homens	5,1	5,3	5,5	5,7	5,9	6,0	6,2	6,5	6,6	6,7	6,8	6,8	6,7
	Mulheres	4,0	4,1	4,3	4,5	4,6	4,7	5,0	5,2	5,3	5,4	5,5	5,5	5,5
	RM/RH (%)	77,9	77,2	77,8	78,7	78,9	79,2	79,7	80,1	80,4	80,5	80,0	80,4	81,2

Fonte: MTSSS/ GEP, Quadros de pessoal.

21. Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem segundo os níveis de qualificação

Continente	2010				2011			
	Total	Homens (Milhares)	Mulheres	Taxa feminização (%)	Total	Homens (Milhares)	Mulheres	Taxa feminização (%)
Total	2 599,5	1 404,8	1 194,7	46,0	2 553,7	1 365,1	1 188,6	46,5
Quadros superiores	204,5	115,8	88,7	43,4	203,0	113,2	89,8	44,2
Quadros médios	143,7	80,2	63,5	44,2	146,2	79,9	66,3	45,3
Encar. mestres, chefe equipa	129,1	86,2	42,9	33,3	126,1	82,6	43,4	34,5
Profissionais altamente qualificados	193,0	102,8	90,2	46,7	190,3	99,1	91,1	47,9
Profissionais qualificados	996,3	615,0	381,4	38,3	983,8	597,3	386,5	39,3
Profissionais semi qualificados	520,0	216,0	304,0	58,5	515,1	213,5	301,6	58,5
Profissionais não qualificados	311,7	139,2	172,4	55,3	291,3	131,8	159,5	54,7
Praticantes e aprendizes	101,2	49,6	51,6	51,0	98,0	47,6	50,4	51,4

Fonte: MTSSS/ GEP, Quadros de pessoal.

Continente	2012				2013			
	Total	Homens (Milhares)	Mulheres	Taxa feminização (%)	Total	Homens (Milhares)	Mulheres	Taxa feminização (%)
Total	2 387,4	1 250,4	1 137,0	47,6	2 384,1	1 242,0	1 137,0	47,7
Quadros superiores	195,8	108,4	87,4	44,7	197,6	108,6	89,0	45,0
Quadros médios	138,5	74,2	64,3	46,5	136,5	71,9	64,6	47,3
Encar. mestres, chefe equipa	122,1	78,6	43,5	35,6	119,9	76,7	43,2	36,0
Profissionais altamente qualificados	179,9	92,0	88,0	48,9	176,4	89,4	87,0	49,3
Profissionais qualificados	913,9	540,4	373,5	40,9	902,1	527,9	374,2	41,5
Profissionais semi qualificados	500,0	209,6	290,4	58,1	519,1	222,1	297,0	57,2
Profissionais não qualificados	263,9	111,9	152,0	57,6	261,3	110,5	150,8	57,7
Praticantes e aprendizes	73,3	35,5	37,8	51,6	71,3	34,8	36,5	51,2

Fonte: MTSSS/ GEP, Quadros de pessoal.

Continente	2014			
	Total	Homens (Milhares)	Mulheres	Taxa feminização (%)
Total	2 458,2	1 278,9	1 179,2	48,0
Quadros superiores	198,2	107,9	90,3	45,6
Quadros médios	139,0	72,9	66,0	47,5
Encar. mestres, chefe equipa	121,8	77,2	44,5	36,6
Profissionais altamente qualificados	182,6	91,5	91,2	49,9
Profissionais qualificados	927,7	541,4	386,3	41,6
Profissionais semi qualificados	535,9	233,3	302,6	56,5
Profissionais não qualificados	277,0	117,4	159,6	57,6
Praticantes e aprendizes	75,9	37,3	38,7	50,9

Fonte: MTSSS/ GEP, Quadros de pessoal.