



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

GABINETE SECRETÁRIO DE ESTADO
ADIUNTO E DOS ASSUNTOS
PARLAMENTARES

Por determinação de Sua Excelência o
Presidente da A.R. à l.º e l.º - Louis
c/c a DPA

[Handwritten signature]
20.9.19

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Gabinete do Presidente
N.º de Entrada <u>642271</u>
Classificação <u>06/02/03/</u>
Data <u>20/09/2019</u>

Exma. Senhora
Chefe do Gabinete de Sua Excelência o
Presidente da Assembleia da República
Dra. Maria José Ribeiro

SUA REFERÊNCIA	SUA COMUNICAÇÃO DE	NOSSA REFERÊNCIA	DATA
		N.º: 2542 ENT.: PROC. N.º:	20/09/2019

ASSUNTO: Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2018

Encarrega-me o Secretário de Estado Adjunto e dos Assuntos Parlamentares de, considerando o disposto no n.º 1, do artigo 1.º, da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio e, conforme solicitado pelo Gabinete do Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social enviar o Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2018.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Catarina Gamboa

Catarina Gamboa

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Divisão de Apoio às Comissões CTSS
N.º Único <u>642271</u>
Entrada/Saída n.º <u>393</u> / Data <u>23, 9, 19</u>

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

Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

ÍNDICE

Nota de abertura.....	9
Legislação aprovada em 2018.....	11
1. Educação e formação.....	13
1.1. Participação em educação e formação.....	13
1.1.1. Alunos matriculados em educação e formação.....	13
1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos.....	17
1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida.....	21
1.3. Níveis de escolaridade da população residente.....	23
2. Mercado de trabalho.....	25
2.1. Participação no mercado de trabalho.....	25
2.2. Emprego e desemprego.....	27
2.3. Remunerações do trabalho.....	40
2.4. Contratação coletiva.....	46
2.4.1. Conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva.....	47
Assédio Moral.....	49
Conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.....	50
Igualdade em geral.....	56
Conclusão atinente a conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva.....	58
2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho.....	59
3. Políticas ativas do mercado de trabalho.....	61
3.1. Medidas de emprego.....	61
3.2. Medidas de formação.....	62
3.3. Programa Qualifica.....	63
4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado.....	66
4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (2011 a 2017).....	70
5. Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal e Familiar.....	72
5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família.....	72
5.2. Licenças parentais.....	76
5.3. Organização do tempo de trabalho.....	79
6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens.....	84
6.1. Atividade da CITE.....	84
6.1.1. Pareceres prévios, pareceres interpretativos/consultivos e respostas a reclamações.....	85
6.1.2. Queixas entradas na CITE.....	89
6.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.....	90
6.1.4. Apreciação da legalidade de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais.....	91
6.1.5. Apreciação da conformidade de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento.....	92
7. Atividade da ACT.....	93

7.1.	Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional	93
7.1.1.	Atividade desenvolvida	93
7.1.2.	Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT	96
8.	Políticas Públicas.....	98
8.1.	Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017) e Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030) 98	
8.2.	Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho	99
8.2.1.	Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa	99
8.2.2.	Promoção da igualdade salarial	99
9.	Atividade e Recursos Humanos e Materiais	101
9.1.	CITE.....	101
9.1.1.	Atividade jurídica.....	102
	Atendimento Presencial e por Linha Verde	102
	Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal	107
9.1.2.	Atividades na área de projetos e formação	108
9.1.3.	Atividade internacional	112
9.2.	ACT	116
	Informação nas redes sociais	116
	Simulador de compensações <i>online</i>	116
	Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)	116
	Serviço informativo e ações de sensibilização.....	116
9.3.	IEFP	117
9.4.	CIG	117
9.5.	Linhas de financiamento	119
9.5.1.	Fundo Social Europeu	119
	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.....	119
9.5.2.	EEA Grants.....	121
	Atividades de 2018.....	122
9.5.3.	Apoio Técnico e Financeiro às ONGM (dita Pequena subvenção).....	122

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino e sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18).....	13
Tabela 2 – Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18).....	14
Tabela 3 – Alunos e alunas matriculados/as em ofertas de educação e formação orientadas para Jovens, por orientação curricular e por sexo (Portugal; 2010/11-2017/18).....	16
Tabela 4 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)	17
Tabela 5 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)	18
Tabela 6 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18).....	19
Tabela 7 – Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18).....	20
Tabela 8 – Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17)	21
Tabela 9 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2011-2018)...	21
Tabela 10 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2011-2018).....	21
Tabela 11 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2011-2018	22
Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2018.....	22
Tabela 13 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2018	23
Tabela 14 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo, por sexo (%)	24
Tabela 15 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade	24
Tabela 16 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo e por sexo, 2012-2018	29
Tabela 17 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2018 (%).....	30
Tabela 18 - População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2018 (%)	35
Tabela 19 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2017 (€)	41
Tabela 20 - Temas identificados em convenções publicadas - por tipo (2016-2018).....	48
Tabela 21 - Temas identificados em convenções publicadas - por subtipo (2016-2018)	48
Tabela 22 - Assédio moral (2018).....	50
Tabela 23 - Apoios sociais complementares (2017-2018)	52

Tabela 24 - Conciliação da vida familiar e profissional (2018)	56
Tabela 25 - Membros da direção das associações sindicais, por género, publicados em 2018 .	59
Tabela 26 - Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2018	60
Tabela 27 - Membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2018	60
Tabela 28 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por Sexo e segundo a medida, 2018	61
Tabela 29 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2018.....	62
Tabela 30 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo e segundo a medida, 2018.....	63
Tabela 31 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018	64
Tabela 32 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018.....	64
Tabela 33 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018	64
Tabela 34 - Distribuição do número acumulado de Certificações registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018.....	64
Tabela 35 - Distribuição do número acumulado de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018.....	65
Tabela 36 - Distribuição do número acumulado de Certificações registadas em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018, em curso EFA.....	65
Tabela 37 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2018)	68
Tabela 38 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação.....	70
Tabela 39 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação.....	71
Tabela 40 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2018)	78
Tabela 41 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2015-2017 (milhares)	83
Tabela 42 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as	85
Tabela 43 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer.....	86
Tabela 44 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora	86
Tabela 45 - Evolução dos pareceres aprovados em tripartida (2004-2018)	86
Tabela 46 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2018)	87
Tabela 47 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível	87
Tabela 48 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental.....	88
Tabela 49 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2012 - 2018	89

Tabela 50 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE, 2012 - 2018	90
Tabela 51 - N.º queixas enviadas a autoridades competentes (2012-2018)	90
Tabela 52 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2018)	91
Tabela 53 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2018	95
Tabela 54 - Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo (2013-2018)	97
Tabela 55 - Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e do orçamento - 2015-2018	101
Tabela 56 - Valores afetos à rubrica FF129 (2015-2018)	101
Tabela 57 - Caracterização dos utentes da CITE por sexo, escolaridade, região e categoria profissional	105
Tabela 58 - Assunto que deu origem ao contacto com a CITE	106
Tabela 59 - Origem da informação sobre a CITE, por sexo	107
Tabela 60 - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2018)	117
Tabela 61 - N.º de efetivos ao serviço do IEFP, por sexo, 2017-2018	117
Tabela 62 - Tabela evolutiva do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG de 2010-2018	118
Tabela 63 - Planos de Igualdade (PI) recebidos à data de 31-12-2018	118
Tabela 64 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2018	120
Tabela 65 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2018 em ações específicas na área da igualdade de género, segundo o sexo	121

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2018	12
Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2017/18)	14
Figura 3 - Percentagem de alunos/as matriculados/as no ensino secundário em vias profissionalizantes, por sexo, Portugal (2010/11-2017/18) (%)	16
Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2018 (milhares).....	25
Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2018 (%)	26
Figura 6 - População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2018 (milhares)	27
Figura 7 - Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2018 (%)	28
Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2018 (%)	30
Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2018 (%).....	31
Figura 10 - População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2018 (milhares)	32
Figura 11 - Taxa de feminização dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2015-2017 (%)	33
Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo 2013-2018 (%)	34
Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, 2017 e 2018 (milhares)	35
Figura 14 - Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2017 e 2018 (milhares)	36
Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2018 (em % do total TCO)	37
Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2002), de 2012 a 2018 (%) .	38
Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2018 (%)	39
Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e por sexo, de 2012 a 2018 (milhares).....	40
Figura 19 - Disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2017 (%)	42
Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2017 (%).....	43
Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2017 (%)	44
Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2017 (%).....	45
Figura 23 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTII, em Portugal, 2017 (%)	46
Figura 24 - Parentalidade (2015-2018)	53
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2018)	66
Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2018)	67
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2018).....	69

Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2018).....	70
Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2017.....	72
Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2017	73
Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2006-2017.....	73
Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2017	74
Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2017.....	74
Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2017	75
Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2018 (% no total das licenças das mulheres).....	79
Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2018 (%)	80
Figura 37 - Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2018.....	103
Figura 38 - Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 - 2018.....	107

Nota de abertura

A [Lei n.º 10/2001](#), de 21 de maio, incumbe o Governo 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 os seguintes, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da citada Lei, com a alteração introduzida pela [Lei n.º 60/2018](#), de 21 de agosto¹:

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

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

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

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

ANQEP, I.P. - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CRL - Centro de Relações Laborais

DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DGEEC - Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

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

INE, I.P. - Instituto Nacional de Estatística, I.P.

I.I., I.P. - Instituto de Informática, I.P.

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Legislação aprovada em 2018

Em termos de legislação pertinente na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, desde o ano de 1973, com os primeiros diplomas legais que versavam a matéria, mas em particular com a institucionalização e orgânica da Comissão da Condição Feminina (CCF) em 1977, a qual viria a propulsionar o surgimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) através do Decreto-Lei n.º 392/1979, tem havido ampla evolução legislativa de modo a concretizar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens. Desde medidas que versam a eliminação das discriminações laborais, a proteção na parentalidade, o assédio moral e sexual, a disparidade salarial, a representação equilibrada entre mulheres e homens em contexto laboral, culminando na prevenção da violência doméstica e proteção das vítimas.

Assim, temos que em 2018 foram aprovados os seguintes diplomas legais que tratam de matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional:

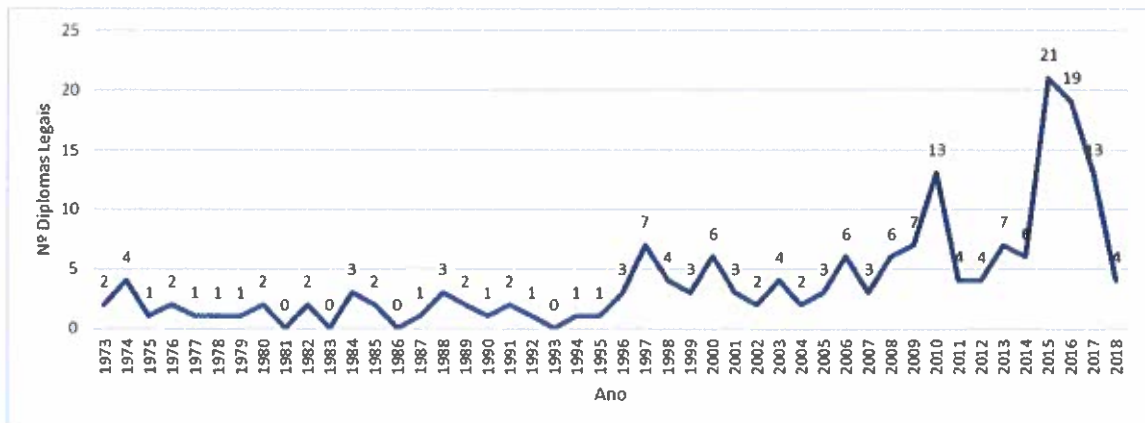
Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho – D.R., I Série, n.º 108/2018: Aprova o Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva.

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto – D.R., I Série, n.º 160/2018: Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Portaria n.º 235/2018, de 23 de agosto – D.R., I Série, n.º 162/2018: Quarta alteração ao Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego, aprovado em anexo à Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março.

Despacho n.º 8762/2018, de 14 de setembro, da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade – D.R., II Série, n.º 178/2018: Fixa a composição da Comissão Técnica de Acompanhamento do plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021, da Comissão Técnica de Acompanhamento do plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 e da Comissão Técnica de Acompanhamento do plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2018



Fonte: CITE

1. Educação e formação

1.1. Participação em educação e formação

1.1.1. Alunos matriculados em educação e formação

Em termos globais, no ano letivo 2017/18, o número de alunos/as matriculados/as/inscritos/as no sistema de ensino em Portugal, manteve a tendência de decréscimo registada nos últimos anos, com 2 006 479 alunos matriculados, sendo que cerca de 1 012 660 são do sexo masculino e 993 819 são do sexo feminino. O ensino secundário e o ensino superior são a exceção com aumento nos alunos/as matriculados/as. Assim, verifica-se que no ensino secundário deu-se um aumento de 2 076 alunas matriculadas, enquanto que, relativamente ao ensino superior, ocorreu um aumento de 4 316 alunos matriculados e de 6 494 alunas matriculadas.. Ao nível do sexo, o cenário é comum ao verificado nos valores agregados, com exceção dos alunos do secundário do sexo masculino.

Tabela 1 – Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino e sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18)

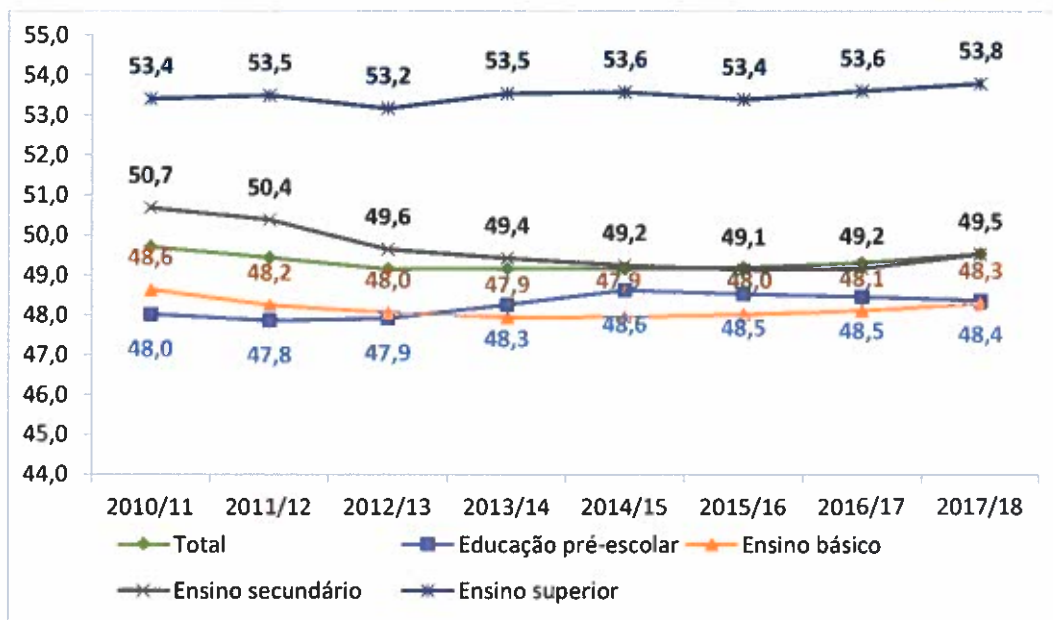
		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Total	Total	2 329 401	2 241 756	2 139 977	2 081 827	2 061 813	2 027 483	2 020 494	2 006 479
	Homens	1 171 804	1 133 642	1 088 342	1 058 623	1 048 367	1 030 323	1 024 296	1 012 660
	Mulheres	1 157 597	1 108 114	1 051 635	1 023 204	1 013 446	997 160	996 198	993 819
Educação pré-escolar	Total	276 125	272 547	266 666	265 414	264 660	259 850	253 959	240 231
	Homens	143 562	142 145	138 929	137 338	135 998	133 762	130 898	124 044
	Mulheres	132 563	130 402	127 737	128 076	128 662	126 088	123 061	116 187
Ensino básico	Total	1 206 716	1 157 811	1 093 523	1 057 459	1 041 698	1 013 397	1 000 006	987 704
	Homens	619 937	599 332	568 091	550 584	542 318	526 955	519 013	510 777
	Mulheres	586 779	558 479	525 432	506 875	499 380	486 442	480 993	476 927
Ensino secundário	Total	440 895	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775	401 050
	Homens	217 456	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248	202 447
	Mulheres	223 439	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527	198 603
Ensino secundário não superior	Total	9 397	9 887	10 341	11 544	12 179	6 299	4 811	4 741
	Homens	6 222	6 561	6 912	7 592	7 906	4 319	3 218	3 157
	Mulheres	3 175	3 326	3 429	3 952	4 273	1 980	1 593	1 584
Ensino superior	Total	396 268	390 273	371 000	362 200	349 658	356 399	361 943	372 753
	Homens	184 627	181 515	173 745	168 252	162 323	166 117	167 919	172 235
	Mulheres	211 641	208 758	197 255	193 948	187 335	190 282	194 024	200 518

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

As alunas estão, de uma forma geral, menos representadas do que os alunos, com valores, para o total e para os níveis de ensino não superior, inferiores a 50%. No entanto, se considerarmos

apenas o ensino superior, em 2017/18, esta taxa atinge o valor mais elevado da série, com 53,8% (mantendo a tendência de valores superiores a 53%).

Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2017/18)



Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Os cursos científicos-humanísticos/gerais e os cursos profissionais são as ofertas de educação e formação com maior procura pelos/as alunos/as do ensino secundário, representando em 2017/2018 cerca de 80% do total de matrículas neste nível de ensino. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos cursos de aprendizagem (21 869 alunos/as) nas ofertas orientadas para jovens e dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) (23 113 alunos/as) nas ofertas orientadas para adultos.

Na distribuição por sexo, verifica-se que nos cursos científicos-humanísticos/gerais predominam as alunas e nos cursos profissionais, os alunos.

Tabela 2 – Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Total	Total	440 895	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775	401 050
	Homens	217 456	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248	202 447
	Mulheres	223 439	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527	198 603
Cursos científico-humanísticos / gerais	Total	197 918	199 131	201 118	200 860	203 790	206 346	207 644	204 713
	Homens	87 595	88 457	89 646	89 816	91 565	93 425	94 113	92 371
	Mulheres	110 323	110 674	111 472	111 044	112 225	112 921	113 531	112 342
	Total	13 315	10 145	5 976	4 458	3 752	3 913	4 002	3 612

Cursos tecnológicos	Homens	8 495	6 314	3 644	2 435	2 050	2 088	2 173	1 944
	Mulheres	4 820	3 831	2 332	2 023	1 702	1 825	1 829	1 668
Artístico especializado ²	Total	2 283	2 341	2 462	2 529	2 521	2 454	2 509	2 736
	Homens	815	795	806	824	794	732	715	787
Cursos profissionais	Mulheres	1 468	1 546	1 656	1 705	1 727	1 722	1 794	1 949
	Total	110 462	113 749	115 885	117 699	114 848	112 395	114 669	116 722
Cursos de aprendizagem	Homens	61 918	64 917	66 953	67 905	66 010	64 620	66 440	67 910
	Mulheres	48 544	48 832	48 932	49 794	48 838	47 775	48 229	48 812
Cursos vocacionais	Total	18 669	21 056	33 366	35 400	33 030	26 010	24 202	21 869
	Homens	10 964	12 454	19 880	21 939	20 871	17 053	15 801	14 230
Cursos CEF	Mulheres	7 705	8 602	13 486	13 461	12 159	8 957	8 401	7 639
	Total	-	-	-	379	2 021	5 244	4 189	846
Cursos EFA	Homens	-	-	-	269	1 285	3 154	2 530	558
	Mulheres	-	-	-	110	736	2 090	1 659	288
Recorrente	Total	2 117	2 012	3 025	1 920	825	506	507	460
	Homens	873	881	1 442	872	401	247	267	233
RVCC	Mulheres	1 244	1 131	1 583	1 048	424	259	240	227
	Total	39 467	28 005	18 386	12 735	19 830	19 612	22 097	23 113
Formações modulares	Homens	17 671	12 417	8 455	5 721	9 667	9 640	10 499	10 398
	Mulheres	21 796	15 588	9 931	7 014	10 163	9 972	11 598	12 715
Formações modulares	Total	8 323	6 058	6 970	8 792	9 807	8 530	8 059	7 589
	Homens	4 333	3 093	3 847	4 855	5 368	4 689	4 489	4 209
Formações modulares	Mulheres	3 990	2 965	3 123	3 937	4 439	3 841	3 570	3 380
	Total	47 945	28 269	10 833	350	2 902	6 280	11 585	18 998
Formações modulares	Homens	24 631	14 582	5 799	182	1 706	3 440	6 097	9 677
	Mulheres	23 314	13 687	5 034	168	1 196	2 840	5 488	9 321
Formações modulares	Total	396	472	426	88	292	248	312	392
	Homens	161	179	193	39	105	82	124	130
Formações modulares	Mulheres	235	293	233	49	187	166	188	262

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

No ano letivo 2017/2018, 146 245 alunos/as do ensino secundário matriculados/as em ofertas de educação e formação orientadas para jovens encontravam-se em cursos de dupla certificação e 204 713 em cursos do ensino geral. Como podemos, igualmente, observar na tabela anterior, também aqui, quando se analisam de forma agregada os cursos vocacionais, no ensino vocacional, há uma maior representação do sexo masculino (85 662 face a 60 583 do sexo feminino).

² Em regime integrado e inclui o ensino recorrente das artes visuais.

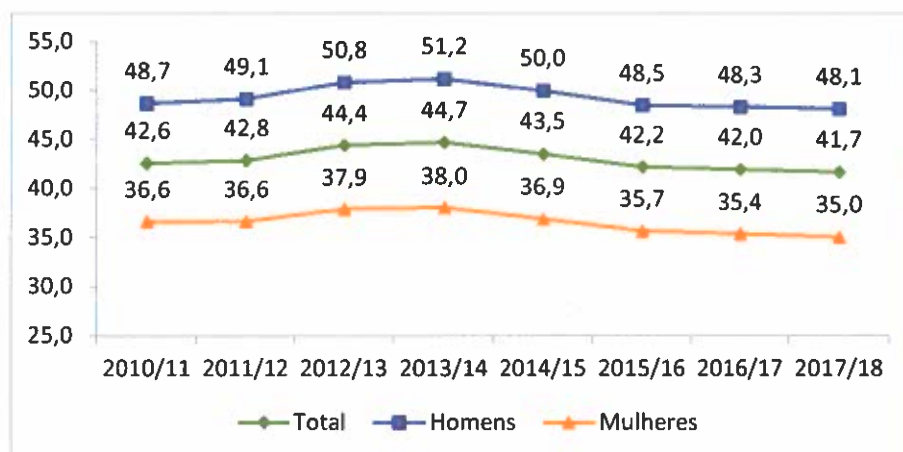
Tabela 3 – Alunos e alunas matriculados/as em ofertas de educação e formação orientadas para Jovens, por orientação curricular e por sexo (Portugal; 2010/11-2017/18)

	Geral ³ - Total	Geral - Homens	Geral - Mulheres	Profissional ⁴ - Total	Profissional - Homens	Profissional - Mulheres
2010/11	197 918	87 595	110 323	146 703	82 990	63 713
2011/12	199 131	88 457	110 674	149 303	85 361	63 942
2012/13	201 118	89 646	111 472	160 714	92 725	67 989
2013/14	200 860	89 816	111 044	162 385	94 244	68 141
2014/15	203 790	91 565	112 225	156 997	91 411	65 586
2015/16	206 346	93 425	112 921	150 522	87 894	62 628
2016/17	207 644	94 113	113 531	150 078	87 926	62 152
2017/18	204 713	92 371	112 342	146 245	85 662	60 583

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Os alunos e as alunas matriculados/as em cursos de ensino profissional representam, em 2017/18, 41,7% do total de alunos/as do ensino secundário. Ao nível do sexo, este valor é de 48,1% para o sexo masculino e 35,0% para o sexo feminino.

Figura 3 - Percentagem de alunos/as matriculados/as no ensino secundário em vias profissionalizantes, por sexo, Portugal (2010/11-2017/18) (%)



Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

³ Cursos científico-humanísticos / gerais

⁴ Cursos tecnológicos, ensino artístico especializado, cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos vocacionais (a partir de 20013/14) e os cursos CEF

Em 2017/18, inscreveram-se em estabelecimentos de ensino superior, no 1.º ano, pela primeira vez, em todos os níveis de formação, um total de 122 811 alunos/as (mais 8 896 do que no ano letivo anterior).

Mantendo a tendência verificada ao longo dos anos, as mulheres inscritas em 2017/18, no 1.º ano, pela primeira vez, continuavam a estar mais representadas no total de inscrições no 1.º ano, pela 1.ª vez, sendo a representação dos alunos do sexo feminino, em estabelecimentos de ensino superior de 55% (67 597).

Tabela 4 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)

Sexo	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Inscrições no 1.º ano, pela 1.ª vez, no Ensino Superior								
Total	131 508	116 576	106 249	103 638	104 255	112 701	113 915	122 811
Homens	58 040	51 550	47 237	46 120	45 900	51 346	50 959	55 214
Mulheres	73 468	65 026	59 012	57 518	58 355	61 355	62 956	67 597
Inscrições no 1.º ano, pela 1.ª vez, no ensino pós-secundário não-superior								
Total	5 543	5 216	5 660	6 602	6 483	-	-	-
Homens	3 591	3 365	3 646	4 160	4 003	-	-	-
Mulheres	1 952	1 851	2 014	2 442	2 480	-	-	-
TOTAL	137 051	121 792	111 909	110 240	110 738	112 701	113 915	122 811

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos

Em 2017/18, nove em cada dez crianças (90,1%) encontravam-se inscritas na educação pré-escolar. Em comparação com o ano letivo anterior há a destacar que a generalidade das taxas de escolarização registou um crescimento. De destacar em particular a taxa de escolarização no ensino secundário que desde o ano letivo 2011/12 tem vindo progressivamente a aumentar. Já no ensino superior, evidenciou-se a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, tendo o valor atingido os 37,2%.

Em relação à diferenciação por sexo, regista-se em todos os níveis de ensino uma taxa de escolarização superior nas mulheres em comparação com a dos homens. Destaca-se ainda a diferença registada no ensino superior, com mais de 10 p.p. na taxa de escolarização das mulheres face à dos homens (42,7% face a 31,8%).

Tabela 5 - Taxa real de escolarização⁵ (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	
Educação pré-escolar	Total	85,7	89,3	88,5	87,8	88,5	88,4	90,8	90,1	
	Homens	86,6	90,7	89,9	88,8	88,9	88,7	90,8	90,1	
	Mulheres	84,8	87,8	87,1	86,7	88,2	88,1	90,8	90,1	
Ensino básico	1.º Ciclo	Total	100	100	100	97,9	96,6	96,0	95,3	95,4
		Homens	98,8	100	99,4	97,9	96,8	96,3	95,6	95,4
		Mulheres	99,4	100	99,8	97,9	96,5	95,7	95,0	95,5
	2.º Ciclo	Total	95,4	92,3	91,9	90,9	88,5	87,2	87,2	88,6
		Homens	94,6	90,8	90,1	89,4	87,0	85,8	86,0	87,8
		Mulheres	96,2	93,9	93,7	92,4	90,2	88,7	88,5	89,5
	3.º Ciclo	Total	92,1	89,9	87,5	86,3	86,5	87,1	87,7	88,1
		Homens	89,6	87,4	84,6	83,3	83,7	84,5	85,4	86,0
		Mulheres	94,7	92,4	90,5	89,6	89,4	89,9	90,1	90,3
Ensino secundário	Total	72,5	72,3	73,6	74,3	74,6	75,3	77,6	79,3	
	Homens	67,0	67,0	68,8	69,8	70,3	71,5	73,8	75,4	
	Mulheres	78,2	77,8	78,7	79,1	79,0	79,3	81,5	83,3	
Ensino superior	Total	31,9	31,4	31,3	31,3	31,4	33,1	34,3	37,2	
	Homens	26,8	26,5	26,6	26,3	26,4	28,4	29,5	31,8	
	Mulheres	37,0	36,4	36,2	36,3	36,6	38,0	39,4	42,7	

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Seguindo a tendência dos últimos anos, em 2017/18 registou-se o decréscimo das taxas de retenção e desistência em todos os níveis de ensino/ciclo de estudos, independentemente do sexo.

⁵ Taxa de escolarização - Relação percentual entre o número de alunos/as matriculados/as num determinado ciclo de estudos, em idade normal de frequência desse ciclo de estudos, e a população residente dos mesmos níveis etários.

Tabela 6 - Taxa de retenção e desistência⁶ (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Ensino básico	Total	7,5	9,7	10,4	10,0	7,9	6,6	5,5	5,1
	Homens	8,9	11,5	12,2	11,6	9,2	7,8	6,7	6,1
	Mulheres	6,0	7,8	8,5	8,3	6,6	5,3	4,3	4,0
1.º Ciclo	Total	3,3	4,4	4,9	5,0	4,1	3,7	3,0	2,8
	Homens	3,7	4,9	5,4	5,5	4,5	4,2	3,3	3,1
	Mulheres	2,9	3,8	4,3	4,4	3,6	3,3	2,6	2,4
2.º Ciclo	Total	7,4	11,2	12,5	11,4	8,6	6,7	5,8	5,3
	Homens	9,5	14,1	15,6	14,1	10,6	8,5	7,5	6,7
	Mulheres	5,0	8,0	9,1	8,4	6,3	4,8	4,0	3,8
3.º Ciclo	Total	13,3	15,6	15,9	15,1	12,3	10,0	8,5	7,8
	Homens	15,6	18,3	18,4	17,3	14,0	11,9	10,3	9,4
	Mulheres	10,9	12,9	13,4	12,9	10,5	8,0	6,6	6,1
Ensino secundário	Total	20,8	20,1	19,0	18,5	16,6	15,7	15,1	13,9
	Homens	23,7	22,6	21,1	20,6	18,7	18,0	17,1	15,8
	Mulheres	18,0	17,7	16,9	16,4	14,5	13,5	13,0	11,9

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

No ano letivo 2017/18, a exemplo do que ocorreu nos anos anteriores, continua-se a observar o aumento do número de alunos e alunas que concluíram o ensino secundário. Apesar do número de alunos e alunas que concluíram os cursos científico-humanísticos/gerais ter verificado uma ligeira diminuição face ao ano letivo anterior, o destaque numérico de alunos/as que concluíram recai sobre esses cursos e os cursos profissionais, ofertas de educação e formação onde também se encontra o maior contingente de inscrições.

⁶ Taxa de retenção e desistência - Relação percentual entre o número de alunos/as que não podem transitar para o ano de escolaridade seguinte e o número de alunos/as matriculados/as nesse ano letivo.

Tabela 7 – Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	
Total	Homens	49 420	54 050	56 955	53 810	39 416	42 291	45 731	47 103	
	Mulheres	61 600	61 181	59 127	54 607	45 365	47 359	50 635	53 187	
12.º Ano	Cursos científico-humanísticos / gerais	Homens	15 777	16 898	16 674	16 764	18 555	18 735	20 637	19 667
		Mulheres	23 379	23 818	23 225	23 758	25 494	25 781	27 728	27 645
	Cursos tecnológicos	Homens	1 523	1 467	1 583	793	563	529	613	598
		Mulheres	1 152	1 023	967	734	477	519	593	556
	Artístico especializado ⁷	Homens	184	170	197	201	197	186	184	202
		Mulheres	335	392	404	397	488	403	461	532
Cursos profissionais	Homens	11 437	11 561	10 843	12 521	12 847	13 074	13 419	14 523	
	Mulheres	12 056	11 324	10 623	11 372	11 563	11 928	11 772	12 408	
Cursos de aprendizagem	Homens	1 209	9 667	15 507	17 303	x	1 661	1 544	1 248	
	Mulheres	666	7 318	11 451	11 527	x	1 086	875	762	
Cursos vocacionais	Homens	-	-	-	-	135	454	1 190	340	
	Mulheres	-	-	-	-	56	336	954	175	
Cursos CEF - Tipos 5 e 6	Homens	336	364	308	140	101	106	123	106	
	Mulheres	348	397	282	123	69	121	114	139	
Cursos EFA	Homens	7 368	6 222	3 818	2 757	4 047	3 736	3 510	3 942	
	Mulheres	11 149	8 908	5 114	3 855	4 496	3 825	3 859	4 699	
Recorrente	Homens	2 383	1 890	2 331	3 168	2 434	2 105	2 102	2 246	
	Mulheres	2 325	1 889	1 972	2 674	2 251	1 891	1 883	1 960	
RVCC	Homens	9 042	5 632	5 501	124	468	1 656	2 315	4 143	
	Mulheres	9 955	5 819	4 856	118	388	1 378	2 273	4 162	
Formações modulares	Homens	161	179	193	39	69	49	94	88	
	Mulheres	235	293	233	49	83	91	123	149	

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

A informação mais recente disponível sobre diplomados que remonta a 2016/17, indica que os estabelecimentos de ensino superior emitiram 77 034 diplomas (mais 3 948 do que no ano letivo anterior), relativos aos ciclos de estudos conferentes de nível CITE⁸ de ensino superior.

Em 2016/17, a representação dos diplomados do sexo feminino no ensino superior era de 57,9% (44 612), valor que em termos relativos é o mais baixo da série.

⁷ Em regime integrado e inclui o ensino recorrente das artes visuais.

⁸ A Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE) (2011) pertence à família das classificações económicas e sociais internacionais das Nações Unidas aplicáveis nas estatísticas à escala mundial para recolha, compilação e análise de dados comparáveis internacionalmente. A CITE constitui a classificação de referência que permite organizar os programas de educação e as correspondentes qualificações por níveis de escolaridade e áreas de estudo. A CITE resulta de um acordo internacional e foi adotada formalmente pela Conferência Geral dos Estados-Membros da UNESCO. Consultado em 02/07/2019 em [http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF](http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF)

Tabela 8 – Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17)

Sexo	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
Homens	30 597	31 718	32 124	30 463	30 411	30 208	32 422
Mulheres	44 885	47 316	46 823	43 666	44 346	42 878	44 612
TOTAL	75 482	79 034	78 947	74 129	74 757	73 086	77 034

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Confirmando a tendência dos últimos anos, em 2018 registou-se o valor mais baixo de sempre na taxa de abandono escolar precoce, 11,8%. Se analisarmos apenas o sexo feminino, verifica-se um valor de 8,7%, abaixo da meta europeia definida para Portugal para este indicador (10%).

Tabela 9 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2011-2018)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	23,0	20,5	18,9	17,4	13,7	14,0	12,6	11,8
Homem	28,1	26,9	23,4	20,7	16,4	17,4	15,3	14,7
Mulher	17,7	14,0	14,3	14,1	11,0	10,5	9,7	8,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2017/2018, a taxa de escolaridade de nível superior desceu para 33,5%. Também neste indicador, se analisarmos apenas o valor obtido pela população do sexo feminino, Portugal, com 42,5%, já teria superado a meta global (40%).

Tabela 10 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2011-2018)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	26,7	27,8	30,0	31,3	31,9	34,6	33,5	33,5
Homem	21,8	24,3	24,0	23,2	23,3	27,3	26,2	24,1
Mulher	31,3	31,0	35,7	38,9	40,1	41,6	40,4	42,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida

A taxa de participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida (ALV) apresenta algumas oscilações ao longo do período 2011-2018, tendo em 2018 ficado nos 10,3% em termos globais (ligeiramente acima dos 9,8% registados em 2017, mas, ainda assim, abaixo da média europeia

de 11,1%). Em qualquer dos anos, e em termos globais, a taxa de participação em atividades ALV das mulheres é mais elevada do que a dos homens, registando os valores de 9,8% para os homens e 10,8 % para as mulheres em Portugal em 2018.

Tabela 11 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2011-2018

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
União Europeia	Total	9,1%	9,2%	10,7%	10,8%	10,7%	10,8%	10,9%	11,1%
	Homens	8,3%	8,5%	9,7%	9,9%	9,7%	9,8%	10,0%	10,1%
	Mulheres	9,8%	9,9%	11,6%	11,8%	11,7%	11,7%	11,8%	12,1%
Portugal	Total	11,5%	10,5%	9,7%	9,6%	9,7%	9,6%	9,8%	10,3%
	Homens	10,8%	10,0%	9,3%	9,3%	9,7%	9,6%	9,6%	9,8%
	Mulheres	12,1%	10,9%	10,1%	9,9%	9,8%	9,7%	10,0%	10,8%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

A taxa de participação em atividades de ALV tende, em termos médios, a acompanhar o nível de escolaridade de partida das pessoas, significando que as mais qualificadas são também as que mais participam em atividades de ALV. Esta tendência é mais acentuada em Portugal do que na média da UE: em Portugal, a proporção de adultos/as diplomados/as que participa em atividades de ALV é cerca de cinco vezes maior do que a proporção de adultos/as que não completaram o ensino secundário (21,2% vs. 4,4% em 2018), enquanto na média europeia a disparidade é menor (17,1% vs. 4,2% em 2018).

Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2018

		Homens	Mulheres
União Europeia	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	4,2%	4,4%
	Ensino Secundário e pós-secundário	8,3%	9,3%
	Ensino Superior	17,1%	20,6%
Portugal	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	4,4%	4,9%
	Ensino Secundário e pós-secundário	12,6%	9,9%
	Ensino Superior	21,2%	20,4%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Acresce que, enquanto na média comunitária as mulheres adultas participam mais em ALV do que os homens em todos os graus de escolaridade, as taxas de participação das mulheres portuguesas em atividades de ALV são inferiores às dos homens em níveis de escolaridade superiores ao 3.º ciclo do ensino básico, com um desfasamento especialmente acentuado nos

adultos/as com o ensino secundário. É, contudo, de notar que, entre 2016 e 2018, a taxa de participação das mulheres menos escolarizadas em atividades de ALV teve um aumento considerável, passando de 3,6% para 4,9%.

Em termos globais, a taxa de participação de mulheres adultas em atividades de ALV é superior à dos homens (10,8% vs. 9,8%). Contudo, quando se analisa a taxa de participação em atividades de ALV de homens e de mulheres, tendo em conta a situação perante o emprego, verifica-se que as mulheres têm taxas de participação mais elevadas do que os homens em todas as situações, exceto no grupo das inativas.

Com efeito, a taxa de participação em ALV das mulheres inativas em Portugal é de 8,0%, face a 10,1% para os homens inativos, divergência esta igualmente observável no padrão médio europeu.

Tabela 13 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2018

		Homens	Mulheres
União Europeia	População ativa	10,1%	13,6%
	População empregada	10,1%	13,7%
	População desempregada	9,3%	12,1%
	População inativa	9,9%	8,0%
Portugal	População ativa	9,7%	11,5%
	População empregada	9,6%	11,3%
	População desempregada	12,0%	14,2%
	População inativa	10,1%	8,0%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

1.3. Níveis de escolaridade da população residente

A população residente com 15 e mais anos continua na sua maioria a ser constituída por pessoas com níveis de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico. No entanto, ao longo dos anos, tem-se verificado uma evolução positiva (59,5% em 2018 contra 70,3% em 2011). A proporção de homens com este nível de escolaridade passou de 72,1% para 61,8% nos anos referenciados e a de mulheres de 68,7% para 57,4%. No total das pessoas com este nível de escolaridade, a percentagem de mulheres (51,5%) era superior à dos homens (48,5%).

Ao nível do ensino superior, a realidade é muito distinta, verificando-se em 2018, uma percentagem de mulheres (61,8%) muito superior à dos homens (38,2%).

Em 2018, do total de mulheres, 21,7% detinha ensino superior. No caso dos homens, esta percentagem situava-se nos 15,3%.

Tabela 14 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo, por sexo (%)

Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		%							
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	70,3	68,2	66,5	64,4	63,0	61,8	60,8	59,5
	H	72,1	70,2	68,6	66,6	64,6	63,5	63,0	61,8
	M	68,7	66,4	64,6	62,5	61,5	60,4	58,9	57,4
Secundário e pós-secundário	HM	16,4	17,5	18,5	19,2	19,9	20,4	21,1	21,9
	H	16,6	17,4	19,0	19,9	21,1	21,6	22,2	22,9
	M	16,3	17,5	18,1	18,6	18,9	19,3	20,1	21,0
Superior	HM	13,2	14,3	15,0	16,5	17,1	17,8	18,1	18,7
	H	11,3	12,3	12,4	13,6	14,3	14,9	14,9	15,3
	M	14,9	16,1	17,3	19,0	19,6	20,4	21,0	21,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Tabela 15 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade

Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
		%							
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	48,3	48,5	48,4	48,4	48,0	48,0	48,3	48,5
	M	51,7	51,5	51,6	51,6	52,0	52,0	51,7	51,5
Secundário e pós-secundário	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	47,5	46,9	48,3	48,5	49,5	49,5	49,1	48,8
	M	52,5	53,1	51,7	51,5	50,5	50,5	50,9	51,2
Superior	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	40,3	40,5	38,7	38,6	39,1	39,1	38,3	38,2
	M	59,7	59,5	61,3	61,4	60,9	60,9	61,7	61,8

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

2. Mercado de trabalho

2.1. Participação no mercado de trabalho

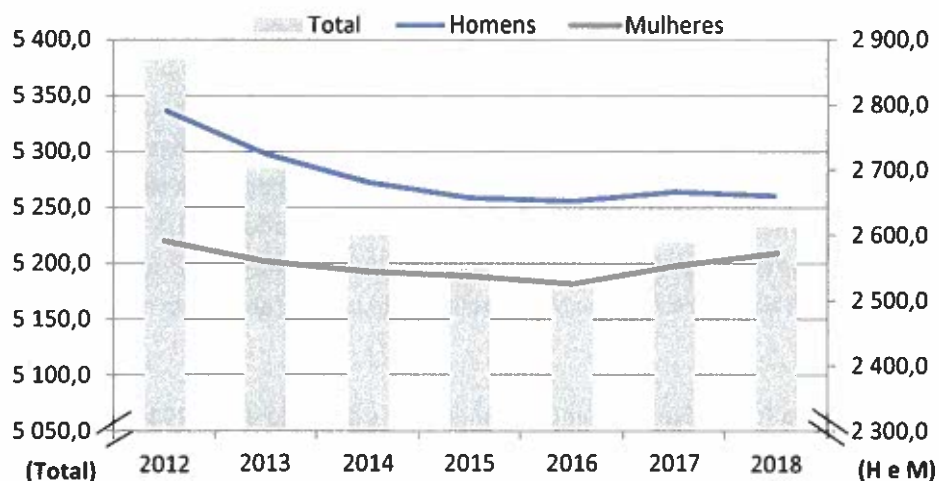
Em 2018, a população ativa⁹, em Portugal, foi estimada em 5 232,6 milhares de pessoas, das quais 50,8% homens e 49,2% mulheres. Em relação ao ano anterior, verificou-se um aumento de 13,2 mil pessoas, resultado do acréscimo do número de mulheres ativas (+19,2 mil) e da diminuição do número de homens ativos (-6 mil).

A população ativa, entre 2017 e 2018, apresentou uma diferenciação em função do sexo e da idade, destacando-se:

- Aumento da população ativa feminina (+0,8%) e diminuição da masculina (-0,2%);
- Acréscimos mais expressivos nos segmentos com 65 e mais anos (+3,7%) e dos 45 aos 64 anos (+2,0%), enquanto os mais jovens aumentaram de forma ténue (+0,2%) e os pertencentes ao escalão entre os 35 e 44 anos (-1,7%) e nos 25 aos 34 anos (-1,6%) diminuíram.
- Subida significativa da população ativa feminina nos segmentos dos 65 e mais anos (+9,7%), e dos 45 aos 64 anos (+4,0%).

A par da tendência que se tem verificado na redução da população residente em Portugal, também a participação no mercado de trabalho entre 2012 e 2018, apresentou uma redução de 150 mil pessoas na população ativa com 15 e mais anos.

Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2018 (milhares)

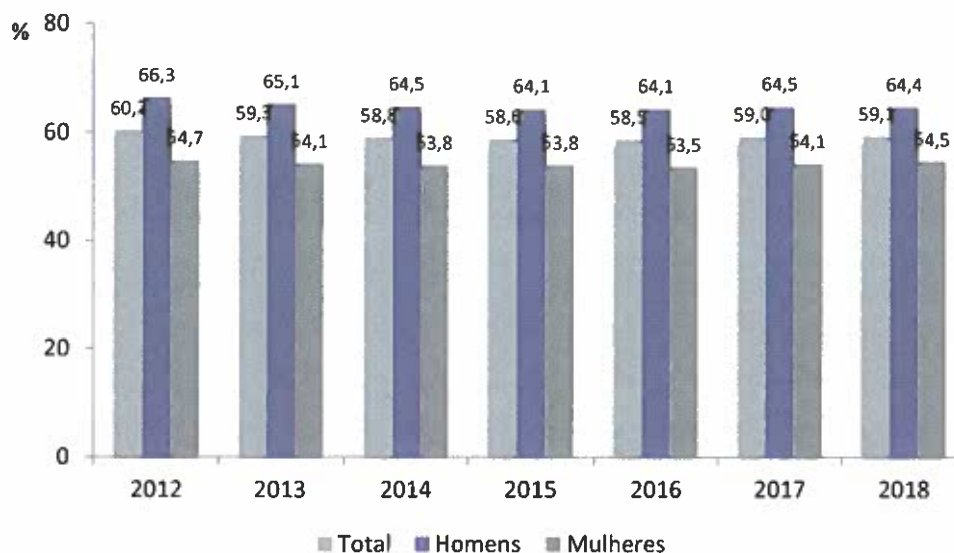


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

⁹ Conjunto de pessoas com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregadas e desempregadas).

A taxa de atividade diminuiu 1,1 p.p. entre 2012 (60,2%) e 2018 (59,1%), tendo a quebra sido mais acentuada para os homens (-1,9 p.p.), passando de 66,3% para 64,4%, do que para as mulheres, com uma diminuição de 0,2 p.p. no mesmo período. No último ano, a taxa de atividade cresceu 0,1 p.p. face a 2017, aumentando 0,4 p.p. para as mulheres e diminuindo 0,1 p.p. para os homens.

Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade, em termos regionais, aumentou na maioria das regiões entre 2017 e 2018, destacando-se a Região Autónoma da Madeira com um acréscimo de 0,9 p.p. e o Alentejo com 0,6 p.p. Por outro lado, o Algarve (-1,2 p.p.) e o Norte (-0,1 p.p.) registaram quebras neste período. Esta evolução traduziu-se numa diminuição da diferença entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres na maioria das regiões. A maior quebra ocorreu na região Centro (-1,4 p.p.), seguida do Alentejo (-1,3 p.p.), da Região Autónoma da Madeira (-1,1 p.p.) e da região Norte (-0,9 p.p.). O aumento da diferença das taxas verificou-se na Região Autónoma dos Açores (2,1 p.p.), no Algarve (1,3 p.p.) e na Área Metropolitana de Lisboa (AML) com mais 0,4 p.p.

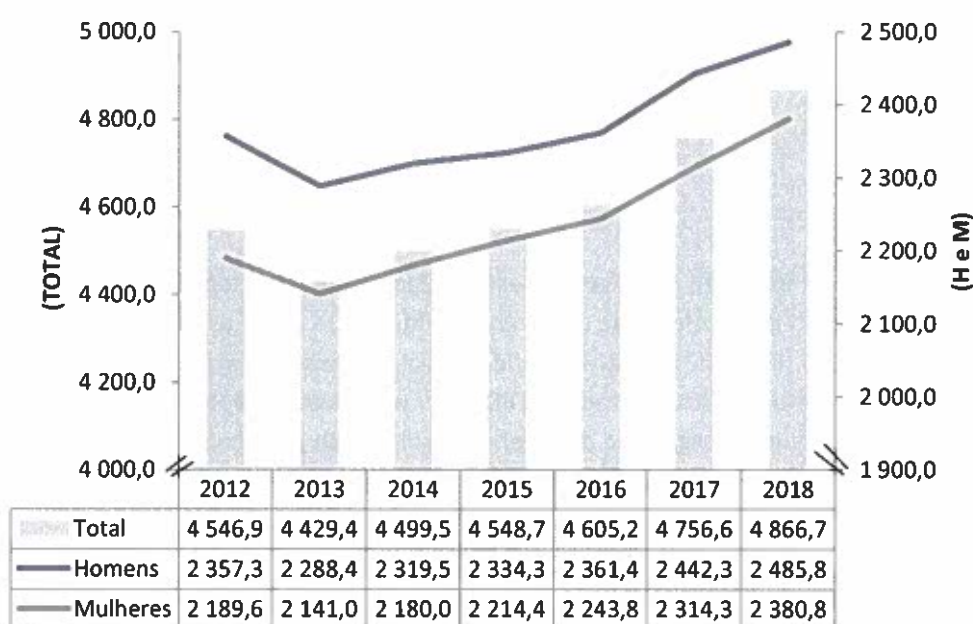
Já a população inativa (com 15 e mais anos) aumentou no período entre 2012 e 2017 (+1,9%, +68,8 mil pessoas), tendo diminuído em 2018 (-0,4%) com menos 14,5 mil pessoas. Cabe, ainda, destacar:

- Um aumento mais acentuado da inatividade entre os homens do que entre as mulheres, pese embora a população inativa continue a ser maioritariamente feminina (59,4%);
- Uma subida (0,8 p.p.) da população inativa no grupo “com 65 e mais anos” face a 2017;
- Uma diminuição, entre 2017 e 2018, da inatividade na maioria dos restantes grupos etários, com mais relevância no dos “45 aos 64 anos” (menos 0,4 p.p.).

2.2. Emprego e desemprego

A população empregada (15 e mais anos), em 2018, foi estimada em 4.866,7 mil pessoas, das quais 51,1% homens e 48,9% mulheres. Após um período de contração observado entre 2011 e 2013, a população empregada em Portugal tem vindo a registar aumentos sucessivos, sendo estimado um crescimento de 9,9% desta população entre 2013 e 2018, cerca de mais 437,3 mil pessoas, que incidiu maioritariamente sobre as mulheres (11,2%).

Figura 6 - População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2018 (milhares)



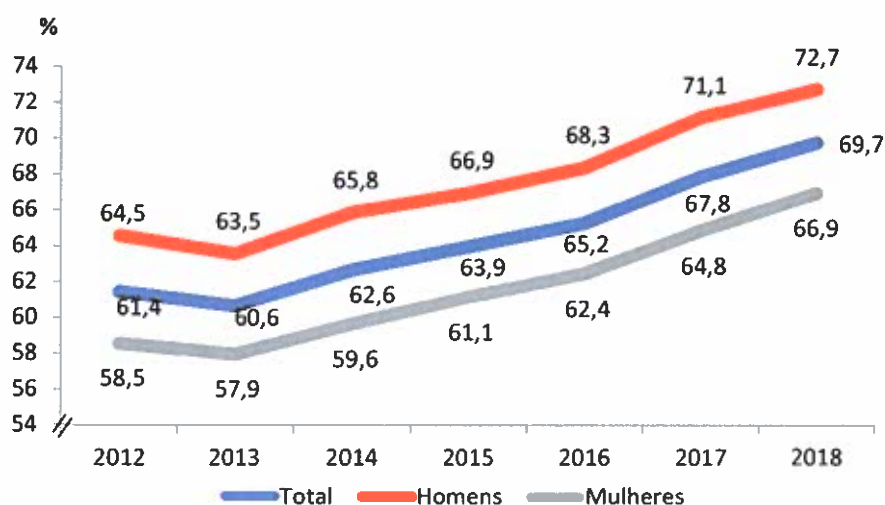
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego¹⁰ desde 2013 tem mantido uma tendência crescente, tendo em 2018 a referente às pessoas com 15 e mais anos atingido os 55,0%, o que representa um aumento de 1,3 p.p. face a 2017 e de 4,2 p.p. face ao valor registado em 2012. A taxa de emprego dos homens em 2018 foi de 60,2% (+1,1 p.p. face a 2017) e a das mulheres foi 50,4% (+1,4 p.p. face a 2017). A diferença entre as duas taxas diminuiu ligeiramente entre 2017 (10,1 p.p.) e 2018 (9,8 p.p.), e ficou abaixo do diferencial registado para as mesmas taxas na média da UE28 (11,9 p.p.), ou seja menos 2,1 p.p.

A taxa de emprego referente ao grupo etário dos 15 aos 64 anos, em 2018, situou-se em 69,7%, correspondendo a 66,9% para as mulheres e a 72,7% para os homens. Face a 2017, verificou-se um aumento de 1,9 p.p., maior nas mulheres (2,1 p.p.) do que nos homens (1,6 p.p.). O diferencial das taxas entre sexos diminuiu de 6,3 p.p. em 2017, para 5,8 p.p. em 2018.

¹⁰ A taxa de emprego é igual ao rácio da população empregada/população total no respetivo grupo etário.

Figura 7 - Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A análise da taxa de emprego por níveis de escolaridade completos tem vindo a demonstrar, que, com o aumento da escolaridade diminuem as diferenças entre as taxas de emprego de homens e mulheres. Entre 2017 e 2018, o diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres no segmento mais escolarizado (ISCED 5-8)¹¹ manteve-se idêntico ao do ano transato (1,4 p.p.), mas diminuiu no segmento de nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2) de 13,3 p.p. para 13,0 p.p., devido ao crescimento da taxa de emprego das mulheres (1,6 p.p.) que superou a dos homens (1,3 p.p.).

Por outro lado, verifica-se um aumento do diferencial no segmento de escolaridade de nível secundário e pós-secundário (ISCED 3-4), passando de 4,9 p.p. em 2017 para 5,1 p.p. em 2018.

¹¹ [Deliberação n.º 343/2017](#), de 2 de maio – versão portuguesa e implementação da classificação internacional de educação (ISCED/CITE 2011)

Tabela 16 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo e por sexo, 2012-2018

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

Fonte: EUROSTAT (consulta em 30/4/2019)

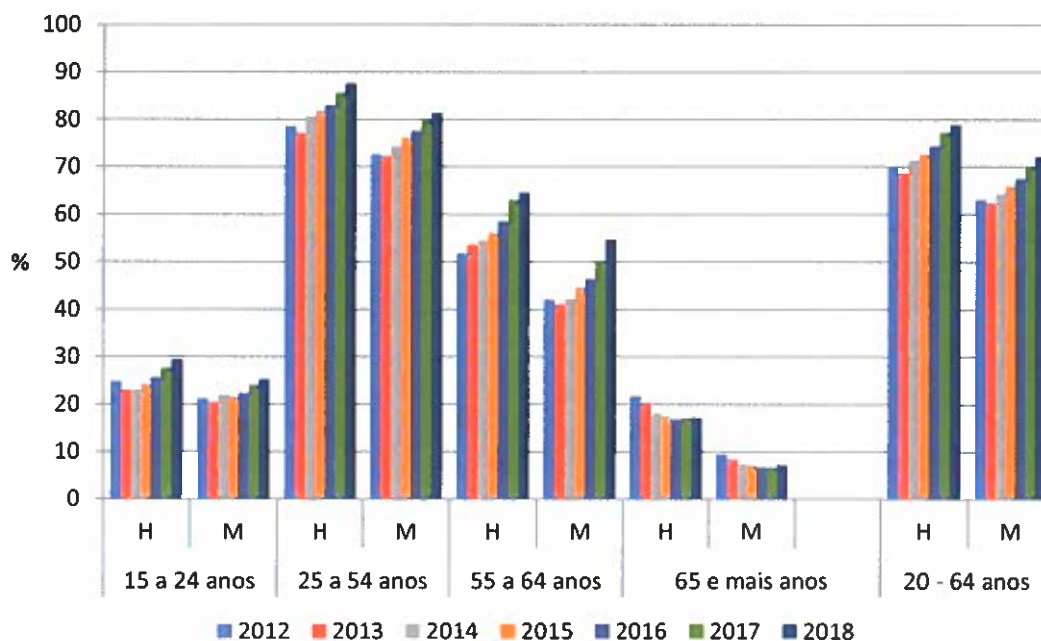
Comparando a taxa de emprego portuguesa com a taxa média da UE28, no âmbito da Estratégia Europa 2020, e de acordo com a meta fixada para 2020 para o grupo etário de 20 a 64 anos (75%), observa-se que Portugal superou em 2,2 p.p. a taxa média da UE28 (73,2%), em 2018, e já ultrapassou a meta estabelecida para 2020. A taxa de emprego feminina (72,1%) foi superior à taxa média da UE28 (67,4%) em 4,7 p.p., tendo a taxa masculina (78,9%) ficado abaixo da UE28 (79,0%) em apenas 0,1 p.p.

Em Portugal, a taxa de emprego feminina cresceu mais do que a masculina (2,3 p.p. e 1,6 p.p., respetivamente), o que resultou numa diminuição do diferencial entre as duas nesse escalão etário, de 7,5 p.p. em 2017 para 6,8 p.p. em 2018.

Já na UE28, o mesmo indicador apresentou um crescimento de 1,0 p.p. (mais 1,0 p.p. para os homens e 0,9 p.p. para as mulheres). O diferencial entre sexos aumentou ligeiramente (de 11,5 p.p. em 2017 para 11,6 p.p. em 2018).

Considerando o período 2012-2018, o crescimento da taxa de emprego dos 20 aos 64 anos em Portugal, de 9,1 p.p., foi superior ao verificado na média da UE28 (4,8 p.p.), tendo o crescimento 9,1 p.p. sido idêntico para os homens e para as mulheres.

Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego, em 2018, em consonância com o ano anterior, cresceu em quase todos os grupos etários, com exceção do grupo com 65 e mais anos, onde os homens mantiveram a mesma taxa do ano anterior. Por seu lado, o diferencial entre a taxa de emprego dos homens e das mulheres diminuiu na maioria dos grupos etários apresentados, tendo esta diminuição sido mais notória nos grupos etário dos 55 a 64 anos (-2,9 p.p.), passando de 12,8 p.p. para 9,9 p.p. e no grupo com 65 e mais anos (-0,5 p.p.), onde passou de 10,5 p.p. em 2017 para 10,0 p.p. em 2018. No escalão etário 20 aos 64 anos diminuiu de 7,5 p.p. para 6,8 p.p. (-0,7 p.p.).

No escalão etário dos 25 aos 54 anos, a taxa de emprego das mulheres fixou-se 6,1 p.p. abaixo da dos homens (mais 0,2 p.p. que em 2017). O diferencial mais estreito registou-se no grupo 15 a 24 anos (4,2 p.p.), tendo aumentado 0,7 p.p.

Tabela 17 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2018 (%)

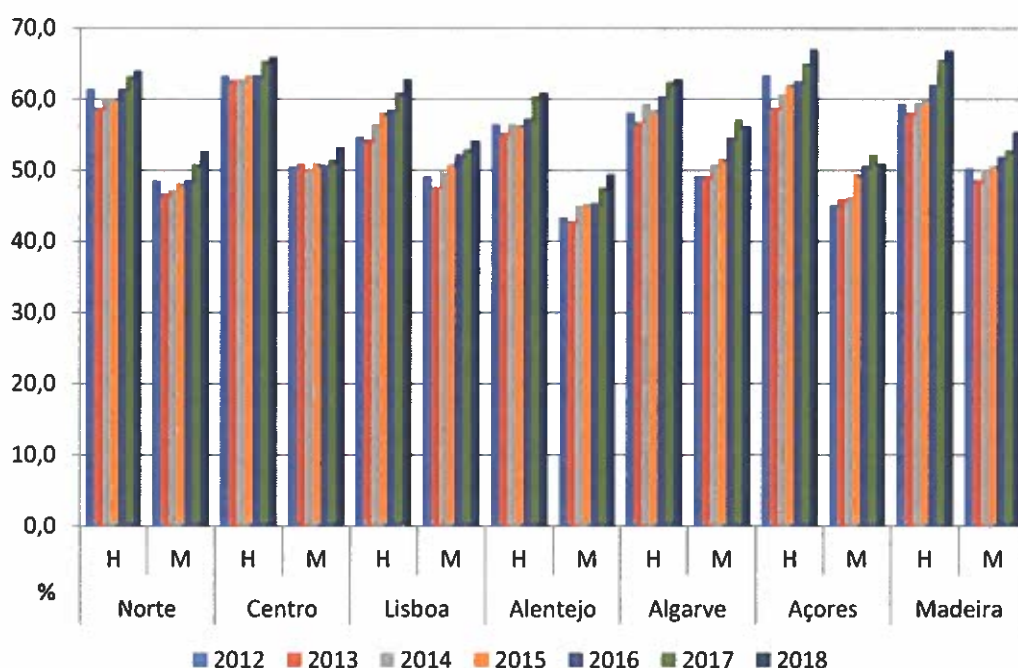
	UE28			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	68,4	74,6	62,4	66,3	69,8	63,0
2013	68,4	74,3	62,6	65,4	68,7	62,3
2014	69,2	75,0	63,5	67,6	71,3	64,2
2015	70,1	75,9	64,3	69,1	72,6	65,9
2016	71,1	76,9	65,3	70,6	74,2	67,4
2017	72,2	78,0	66,5	73,4	77,3	69,8
2018	73,2	79,0	67,4	75,4	78,9	72,1
Var. 2012-2018 (p.p.)	4,8	4,4	5,0	9,1	9,1	9,1
Var. 2017-2018 (p.p.)	1,0	1,0	0,9	2,0	1,6	2,3

Fonte: EUROSTAT (consulta em 02-5-2019)

A taxa de emprego para o grupo etário dos 20 aos 64 anos, entre 2012 e 2018, cresceu em todas as regiões (NUTII), tanto para os homens como para as mulheres. Apesar da taxa de emprego ser mais elevada nos homens do que nas mulheres em todas as regiões de Portugal, verifica-se que a taxa de emprego das mulheres cresceu mais que a dos homens, neste período, na maioria das regiões, destacando-se os aumentos no Algarve (mais 7,0 p.p.), no Alentejo (6,0 p.p.), nos Açores (5,8 p.p.) e na região Norte (4,2 p.p.). Na região Centro verificou-se um aumento de 2,7 p.p. para ambos os sexos. Por seu lado, a taxa de emprego dos homens cresceu mais que a das mulheres na Área Metropolitana de Lisboa (AML) (8,1 p.p.) e na Madeira (7,5 p.p.).

Comparando 2018 com o ano anterior, apenas as mulheres apresentam uma diminuição da taxa de emprego, tendo esta ocorrido nos Açores (-1,3 p.p.) e no Algarve (-0,9 p.p.). Com exceção da AML, em que a taxa de emprego dos homens (1,9 p.p.) aumentou mais que a das mulheres (1,3 p.p.), observou-se um maior aumento da taxa de emprego das mulheres em relação aos homens nas restantes regiões.

Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2018 (%)



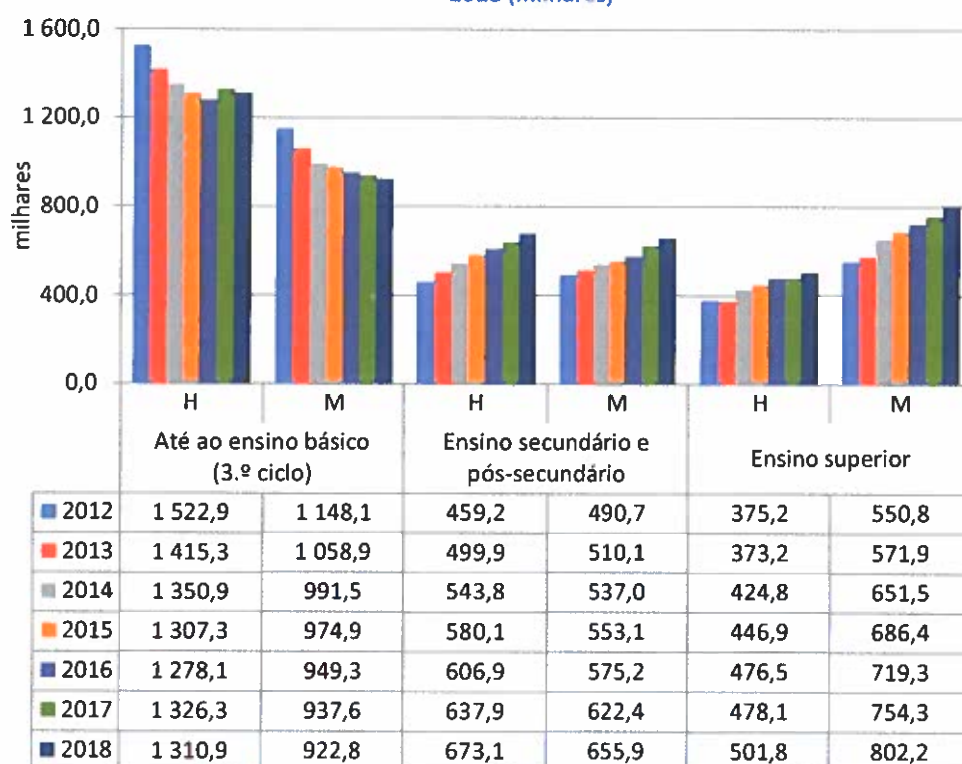
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que diz respeito à análise entre sexos, tendo em conta o nível de escolaridade de homens e mulheres, verifica-se que uma parte significativa (45,9%) da população empregada com 15 e mais anos continua a ter habilitações escolares até ao 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta percentagem mais elevada para as pessoas do sexo masculino (52,7%) do que do sexo feminino (38,8%). De 2017 a 2018, o peso relativo da população empregada neste nível de escolaridade diminuiu no geral (-1,7 p.p.), mais nas mulheres (-1,8 p.p.) do que nos homens (-1,6 p.p.). O aumento das mulheres com habilitações ao nível do secundário e pós-secundário (de 26,9% para 27,5%) e ao nível do ensino superior (de 32,6% para 33,7%) foi uma realidade neste período.

As discrepâncias entre sexos foram mais visíveis nas pessoas detentoras dos níveis mais baixos e mais elevados de habilitações. Assim, em 2018, no 3.º ciclo do ensino básico os homens apresentaram uma diferença de 14,0 p.p. acima das mulheres, enquanto no ensino superior as mulheres apresentam uma variação de 13,5 p.p. a seu favor (mais 0,5 p.p. que em 2017).

Entre 2017 e 2018, salienta-se o crescimento de 6,3% (mais 1,3 p.p. que os homens) do emprego das mulheres diplomadas, bem como a redução de 1,6% do emprego feminino com habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico (mais 0,4 p.p. que os homens), e também, o crescimento do emprego no segmento com o ensino secundário, quer para homens (5,5%), quer para mulheres (5,4%).

Figura 10 - População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2018 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

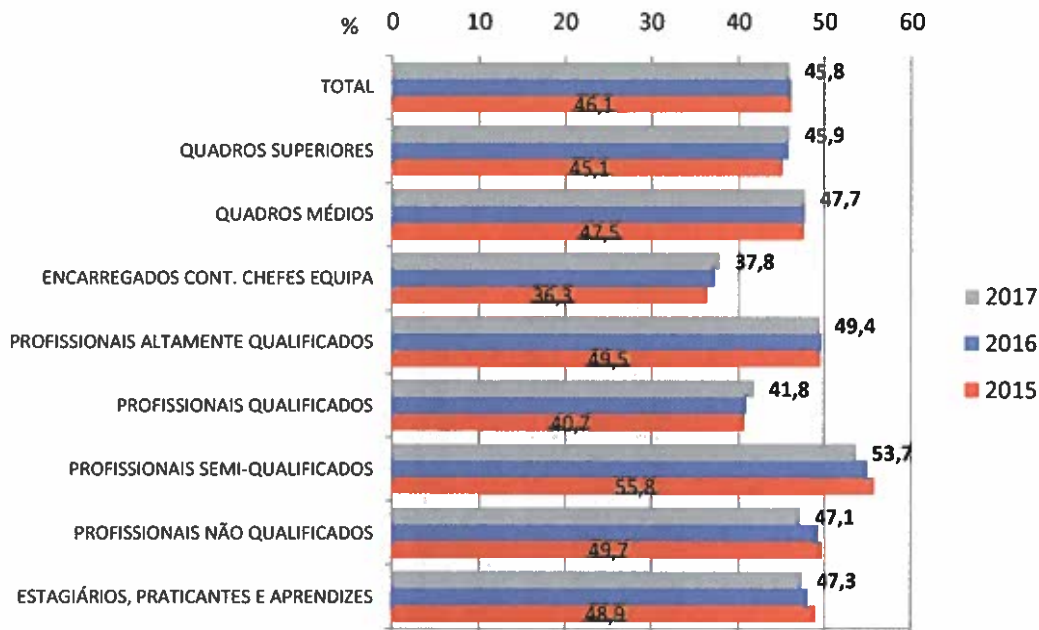
De acordo com a informação dos Quadros de Pessoal de 2017 (GEP/MTSSS), relativa a Portugal, a taxa de feminização da população empregada por conta de outrem (TCO), em termos globais, entre 2016 e 2017, desceu ligeiramente de 46,1% para 45,8%. No entanto, verificou-se um aumento da taxa de feminização, de 40,9% para 41,8%, nos Profissionais Qualificados; de 37,2% para 37,8% nos Encarregados, Mestres, Chefes de Equipa e nos Quadros Superiores de 45,7% para 45,9%. Os Quadros Médios mantiveram a taxa do ano anterior (47,7%).

Em sentido inverso, a representação feminina diminuiu de forma mais expressiva nos Profissionais não qualificados, passando de 49,2% para 47,1%; nos Profissionais

Semiqualficados, de 55,1% para 53,7%; entre os Estagiários, Praticantes e Aprendizes, de 48,0% para 47,3% e nos Profissionais Altamente Qualificados, onde passou de 49,7% para 49,4%.

Desta análise, depreende-se que, apesar das mulheres possuírem níveis de habilitação escolar mais elevados, a taxa de feminização continua a não ter uma correspondência direta.

Figura 11 - Taxa de feminização do emprego por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2015-2017 (%)



Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal

Do mesmo modo, as estimativas do Inquérito ao Emprego 2018 demonstram uma tendência de continuidade nas diferenças entre homens e mulheres na distribuição por nível de qualificação das profissões e das atividades económicas.

Procedendo de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP¹² em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, verifica-se que em 2018 existiam mais mulheres (37,6%) do que homens (34,1%) a exercer profissões altamente qualificadas não manuais, tendo-se verificado neste nível de qualificação, uma diminuição de 0,3 p.p. face ao ano anterior.

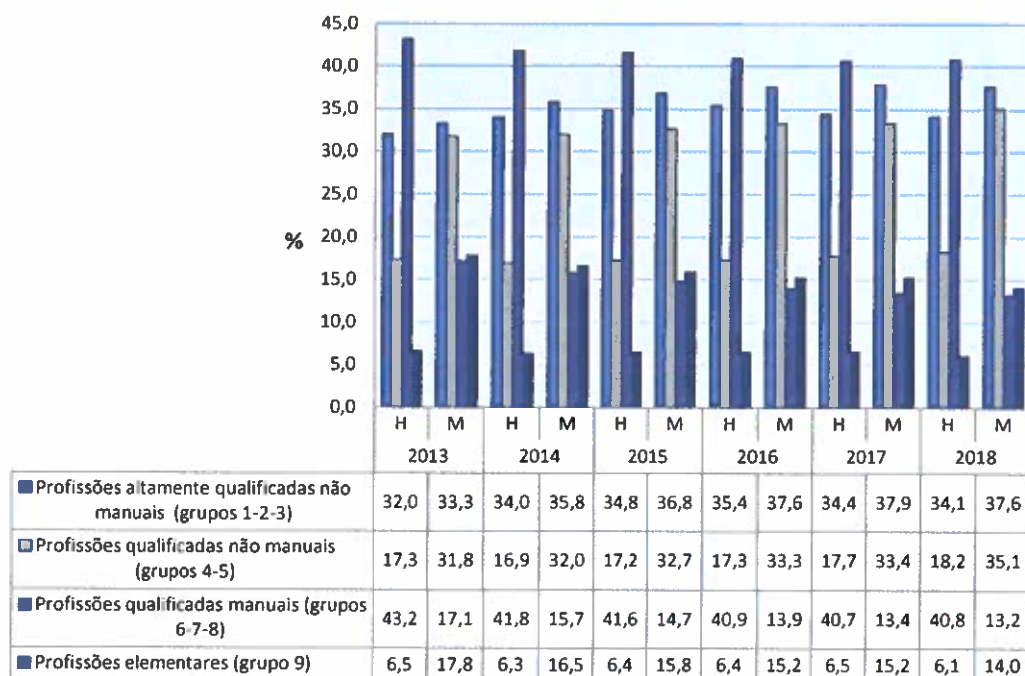
¹² Em termos de classificação dos grupos profissionais, o CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional) agrega os grupos de profissões em função das qualificações que serão necessárias para o seu exercício, distinguindo as “profissões altamente qualificadas não manuais” (grupos 1, 2 e 3), as “profissões qualificadas não manuais” (grupos 4 e 5), as “profissões qualificadas manuais” (grupos 6, 7, e 8) e as “profissões elementares” (grupo 9). É excluído deste exercício o grupo das “forças armadas” (grupo 0). O CEDEFOP é uma agência europeia criada em 1975, pela União Europeia, tendo em vista ajudar a promover e a desenvolver a educação e a formação profissional na UE.

No que diz respeito aos restantes níveis de qualificação das profissões, as mulheres (35,1%) continuam a estar mais representadas do que os homens nas profissões qualificadas não manuais, o que, face a 2017, significa um aumento da taxa de feminização de 1,7 p.p. Nas profissões elementares, as mulheres (14,0%) diminuíram 1,2 p.p. face a 2017, tendo os homens (6,1%) seguido a mesma tendência e diminuído 0,4 p.p.

Nas denominadas profissões qualificadas manuais, os homens (40,8%) estão sobre representados, tendo as mulheres (13,2%) diminuído 0,2 p.p. face ao ano anterior.

Importa ainda realçar, que entre 2017 e 2018, e observando a tendência dos anos anteriores, o crescimento da população empregada nas profissões altamente qualificadas (+1,5%) foi mais significativo no sexo feminino (2,2%) do que no masculino (0,8%).

Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo 2013-2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que respeita à representação por sexo nos grandes grupos profissionais, entre 2017 e 2018, a população feminina empregada apresentou um acréscimo na maioria dos grupos profissionais, com exceção do grupo dos representantes do poder legislativo e órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, onde diminuiu 9,4 mil pessoas (nos homens -15,3 mil pessoas), no dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta, onde se verificou uma diminuição de 7,3 mil pessoas (-7,9 mil pessoas do sexo masculino) e no grupo dos trabalhadores não qualificados, onde se evidenciou a maior descida para as mulheres (-18 mil *versus* -7,0 mil pessoas do sexo masculino).

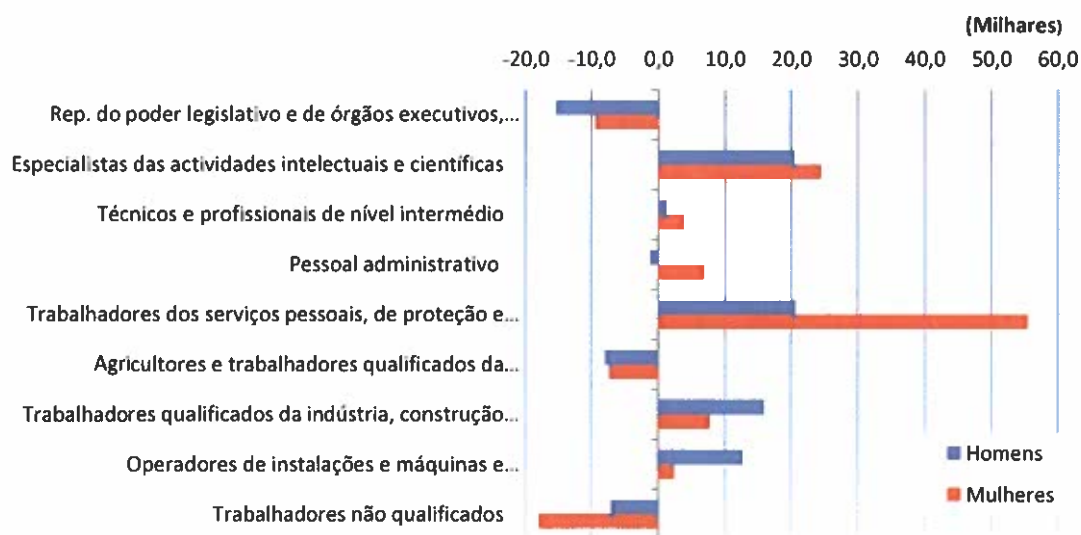
Cabe realçar, neste contexto, o crescimento do emprego feminino no grupo dos/as trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (55,5 mil

peçoas), no grupo dos/as especialistas das actividades intelectuais e científicas (24,5 mil peçoas) e no grupo dos/as trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (7,7 mil peçoas).

No que respeita ao emprego nos homens, os maiores aumentos ocorreram nos mesmos grupos do sexo feminino, ou seja, no grupo dos/as trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (20,6 mil peçoas), no grupo dos especialistas das actividades intelectuais e científicas (20,5 mil peçoas) e no grupo dos/as trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (15,9 mil peçoas).

As maiores discrepâncias entre homens e mulheres, em 2018, verificaram-se no grupo dos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices, onde trabalhavam 546,5 mil homens e apenas 96,9 mil mulheres, e no grupo dos trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores, 592,3 mil mulheres e 320,6 mil homens.

Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, 2017 e 2018 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tabela 18 - População empregada no grupo profissional "Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as", entre 2012 e 2018 (%)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)
Total	292,8	100,0	310,3	100,0	326,1	100,0	296,3	100,0	300,7	100,0	296,2	100,0	271,4	100,0
Homens	189,9	64,9	205,5	66,3	211,5	64,9	199,6	67,4	192,9	64,2	194,6	65,7	179,3	66,1
Mulheres	103,0	35,1	104,7	33,7	114,6	35,1	96,7	32,6	107,8	35,8	101,6	34,3	92,2	33,9

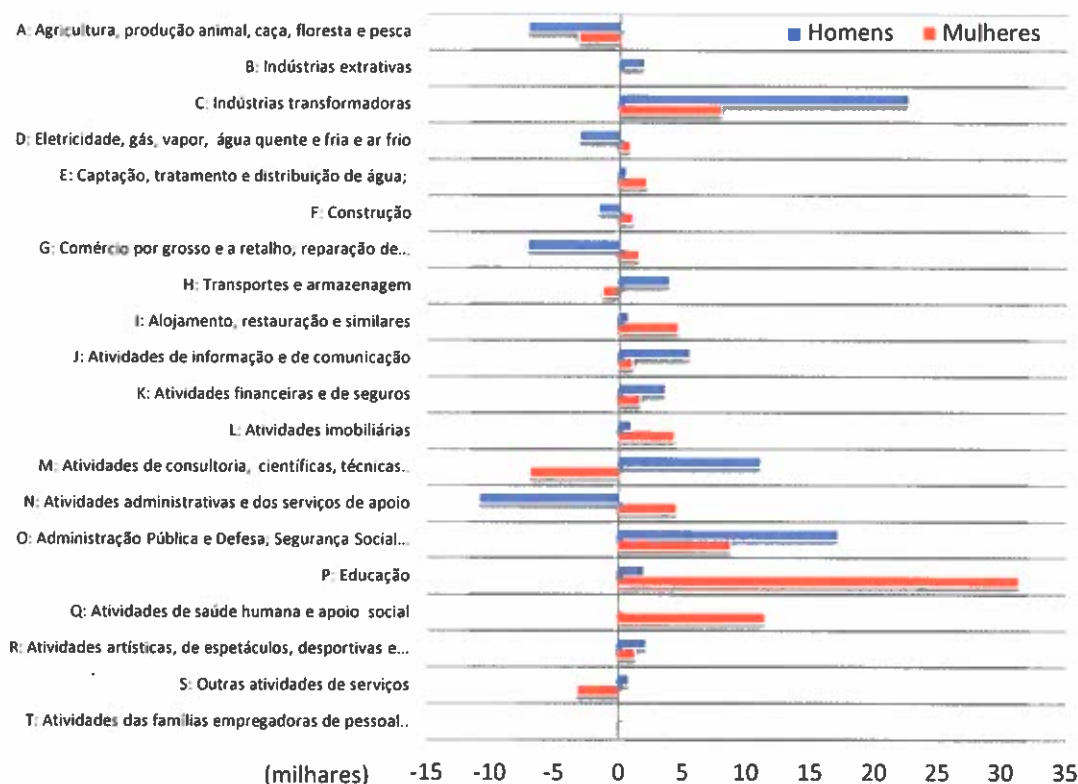
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que se refere à distribuição do emprego por setor de atividade económica, continua a evidenciar-se a existência de segregação do mercado de trabalho em função do sexo.

Como tal, em 2018, e de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, as mulheres estavam mais representadas que os homens nos setores de atividade das “Atividades de saúde humana e apoio social” (83,3%, mais 0,5 p.p. do que em 2017), na “Educação” com 78,5% do emprego (+1,3 p.p. que 2017), no setor “Outras atividades de serviços” (70,2%, menos 1,4 p.p. que 2017); no “Alojamento, restauração e similares” (58,1%, mais 0,5 p.p. que em 2017) e também nas “Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares” (55,2%, menos 4,6 p.p. que em 2017). Nestes setores, para além de estarem mais representadas, ainda viram a sua posição reforçar-se.

Por seu lado, os homens estão sobre representados nos setores da “Construção” (92,8%); nas “Indústrias extrativas” (92,3%); nos “Transportes e armazenagem” (78,4%); na “Captação, tratamento e distribuição de água” (74,4%); nas “Atividades de informação e de comunicação” (70,2%); na “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” (68,2%); na “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (63,5%); e nas “Indústrias transformadoras” (60,8%).

Figura 14 - Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2017 e 2018 (milhares)



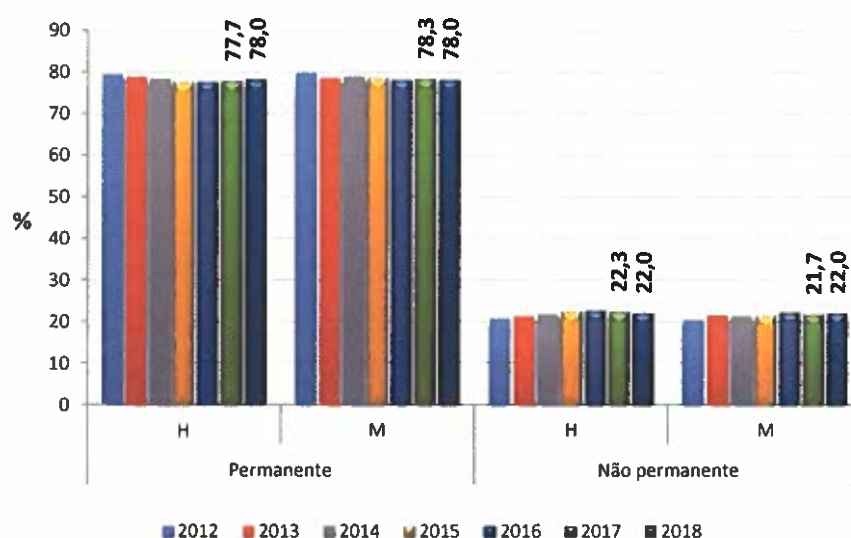
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que respeita ao regime de prestação de trabalho, em 2018 e seguindo a tendência dos anos anteriores, as mulheres (87,6%, mais 0,2 p.p. que 2017) trabalham mais por conta de outrem do que os homens (79,3%, mais 0,4 p.p. que 2017), tendo-se verificado, entre 2017 e 2018, um

aumento de mulheres TCO¹³ de 4,0%, o que compara com um aumento de 2,3 % no caso dos homens.

A análise por tipo de contrato de trabalho mostra que em 2018 ambos os sexos tinham 78,0% de contratos de carácter permanente (sem termo). Comparando com 2017, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem com contratos não permanentes (a termo e outros) diminuiu (-0,3 p.p.) nos homens (era 22,0% em 2018) e aumentou (0,3 p.p.) no caso das mulheres (22,0% em 2018).

Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2018 (em % do total TCO)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

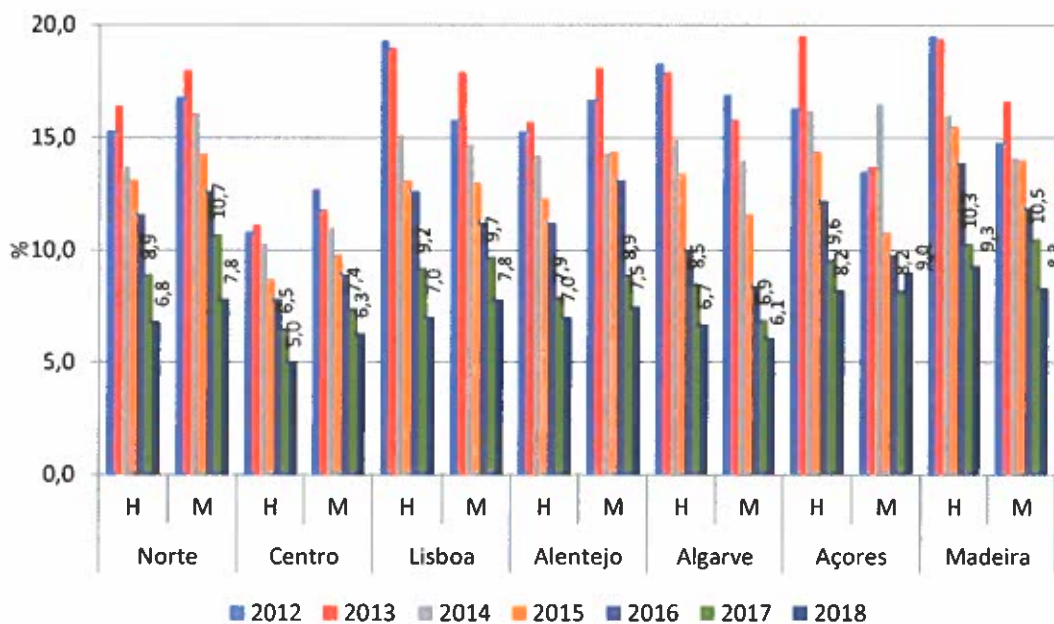
Em 2018, a população desempregada desceu 57,2% (menos 489,3 mil pessoas) face a 2013, ano em que se registou o maior número de desempregados no mercado de trabalho nacional. Em 2018, o desemprego estava 46,8% abaixo do nível registado em 2011 (menos 322,3 mil pessoas). Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego diminuiu 9,2 p.p. em relação a 2013, fixando-se nos 7,0% em 2018, com reduções mais acentuadas no grupo dos mais jovens (15-24 anos com -17,8 p.p. e no grupo 25-34 anos, com menos 11,5 p.p.).

Entre 2017 e 2018, a taxa de desemprego diminuiu 1,9 p.p., de forma quase idêntica entre os homens (-1,8 p.p.) e as mulheres (-1,9 p.p.). Na mesma linha, o desemprego desceu 20,9% em 2018, fixando-se nas 365,9 mil pessoas (menos 96,9 mil do que em 2017), com uma redução mais acentuada nos homens (menos 49,5 mil do que nas mulheres (menos 47,4 mil). Em 2018, existiam mais 16,5 mil mulheres do que homens em situação de desemprego.

¹³ TCO – Trabalhadores/as por conta de outrem (inclui contratos sem termo, contratos a termo e outros tipos de contrato).

A descida da taxa de desemprego, entre 2017 e 2018, estendeu-se a todas as regiões, tendo as maiores quebras ocorrido na região Norte (-2,5 p.p.) e na AML (-2,1 p.p.). Em relação à taxa de desemprego por sexo, com exceção do sexo feminino (+0,8 p.p.) que aumentou nos Açores, verificou-se uma diminuição nas restantes regiões. A maior descida para a componente feminina (-2,9 p.p.) ocorreu na região Norte, enquanto para a masculina (-2,2 p.p.) foi na AML.

Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2002), de 2012 a 2018 (%)

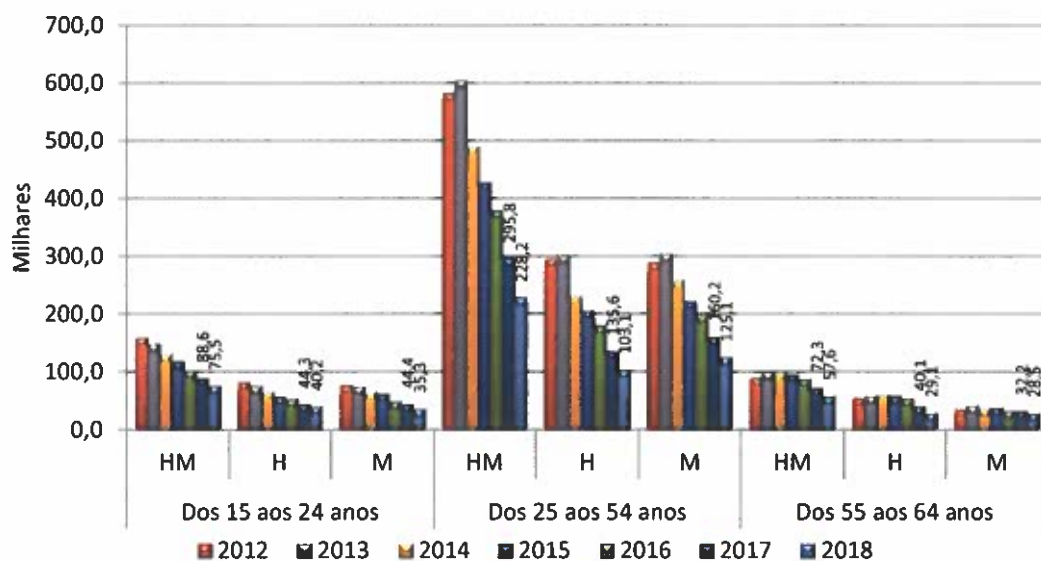


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

O desemprego dos mais jovens (15 aos 24 anos), entre 2017 e 2018, registou uma descida de 13,1 mil pessoas, tendo a quebra sido mais acentuada nas mulheres (-9,1 mil) do que nos homens (-4,1 mil). Ao invés do verificado para a população desempregada em termos globais, neste grupo passou a haver menos mulheres desempregadas do que homens.

Em 2018, o grupo dos 25 aos 54 anos era o que registava maior número de desempregados/as (228,2 mil pessoas), em que 54,8% pertenciam ao sexo feminino e 45,2% ao sexo masculino.

Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

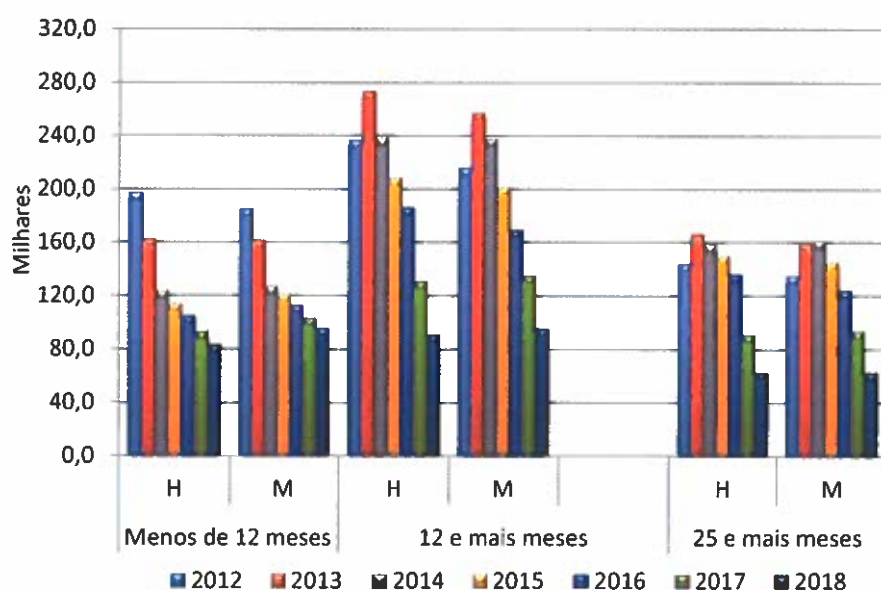
Em 2018, o desemprego de longa duração (DLD)¹⁴ abrangia 186,8 mil pessoas, representando 51,1% do desemprego do país (-6,4 p.p. face a 2017). O peso relativo do DLD era ligeiramente mais acentuado entre os homens (52,2% dos desempregados) do que nas mulheres (50,0%). Em relação a 2017 verificou-se uma diminuição quase similar entre o DLD no sexo masculino (39,7 mil pessoas) e no sexo feminino (39,6 mil pessoas).

No que se reporta ao desemprego de muita longa duração¹⁵, este representava 34,6% do total do desemprego em 2018, com maior incidência nos homens (36,3% do desemprego masculino) do que nas mulheres (33,0% do desemprego feminino).

¹⁴ Situação de desemprego há 12 ou mais meses.

¹⁵ População desempregada há 25 ou mais meses.

Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e por sexo, de 2012 a 2018 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2.3. Remunerações do trabalho

Por disparidade salarial de género entende-se a diferença salarial média entre homens e mulheres. No quadro da UE, o indicador comumente utilizado para medir a disparidade salarial entre homens e mulheres é o designado *gender pay gap in unadjusted form*¹⁶, atualizado anualmente pelo Eurostat¹⁷.

Atendendo aos dados mais recentes do Eurostat, a disparidade salarial de género em Portugal em 2017 era de 16,3%, abaixo dos 17,5% registados em 2016 e dos 17,8% registados em 2015. Portugal encurtou assim a distância face à média europeia neste indicador, passando a estar apenas 0,3 p.p. acima da média dos 28 Estados Membros (16,0%) quando em 2016 e em 2015 a distância era de 1,2 p.p. e 1,3 p.p. respetivamente.

Por outro lado, de acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS)¹⁸, e seguindo uma metodologia diferente da utilizada pelo Eurostat para cálculo

¹⁶ O indicador mede a diferença entre os ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino e do sexo feminino, em percentagem dos ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino. De referir, ainda, que, de acordo com a metodologia utilizada, este indicador é calculado para as empresas com 10 ou mais TCO. http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/SDG_05_20

¹⁷ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2wt&lang=en

¹⁸ Neste contexto, para o cálculo das remunerações são considerados/as TCO a tempo completo que no período de referência (outubro) trabalharam o horário completo, tendo auferido remuneração completa (não são considerados/as TCO a tempo parcial nem TCO a tempo completo que tiveram ausências não remuneradas pela empresa).

da disparidade salarial entre homens e mulheres, ao considerar todos os salários pagos em todas as empresas com trabalhadores/as por conta de outrem, e não apenas nas empresas com mais de 10 trabalhadores/as, a disparidade salarial entre homens e mulheres¹⁹ baixou de 16,6% em 2015 para 15,7% em 2016 e para 14,8% em 2017 no que se refere à remuneração base. Em relação ao ganho, a diminuição da disparidade salarial foi mais acentuada (-0,9 p.p.), passando de 19,1% em 2016 para 18,2% em 2017, o que representa, ainda assim, a uma perda média de 224,1 € por mês para as mulheres em relação aos homens.

Resta salientar que grande parte do tecido empresarial português é constituído por micro e pequenas empresas (excluídas da metodologia de cálculo do Eurostat), e que, como tal, e apesar do indicador apurado pelo GEP-MTSSS não permitir comparações internacionais, captará de forma mais próxima a realidade do mercado nacional.

Tabela 19 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2017 (€)

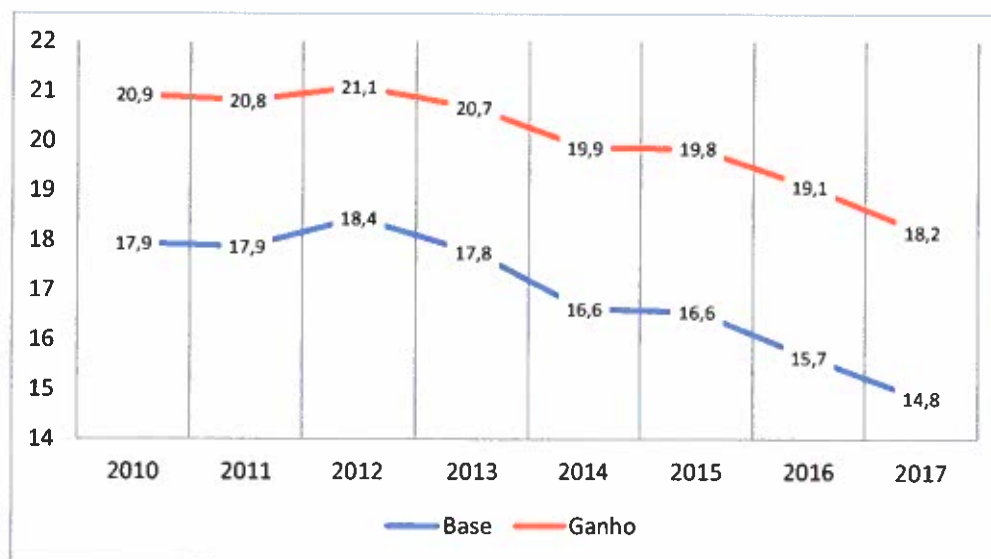
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Remuneração média mensal base								
H	974,4	982,0	996,6	990,5	981,7	986,5	994,0	1.008,7
M	799,6	806,5	812,8	814,6	818,5	823,2	838,4	859,2
Remuneração média mensal ganho								
H	1.182,7	1.193,2	1.209,9	1.205,8	1.199,8	1.204,4	1.212,2	1.233,5
M	935,3	945,1	954,9	956,7	961,6	965,3	981,0	1.009,4
Disparidade salarial entre homens e mulheres (%)								
H	17,9	17,9	18,4	17,8	16,6	16,6	15,7	14,8
M	20,9	20,8	21,1	20,7	19,9	19,8	19,1	18,2

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A evolução do indicador de disparidade salarial de género ao longo do período 2010-2017 mostra que tem havido uma melhoria nas condições de equidade remuneratória entre mulheres e homens. Se em 2010 a disparidade da remuneração de base entre sexos era de 174,8 €/mês, em 2017 passou para 149,5 €/mês (um decréscimo de 14,5% do diferencial). Em relação à remuneração ganha, a diferença passou de 247,4 €/mês em 2010 para 224,1 €/mês em 2017 (uma redução de 9,4% do chamado *gap salarial*).

¹⁹ Utiliza-se a fórmula de cálculo idêntica à usada pelo Eurostat, mas com o valor mensal e não horário.

Figura 19 - Disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2017 (%)



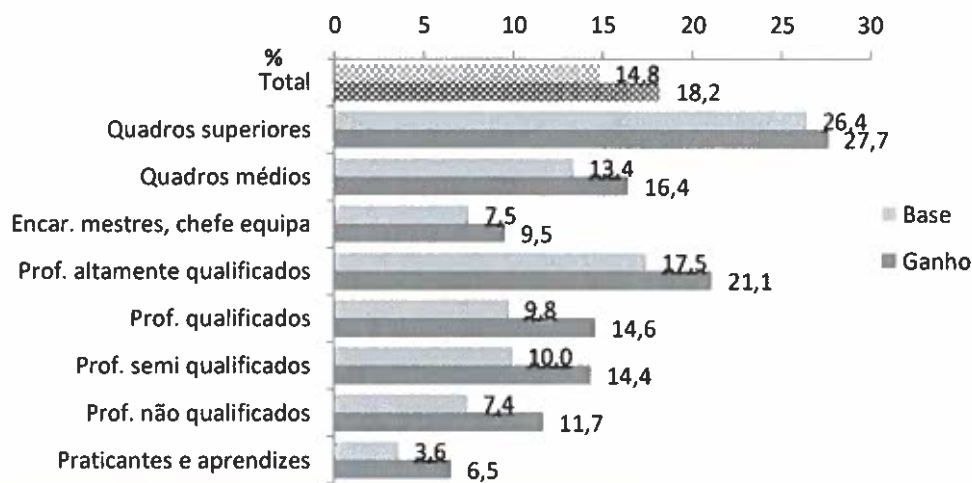
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Tendo em conta as disparidades salariais existentes em 2017, no que diz respeito aos níveis de qualificação, constata-se a tendência salarial dos anos anteriores, em que a disparidade salarial entre homens e mulheres tende a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional.

Se, como já foi referido, no total, se verificou em Portugal uma descida da disparidade entre sexos de 2016 para 2017 na remuneração média mensal de base (-0,8 p.p.) e na remuneração média mensal ganho (-0,9 p.p.), ao nível dos “Quadros superiores” e dos “Quadros médios” o comportamento foi diferenciado, tendo ambos aumentado na remuneração base e diminuído na remuneração ganho, ou seja, a remuneração base das mulheres ficou abaixo da dos homens nos “Quadros superiores” em 26,4% (mais 0,1 p.p. face a 2016) e 13,4% nos “Quadros médios” (mais 0,2 p.p.). Em relação ao ganho médio mensal foi de 27,7% (menos 0,1 p.p.) e 16,4% (menos 0,4 p.p.), respetivamente.

Verificou-se uma descida da disparidade entre as remunerações base e ganho entre sexos nos “Encarregados mestres, chefe de equipa” (-1,0 p.p. na remuneração base e -1,1 p.p. na remuneração ganho), nos “Profissionais qualificados” (menos 0,2 p.p. quer na base quer no ganho), nos “Profissionais não qualificados” (menos 1,2 p.p. na base e no ganho), e na remuneração base dos “Praticantes e aprendizes” (menos 0,2 p.p.) tendo a remuneração ganho permanecido inalterada. Observou-se também que não houve variação nos “Profissionais altamente qualificados” quer na remuneração base quer no ganho, e o aumento da diferença remuneratória nos “Profissionais semi-qualificados” de 0,3 p.p. na base e de 0,6 p.p. no ganho.

Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2017 (%)

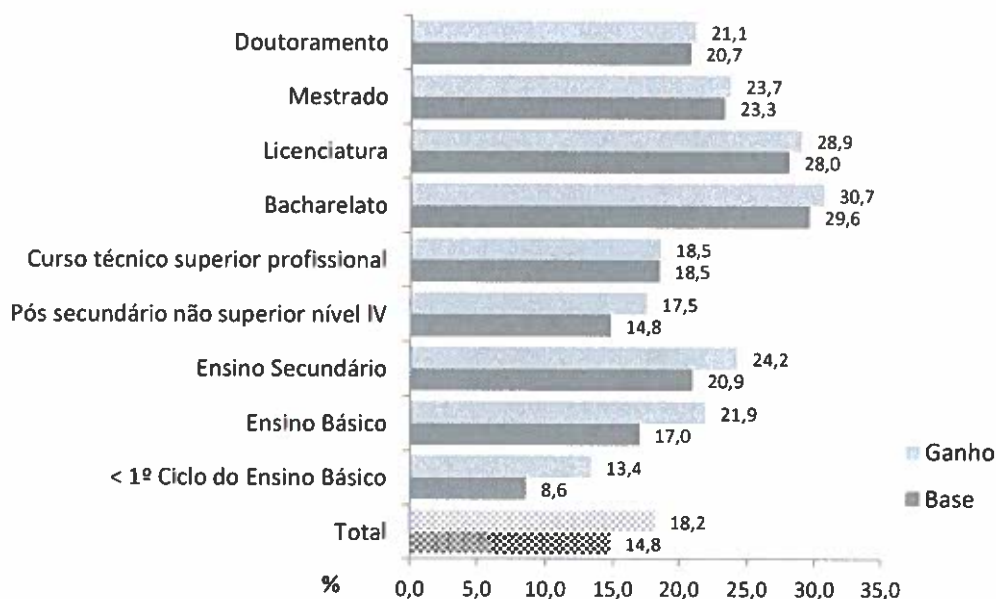


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Em sintonia com o observado com os níveis de qualificação profissional, também quando se consideram os níveis de escolaridade a diferença salarial é mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos.

Como tal, a disparidade salarial de género em 2017, no que respeita ao grupo de trabalhadores e trabalhadoras com habilitações inferiores ao ensino básico era de 8,6% na remuneração base e 13,4% no ganho. As maiores disparidades verificam-se no universo de trabalhadores e trabalhadoras com habilitações ao nível do bacharelato (29,6% na base e 30,7% no ganho) e da licenciatura (28,0% no ganho e 28,9% no ganho). Em relação ao ano anterior, com exceção da remuneração base ao nível do mestrado que manteve o mesmo valor (23,3%) verifica-se uma diminuição generalizada nos restantes níveis de habilitação escolar quer na remuneração base quer no ganho. De realçar também o curso técnico superior profissional que apresentava a mesma disparidade salarial, quer na base, quer no ganho (18,5%).

Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2017 (%)



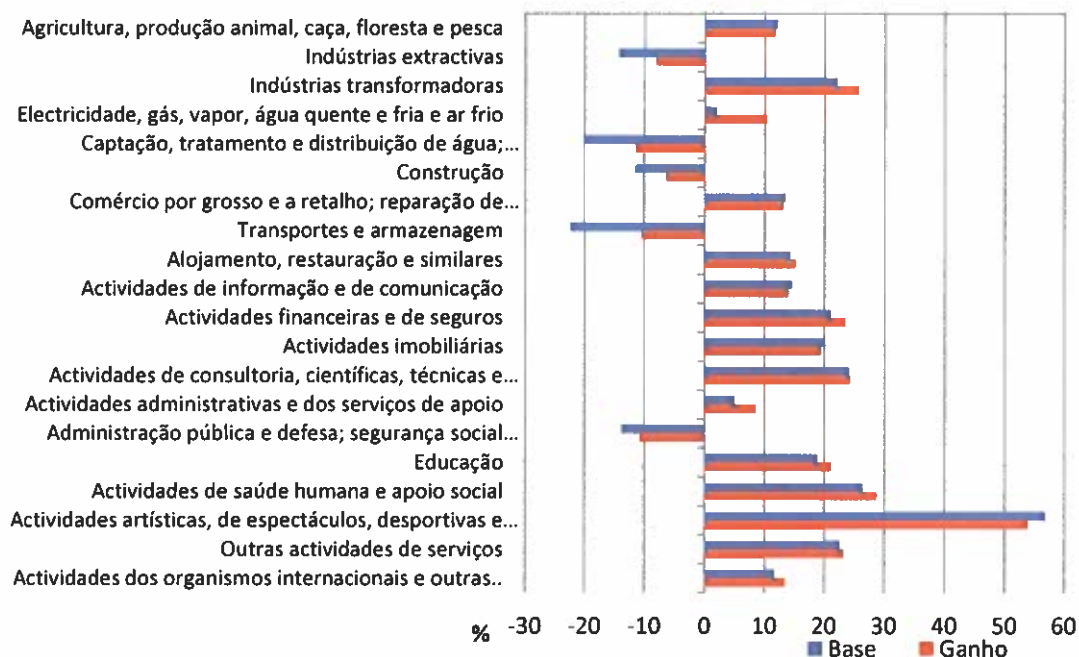
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Tendo em conta a remuneração base por setor de atividade económica do estabelecimento, o setor das “Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” continua a ser aquele em que os homens têm a remuneração mais elevada (2138,3€), sendo seguido pelo setor das “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (2109,2€). Em relação ao sexo feminino, o setor da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2037,4€) e o das “Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (1889,2€), são os mais bem remunerados de base, no entanto, comparando com os homens ganham menos 39,5€ e 249,1€ respetivamente.

Em relação à remuneração ganho, ambos os sexos auferem as remunerações mais elevadas no setor da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2967,8€ para os homens e 2660,0€ para as mulheres) e nas “Atividades financeiras e de seguros” (2614,6€ para os homens e 1999,3€ para as mulheres).

As maiores disparidades salariais observam-se nas “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” em que os homens auferem mais 1198,2€ de remuneração base e 1247,5€ de remuneração ganho que as mulheres e nas “Atividades financeiras e de seguros” onde os homens ganham mais 373,2€ na base e 615,2€ no ganho. Por outro lado, a disparidade a favor das mulheres é mais acentuada nos setores dos “Transportes e armazenagem” (mais 215,7€ de remuneração base e 141,9€ de remuneração ganho) e na “Captação, tratamento e distribuição de água; Saneamento, gestão de resíduos e despoluição” no qual é superior em 169,7€ de base e 123€ no ganho.

Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2017 (%)

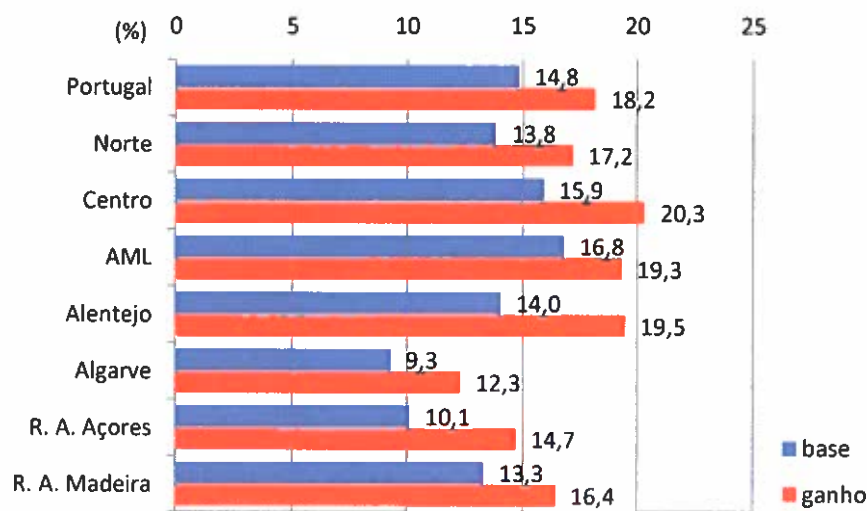


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Finalmente, a Área Metropolitana de Lisboa (AML) continuava a ser a região do país que apresentava as remunerações mais elevadas, quer na base quer no ganho, e também onde continuavam a existir as maiores disparidades salariais entre sexos, na qual, em 2017, as mulheres recebiam menos 212,5€ de remuneração base (-16,8%) que os homens e menos 299,4€ na remuneração ganho (-19,3%).

Ao invés, o Algarve (9,3% na base e 12,3% no ganho), a R.A. dos Açores (10,1% na base e 14,7% no ganho) e a R.A. da Madeira (13,3% na base e 16,4% no ganho) eram aquelas em que a disparidade salarial de género era mais baixa quer na remuneração base quer na remuneração ganho.

Figura 23 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTII, em Portugal, 2017 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A incidência dos baixos salários²⁰, calculada a partir dos Quadros de Pessoal, vem seguindo uma tendência de diminuição em ambos os sexos desde 2008. Em 2017, este indicador ficou claramente abaixo do registado em 2016 e colocou os dois sexos em situação muito idêntica, tendo-se verificado uma quebra mais acentuada no sexo feminino entre 2016 (7,3%) e 2017 (0,3%), enquanto no sexo masculino passou de 4,2% em 2016 para 0,1% em 2017.

2.4. Contratação coletiva

A informação subsequente consiste na sistematização da matéria da igualdade e não discriminação contida no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018 do CRL, e disponível em www.crlaborais.pt, numa abordagem naturalmente distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)²¹.

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2018, o objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2018, abrangendo as diferentes modalidades de IRCT: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA). Não se consideraram os IRCT apenas aplicáveis às regiões autónomas, publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE²², bem como as meras

²⁰O limiar de baixo salário foi aqui considerado como sendo 2/3 da mediana do ganho mensal.

²¹Quanto à competência da CITE cfr. artigo 479.º do Código do Trabalho (CT).

²²Naturalmente, as convenções aplicáveis no território nacional incluem as Regiões Autónomas.

retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação²³.

Foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2018, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais. Quanto a estas consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores. Na mesma linha, nos textos consolidados cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva [artigos. 494.º, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT)], apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2018, pois, também neste caso, o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2018.

No que toca à análise qualitativa, procedeu-se a dois tipos de abordagens relativamente às 220 convenções coletivas (CC, AC e AE) publicadas em 2018:

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

2.4.1. Conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva

Recorde-se que o princípio da igualdade e não discriminação tem respaldo constitucional, através do princípio geral enunciado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), com projeções de relevo no domínio laboral (entre outros, artigos 59.º, 63.º, 67.º e 68.º da CRP), sendo desenvolvido na legislação laboral.

Para o efeito, exploram-se os três tópicos encontrados nas convenções coletivas:

- assédio moral [artigos 29.º e 127.º, n.º 1, alíneas k) e l), do Código do Trabalho (CT), entre outros];
- conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar (artigos 33.º e ss. do CT);

²³No apuramento do número de convenções coletivas seguiu-se o critério da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - cfr. "Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada no ano de 2018", MTSSS, 2018 - <https://www.dgert.gov.pt/>. De acordo com este critério são 220 as convenções coletivas; se se incluem retificações de IRCT e integração em níveis de qualificação, são 294 publicações em BTE, em 2018.

- igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores/as portadores/as de deficiência (artigos 23.º e ss. e 85.º e ss. do CT).

A evolução positiva da presença daqueles regimes jurídicos nos textos convencionais dos últimos três anos, espelha, essencialmente, as alterações legislativas ocorridas a este propósito²⁴:

As duas tabelas seguintes apresentam o registo dos temas “assédio moral”, “igualdade e não discriminação” e “parentalidade” por tipo e subtipo das convenções publicadas em 2018, permitindo a comparação com o ano anterior. Trata-se de um mapeamento geral de todos os conteúdos encontrados, quer de regulação parcial quer integral a propósito dos tópicos da igualdade.

Tabela 20 - Temas identificados em convenções publicadas - por tipo (2016-2018)

Assédio/Igualdade e não discriminação/Parentalidade - 2018					2017	2016
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					<i>(208)</i>	<i>(146)</i>
	AC	AE	CC	Total	Total	Total
Total	16	29	37	82	55	47
<i>Assédio moral</i>	3	1	5	9	5	2
<i>Igualdade e não discriminação</i>	15	22	16	53	25	15
<i>Parentalidade</i>	16	29	37	82	55	47

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

Tabela 21 - Temas identificados em convenções publicadas - por subtipo (2016-2018)

Assédio/Igualdade e não discriminação/Parentalidade - 2018					2017	2016
<i>Total de Convenções publicadas: 220</i>					<i>(208)</i>	<i>(146)</i>
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total	Total
Total	27	17	38	82	55	47
<i>Assédio moral</i>	4	0	5	9	5	2
<i>Igualdade e não discriminação</i>	25	6	22	53	25	15
<i>Parentalidade</i>	27	17	38	82	55	47

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

Seguidamente, procura-se dar nota, neste subcapítulo, da crescente relevância destas matérias nos textos convencionais, com um conjunto de modulações diversificado.

²⁴ O Código do Trabalho foi alterado pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, quanto ao alargamento dos direitos de maternidade e parentalidade e pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, quanto ao regime de proteção do assédio moral. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a que se seguiu, mais recentemente, a Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março, que recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

Assédio Moral

A disciplina relativa à proibição do assédio consta, no Código do Trabalho, da subsecção dedicada à igualdade e não discriminação [artigo 29.º, e com reflexos nos artigos 127.º, n.º 1, alíneas k) e l), 283.º, n.ºs 8 e 9, 331.º, n.º 2, alínea b) e 394.º, n.º 2, alínea f), do CT²⁵].

Em 2018, encontramos nove convenções coletivas que tratam o tema, o que representa um aumento relativamente ao ano anterior (em 2017 existiram 5, todos AE). A informação constante do quadro seguinte dá nota de que existem: 1 AE; 3 AC, sendo dois deles instrumentos paralelos; e cinco CC, dos quais dois são instrumentos paralelos. A circunstância de prevalecer a negociação setorial ou de grupos de empresas constitui um fator de ampliação do seu âmbito subjetivo. Em termos qualitativos, o quadro seguinte também sistematiza os principais tópicos versados nas convenções, embora com níveis de aprofundamento variáveis²⁶. Deve, em todo o caso, assinalar-se que as convenções acabam por reproduzir, de forma mais ou menos desenvolvida, o quadro legal, sublinhando, em todo o caso, a relevância que os/as outorgantes entendem reconhecer a esta matéria.

²⁵ Com a Lei n.º 73/2017 reforçou-se a proibição da prática de assédio e reafirmou-se o direito a indemnização da vítima, passando a lei a prever medidas de proteção do denunciante e das testemunhas.

²⁶ Incluindo o dever do/a empregador/a adotar códigos de boa conduta no sentido da prevenção e combate ao assédio, a obrigação de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio” [artigo 127.º, n.º 1, alíneas k) e l), do CT] e a proteção do/a trabalhador/a relativamente a danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (artigo 283.º, n.ºs 8 e 9, do CT), bem como a possibilidade de defesa do/da trabalhador/a no que toca à denúncia de assédio moral.

Tabela 22 - Assédio moral (2018)

Assédio Moral - 2018 (9/220)										
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o Infractor	Código de Conduta	Comparação com a Convenção
10	CC	Revisão Global	P	ANIECA FECTRANS	X	X		X		Novo BTE 12/2017
13	CC	Revisão Global	P	ANORECA FECTRANS	X	X		X		Novo BTE 12/2017
23	CC	Revisão Global	I	APHORT FESAHT		X				Altera BTE 31/2011
29	CC	1ª convenção	A	AARIBATEJO SETAAB		X			X	Novo
29	AC	Revisão Global	J	MEO SINTAV	X		X			(=) BTE 41/2016
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA SINDEL	X					Novo
41	AC	1ª convenção	E	ÁGUAS DO NORTE,SA STAL	X					Novo
46	AE	1ª convenção	H	EMEM SINTAP	X	X	X			Novo
47	CC	Revisão Global	I	APHORT SITESE		X				Altera BTE 40/2011
Total					6	6	2	2	1	

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

Destaque-se a publicação, em 2018, de uma decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória²⁷, a qual estabelece que o/a empregador/a deve adotar código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (cl. 3ª, 1, k) e l).

Conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal

No tópico relativo à conciliação da vida familiar e profissional [que corresponde também a um princípio constitucional – artigo 59.º, n.º 1, alínea b), da CRP] procurou-se perceber, para além da tutela da maternidade e da parentalidade, outras dimensões deste princípio, cada vez mais presentes na narrativa das relações laborais. Foram, pois, consideradas as duas vertentes:

- a tutela da parentalidade e da maternidade, considerando, para este efeito, duas disposições do Código do Trabalho: a articulação do regime da parentalidade com o regime de proteção social (artigo 34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrados no artigo 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da paternidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
- a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

²⁷ BTE 10/2018 (Acórdão de 18/12/2017) - decisão arbitral relativa à FERTAGUS - Travessia do Tejo, Transportes, SA e ao Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses – SMAQ.

Na proteção da maternidade e parentalidade convergem um conjunto de normas previstas na legislação laboral que, por sua vez, se articulam com o sistema de segurança social. Esta inter-relação decorre, desde logo, do facto de a tutela da parentalidade constituir uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social²⁸. Por esse motivo, a proteção social da maternidade e paternidade é objeto de legislação específica, de natureza previdencial, para a qual remete a lei laboral (artigo 34.º do CT)²⁹.

Em sede de regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador, cabe referir, para as convenções publicadas em 2018, o seguinte elenco de benefícios, num padrão de continuidade com o panorama descrito nos Relatórios anteriores:

- subsídio escolar ou de estudos, para apoio às despesas com filhos/as em idade escolar³⁰, que pode variar em função do ciclo de estudos³¹ ou da idade do/a educando/a³²;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de infantários, creches ou jardins de infância³³, embora não necessariamente³⁴.
- subsídio de apoio a filhos/as portadores/as de deficiência³⁵;
- subsídio de nascimento, em certos casos designado como apoio à natalidade³⁶.

²⁸ Esta tutela decorre do artigo 63.º da CRP; dos artigos 26.º e ss. (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e do artigo 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

Os/as trabalhadores/as titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições dos empregadores e pelas quotizações dos/as trabalhadores/as, pagas mensalmente através da taxa social única (artigos 50.º e ss. e 52.º, n.º 1, alínea b) da LBSS; e artigo 6.º e ss., do Código Contributivo. Complementarmente, existe ainda a dimensão proteção social ou regime não contributivo.

²⁹ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição, dando lugar ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao/a trabalhador/a aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (artigo 25.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 91/2009 e também artigo 69.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 de janeiro). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

³⁰ AAE 321 Crédito/Sindicato independente da Banca e outro – BTE 4/2018 (cl. 89.ª).

³¹ AE Caravela/STAS e outro – BTE 44/2018 (cl. 51.ª).

³² AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2018 (cl. 49.ª).

³³ AE The Navigator Company/COFESINT e outra – BTE 23/2018 (cl. 77.ª).

³⁴ AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 85.ª).

³⁵ AC BP Portugal e outras/ FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 100.ª).

³⁶ AE Banco de Portugal/FEBASE – BTE 48/2018 (cl. 84.ª).

Tabela 23 - Apoios sociais complementares (2017-2018)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2018		2017 (208)
Total de Convenções publicadas: 220		
Total de convenções de abordam os temas: 66		70
Situação familiar ou pessoal do trabalhador		37
Filhos	9	17
Creche	8	11
Apoio escolar	9	23
Descendentes com deficiências psicomotoras	10	7

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

Para além das licenças, o catálogo de direitos dos/as trabalhadores/as, sistematizado no Código do Trabalho (artigos 35.º a 65.º do CT), contempla também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

Na mesma linha, as convenções dedicam, por vezes, um capítulo ou cláusula específicos para descrever o conjunto de licenças e dispensas de que beneficia o exercício do direito de parentalidade³⁷. Também no elenco de faltas justificadas e remuneradas, tal qual definido na lei, esclarece-se que são computadas para todos os efeitos como tempo de serviço e nele figuram faltas dadas pelos progenitores e pelos avós. Neste domínio, é habitual encontrar-se a mera reprodução dos preceitos legais³⁸ ou a simples remissão para a lei³⁹. Afastando-se da mera reprodução da lei, duas convenções adequam o regime legal: uma estabelece a antecedência de comunicação da gravidez e da licença de maternidade ou paternidade que envolvam a definição das escalas de serviço⁴⁰; outra concede mensalmente a 1 dos progenitores com filhos até 12 meses uma dispensa de 2 dias⁴¹.

A trajetória de crescimento do tema da parentalidade, encetada em 2016 (incluindo regime de faltas, dispensas e licenças) é ilustrada na figura seguinte. Comparativamente a 2017, registou-se um aumento de 49%, em 2018.

³⁷ Importa assinalar que algumas convenções atribuem ao pai e/ou à mãe um complemento do “subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido do trabalhador seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço” - é o caso do AE CELBI/SNTICI - BTE 18/2018 (cls. 6ª e 7ª).

³⁸ Por exemplo, o CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 (cls. 76.ª - 83.ª); CC ANCAVE/SETAAB - BTE 16/2018 (cls. 82.ª - 89.ª); CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cls. 42.ª - 49.ª); CC ANIECA/FECTRANS - BTE 10/2018 (cls. 15ª, 36ª, 50ª); AE VALORSUL/SINDEL - BTE 9/2018 (cls. 48ª-80ª).

³⁹ Por exemplo, CC LACTICOOP/SETAAB - BTE 23/2018 (cl. 48.ª); CC ANTRAM/FECTRANS - BTE 34/2018 (cl. 64ª); CC AIBA/SITese - BTE 4/2018 (cl. 32ª); CC APEC/FECTRANS - BTE 12/2018 (cl. 48ª).

⁴⁰ AE Portugal/SIPLA - BTE47/2018 (cl.46ª), semelhante ao AE Easyjet Airline Company/SPAC - BTE 23/2017 (11.5).

⁴¹ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 12ª, 1, d)).

Figura 24 - Parentalidade (2015-2018)



Fonte: CRL/ BTE online (<https://www.crlaborals.pt> | <http://bte.gep.mtss.gov.pt>)

No âmbito das regras dedicadas aos tempos de trabalho, as convenções reproduzem, uma vez mais, as disposições da lei ligadas à possibilidade de adequação dos tempos de trabalho ao exercício da parentalidade, mas também com a conciliação da vida familiar. Nos textos convencionais amiúde se distingue a tutela da parentalidade da de outras dimensões da vida pessoal do/a trabalhador/a. Esta diferenciação ocorre a propósito, por exemplo, da obrigatoriedade de prestação do trabalho suplementar, no direito a férias e na organização do tempo de trabalho. Assim:

- no **trabalho suplementar**, distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar⁴² da isenção de prestação de trabalho suplementar de trabalhadores/as ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (artigo 59.º do CT)⁴³;
- no **direito a férias**, é frequente encontrar dois planos igualmente relevantes na perspetiva da igualdade, mas com fundamentos e propósitos distintos, abrangendo:
 - o direito à majoração de férias por assiduidade⁴⁴, em cujo âmbito não são consideradas (ou seja, não prejudicam a majoração) as faltas ou licenças por parentalidade⁴⁵;
 - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores/as do mesmo agregado familiar⁴⁶;

⁴² CC AARIBATEJO/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 29ª, 1, a)).

⁴³ Por exemplo, AE Banco de Portugal/SNQTb e Banco de Portugal/FEBASE – ambos BTE 48/2018 [ambos cl. 38.ª, n.º3, al.a), sobre dispensa de trabalho suplementar por assistência inadiável a membro do agregado familiar e n.º 4, al. b), sobre isenção por motivos de parentalidade].

⁴⁴ Não obstante resultar de IRCT que não há prejuízo à majoração de férias por motivos de assiduidade, designadamente por ausências resultantes de faltas ou licenças no âmbito da parentalidade, diga-se que, em bom rigor, nunca poderia acontecer o contrário, na medida em que o artigo 65.º do Código do Trabalho prevê que as ausências ao trabalho resultantes de faltas ou licenças por motivos de parentalidade não determinam a perda de quaisquer direitos, sendo consideradas como efetiva prestação de trabalho.

⁴⁵ Exemplo, AE SCML/SIM BTE 26/2018 (cl. 50ª, 4); CC AEVP (administrativos)/FESAHT e AEVP (armazéns)/FESAHT – ambos BTE 29/2018 (respetivamente, cls. 22.ª, 4; 24.ª, 4).

⁴⁶ Por exemplo, AE Colégio Valsassina/SNPL – BTE 3/2018 (cl.28ª,4); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 10/2018 (cl. 30ª,10); CC AIBA/SITese – BTE 4/2018 (cl. 22ª,7) CC ACA/CESP e outro – BTE 6/2018 (cl. 55ª,5).

- na definição e **organização do horário de trabalho**, há convenções que referem, que havendo trabalhadores/as do mesmo agregado familiar, se deve assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar⁴⁷; ou, simplesmente, ter em conta a conciliação com a vida familiar e pessoal do/a trabalhador/a⁴⁸ (situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar de filho/a menor portador de deficiência, prevista na lei – artigo 54.º do CT – e reproduzida nalgumas convenções⁴⁹);
- no recorte previsto para organização do tempo de trabalho em adaptabilidade, refere-se nalguns casos a necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de trabalhadores/as do mesmo agregado familiar⁵⁰, que se distingue da dispensa de sujeição a este regime para mulheres grávidas ou com filhos/as menores (seguindo o artigo 58º, n.º 1, do CT)⁵¹.

Em 2018, há, ainda, convenções que optam por reproduzir a dispensa legal de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou também do pai em caso de aleitação, em disposição específica⁵².

A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade. É o caso do direito à frequência de ações de formação e atualização profissional após um período de licença para assistência a filho/a ou pessoa com deficiência ou doença crónica (artigo 61º CT)⁵³; das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho, no sentido prevenir riscos associados à prestação do trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (artigo 62.º CT)⁵⁴ – que podem originar a

⁴⁷ Exemplo, CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e APHORT/SITese – BTE 47/2018, em ambos (cl.25ª, 2,d)).

⁴⁸ Exemplo, AE A.S/STAL - BTE 18 /2018 (cl. 15.ª,7).

⁴⁹ AE VALORSUL/SINDEL - BTE 9/2018 (cl.69.ª), idêntico a AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl.69.ª). Aumentando a redução para 10 horas semanais (artigo 54ª, n.º 1, do CT, prevê 5H), AC Douro Azul e outros/FESMAR– BTE 15/2018 (cl. 67ª).

⁵⁰ CC AARIBATEJO/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 25ª, 9), dá-se prioridade na dispensa do regime de adaptabilidade a um dos trabalhadores do mesmo agregado familiar.

⁵¹ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB – BTE 29/2018 prevê a conciliação de horários de trabalho (cl. 21ª, n.º 10 g) e a isenção de adaptabilidade de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes (assim como de menores e trabalhadores deficientes (cl. 21ª, 13 e cl. 64ª), redação igual a AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017. No mesmo sentido, AE FONT SALEM PORTUGAL/FESAHT – BTE 32/2018 (cl. 63ª).

⁵² Exemplo, AE Font Salem Portugal/ FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 63ª).

⁵³ Reproduzindo a lei, AE Font Salem Portugal/ FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 66ª) e AE VALORSUL/SINDEL – BTE 9/2018 (cl. 76ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 67ª).

⁵⁴ Por exemplo, o AC BP-Portugal/SITese – BTE 38/2018 (cl. 87ª), determina que em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o/a empregador/a tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição de grávida, puérpera ou lactante, no sentido de adaptar essas condições, atribuir funções compatíveis com o seu estado, ou dispensando-a do trabalho durante a gravidez. Noutras, por exemplo, AE Font Salem Portugal/ FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 67ª), prevê-se que o/a empregador/a avalie os riscos do trabalho e tome as medidas necessárias para evitar a exposição dessas trabalhadoras, informando-as do seu resultado e das medidas de proteção adotadas. Por fim, há convenções que se referem, em geral, a condições especiais dos locais de trabalho para evitar exposição a riscos para a segurança e saúde e desenvolvimento do nascituro e da mãe, é o caso do CC APIMPRENSA/FIEQUIMETAL e outros – BTE 37/2018 (cl. 24ª,1).

própria dispensa da trabalhadora grávida⁵⁵ –; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno⁵⁶.

Retomando a matéria do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, correspondendo à repetição do regime legal, algumas previsões ainda relativas à tutela da parentalidade, *maxime* nos aspetos seguintes:

- relativamente ao banco de horas, existem várias convenções em que um dos fundamentos para praticar o banco de horas (BH) é a conciliação da vida familiar com a vida profissional (nestas situações, a aplicação do regime de BH é da iniciativa do/a trabalhador/a⁵⁷); em sentido inverso há casos de previsão de dispensa de BH para trabalhadora grávida, puérpera ou lactante⁵⁸;
- na organização do tempo de trabalho há convenções que preveem o direito de o/a trabalhador/a requerer o regime de horário flexível no âmbito do exercício da parentalidade (seguindo o artigo 56.º do CT)⁵⁹; noutras, contempla-se a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial⁶⁰ com fundamento na necessidade de cuidar de filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho/a com deficiência⁶¹;
- é também prevista a possibilidade de autorização de jornada contínua⁶² ou de horário específico⁶³ com fundamento na necessidade de cuidar de filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho/a com deficiência ou doença crónica.

A tabela abaixo ilustra, em termos quantitativos, diferentes projeções da salvaguarda da conciliação da vida familiar e profissional, nas convenções coletivas de 2018.

⁵⁵ Por exemplo, CC CAP/SETAAB - BTE 18/2018 [cl. 83.ª, 1,i)], no qual são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de “dispensa da prestação de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo da sua proteção, segurança e saúde”.

⁵⁶ Exemplo, AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cls. 65ª e 66ª).

⁵⁷ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 22.ª, n.º1, al. b); CC ANCAVE/SETAAB - BTE 16/2018 (cl. 26ª, 1, b)); CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 12.ª-A, 10).

⁵⁸ AE VALORSUL/SINDEL - BTE 9/2018 (cl. 75.ª), numa redação idêntica ao AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl. 73.ª).

⁵⁹ Ex. AE Font Salem Portugal/FESAHT - BTE 32/2018 (cl. 62ª).

⁶⁰ Por exemplo, os AE Universidade de Aveiro/SPRC e outros, Universidade de Aveiro/STE e Universidade de Aveiro/SNESup - todos BTE 15/2018 (cl. 4.ª); AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl. 37ª).

⁶¹ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 62.ª). No AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 [cl.49ª,2,a)], alargando-se a trabalhadores que tenham a cargo familiares incapacitados, para além dos/as próprios/as trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida.

⁶² Exemplo, AE ESCALA VILA FRANCA/SIM - BTE 4/2018 (cl. 35.ª,3); os AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS, CH MONTIJO e outros/SINTAP e CH MONTIJO e outros/STSS - BTE 23/2018 (cl. 19ª,3); AC Parques Tejo e Parques de Oeiras/STMO - BTE 15/2018 (cl. 33.ª, 5).

⁶³ AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (Anexo III, cl. 12ª), o qual admite, igualmente, horário específico para trabalhadores/as portadores/as de deficiência.

Tabela 24 - Conciliação da vida familiar e profissional (2018)

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2018						
Total de Convenções publicadas: 220						
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
21	8	20	11	7	31	15

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

Igualdade em geral

Observa-se, cada vez mais, o aprofundamento nos textos convencionais da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo pela atenção dedicada às condições específicas de certos grupos de trabalhadores/as – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género. Para além das que remetem simplesmente para a lei⁶⁴, encontram-se a este propósito duas modalidades de tutela:

- disposições que proclamam o princípio da igualdade e não discriminação em geral, no acesso, no exercício profissional e organização do trabalho e na progressão na empresa;
- medidas que disciplinam as condições de acesso ao emprego ou de trabalho de certos grupos de trabalhadores/as, introduzindo, por vezes, medidas de discriminação positiva.

No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais que versam a matéria referirem que nenhum/a trabalhador/a pode ser prejudicado/a, beneficiado/a ou preterido/a no recrutamento⁶⁵.

Existem, porém, algumas previsões dirigidas à tutela de trabalhadores/as de grupos sociais desfavorecidos, nomeadamente deficientes ou portadores/as de doença crónica, referindo que a empresa os/as deve admitir, dentro do possível, desde que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho⁶⁶ ou, indo mais longe, determinando que o/a empregador/a deve facilitar o emprego ao/à trabalhador/a com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente, adaptação do posto de trabalho e formação profissional⁶⁷. Ainda no sentido da tutela deste grupo de trabalhadores/as, prevê-se,

⁶⁴ Exemplo, AE Baloíço/SINTAP - BTE 15/2018 (cl. 13.ª).

⁶⁵ Exemplo, AE A.S/STAL - BTE 18 /2018 (cl. 4.ª); AE EMEM/SINTAP - BTE 46/2018 (cl. 3.ª); AC ÁGUAS do Norte, S.A e outros/SINDEL e AC ÁGUAS do Norte, S.A e outros/STAL ambos BTE - 41/2018 (cl. 12ª); AE EMEM/SINTAP - BTE 46/2018 (cl. 3.ª).

⁶⁶ AC BP – Portugal/FIEQUIMETAL – BTE 37/2018 (cl. 15ª, 2) e paralelos.

⁶⁷ É o caso de CC ANCAVE/SETAAB - BTE 16/2018 (cl.94.ª); e os instrumentos paralelos CC APHORT/FESAHT – BTE 23/2018 e CC APHORT/SITese – BTE 47/2018 (ambos cl. 5ª, 2). Estes dois últimos fixam, ainda, quotas de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e a articulação com as associações de deficientes locais para o seu recrutamento. Embora com conteúdo diferente, o princípio da não discriminação e a proteção de trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida já estava presente

por vezes, na organização dos tempos de trabalho a agilização de regimes mais flexíveis de organização do tempo de trabalho, em sede de horário flexível⁶⁸, jornada contínua⁶⁹, trabalho a tempo parcial⁷⁰ e, até, do designado horário específico⁷¹.

Numa outra perspetiva, a tutela da paridade de género é desenvolvida no âmbito do acesso a direitos, reportando-a aos processos de seleção a dada categoria profissional dentro da empresa, prevendo-se que a empresa deve promover a paridade no acesso ao emprego⁷² na retribuição⁷³ ou assegurar igualdade de condições no acesso à formação profissional⁷⁴. Outras referenciam, tão somente, a igualdade de género em geral⁷⁵.

Relativamente às condições de organização do trabalho, assinalam-se vários aspetos em que as convenções, acompanhando de perto a lei, definem regimes específicos para trabalhadores/as com deficiência. Assim se verifica na dispensa de prestação de trabalho suplementar (artigo 88.º do CT)⁷⁶ e da maior amplitude de gestão do horário flexível dos trabalhadores/as com deficiência⁷⁷. Esta circunstância também constitui fundamento para aplicação de trabalho a tempo parcial⁷⁸ ou para instituir o regime de teletrabalho⁷⁹.

A proteção de trabalhadores/as em função da idade constitui outra dimensão referida amiúde nas convenções. Nesse sentido, existem convenções que proibem a fixação de uma idade máxima para o acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei)⁸⁰; noutras alude-se à observância das normas legais que isentam os/as menores de certas formas de organização do

na versão anterior desta convenção (CC APHORT/FESAHT – BTE 31/2011 e APHORT/SITese – BTE 40/2011 - cl.8ª).

⁶⁸ AE ESCALA/SIM – BTE 4/2018 (cl. 35.ª, 3); AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS e CH MONTIJO e outros/SINTAP (cl. 14ª, 5) e CH MONTIJO e outros/STSS (cl. 12ª) – todos BTE 23/2018.

⁶⁹ Prevendo a aplicação de jornada contínua no interesse do/a trabalhador/a, por exemplo, AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (cl.35.ª 3).

⁷⁰ Por exemplo, AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 49ª).

⁷¹ Prevendo horário específico da iniciativa do/a trabalhador/a, AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl. 35.ª, 3), AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS, CH MONTIJO e outros/SINTAP e CH MONTIJO e outros/STSS (Diagnóstico e Terapêutica) – todos BTE 23/2018 (18ª, 1, a) quanto a parentalidade; b) relativo a trabalhador/a deficiente).

⁷² Por exemplo AC Parques Tejo - Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 4.ª, 3).

⁷³ CC APIO/FIEQUIMETAL – BTE 9 /2018 (cl. 55ª, 1, a)); CC UAC/SITese – BTE 43/2018 (anexo I, 1-2).

⁷⁴ Exemplo, AE A.S/STAL - BTE 18 /2018 (cl. 8.ª, 4).

⁷⁵ CC ACA/CESP e outro – BTE 6/2018 (cl. 69ª); CC GROQUIFAR/FIEQUIMETAL (controlo de pragas) – BTE 17/2018 (cl. 3.ª).

⁷⁶ AE AENL/CESP - BTE 9/2018 (cl. 16ª, 6 e7); AE F&C – Portugal/SBSI - BTE 9/2018 (cl. 49ª, 6); AE CEFPI/STFPSN - BTE 11/2018 (cl. 32ª,4); AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl. 44ª,4); CC LACTICOOP/SETAAB – BTE 23/2018 (cl.15.ª, 4).

⁷⁷ Por exemplo, AC CH MONTIJO e outros/FNSTFPS e AC CH MONTIJO e outros/SINTAP, ambos BTE 23/2018 (cl. 14ª, 2); AC CH MONTIJO e outros/STSS - BTE 23/2018 (cl. 12ª, 3); AC CH MONTIJO e outros/SNF - BTE 42/2018 (ambos cl. 12ª, 5).

⁷⁸ AE ESCALA / SIM - BTE 4/2018 (cl. 37ª, 3); AE SCML/SIM BTE 26/2018 (cl. 42ª, 3).

⁷⁹ Exemplo, AE CICCOPN/STFPSN – BTE 17/2018 (cl. 42ª, 2, d)).

⁸⁰ Exemplo, AE A.S/STAL - BTE 18/2018 (cl. 8.ª, 2); AC Parques Tejo - Oeiras/STMO – BTE 15/2018 (cl. 4.ª, 1).

trabalho⁸¹ ou concede-se uma proteção especial para trabalhadores/as a partir de certa idade, no que toca à dispensa de trabalho noturno⁸², por turnos⁸³ ou trabalho suplementar⁸⁴.

Por último, e num prisma mais alargado, existem várias convenções que preconizam a tutela dos/as trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição – idade, doença, deficiência ou acidente –, prevendo a sua integração em postos de trabalho adequados e promovendo ações de formação e de aperfeiçoamento profissional⁸⁵.

Conclusão atinente a conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva

Nas três grandes vertentes analisadas – assédio moral, conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar e igualdade em geral – regista-se a sua crescente relevância nos textos convencionais, em grande medida tributária das recentes alterações legislativas ocorridas nos últimos anos, nomeadamente, no Código do Trabalho.

Relativamente ao assédio no trabalho, a circunstância de prevalecer a negociação setorial (CC) ou de grupos de empresas (AC) constitui um fator de ampliação do seu âmbito subjetivo. Em 2018, há, ainda, a assinalar uma decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória que aborda a matéria do assédio no trabalho.

Na conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, associada ou não à parentalidade, observa-se a sua repercussão numa variedade de regimes: desde a organização do tempo de trabalho às férias, passando pelo trabalho suplementar, trabalho a tempo parcial, formação profissional e segurança e saúde no trabalho.

Por fim, também se regista a crescente previsão de cláusulas sobre a igualdade em geral e a igualdade de género, assim como a disciplina de regimes de discriminação positiva dirigida a certos grupos de trabalhadores/as (em função de deficiência, doença, acidente e idade), que

⁸¹ Exemplo, CC AHS/SETAAB - BTE 4/2018 (cl. 19^a, 9), relativo ao direito de dispensa dos horários em regime de adaptabilidade, mediante atestado médico que refira o prejuízo que daí pode decorrer para a saúde e segurança no trabalho de menor.

⁸² AE ESCALA/SIM - BTE 4/2018 (cl. 37^a, 3) e AE SCML/SIM BTE 26/2018 (cl. 37^a, 3), dispensa de trabalho noturno e serviço de urgência a partir dos 50 anos e 55 anos (respetivamente, cls. 38^a, 4; 40^a, 6); também os AE CARRIS/SITRA e CARRIS/SNM, ambos BTE 27/2018; AE CARRIS/SITSE - BTE 30/2018 e AE CARRIS/ASPTC - BTE 35/2018 (todos cl. 27^a, 3) admitem a dispensa de trabalho noturno de trabalhadores/as com 25 anos de serviço ou 50 de idade.

⁸³ AE VALORSUL/SINDEL - BTE 9/2018 (anexo III, 13^a), redação idêntica AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017: dispensa de trabalho por turnos, a trabalhadores/as com 20 anos de turnos ou a partir de 50 anos de idade e 15 de turnos.

⁸⁴ AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 58^a, 3, e)), podem ser dispensados os trabalhadores/as com 30 anos de serviço ou 50 de idade.

⁸⁵ AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 29/2018 (cl. 22^a, 1, b)); CC ANCAVE/SETAAB - BTE 16/2018 (cl. 26^a, 1, b)); CC ADCP/SETAAB - BTE 27/2018 (cl. 54^a); AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 29/2018 (cl. 31^a).

operam na perspetiva do acesso ao emprego, do exercício profissional e, por vezes, das condições de trabalho, destes grupos de trabalhadores/as.

2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho

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

Associações sindicais

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

Relativamente aos membros da direção das associações sindicais, por género, a tabela seguinte demonstra que no ano de 2018 se mantém a tendência do ano anterior, ou seja, a predominância da eleição de membros de direção do sexo masculino. Contudo, em termos globais, a percentagem de membros de direção do sexo feminino eleitos em 2018 (27%) é substancialmente inferior ao ano de 2017 (44%). Não obstante, regista-se um acréscimo da percentagem de mulheres eleitas como membros efetivos para os órgãos de direção das associações sindicais de grau superior, nomeadamente nas Uniões e Confederações.

Tabela 25 - Membros da direção das associações sindicais, por género, publicados em 2018

	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	1736	78%	484	22%	2220	100%	164	51%	157	49%	321	100%	1900	75%	641	25%	2541	100%
Federação Sindical	40	60%	27	40%	67	100%	5	36%	9	64%	14	100%	45	56%	36	44%	81	100%
União Sindical	147	63%	85	37%	232	100%	38	75%	13	25%	51	100%	185	65%	98	35%	283	100%
Confederação Sindical	22	48%	24	52%	46	100%	3	75%	1	25%	4	100%	25	50%	25	50%	50	100%
Total	1945	76%	620	24%	2565	100%	210	54%	180	46%	390	100%	2155	73%	800	27%	2955	100%

Fonte: DGERT

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

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

O quadro seguinte demonstra que, comparativamente a 2017, não existiram alterações significativas na percentagem de homens e mulheres eleitos/as em 2018, mantendo-se, contudo, a tendência para a predominância de homens eleitos para estas funções.

Tabela 26 - Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2018

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Representantes P/ Seg.Higiene E Saúde	290	79%	77	21%	367	100%	251	77%	75	23%	326	100%	541	78%	152	22%	693	100%
Total	290	79%	77	21%	367	100%	251	77%	75	23%	326	100%	541	78%	152	22%	693	100%

Fonte: DGERT

Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

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

Os dados da tabela seguinte indicam que em 2018 mantém-se uma maior percentagem de homens eleitos, embora se registre um aumento de 2% na percentagem de mulheres eleitas, comparativamente com o ano de 2017.

Tabela 27 - Membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2018

	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	311	74%	110	26%	421	100%	135	68%	63	32%	198	100%	446	72%	173	28%	619	100%
Comissões coord. de Com. de trabalhadores	21	95%	1	5%	22	100%	17	94%	1	6%	18	100%	38	95%	2	5%	40	100%
Subcomissões de trabalhadores	265	80%	68	20%	333	100%	27	71%	11	29%	38	100%	292	79%	79	21%	371	100%
Total	597	77%	179	23%	776	100%	179	70%	75	30%	254	100%	776	75%	254	25%	1030	100%

Fonte: DGERT

3. Políticas ativas do mercado de trabalho

3.1. Medidas de emprego

No âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP), teve como prioridade, em 2018, a continuação do reforço da intervenção no mercado de trabalho, através da maximização dos meios e intervenções a afetar ao ajustamento do mercado de emprego e à concretização das políticas ativas de emprego, focalizando-as para a criação sustentada de emprego de qualidade e a redução do desemprego, sendo neste contexto que se enquadram as medidas de emprego.

O total de pessoas abrangidas em Medidas de Emprego em 2018 ascendeu a 84 356, das quais 61% eram mulheres.

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria das pessoas abrangidas são mulheres, com exceção das medidas de Apoio à Criação de Emprego e Empresas, onde estas representam 43,1% dos/as abrangidos/as, conforme é evidenciado na tabela seguinte.

Tabela 28 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por Sexo e segundo a medida, 2018

Medidas de Emprego	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<i>Inserção Profissional</i>	32 340	13 221	40,9	19 119	59,1
Estágios Emprego	8 907	3 874	43,5	5 033	56,5
Estágios Profissionais	23 038	9 222	40,0	13 816	60,0
Emprego Jovem Ativo	236	82	34,7	154	65,3
Reativar	159	43	27,0	116	73,0
<i>Apoios à Contratação</i>	13 072	5 468	41,8	7 604	58,2
Contrato-Emprego	6 827	2 773	40,6	4 054	59,4
Conversão de Contratos - Contrato-Emprego	57	17	29,8	40	70,2
Prémio ao Emprego	2 477	1 072	43,3	1 405	56,7
Estímulo Emprego	3 711	1 606	43,3	2 105	56,7
<i>Apoio à criação de emprego e empresas</i>	2 745	1 563	56,9	1 182	43,1
Apoios à Criação do Próprio Emprego – PAECPE	2 050	1 196	58,3	854	41,7
Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE)	695	367	52,8	328	47,2
<i>Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário</i>	36 199	12 675	35,0	23 524	65,0
Contrato Emprego Inserção	22 049	6 328	28,7	15 721	71,3
Contrato Emprego Inserção +	12 924	6 028	46,6	6 896	53,4
Empresas de Inserção	1 226	319	26,0	907	74,1
TOTAL	84 356	32 927	39,0	51 429	61,0

Fonte: IEFP, I.P.

Apesar do decréscimo do número de pessoas abrangidas face ao ano anterior (-37 926, o equivalente a uma redução de 31%), a sua distribuição por sexo apresenta-se semelhante, quer em termos globais (61% de mulheres abrangidas em medidas de emprego em 2018 face a 59,3% em 2017), quer na distribuição por tipologia de medidas, com a representação maioritária dos

homens nas medidas de apoio à criação de emprego e empresas (59,9% de homens abrangidos em 2018 face a 60,2% em 2017).

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

Assim, foram alvo de majoração 1 756 postos de trabalho, o que representa cerca de 13% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais 60,1% foram preenchidos por homens e 39,9% por mulheres.

Tabela 29 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2018

	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Apoios à Contratação	1 756	1 055	60,1	701	39,9

Fonte: IEFP, I.P.

Em 2017, a Medida “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho” representava 12% do total de apoios à contratação atribuídos.

3.2. Medidas de formação

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

Neste quadro de atuação, em 2018, dos 305 975 formandos/as abrangidos/as em ações de formação profissional, 55,7% eram mulheres, situação que se justifica pelo facto de ser também mais elevado o número de mulheres desempregadas. Com exceção do Programa de Formação Português para Todos, dos Cursos de Aprendizagem e dos Cursos de Especialização Tecnológica, em que o peso dos formandos masculinos se destacou, todas as outras tipologias de formação foram frequentadas maioritariamente por mulheres, sobretudo nos percursos Vida Ativa, com 64,6%. A Formação de Formadores, apesar de abranger um número de formandos/as muito menos expressivo, destaca-se também pelo peso que as mulheres têm face ao total (63,7%).

Tal como aconteceu para as medidas de emprego, também a distribuição das pessoas abrangidas em medidas de formação profissional quanto ao sexo é idêntica à verificada em 2017, quer no que respeita ao total, quer no que respeita à tipologia de medidas.

Tabela 30 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo e segundo a medida, 2018

Medidas de Formação Profissional	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Cursos de Aprendizagem	25 339	16 680	65,8	8 659	34,2
Cursos de Especialização Tecnológica	4 198	2 986	71,1	1 212	28,9
Cheque Formação	6 105	3 327	54,5	2 778	45,5
Cursos de Educação e Formação de Adultos	45 957	18 263	39,7	27 694	60,3
Programa Português para Todos	3 608	2 390	66,2	1 218	33,8
Formação Modular	80 854	36 681	45,4	44 173	54,6
Formação Modular - Vida Ativa	101 940	36 131	35,4	65 809	64,6
Vida Ativa Jovem	9 084	3 290	36,2	5 794	63,8
Vida Ativa - Qualifica +	8 669	3 982	45,9	4 687	54,1
Formação a Distância	1 238	483	39,0	755	61,0
Formação para a Inclusão	3 301	1 306	39,6	1 995	60,4
Formação de Formadores	1 938	704	36,3	1 234	63,7
Outras Atividades - CGP	13 744	9 215	67,0	4 529	33,0
TOTAL	305 975	135 438	44,3	170 537	55,7

Fonte: IEFP, I.P.

3.3. Programa Qualifica

Com o objetivo de revitalizar a educação e formação de adultos enquanto pilar central do sistema de qualificações, assegurando a continuidade das políticas de aprendizagem ao longo da vida e a permanente melhoria da qualidade dos processos e resultados de aprendizagem, o governo desenvolveu o Programa Qualifica que se constitui como uma estratégia integrada de formação e qualificação de adultos.

Um dos eixos fundamentais na concretização do Programa Qualifica é o funcionamento de uma rede nacional de centros especializados em educação e formação de adultos, vocacionados para o atendimento, aconselhamento, orientação e encaminhamento para percursos de aprendizagem, nomeadamente o desenvolvimento dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, com base nas reais necessidades de qualificação existentes nos diferentes territórios e setores económicos – Rede de Centros Qualifica.

Dois anos depois do arranque do Programa dirigido à **Educação e Formação de Adultos**, no início de 2017, o Programa Qualifica alcançou mais de **315 mil novas inscrições**, ultrapassando a meta de 145 mil inscrições anuais inscrita no Programa Nacional de Reformas (PNR).

Tabela 31 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018

SEXO		
Mulheres	158 558	57%
Homens	118 708	43%
Total	277 266	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2018)

Tabela 32 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018

SEXO		
Mulheres	130 610	57%
Homens	98 254	43%
Total	228 864	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2018)

Tabela 33 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018

	OFERTAS	RVCC	TOTAL
Mulheres	93 996	36 615	130 611
Homens	69 412	28 843	98 255
Total	163 408	65 458	228 866

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2018)

Tabela 34 - Distribuição do número acumulado de Certificações registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018

CERTIFICAÇÕES							
SEXO	ESCOLAR		ESCOLAR TOTAL	PROFISSIONAL		PROFISSIONAL TOTAL	TOTAL
	PARCIAIS	TOTAIS		PARCIAIS	TOTAIS		
Mulheres	49	9 250	9 299	1 005	5 753	6 758	16 057
Homens	42	8 538	8 580	604	1 861	2 465	11 045
Total	91	17 788	17 879	1 609	7 614	9 223	27 102

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2018)

Tabela 35 - Distribuição do número acumulado de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018

SEXO		
Mulheres	34 847	57%
Homens	26 725	43%
Total	61 572	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2018)

Tabela 36 - Distribuição do número acumulado de Certificações registadas em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2018, em curso EFA

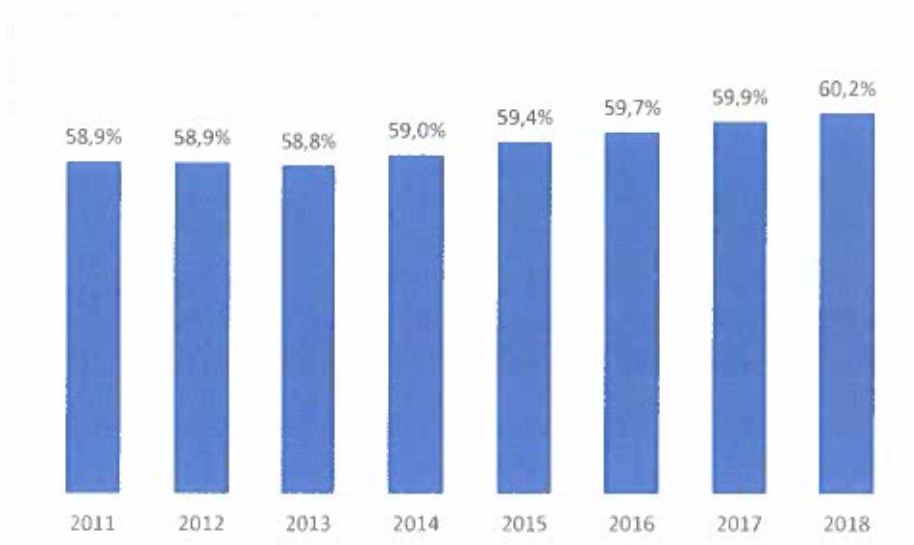
CERTIFICAÇÕES		
Mulheres	24 032	55%
Homens	20 036	45%
Total	44 068	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2018)

4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado

A composição do emprego, do ponto de vista do sexo, nas administrações públicas difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, enquanto as mulheres representam 49,2% do emprego em Portugal, nas administrações públicas as mulheres representam 60,2% do emprego, tendo a taxa de feminização do emprego nas administrações públicas a aumentar 1,3 p.p. entre 2011 e 2018.

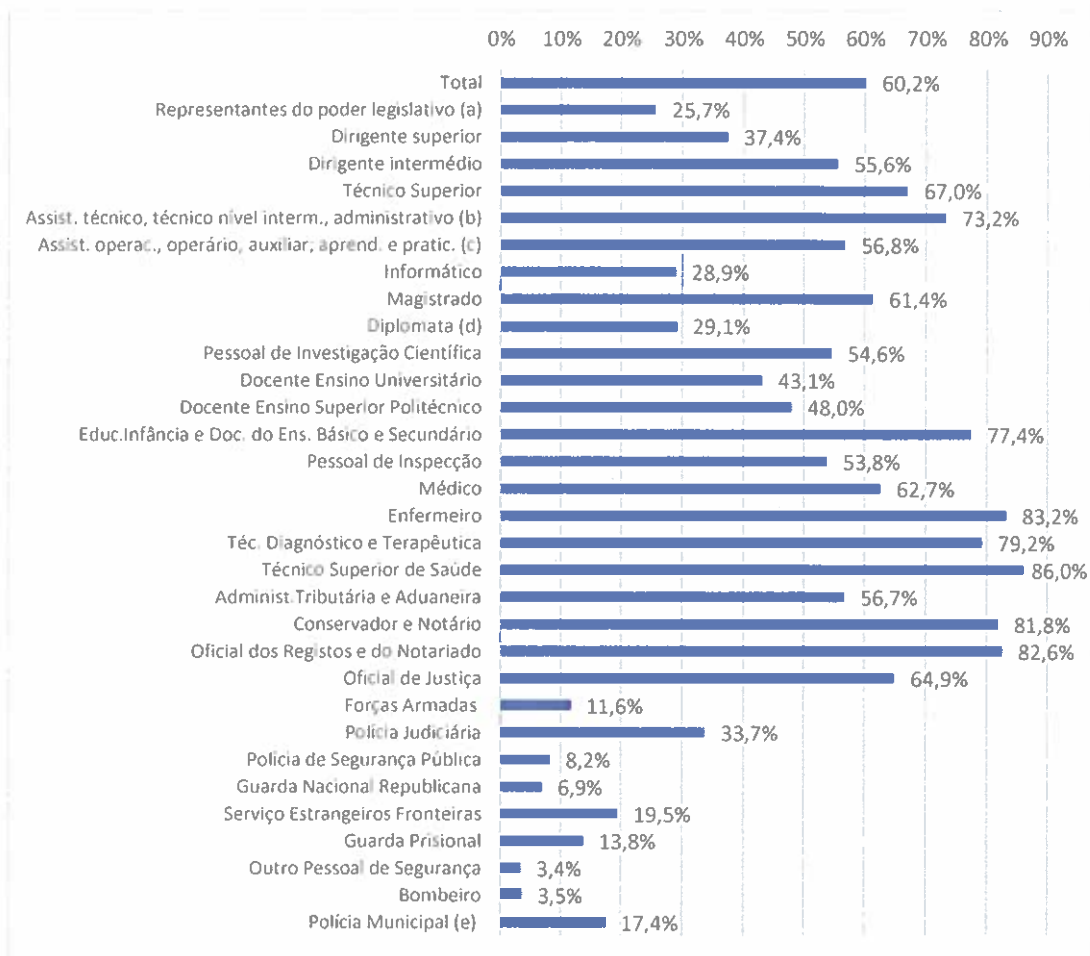
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2018)



Fonte: DGAEP, Síntese Estatística de Emprego Público 1.º trimestre 2019, dados disponíveis em 30-04-2019, relativos ao dia 31 de dezembro.

Acresce que as taxas de feminização chegam a ultrapassar os 80% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos/as enfermeiros/as (83,2%), dos/as técnicos/as superiores de saúde (86,0%), dos/as conservadores/as e notários/as (81,8%) e dos/as oficiais do registo e notariado (82,6%).

Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2018)



Fonte: DGAEP, Síntese Estatística de Emprego Público 1.º trimestre 2019, dados disponíveis em 30-04-2019, relativos ao dia 31 de dezembro de 2018 (4º trimestre de 2018).

(a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos;

(b) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente técnico;

(c) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente operacional;

(d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - diplomatas;

(e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública (PSP) integrados na Polícia Municipal.

Analisando as taxas de feminização dos diferentes cargos/carreiras/grupos das administrações públicas por nível de escolaridade mais elevado completo dos/as trabalhadores/as, verifica-se que as mulheres estão tendencialmente mais representadas do que os homens nos níveis de qualificação mais elevados. De facto, em termos globais, a taxa de feminização do emprego na administração pública é de 69,1% no grupo de trabalhadores e trabalhadoras que concluíram o ensino superior.

Importa, aliás, sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50% no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do

ensino básico, são: assistentes técnicos/as, administrativos/as (66,1%), assistentes operacionais/operários/as/auxiliares (51,4%), enfermeiros/as (81,0%), técnicos/as de diagnóstico e terapêutica (61,5%), oficiais dos registos e do notariado (82,1%) e oficiais de justiça (69,4%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos trabalhadores menos qualificados. Em sentido inverso, as mulheres representam mais de metade da totalidade de pessoas diplomadas em 16 dos 31 cargos/carreiras/grupos das administrações públicas.

Tabela 37 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2018)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior
Representantes do poder legislativo (a)	6,2%	10,2%	35,0%
Dirigente superior	0,0%	18,2%	37,8%
Dirigente intermédio	49,4%	51,4%	55,9%
Técnico Superior	37,2%	47,8%	67,7%
Assistente técnico/administrativo (b)	66,1%	74,3%	75,8%
Assistente operacional/operário/auxiliar (c)	51,4%	70,3%	72,9%
Informático	27,8%	27,7%	30,2%
Magistrado	-	-	61,4%
Diplomata	-	-	29,1%
Pessoal de Investigação Científica	-	-	54,6%
Docente Ensino Universitário	-	16,1%	43,2%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,0%	19,2%	48,1%
Educador Infância e Docente Ensino Básico e Secundário	45,8%	49,2%	77,5%
Pessoal de Inspeção	16,7%	25,4%	57,1%
Médico	-	-	62,7%
Enfermeiro	81,0%	85,5%	83,1%
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	61,5%	77,8%	79,5%
Técnico Superior de Saúde	-	-	86,0%
Administração Tributária e Aduaneira	47,5%	60,3%	54,0%
Conservador e Notário	-	-	81,8%
Oficial dos Registos e do Notariado	82,1%	82,3%	83,5%
Oficial de Justiça	69,4%	64,1%	66,5%
Forças Armadas	8,5%	10,6%	16,9%
Polícia Judiciária	23,5%	29,8%	37,8%
Polícia de Segurança Pública	5,2%	8,4%	15,7%
Guarda Nacional Republicana	2,5%	8,2%	16,3%
Serviço Estrangeiros Fronteiras	-	11,9%	26,9%
Guarda Prisional	8,7%	16,5%	33,5%
Outro Pessoal de Segurança	0,3%	4,0%	17,0%
Bombeiro	2,9%	3,4%	10,1%
Polícia Municipal (d)	5,4%	17,8%	37,0%
Total	45,7%	54,1%	69,1%

Fonte: DGAEP/DIOEP - SIOE, SIEP 1.º T 2019.

(a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos;

(b) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente técnico;

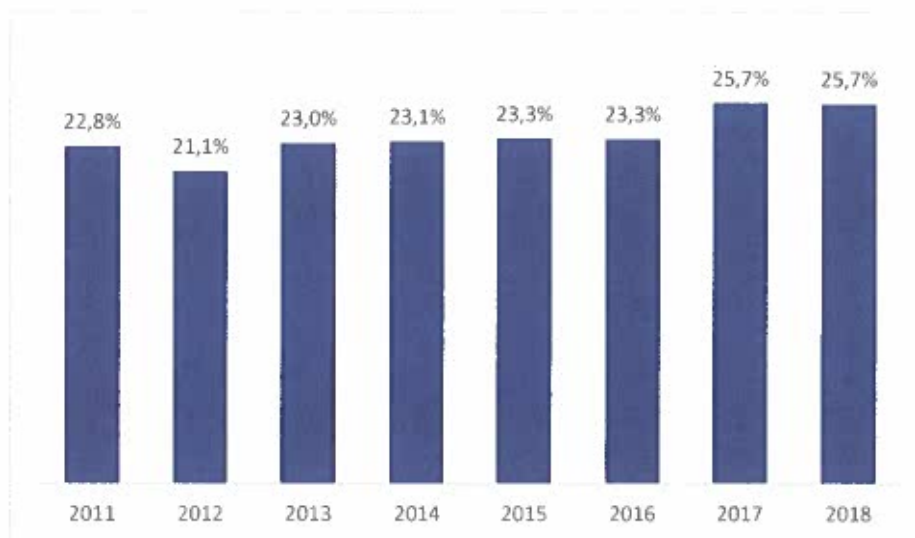
(c) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente operacional;

(d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - diplomatas;

(e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública (PSP) integrados na Polícia Municipal.

Pese embora as mulheres estejam mais representadas do que os homens nas administrações públicas e apesar de constituírem mais de metade dos/as trabalhadores/as mais qualificados/as, é de sublinhar que a taxa de feminização no grupo de representantes do poder legislativo e de órgãos executivos permanece baixa. Contudo, analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, não deixa de ser de valorizar o salto de 2,9 p.p. registado entre 2011 (22,8%) e 2018 (25,7%).

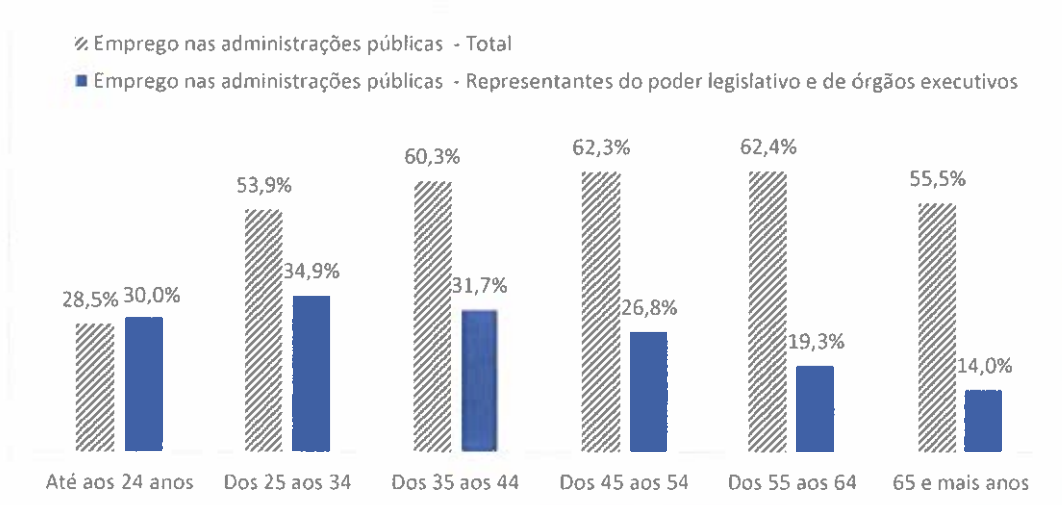
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2018)



Fonte: DGAEP, Síntese Estatística de Emprego Público 1.º trimestre 2019, dados disponíveis em 30-04-2019, relativos ao dia 31 de dezembro

É também de destacar o facto de a taxa de feminização deste tipo de cargos ser mais elevada nos segmentos mais jovens, superando, aliás, no grupo etário dos 24 anos, a taxa global de feminização do emprego nas administrações públicas.

Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2018)



Fonte: DGAEP/DIOEP - SIOE, SIEP 1.º T 2019

4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (2011 a 2017)

Na Tabela 38, *infra*, apresenta-se o número total de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos/as no reporte da formação profissional efetuado pelas administrações públicas central, regional e local no período de 2011 a 2016.

Destaque-se que, relativamente ao reporte da formação realizada em 2017, este abrangeu apenas organismos da administração pública central, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

Tabela 38 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	518 318	552 649	582 735	584 374	584 366	596 039	453 339
Homens	218 122	236 951	241 448	235 670	237 023	242 043	175 639
Mulheres	300 196	315 698	341 287	348 704	347 343	353 996	277 700

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2011 a 2017)

Na Tabela 39, apresenta-se o número de trabalhadores e trabalhadoras que realizaram formação profissional no período em referência.

Tabela 39 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	215 308	224 797	236 679	246 543	240 451	243 530	208 415
Homens	89 488	98 619	97 058	97 802	93 409	94 309	81 943
Mulheres	125 820	126 178	139 621	148 741	147 042	149 221	126 472

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2011 a 2017)

5. Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal e Familiar

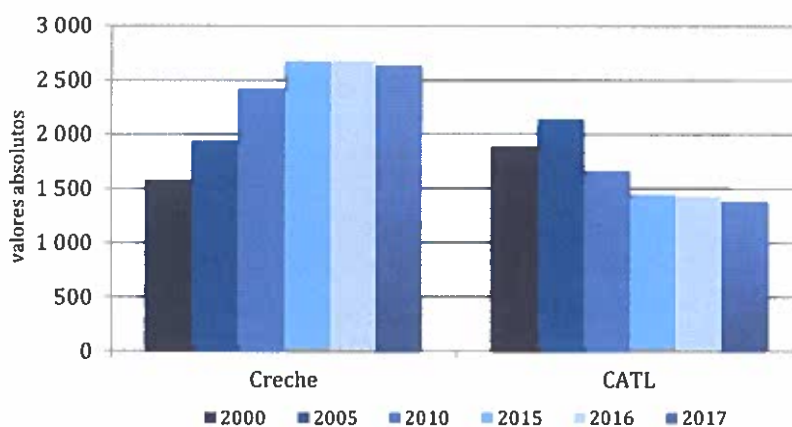
5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família

Este capítulo faz uma abordagem do conjunto de respostas sociais existentes, que operam um papel que importa salientar pela sua importância no que respeita ao seu apoio à família, mais concretamente no apoio a descendentes e ascendentes, e que no seu conjunto compõem a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES).

Do conjunto de respostas sociais dirigidas às crianças salienta-se a Creche, a Ama, a Educação Pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

Analisando a informação mais recente da Carta Social, referente ao ano de 2017, verifica-se que as respostas sociais em funcionamento mais representativas dirigidas às crianças eram as Creches e o CATL. Em 2017, o número de Creches em funcionamento ascendia a 2 631, e destas 75% pertenciam a entidades não lucrativas, enquanto 25% pertenciam as entidades privadas lucrativas.

Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2017



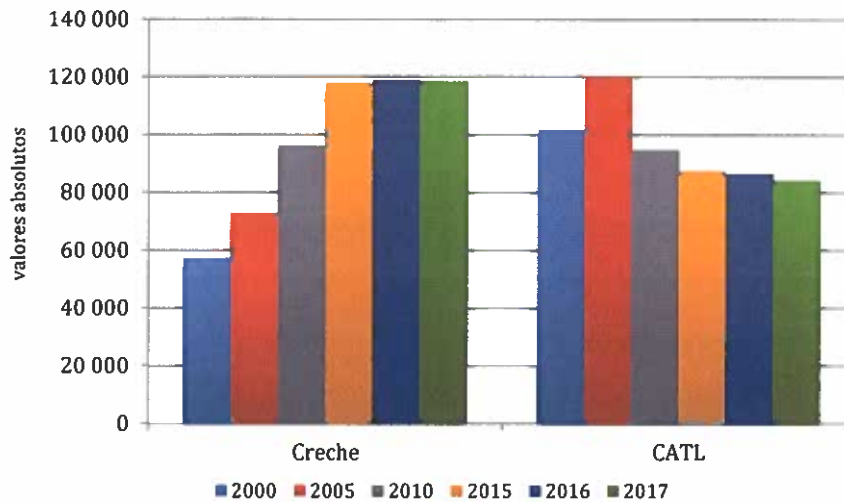
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

No que diz respeito aos lugares em Creche, em 2017 rondavam os 118 500, sendo bem visível o seu grande aumento desde o ano 2000. A resposta CATL situava-se perto dos 85 000 lugares, tendo vindo a decrescer desde o ano 2000, facto esse derivado pela introdução do prolongamento do horário escolar e pelo aumento da resposta Creche.

Em 2017, o número de lugares comparticipados pelo Estado através de acordos de cooperação⁸⁶ representava 62% do universo dos equipamentos disponíveis.

⁸⁶ O Protocolo de Cooperação estabelecido bialmente entre os Ministérios da Educação (ME), do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e da Saúde (MS) e as entidades que compõem a rede solidária, representados pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das

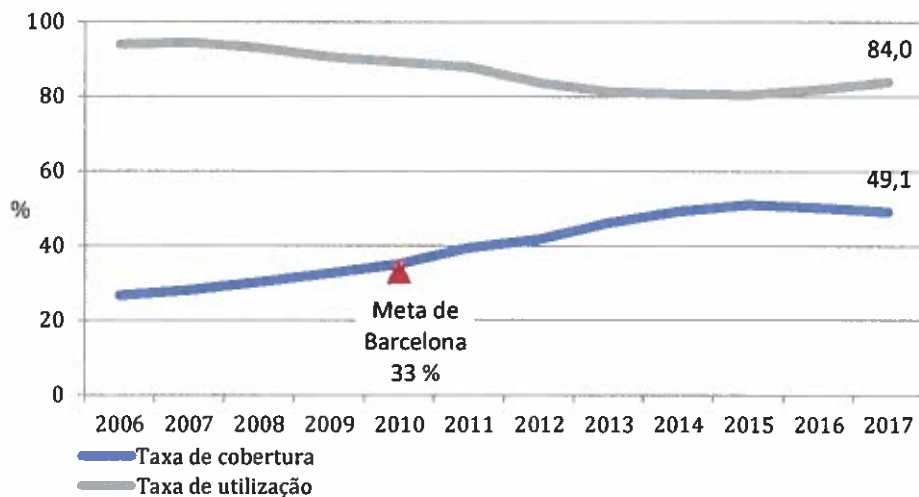
Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2017



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

A taxa de cobertura média das respostas para a primeira infância em 2017 foi de 49,1%, enquanto a taxa de utilização foi de 84,0%.

Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2006-2017



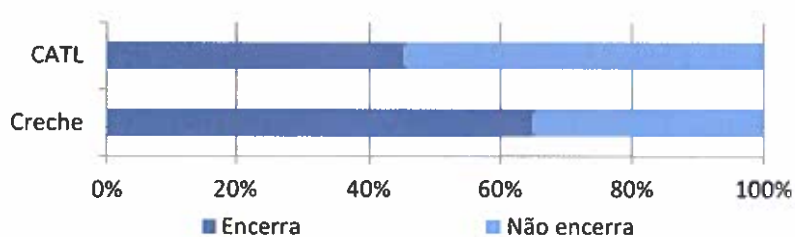
Fonte: INE, Estimativas da População Residente para 2017 / GEP-MTSSS, Carta Social

A maioria das creches (83,6 %), em 2017, abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (54,3 %) ou entre as 19h01 e as 20h00 (41,2 %), o que pode facilitar a gestão da atividade profissional com a vida pessoal e familiar. O CATL, resposta que funciona,

Instituições de Solidariedade (CNIS) e a União das Mutualidades Portuguesas (UM) define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

sobretudo, nos prolongamentos do horário escolar, iniciava, em 2017, as atividades maioritariamente entre as 7h01 e as 8h00 (68,2 %) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (52,1 %) ou entre as 19h01 e as 20h00 (41,6 %). No caso das respostas que não encerram para férias verifica-se um aumento, no entanto, 64% das creches e 45% dos CATL encerram periodicamente para férias.

Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2017

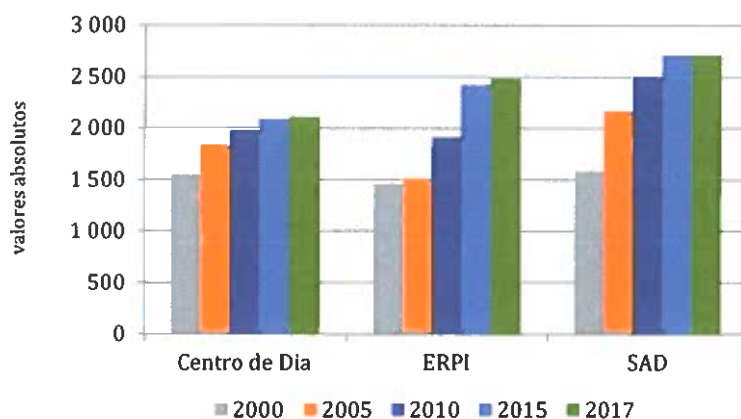


Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

De referir que com o alargamento dos horários das escolares tem-se verificado uma diminuição da utilização dos CATL.

Quanto ao apoio dos ascendentes, as respostas sociais mais representativas dirigidas à população idosa são: a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) para pessoas idosas.

Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2017

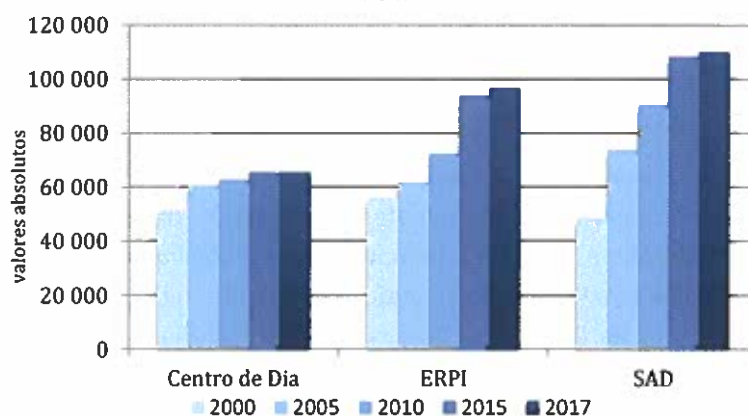


Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

De acordo com os dados da Carta Social de 2017⁸⁷, todas estas respostas apresentaram um crescimento desde o ano 2000 (mais 2 145 respostas em ERPI e SAD). Deste aumento do número de respostas, resultou um aumento de 116 000 novos lugares para o mesmo período.

De referir ainda no que respeita à comparticipação do Estado, através de acordos de cooperação, que no ano de 2017, 63% do número total de lugares em SAD estavam abrangidos por acordos de cooperação.

Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2017



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em 2017 a taxa de cobertura das respostas Centro de Dia, ERPI e SAD situava-se nos 12,9%, sendo que 65% dos 278 Concelhos do continente apresentavam taxas de cobertura acima da média.

A nível territorial não se verificam grandes alterações face a 2016, em que o Algarve, a área Metropolitana de Lisboa e a área Metropolitana do Porto apresentavam carências na cobertura às pessoas mais idosas, ao invés dos Concelhos do interior em que os níveis de cobertura eram mais elevados.

No que se refere à taxa de utilização destas respostas, em 2017 a resposta ERPI situou-se nos 92,6%, tendo as respostas SAD e Centro de Dia apresentado algumas descidas com taxas de 71,1% e 64,2%, respetivamente.

Em relação ao funcionamento, 50,3% dos Centros de Dia estão abertos apenas durante os dias úteis, enquanto 69% dos SAD funciona todos os dias da semana. A resposta ERPI devido às suas características funciona durante todos os dias da semana.

⁸⁷ Os dados disponíveis da Carta Social dizem respeito ao ano de 2017.

5.2. Licenças parentais

As alterações legislativas que têm vindo a ser introduzidas nesta matéria, desde o Código do Trabalho (CT) de 2003, passando pelo CT de 2009, têm sido feitas com o propósito de contribuir para melhorar a conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar e para o aumento da natalidade, surgindo na sequência de planos de ação aprovados pelos diversos governos.

Nesta linha, o Código do Trabalho de 2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, que pode ser exclusiva da mãe ou partilhada pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes). A duração da licença parental inicial passou a ser de 120, 150 ou 180 dias, conforme a escolha dos progenitores. Por outro lado, a licença parental exclusiva do pai passou de 5 dias úteis para 10 dias úteis.

As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis obrigatórios da duração da licença parental exclusiva do pai aos quais podem acrescer 10 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe; introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada.

Assim, neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a denominar-se licença de parentalidade. Deste modo, simplificou-se o regime e foram reforçados os direitos associados.

No que respeita à partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho/a, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser partilhado após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe⁸⁸.

Não menos importante é a dimensão de promoção da conciliação entre trabalho e família e de partilha das responsabilidades parentais e domésticas para que este paradigma de promoção da partilha das licenças parentais apontou, tendo servido de base para campanhas públicas de promoção dos direitos de pais trabalhadores e mães e trabalhadoras e para a desconstrução de estereótipos de género.

As alterações legislativas operadas em 2009 vieram impulsionar a utilização das licenças de parentalidade por parte dos homens. Por conseguinte, e de acordo com o quadro seguinte, o número de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai tem mostrado algumas oscilações, no entanto, face à percentagem de licença obrigatória por mulheres, verificou-se um aumento muito representativo entre 2009 (62,6%) e 2018

⁸⁸ Conforme dispõe o n.º 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho.

(77,2%), ou seja, mais 14,6 p.p. Comparando com o ano anterior, verificou-se um aumento de 2,4 p.p.

Em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, em 2009 era de 52,2%, aumentando 18,4 p.p. face a 2018 (70,6%).

O maior aumento nos homens, quando analisado face à percentagem de licença das mulheres, verificou-se nos homens que partilharam a licença de 120/150 dias com um acréscimo de 29,8 p.p. entre 2009 (10,1%) e 2018 (39,9%). Neste período, também se verificou um aumento significativo (de 21,0 p.p.) entre os homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental passando de 17,9% para 38,8 % respetivamente. Quanto às mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental, diminuíram 63,1% entre 2009 (22 094 mil pessoas) e 2018 (13 934 mil pessoas).

Tabela 40 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2018)

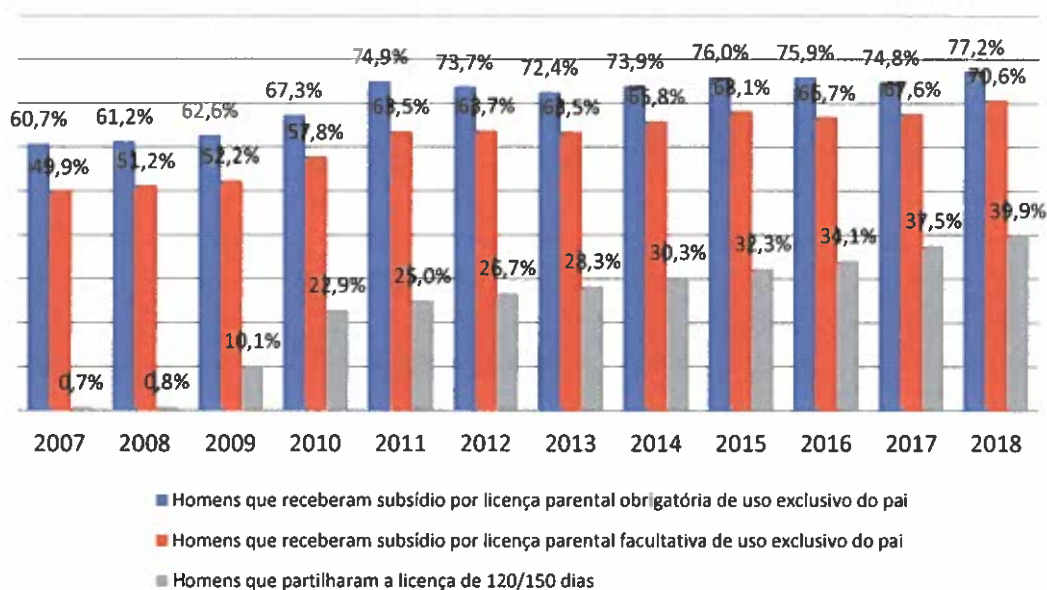
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Crianças nascidas	99.491	101.381	96.856	89.841	82.787	82.367	85.500	87.126	86.154	87.020
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	53.278	58.069	61.578	56.289	51.547	50.283	55.445	58.638	56.704	60.275
(% no total de crianças nascidas)	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%
(% no total de licenças das mulheres)	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%	77,2%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	44.447	49.823	52.254	48.661	45.165	44.799	49.672	51.528	51.269	55.168
(% no total de crianças nascidas)	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%
(% no total de licenças das mulheres)	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%	70,6%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	8.593	19.711	20.525	20.430	20.128	20.623	23.542	26.329	28.466	31.168
(% no total de crianças nascidas)	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%
(% no total de licenças das mulheres)	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%	37,5%	39,9%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	85.085	86.242	82.226	76.409	71.175	68.056	72.991	77.228	75.845	78.091
(% no total de crianças nascidas)	85,5%	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%	89,7%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	3.945	7.100	6.601	6.869	6.639	6.333	6.567	6.253	5.670	5.409
(% no total de crianças nascidas)	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	22.094	21.300	18.687	18.435	17.551	16.981	16.981	16.571	15.154	13.934
(% no total de crianças nascidas)	22,2%	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%	16,0%

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

Na figura seguinte, é visível a evolução dos usos das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres. É de salientar o ano 2009, em que entraram em vigor os Decretos-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e n.º 91/2009, de 9 de abril, e que permitiram um crescimento exponencial da utilização das licenças partilhadas.

As licenças parentais, obrigatória e facultativa, de uso exclusivo do pai, apresentaram uma tendência de crescimento, embora com ligeiras oscilações.

Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2018 (% no total das licenças das mulheres)



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

5.3. Organização do tempo de trabalho

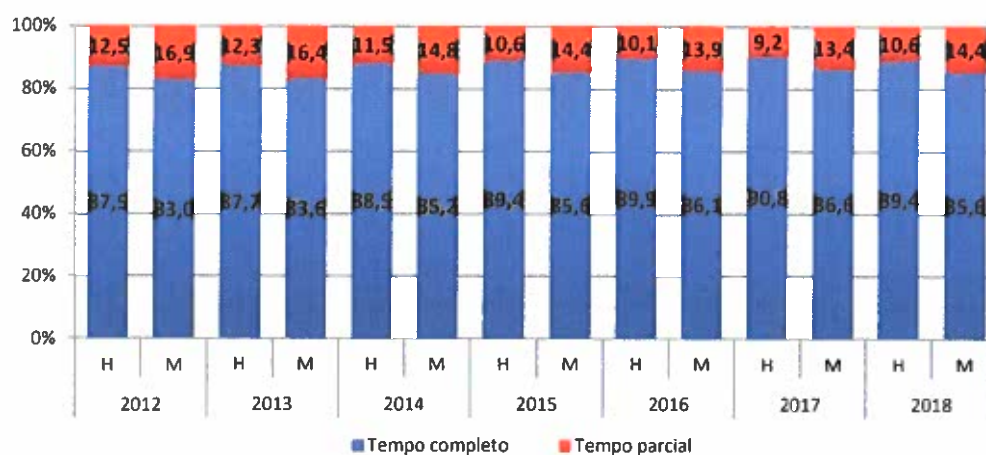
A conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres é um tema com cada vez mais atenção na nossa sociedade, sobretudo quando confrontada com mudanças nas estruturas familiares, assim como, com novas tendências do mercado de trabalho. O número de horas que se trabalha numa sociedade tem implicações na organização e na qualidade da vida familiar.

Desta forma, segundo os dados do inquérito ao emprego de 2018, verifica-se que o regime de trabalho a tempo parcial continua a manter uma dimensão pouco significativa em Portugal, abrangendo 10,5% da população empregada, tendo diminuído 3,1 p.p. entre 2011 e 2018. Continua a registar-se um predomínio do trabalho a tempo completo (89,5%, mais 0,8 p.p. do que em 2017), sendo que, em 2017, trabalharam a tempo completo 87,7% das mulheres (mais 1,1 p.p. que em 2017) e 91,2% dos homens (mais 0,5 p.p. que em 2017).

O peso relativo do trabalho a tempo parcial em 2018, quando comparado com o ano anterior, diminuiu quer no total da população empregada, quer nas mulheres (menos 5,7 p.p.), quer nos

homens (menos 3,3 p.p.). Já o peso relativo do trabalho a tempo parcial no emprego por conta de outrem teve um decréscimo mais acentuado, descendo 6,9 p.p. nas mulheres e 2,3 p.p. nos homens.

Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Do total de trabalhadores e trabalhadoras em regime de tempo parcial em 2018, 33,8% declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham e estão disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores a tempo parcial), registando-se uma maior disponibilidade das mulheres (38,1%) do que dos homens nesta situação (28,1%).

Em matéria de duração e organização do tempo de trabalho, a legislação laboral portuguesa prevê mecanismos que permitem uma gestão flexível do tempo de trabalho: a adaptabilidade (artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT)); o banco de horas (artigos 208.º a 208.º-B do CT); e o horário concentrado (artigo 209.º do CT).

No regime da adaptabilidade⁸⁹, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo em conta um período de referência. Permite-se, assim, uma distribuição irregular do número de horas de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho (definido em termos médios). Este mecanismo proporciona às empresas a possibilidade de adaptar as horas de trabalho em função das necessidades.

No regime do banco de horas⁹⁰, a prestação de trabalho não envolve a definição de horários diferentes, mas possibilita a fixação de algumas horas de trabalho para além das cobertas pelo

⁸⁹ Com origem em disposições de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) ou em acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, com possibilidade de extensão a trabalhadores/as não originalmente abrangidos (grupal).

⁹⁰ Com origem em disposições de IRCT ou em acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, com possibilidade de extensão a trabalhadores/as não originalmente abrangidos (grupal).

horário de trabalho, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar. A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser realizada mediante a redução do tempo de trabalho a executar noutros dias, o aumento de dias de férias, o pagamento das horas não abrangidas pelo horário de trabalho ou a conjugação de algumas ou de todas as alternativas referidas.

No regime de horário concentrado⁹¹, o horário de trabalho pode ser definido de modo a que a jornada diária exceda o período normal de trabalho diário estabelecido, em conjugação com a redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho. Este regime prevê duas modalidades: uma em que o período normal de trabalho semanal é concentrado até ao máximo de quatro dias de trabalho e outra em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso.

No que diz respeito ao regime da adaptabilidade prevista em IRCT, entre 2010 e 2013, verificou-se um decréscimo acentuado (-11,5%) do número de trabalhadores por conta de outrem nesta modalidade, tendo esta diminuição incidido de forma mais clara nos homens (-15,7%) do que nas mulheres (-6,6%). A tendência inverteu-se a partir de 2013 registando aumentos sucessivos até 2017. Apesar da inversão, regista-se entre 2010 e 2017 um decréscimo da incidência desta modalidade na ordem dos 3,5%. No entanto, as trabalhadoras apresentam um saldo positivo (1,3%), enquanto os homens apresentam uma evolução negativa (-7,6%).

No que respeita à adaptabilidade individual, entre 2010 e 2017 houve um aumento de 136 mil trabalhadores (53,6%). Destes, 69,8 mil eram do sexo feminino (59,7%) e 66,2 mil do sexo masculino (48,5 %).

Na adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais, verificou-se entre 2010 e 2017 um aumento de trabalhadores/as (8,8%), no entanto, as mulheres diminuíram (-0,3%) enquanto os homens aumentaram (18,8%). Em relação a 2016, nesta modalidade o aumento no sexo masculino foi ainda mais significativo (19,3%) tendo as mulheres também aumentado (11,4%). Na adaptabilidade grupal com origem em IRCT, verificou-se um aumento (2,5%). No entanto, o comportamento foi distinto, enquanto no sexo feminino houve uma diminuição (-5,8%), nos homens verificou-se um aumento (13,0%).

Das situações de flexibilidade do horário de trabalho, a modalidade de isenção de horário que não sujeita a limites máximos do período normal de trabalho é a que englobava um maior número de trabalhadores/as em 2017 (58,6 mil), mais 10,9 mil que em 2010. Este aumento observou-se, quer nos homens (mais 6 mil), quer nas mulheres (mais 4,9 mil). No que respeita à modalidade de isenção com período normal de trabalho acordado, a sua evolução foi negativa (-4,2%), sendo que, enquanto os homens diminuíram (-8,1%), as mulheres por sua vez, aumentaram (4,0%). Quanto à modalidade de isenção com período normal de trabalho aumentado, esta representa apenas 4,5 mil trabalhadores/as, ou seja, menos de 0,2% dos TCO.

O número de trabalhadores/as abrangidos/as pelo banco de horas (individual e previsto em IRCT), segundo os dados apresentados, tem vindo a aumentar ao longo dos anos. Ainda assim, em 2017, registavam-se mais de 89 mil trabalhadores/as nesta modalidade, o que representava

⁹¹ Com origem em disposições de IRCT ou em acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a.

6,0% do conjunto dos/as trabalhadores/as por conta de outrem. Destes/as trabalhadores/as, 65,2% correspondiam ao sexo feminino e 34,8% ao sexo masculino.

Tabela 41 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2015-2017 (milhares)

	2015			2016			2017		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
	10 Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1.429.961	730.541	699.420	1.472.076	752.461	719.615	1.482.495	768.863
	54,30%	53,70%	55,00%	53,70%	53,00%	54,40%	51,60%	51,50%	51,70%
11 Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	323.812	168.924	154.888	355.968	184.191	171.777	389.764	202.854	186.910
	12,30%	12,40%	12,20%	13,00%	13,00%	13,00%	13,60%	13,60%	
12 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	36.619	17.778	18.841	37.819	18.589	19.230	41.198	20.124	21.074
	1,40%	1,30%	1,50%	1,40%	1,30%	1,50%	1,40%	1,30%	1,50%
13 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	22.793	11.309	11.484	23.176	11.569	11.607	26.734	13.802	12.932
	0,90%	0,80%	0,90%	0,80%	0,80%	0,90%	0,90%	0,90%	0,90%
14 Com horário de trabalho e prática de banco de horas	37.044	17.904	19.140	38.540	18.812	19.728	44.523	21.346	23.177
	1,40%	1,30%	1,50%	1,40%	1,30%	1,50%	1,50%	1,40%	1,70%
15 Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	48.538	21.440	27.098	48.637	21.105	27.532	48.075	19.380	28.695
	1,80%	1,60%	2,10%	1,80%	1,50%	2,10%	1,70%	1,30%	2,10%
16 Com horário de trabalho fora das situações referidas nos códigos: 10,11,12,13,14,15,17 e 18	617.576	323.682	293.894	643.233	340.737	302.496	652.324	352.896	299.428
	23,50%	23,80%	23,10%	23,50%	24,00%	22,90%	22,70%	23,60%	21,70%
17 Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	21.092	8.486	12.606	24.569	9.768	14.801	86.197	29.216	56.981
	0,80%	0,60%	1,00%	0,90%	0,70%	1,10%	3,00%	2,00%	4,10%
18 Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	2.318	1.537	781	2.621	1.650	971	3.087	1.821	1.266
	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
20 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	34.314	22.670	11.644	34.853	22.867	11.986	35.322	23.062	12.260
	1,30%	1,70%	0,90%	1,30%	1,60%	0,90%	1,20%	1,50%	0,90%
21 Com isenção de horário de trabalho e observância de um período normal de trabalho aumentado	5.005	3.304	1.701	4.403	2.951	1.452	4.514	3.008	1.506
	0,20%	0,20%	0,10%	0,20%	0,20%	0,10%	0,20%	0,20%	0,10%
22 Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	53.812	33.944	19.868	55.351	34.877	20.474	58.640	36.783	21.857
	2,00%	2,50%	1,60%	2,00%	2,50%	1,50%	2,00%	2,50%	1,60%
Total	7.632.884	3.961.519	3.671.365	7.741.295	4.119.877	3.621.418	7.872.873	4.493.355	3.379.518

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

6.1. Atividade da CITE

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

A Comissão é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2017, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. De composição tripartida e equilátera, integra 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (dois da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e dois da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo Português - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

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

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

6.1.1. Pareceres prévios, pareceres interpretativos/consultivos e respostas a reclamações

Em 2018, foram aprovados 727⁹² pareceres (relativos a casos de 84 homens e de 683 mulheres), dos quais 712 corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por parte da entidade empregadora e os restantes 15 a pareceres de outra natureza, nomeadamente 13 respostas a reclamações de pareceres (relativas a casos de 11 mulheres e 2 homens), tendo sido mantida a decisão na totalidade destes casos.

Dos 712 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 80 (11,2%) (97 mulheres e 5 homens) foram referentes a intenção de despedimento, 609 (85,6%) (527 mulheres e 82 homens) a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 23 (3,2%) (20 mulheres e 3 homens) referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

Tabela 42 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as

	N.º	Sexo		TOTAL
		H	M	H+M
Pareceres de solicitação obrigatória				
Trabalho a Tempo Parcial	23	3	20	23
Flexibilidade de Horário	609	82	527	609
Intenção de Despedimento ⁹³	80	5	97	102 ⁹⁴
Subtotal	712	84	675	759
Pareceres de outra natureza				
Interpretativos/consultivos	15	2	11	13
Subtotal	15	2	11	13
TOTAL	727	88	686	772

Fonte: CITE

Analisada a forma das deliberações e das orientações de voto relativas a cada um dos pareceres verifica-se que 408 pareceres foram aprovados por maioria, representando 57,3%, e 304 por unanimidade, correspondendo a 42,7%.

No que respeita às orientações de voto, 615 pareceres foram desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora de conceder o pedido formulado pelas pessoas trabalhadoras, representando 83,4% das orientações de voto da Comissão.

⁹² Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem incluir mais do que uma pessoa trabalhadora, pelo que consequentemente o número de pareceres emitidos é inferior ao número de pessoas envolvidas.

⁹³ Idem.

⁹⁴ Idem.

Tabela 43 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer

Solicitação Obrigatória	Deliberações nos pareceres	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Aprovados por Unanimidade	21	225	58	304	42,7
	Aprovados por Maioria	2	384	22	408	57,3
	Total	23	609	80	712	100,0
	Orientações de voto	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Favorável	15	90	42	147	20,6
	Desfavorável	8	519	38	565	79,4
	Total	23	609	80	712	100,0

Fonte: CITE

Analisado o total dos pedidos de parecer de solicitação obrigatória, por parte da entidade empregadora, verifica-se que 428 provêm de entidades privadas, representando 60,1% do total.

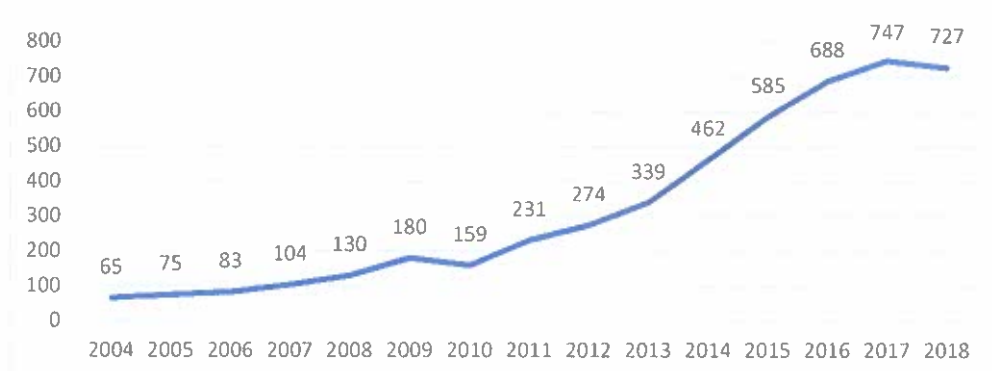
Tabela 44 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora

Entidade	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Despedimentos	N.º	%
Pública	14	269	1	284	39,9
Privada	9	340	79	428	60,1
Total	23	609	80	712	100,0

Fonte: CITE

Numa perspetiva evolutiva, verifica-se que o número anual de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado, no entanto, em 2018 verificou-se uma diminuição de 2,7% relativamente ao ano anterior.

Tabela 45 - Evolução dos pareceres aprovados em tripartida (2004-2018)



Fonte: CITE

Detalhando a análise para cada tipologia de parecer verifica-se que, relativamente aos pareceres emitidos sobre pedidos de atribuição de regime de trabalho a tempo parcial a maioria dos pedidos é efetuada por mulheres, 87% do total, que a deliberação da CITE é tomada por unanimidade em 91% dos casos e que a decisão foi favorável à recusa da entidade empregadora em 65% dos pedidos, não concedendo, assim, às pessoas trabalhadoras a possibilidade de trabalharem a tempo parcial.

Tabela 46 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2018)

Trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%	65%	91%
Maioria	0%	0%	0%	11%	0%	35%	9%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%	38%	65%
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%	58%	35%
Pareceres sem orientação de voto	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%	8%	13%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%	92%	87%

Fonte: CITE

Os pareceres emitidos sobre a intenção de recusa de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, por parte das entidades empregadoras, representam a maior percentagem dos pedidos recebidos pela CITE (85,6%). A Comissão foi desfavorável à recusa de horário flexível por parte das pessoas trabalhadoras em 85% dos casos. Destes pareceres, 63% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 37% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 47 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível

HORÁRIO FLEXÍVEL	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Unanimidade	86%	85%	87%	89%	74%	34%	37%
Maioria	14%	15%	13%	11%	26%	66%	63%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	14%	15%	16%	10%	10%	15%
Desfavorável à recusa de horário flexível	70%	86%	85%	84%	90%	90%	85%
Homens	10%	20%	14%	10%	13%	12%	13%
Mulheres	90%	80%	86%	90%	87%	88%	87%

Fonte: CITE

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE apresentou oposição ao despedimento em 47,5% dos casos, por considerar que o despedimento a ter lugar seria discriminatório em razão do sexo. Do total, 27,5% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 72,5% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 48 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental

DESPEDIMENTOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%	76%	72,5%
Majoria	13%	27%	10%	33%	30%	24%	25,5%
Favoráveis ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%	54%	52,5%
Desfavoráveis ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%	46%	47,5%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%	6%	5%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%	94%	95% ⁹⁵

Fonte: CITE

⁹⁵ Nos pareceres relativos a despedimentos coletivos, pode estar envolvida mais do que uma pessoa.

6.1.2. Queixas entradas na CITE

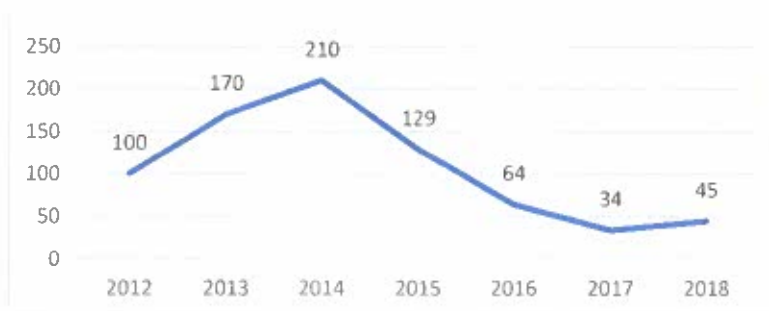
No decorrer do ano de 2018 deram entrada na CITE 45 queixas, das quais 17 foram apresentadas por homens e 28 por mulheres.

Tabela 49 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2012 - 2018

Queixas entradas na CITE por assunto	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Parentalidade – Maternidade	13	11	20	16	10	9	5
Parentalidade – Paternidade	1	0	3	1	4	0	2
Parentalidade – Adoção	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Avós	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	14	11	23	17	14	9	7
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual	2	3	1	1	0	1	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral	6	3	5	8	4	2	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral	1	2	0	0	0	1	3
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho	20	17	25	16	10	5	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial	1	2	2	1	0	1	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego	4	0	0	5	0	4	8
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	34	27	33	31	14	14	16
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade	26	52	100	64	24	10	12
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial	0	1	5	2	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	29	21	4	0	0	5
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	30	82	126	70	24	10	17
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	7	8	3	2	0	0	1
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	5	15	7	1	1	0	1
Fora do âmbito da CITE	1	3	1	3	5	1	1
Transformado em Pedido de Informação	9	11	13	5	6	0	2
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)	0	13	4	0	0	0	0
Subtotal - Outros	22	50	28	11	12	1	5
TOTAL	100	170	210	129	64	34	45

Fonte: CITE

Tabela 50 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE, 2012 - 2018



Fonte: CITE

Em 2018, foram remetidas 11 queixas às autoridades competentes para apreciação, visita e eventual ação inspetiva, nomeadamente, 7 para a ACT, 3 para a Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) e 1 para a Inspeção-Geral das Finanças (IGF), conforme tabela *infra*.

Tabela 51 - N.º queixas enviadas a autoridades competentes (2012-2018)

Ano	N.º queixas
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3
2018	11

Fonte: CITE

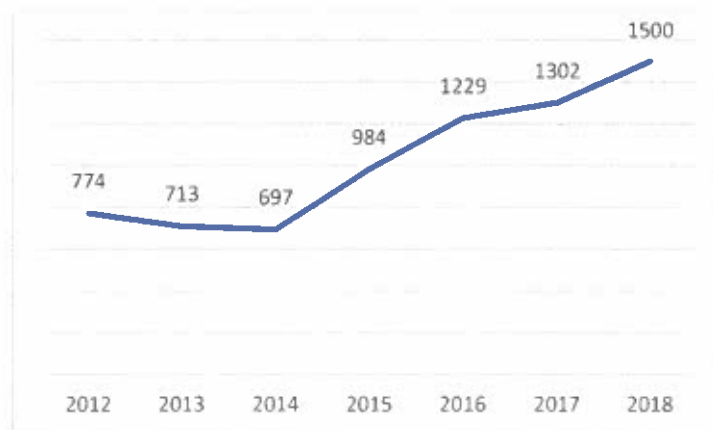
Apesar da tendência para a diminuição do número de queixas entradas, desde o final de 2014, relacionada com o aumento dos pedidos de informação por via eletrónica, e com os atendimentos através da Linha Verde, verificou-se em 2018 um ligeiro aumento do número total de queixas apresentadas, principalmente na área da conciliação da vida profissional e vida familiar. Por outro lado, o aumento da qualidade da informação prestada e disponibilizada na página *web* e no *Facebook* poderá contribuir, igualmente, para melhorar a triagem das situações, evitando a apresentação de queixas fora do âmbito de atuação da CITE.

6.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e 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.

Em 2018, deram entrada na CITE 1500 comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Tabela 52 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2018)



Fonte: CITE

Neste contexto, a CITE recebeu 220 pedidos de informação de utentes relativos a eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo por parte da entidade empregadora (face a 178 em 2017). Do referido total, verificou-se que 63 entidades comunicaram à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo e 157 entidades não o comunicaram. No ano anterior, 48 entidades comunicaram e 130 não comunicaram. Mantém-se, assim, esta tendência de não comunicação por parte das entidades empregadoras.

Foram emitidas e enviadas as respetivas declarações em conformidade de modo a poderem ser apresentadas à ACT pelas pessoas interessadas.

6.1.4. Apreciação da legalidade de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais

Durante o ano de 2018 foram apreciados 294 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), inseridos nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE) publicados no ano em análise.

Do total de 294 IRCT analisados, 58 continham cláusulas ilegais, tendo sido notificadas as partes outorgantes para se pronunciarem. Das 58 cláusulas ilegais foram apuradas 75 normas desconformes/discriminatórias. Salienta-se que a desconformidade mais frequente refere-se à indicação incorreta do número de dias atribuído ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai, tendo sido identificada esta incorreção em 18 IRCT, seguindo-se a exclusão do pai trabalhador da não sujeição ao trabalho suplementar ou o reconhecimento desse direito estar dependente do gozo da licença parental, o que configura uma situação de discriminação direta, tendo sido detetada em 11 IRCT.

A CITE não tem conhecimento de jurisprudência que declare a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação no trabalho, nos termos do artigo 479.º do Código do Trabalho, no ano de 2018.

6.1.5. Apreciação da conformidade de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento

Com vista à apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, a CITE analisou, semanalmente, durante o ano de 2018, a imprensa diária, bem como *páginas eletrónicas* com publicação de ofertas de emprego, de que resultou uma recolha aleatória de 4423 anúncios.

Tendo-se verificado que 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, observou-se que, dos anúncios analisados durante o ano de 2018, 679 foram considerados discriminatórios em função do sexo, por violação do disposto no artigo 24.º e no artigo 30.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que corresponde a uma percentagem de 15,4%, tendo as entidades anunciantes sido notificadas da desconformidade e convidadas a regularizar a situação.

7. Atividade da ACT

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

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

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

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

7.1.1. Atividade desenvolvida

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias que envolveram os objetivos da ACT, no domínio da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2018, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

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

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

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

No ano de 2018 foram realizadas 38 287 visitas inspetivas que abrangeram um total de 545 012 trabalhadores dos quais 318 071 eram homens e 226 941 mulheres. Estas visitas da ACT enquadraram-se em matérias do domínio 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 foram detetadas 37 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 241 093,32 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também adotadas 493 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 17 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 181 933,32.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 9 advertências e foram formalizados 2 procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 18 360,00.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 429 advertências e procederam à formalização de 8 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 3 264,00.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 81 advertências e 23 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 44 880,00. No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade. Especificamente ao tema da igualdade e parentalidade, em 2018, a ACT informou cerca de 10647 pessoas.

Tabela 53 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2018

		Igualdade e não discriminação	Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Proibição de discriminação	Assédio moral	Assédio sexual	Parentalidade
2012	Advertências	127	1	126	0	0	-	1
	Infrações autuadas	56	8	13	13	22	-	25
	Moldura sancionatória	262 615 €	74 527 €	3 060 €	69 156 €	115 872 €	-	25 092 €
2013	Advertências	67	0	62	1	0	-	3
	Infrações autuadas	81	7	3	7	23	-	23
	Moldura sancionatória	306 577 €	46 614 €	612 €	38 215 €	193 596 €	-	23 358 €
2014	Advertências	80	3	75	0	1	-	2
	Infrações autuadas	27	3	8	2	14	-	19
	Moldura sancionatória	166 464 €	3 264 €	3 672 €	42 840 €	116 688 €	-	27 724 €
2015	Advertências	267	7	255	1	3	-	8
	Infrações autuadas	18	2	1	3	12	-	12
	Moldura sancionatória	92 887 €	6 391 €	204 €	30 804 €	55 488 €	-	15 810 €
2016	Advertências	140	4	134	1	0	-	14
	Infrações autuadas	30	2	4	5	18	-	24
	Moldura sancionatória	151 706 €	5 304 €	816 €	24 480 €	116 822 €	-	53 754 €
2017	Advertências	507	36	467	2	0	0	43
	Infrações autuadas	35	4	4	3	22	2	19
	Moldura sancionatória	236 867 €	9 043 €	1 224 €	15 708 €	203 334 €	7 548 €	20 910 €
2018	Advertências	493	9	429	2	0	0	81
	Infrações autuadas	37	2	8	4	17	0	23

	Moldura sancionatória	241 093,32 €	18 360 €	3 264 €	24 276 €	181 933,32 €	0	44 880 €
--	------------------------------	-----------------	----------	---------	----------	-----------------	---	----------

Fonte: ACT

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

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

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

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2018 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 149 Acidentes mortais, dos quais 125 são homens e 24 são mulheres.
- 449 Acidentes graves, dos quais 360 são homens e 89 são mulheres.

Tabela 54 - Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo (2013-2018)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Homens	133	130	134	131	100	125
Mulheres	8	5	8	9	9	24
Total	141	135	142	140	109	149

Fonte: ACT

8. Políticas Públicas

8.1. Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017) e Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030)

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, adotou a *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)*, que consubstancia a política pública nacional na área da igualdade de género.

Este novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, patente desde logo num período de vigência mais longo, pretende alcançar um efeito mais estruturante e sustentável no futuro, seguindo, na sua elaboração, as orientações constantes da Agenda 2030, com cujo horizonte temporal coincide.

A Estratégia é apoiada em três Planos de Ação:

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

Os Planos de Ação definem as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente até ao termo da vigência da Estratégia.

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

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

Eixo 2 — Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;

Eixo 3 — Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;

Eixo 4 — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica.

Salientam-se, ainda, enquanto linhas transversais na definição e execução da ENIND, a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias.

Tendo em conta o contributo para o conteúdo deste Relatório, destaca-se o Objetivo Estratégico 2 do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, destinado a garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional. Este objetivo estratégico desdobra-se em 4 Objetivos Específicos:

- i. Combater a segregação sexual nas profissões;
- ii. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
- iii. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- iv. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

Para alcançar estes objetivos elencam-se 23 medidas, para as quais se definem os indicadores de produto, de resultado e de impacto, bem como as respetivas metas, entidades responsáveis e envolvidas, e orçamento associado.

Refere-se, igualmente, o Objetivo Estratégico 1 do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, que pretende erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e doméstica, conscientizando sobre os seus impactos e promovendo uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação. Uma das medidas previstas neste objetivo estratégico é o da divulgação do guião "Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas".

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

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

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

Segundo dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), em Portugal, a participação de mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa passou de 16,2%, em 2017, para 21,6%, em 2018, o que pode constituir um indicador do impacto da Lei.

8.2.2. Promoção da igualdade salarial

Sendo certo que o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está consagrado nos tratados da UE há 60 anos e é reiterado sistematicamente nas orientações de política europeia e internacional, e estando o princípio de que para trabalho igual, salário igual inscrito na Constituição e refletido no Código do Trabalho, que estabelece que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em

particular quanto à retribuição, a verdade é que continuam a existir assimetrias muito significativas entre mulheres e homens, desde logo no plano remuneratório.

Com efeito, e como notado no ponto 2.3. do presente relatório, os dados mais recentes⁹⁶ indicam que os salários médios das mulheres são inferiores em 15,8% aos dos homens. Isto significa que a disparidade salarial em Portugal corresponde a uma perda de 58 dias de trabalho remunerado para as mulheres.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e visa promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

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

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

- O GEP-MTSSS passa a disponibilizar anualmente informação estatística sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial (barómetros setoriais das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias). A produção da informação não implica qualquer tipo de encargo para as empresas e fornece-lhes dados sobre as remunerações que praticam do ponto de vista do género;
- Passa a ser exigido às empresas (independentemente da sua dimensão) que assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos;
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o trabalhador alegue estar a ser discriminado e o empregador não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objetivos;

A ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão⁹⁷ cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças salariais de género com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho⁹⁸. Os trabalhadores ou representantes sindicais passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

⁹⁶ Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS.

⁹⁷ Numa primeira fase, as empresas com 250 ou mais trabalhadores e, posteriormente, as empresas com 50 ou mais trabalhadores.

⁹⁸ Sendo que, no momento em que a ACT notifica as empresas, não há ainda evidências de discriminação, mas de diferenças remuneratórias.

9. Atividade e Recursos Humanos e Materiais

9.1. CITE

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

Para o efeito, vem dispondo dos seguintes recursos humanos e materiais:

Tabela 55 - Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e do orçamento⁹⁹ - 2015-2018

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (milhares de €)
2015	6	19	25	988 151
2016	6	22	28	831 466
2017	6	21	27	539 587
2018	4	17	21	581 587

Fonte: CITE

Tendo em atenção a informação respeitante ao orçamento importa referir que os montantes aí inscritos correspondem ao somatório das diversas fontes de financiamento que alimentam a atividade da Comissão, nomeadamente as que correspondem a projetos financiados no âmbito dos fundos estruturais e do EEA Grants. O decréscimo orçamental verificado corresponde ao encerramento desses projetos e como tal à execução financeira a eles afeta.

Se concentrarmos o foco de análise orçamental na rubrica FF129, especificamente destinada ao funcionamento da Comissão, temos por anos os seguintes montantes:

Tabela 56 - Valores afetos à rubrica FF129 (2015-2018)

2015	334 986,00 €
2016	372 500,00 €
2017	266 751,00 €
2018	259 221,00 €

Fonte: CITE

⁹⁹ Os valores do Orçamento no período em referência correspondem às dotações corrigidas.

Encontrando-se em linha com as fontes de financiamento associadas aos projetos e como tal representando proporcionalmente um decréscimo orçamental menor, associado ao funcionamento.

Nos pontos seguintes destacam-se as atividades mais relevantes desenvolvidas nas áreas *core* em 2018.

9.1.1. Atividade jurídica

Atendimento Presencial e por Linha Verde

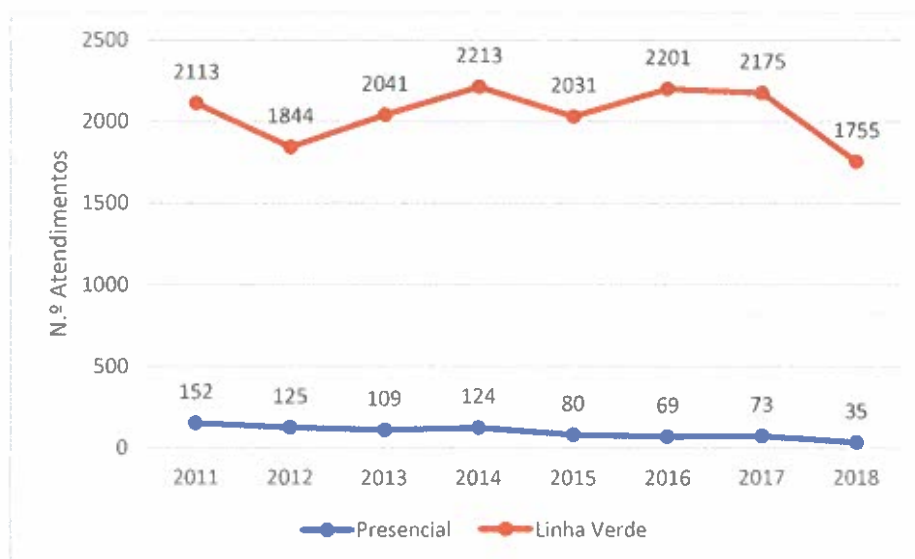
A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Em 2018 foram realizados 1 790 atendimentos jurídicos, dos quais 35 correspondem a atendimentos presenciais e 1 755 a atendimentos através da Linha Verde.

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

Relativamente aos atendimentos presenciais, no ano em análise, foram efetuados 35 atendimentos pela área jurídica da CITE. A diminuição contínua do número de atendimentos presenciais prende-se, essencialmente, com o esforço realizado no sentido de privilegiar outros canais de esclarecimento a utentes, designadamente apostando na informação técnica que consta do sítio eletrónico da Comissão e no atendimento telefónico e via eletrónica. Deste modo, foi possível canalizar os recursos humanos para a emissão de pareceres sujeitos a prazo legal.

Figura 37 - Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2018



Fonte: CITE

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente que responda a um questionário, cujo objetivo exclusivo é traçar o perfil do/a utente da CITE.

Através da análise destes questionários é possível elaborar uma caracterização sociodemográfica em função do cruzamento das variáveis. Nem todas/os as/os utentes respondem ao questionário, ou, quando o fazem, respondem a todos os itens, pelo que a análise não representa a totalidade dos atendimentos ou parâmetros em apreciação.

As tabelas abaixo permitem observar a situação demográfica de 1 784 utentes que concordaram responder ao questionário, embora o tenham feito em muitos dos casos e conforme mencionado, de forma incompleta, pelo que os quadros apresentam valores que nem sempre são coincidentes com o total das respostas.

Considerando as variáveis sexo e idade, para os 1 784 questionários respondidos, verifica-se que as mulheres prevalecem em todos os grupos etários (81,3% mulheres e 15,0% homens, sendo que 3,6% corresponde a pessoa coletiva e 0,3% não responderam), sendo o grupo etário 29-39 anos o mais representado para ambos os sexos (86,6% mulheres e 13,4% homens).

A tabela seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se um predomínio da categoria "Bacharel e mais", quer para mulheres (47,9%), quer para homens (38,4%), sendo que as pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (1 homem e 1 mulher, na categoria "<4 anos").

No que concerne a categorias profissionais surge como categoria mais representada para as mulheres (31,8%) a correspondente à Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) 2 (“Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas”). Relativamente aos homens, a categoria mais representada é a 5 (“Trab. Serv. Pess., proteção, segur., vendedores/as”), com 25%.

Comparando em função do sexo e a diversidade das profissões dos/as utentes que contactaram a CITE, os homens apenas estão mais representados do que as mulheres na categoria 7 (“Trab. qualificados indústria, construção e artífices”) (10 homens *versus* 9 mulheres). Nas demais categorias, estão sempre representadas em maior número as mulheres.

Foi recolhida também informação relativa ao distrito de residência, sendo que quer para os homens quer para as mulheres, a Área Metropolitana de Lisboa é largamente a mais representada, seguida do distrito do Porto, encontrando-se representados todos os distritos de Portugal Continental e agrupados por regiões, por NUTS 2.

Tabela 57 - Caracterização dos utentes da CITE por sexo, escolaridade, região e categoria profissional

	Homens		Mulheres		Pessoa Coletiva		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Utentes	268	15,0	1 451	81,3	65	3,6	1 784	100
Idade								
Total	268	15,0	1 451	81,3	65	3,6	1 784	100
18-28	13	0,9	158	10,7	-	-	171	11,6
29-39	133	9,0	860	58,3	-	-	993	67,4
40-50	63	4,3	223	15,1	-	-	286	19,4
51 e mais	12	0,8	12	0,8	-	-	24	1,6
Total	221	15,0	1 253	85,0	-	-	1 474	100
Escolaridade								
até 6 anos	3	0,2	7	0,5	-	-	10	0,7
até 9 anos	22	1,6	98	6,9	-	-	120	8,5
10-12 anos	88	6,2	402	28,3	-	-	490	34,5
Bacharel e mais	103	7,3	696	49,0	-	-	799	56,3
Total	216	15,3	1 203	84,7	-	-	1 419	100
Região								
Norte	74	5,1	318	21,9	-	-	392	26,9
Centro	37	2,5	174	12,0	-	-	211	14,5
Lisboa	92	6,3	639	43,9	-	-	731	50,2
Alentejo	4	0,3	32	2,2	-	-	36	2,5
Algarve	14	0,9	71	4,9	-	-	85	5,9
Total	221	15,1	1 234	84,9	-	-	1 455	100
Categorias Profissionais*								
Profissionais das forças armadas	2	0,1	4	0,3	-	-	6	0,4
Representantes do poder legislativo, dirigentes	9	0,6	26	1,7	-	-	35	2,3
Especial. ativid. intelectual e científ.	64	4,2	461	30,6	-	-	525	34,8
Técnicos/as, profiss. nível intermédio	25	1,7	122	8,1	-	-	147	9,8
Pessoal área administrativa	19	1,3	122	8,1	-	-	141	9,4
Trab. serv. pessoal, proteção, segur., vendedores/as	67	4,4	376	25,0	-	-	443	29,4
Trab. qualificado na indústria, construção e artífices	10	0,7	9	0,6	-	-	19	1,3
Operadores/as de instalações e máquinas	7	0,5	2	0,1	-	-	9	0,6
Trabalhadores/as não qualificados/as	22	1,5	160	10,6	-	-	182	12,5
Total	225	15,0	1 282	85,0	-	-	1 507	100

Fonte: CITE / * CPP – Classificação Portuguesa das Profissões

Tabela 58 - Assunto que deu origem ao contacto com a CITE

Assunto	Mulheres		Homens		Pessoa Coletiva		TOTAL	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Aleitação/amamentação	158	90,3	17	9,7	0	0	175	100,0
Licença parental e licença parental complementar	58	78,4	13	17,6	3	4,1	74	100,0
Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	8	100,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0
Horário Flexível	645	82,5	126	16,1	11	1,4	782	100,0
Horário a tempo parcial	63	91,3	5	7,2	1	1,4	69	100,0
Despedimento/proteção no despedimento	79	76,7	10	9,7	14	13,6	103	100,0
Faltas para assistência a menores, filhos/as	4	50,0	4	50,0	0	0,0	8	100,0
Horas extraordinárias	5	100,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
Meia jornada, jornada contínua, teletrabalho	22	78,6	6	21,4	0	0,0	28	100,0
Dispensa para consulta pré-natal e retribuição	5	50,0	1	10,0	4	40,0	10	100,0
Discriminação acesso ao emprego	7	77,8	2	22,2	0	0,0	9	100,0
Procriação medicamente assistida	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Gravidez de risco	14	82,4	0	0,0	3	17,6	17	100,0
Assédio e assédio moral	18	78,3	5	21,7	0	0,0	23	100,0
Não renovação contrato de trabalho	96	82,1	16	13,7	5	4,3	117	100,0
Falta para assistência a membro do agregado familiar	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
Licença para assistência a filho	26	68,4	9	23,7	3	7,9	38	100,0
Adoção	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Regime de Proteção Social para a Parentalidade	19	79,2	5	20,8	0	0,0	24	100,0
Licença por interrupção de gravidez	1	50,0	0	0,0	1	50,0	2	100,0
Falta por deslocação a estabelecimento de ensino	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Proteção da segurança e saúde da trabalhadora	14	77,8	0	0,0	4	22,2	18	100,0
Regime de licenças, faltas e dispensas	41	85,4	4	8,3	3	6,3	48	100,0
Acesso a formação profissional	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Condições de trabalho	16	76,2	2	9,5	3	14,3	21	100,0
Desigualdade salarial	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Promoção ou carreiras profissionais	11	91,7	1	8,3	0	0,0	12	100,0
Outros assuntos	55	91,7	5	8,3	0	0,0	60	100,0
Total	1371	82,6	232	14,0	56	3,4	1659	100,0
Fora do âmbito da CITE	80	-	28	-	5	-	113	-

Fonte: CITE

Foram recolhidos dados de 1 659 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE. As mulheres representam 82,6% da amostra. A análise manteve as categorias que constam da ficha de recolha de informação.

Do total dos atendimentos supramencionados, analisados os dados conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para mulheres e homens, a saber: *Horário Flexível* (38,9%

mulheres e 7,6% homens) seguindo-se a *Aleitação/Amamentação* (9,5% mulheres e 1,0% homens).

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

Para a variável *Origem da informação*, dos 1 463 registos, verifica-se que foi através da *internet* (página eletrónica da CITE, notícias *online* relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (57,4% dos/as utentes, o que corresponde a uma diminuição comparando com 2017, no qual 72,9% dos/as utentes recorreram a meios *online*).

Tabela 59 - Origem da informação sobre a CITE, por sexo

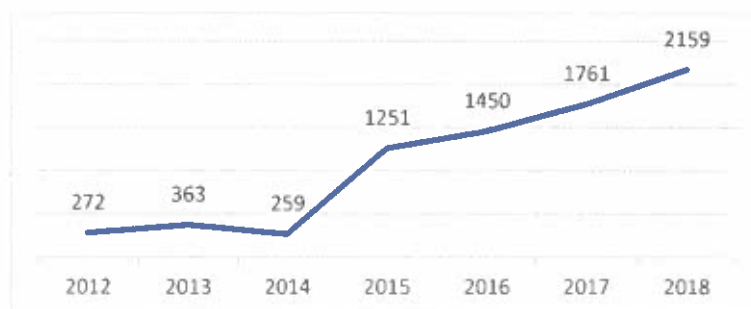
	Internet		Pessoal		Folhetos/ publicidade		Anúncios		Outros		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Mulheres	696	47,6	366	25,0	5	0,3	2	0,1	176	12,0	1245	85,1
Homens	144	9,8	57	3,9	1	0,1	0	0,0	16	1,1	218	14,9
Total	840	57,4	423	28,9	6	0,4	2	0,1	192	13,1	1463	100,0

Fonte: CITE

Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

A CITE respondeu a 2 159 questões técnico-jurídicas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Figura 38 - Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 - 2018



Fonte: CITE

9.1.2. Atividades na área de projetos e formação

A par da atividade jurídica desenvolvida, durante o ano de 2018, a CITE deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão mantendo uma linha de atuação que pretende aumentar a consciência individual e coletiva, bem como o ambiente social favorável à concretização da igualdade.

Atividades	Descrição
<p>Organização e atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ) em parceria com a CIG</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Em 29 de junho de 2018 realizou-se a cerimónia de entrega de 5 Menções Honrosas PIQ e 2 Menções Honrosas de Boas Práticas Empresariais de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género. • Aquando da avaliação das empresas candidatas, verificou-se a necessidade de revisão do Regulamento do PIQ, desencadeando-se durante o ano em causa a sua revisão com o envio ao GSEE de uma nova proposta de regulamento sobre a qual se obteve o devido feedback. • Encontra-se em preparação o novo Regulamento.
<p>Promoção estudos em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e apoiar publicações neste âmbito</p> <p><i>Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e homens no mundo do trabalho, Relatório V (1) da 107.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2018</i></p> <p><i>Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em parceria com o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCSP/Universidade de Lisboa</i></p>	<p>A CITE promoveu a tradução e a edição do relatório da OIT, cujo lançamento se realizou a 4 de maio, no Centro de Estudos Judiciários, no âmbito da Conferência com a OIT - O futuro do trabalho e os direitos de personalidade, em especial o assédio laboral, no quadro das ações de formação contínua do CEJ.</p> <p>No âmbito da sua missão e assinalando os seus 39 anos de existência, marcados pelo progresso na área da igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, a CITE disponibilizou online um documento facilitador, que visa auxiliar entidades empregadoras na criação de um instrumento de gestão facilitador da política de tolerância zero ao assédio.</p>
<p>Projeto Better Together</p> <p>Foram produzidas as primeiras versões de referenciais de formação no âmbito do projeto Better Together, numa ótica de disponibilizar instrumentos a serem utilizados de forma alargada e adaptável a diferentes públicos e contextos de formação, tendo em conta os conteúdos de estudos produzidos no âmbito de projetos financiados pelo EEA Grants. Pretende-se que estes materiais facilitem o contacto com as temáticas da IG no trabalho e no emprego antes do início e ao longo dos percursos profissionais, sedimentando a adoção de atitudes e comportamentos não discriminatórios com base no sexo.</p>	<p>Os temas específicos abrangidos por estes referenciais consistiram em:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de género – sua promoção; • Assédio sexual e moral no local de trabalho; • Usos do tempo por homens e mulheres; • Papel/papeis do homem; • Estereótipos de género nas profissões.

<p>Estes materiais contaram com a colaboração do Fórum iGen e da Associação Portuguesa de Anunciantes – APAN.</p>	
<p>Participação em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional</p> <p>Participação no curso <i>Empowering Women in the 21st Century</i>, 21 de janeiro, ISCTE-IUL</p> <p>Participação no Seminário "O impacto nas empresas da nova legislação sobre o assédio", 31 de janeiro, Católica Porto Business School</p> <p>Participação nas 3.ªs Jornadas de Direito do Trabalho, 20 de fevereiro, Universidade Lusíada no Porto</p> <p>Participação no Seminário "A Representação Equilibrada entre Mulheres e Homens nas Empresas", 9 de março, ISCAL</p> <p>Participação na 13.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social, de 22 a 26 de maio, ISEC</p> <p>Participação no Encontro "Entre casas por uma vida nova", 30 de maio, Ajuda de Mãe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Palestra subordinada ao tema "A igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho" • Comunicação que abordou a Lei 73/2017 sobre prevenção do assédio • Presidência da mesa subordinada ao Tema II - O Livro Verde das Relações Laborais. O Campo de Análise; A Discriminação Laboral em Razão da Religião; Tempo de Trabalho: Isenção de Horário de Trabalho, Banco de Horas, Adaptabilidade de Horário • Comunicação que abordou a participação da mulher no mercado de trabalho, em geral, e em particular à sua participação em órgão de decisão a nível empresarial, nomeadamente em Conselhos de Administração • Coorganização, com a APEE, do seminário subordinado ao tema <i>Qualificação. Transformação e Sustentabilidade</i>, que decorreu no dia 28 de novembro, no Instituto Superior de Engenharia de Coimbra • Debate sobre questões relacionadas com o acolhimento de grávidas e mães
<p>Participação em iniciativas relacionadas com o Dia Internacional das Mulheres</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas celebrações do Dia Internacional das Mulheres – <i>Women Talks - "40 Anos CIG"</i>, que teve lugar na Reitoria da Universidade de Lisboa, 8 de março; • Participação na Cerimónia do Toque do Sino pela Igualdade de Género-Euronext, 8 de março.
<p>Desenvolvimento de projetos e participar em redes e parcerias que promovam a responsabilidade social, a igualdade de género no mercado de trabalho e a conciliação trabalho/família</p> <p>Promoção do iGen - Fórum Empresas para a Igualdade - O nosso compromisso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenação da <i>task force</i> - 13 reuniões; • Participação na organização das reuniões plenárias - 4 reuniões plenárias; • Participação nos grupos de trabalho - acompanhamento dos trabalhos desenvolvidos pelos 4 Grupos de Trabalho através de reuniões presenciais, contactos telefónicos e email, com particular incidência no GT 3 – Reuniões Plenárias e no GT 4 – Publicações; • Promoção e organização da cerimónia de assinatura dos acordos de adesão e de renovação de compromissos - organização da cerimónia de assinatura dos Acordos de Adesão ao Fórum, que teve lugar no dia 18 de dezembro, para um total de 68 organizações (59 renovaram o Compromisso e 9 assinaram pela primeira vez), no Auditório CGD-ISEG.
<p>Participação na Rede de Responsabilidade Social - RSO PT</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participação na 10.ª Convenção Anual da REDE RSO PT, sobre o tema <i>Qualificação. Transformação e Sustentabilidade</i>, que

	<p>decorreu no dia 28 de novembro, no Instituto Superior de Engenharia de Coimbra;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participação no Grupo Temático dos Direitos Humanos e Práticas Laborais da RSO PT - 4 reuniões de trabalho; • Participação na produção e divulgação da “Brochura sobre pessoas com deficiência – linhas orientadoras para as empresas”; • Comunicação no Workshop: “A Conduta Empresarial Responsável Enquanto Vantagem Competitiva”, promovido pelo Grupo de Trabalho de Direitos Humanos e Práticas Laborais da RSO PT, que teve lugar no dia 11 de dezembro, nas instalações da Direção-Geral de Atividades Económicas, com total de participantes: 49 (25 mulheres e 24 homens); • No âmbito da Coordenação e dinamização do grupo temático da Igualdade de Género da RSO PT: Promoção de 4 reuniões de trabalho e produção de um instrumento de diagnóstico a aplicar às organizações membros da Rede com vista a conhecer a realidade da dimensão da igualdade de género nestas organizações e elaboração de conteúdos para a construção de um guia prático para implementação da Norma do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; • A CITE divulgou iniciativas dos parceiros da REDE RSO PT no seu site institucional. 												
<p>Participação na Rede de Responsabilidade Social do MTSSS Rede PorTodos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participação na reunião ocorrida a 22 de junho. 												
<p>Participação na Comissão Executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A CITE participou na reunião alargada da Carta Portuguesa para a Diversidade, com objetivo de promover a discussão de um novo modelo de governação junto dos membros, que teve lugar no dia 14 de setembro de 2018 e na qual participaram 43 organizações. 												
<p>Coordenação da divulgação da CITE e suas atribuições nos e através dos media e redes sociais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção de ações de sensibilização através dos media para assinalar as seguintes datas: <table border="0" style="width: 100%; margin-left: 20px;"> <tr> <td style="width: 50%;">- 8-03 - Dia Internacional da Mulher</td> <td style="width: 50%;">- 20-09 – 39.º Aniversário da CITE</td> </tr> <tr> <td>- 19-03 - Dia do Pai</td> <td>- 11-10 - Dia Internacional das raparigas</td> </tr> <tr> <td>- 1-05 - Dia da trabalhadora e do trabalhador</td> <td>- 24-10 - Dia contra o Assédio Moral e Sexual no Trabalho</td> </tr> <tr> <td>- 7-05 - Dia da Mãe</td> <td>- 1-11 – Dia da Igualdade Salarial</td> </tr> <tr> <td>- 1-06 - Dia da criança</td> <td>- 10-12 - Dia dos Direitos Humanos</td> </tr> <tr> <td>- 26 -07 - Dia das Avós e dos Avós</td> <td></td> </tr> </table> • Foram publicados 10 conteúdos temáticos para <i>halfpage</i> para o facebook da CITE e os sites do CM e JN; 1 Publireportagem para a Revista Sábado; 1 Entrevista para TV Servia e 1 Publireportagem para o JN ao domingo. 	- 8-03 - Dia Internacional da Mulher	- 20-09 – 39.º Aniversário da CITE	- 19-03 - Dia do Pai	- 11-10 - Dia Internacional das raparigas	- 1-05 - Dia da trabalhadora e do trabalhador	- 24-10 - Dia contra o Assédio Moral e Sexual no Trabalho	- 7-05 - Dia da Mãe	- 1-11 – Dia da Igualdade Salarial	- 1-06 - Dia da criança	- 10-12 - Dia dos Direitos Humanos	- 26 -07 - Dia das Avós e dos Avós	
- 8-03 - Dia Internacional da Mulher	- 20-09 – 39.º Aniversário da CITE												
- 19-03 - Dia do Pai	- 11-10 - Dia Internacional das raparigas												
- 1-05 - Dia da trabalhadora e do trabalhador	- 24-10 - Dia contra o Assédio Moral e Sexual no Trabalho												
- 7-05 - Dia da Mãe	- 1-11 – Dia da Igualdade Salarial												
- 1-06 - Dia da criança	- 10-12 - Dia dos Direitos Humanos												
- 26 -07 - Dia das Avós e dos Avós													

Promover formação qualificada e especializada em matéria de igualdade de género

Formação em Igualdade de Género para públicos-alvo estratégicos, nomeadamente negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, organizações membro do iGen, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores e consultoras, juristas, jornalistas, docentes, ativos de empresas e de entidades diversas, técnicos e técnicas do sector público e privado e trabalhadores e trabalhadoras

Ações de Formação/Sensibilização	Data	Participantes					
		Homens		Mulheres		Total	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Ciclo de Laboratórios sobre Igualdade de Género (7)	jan-out	23	11,4	178	88,6	201	100,0
A igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho (ISCTE - Jovens australianas do Curso Empowering Women in the 21st Century)	21 jan	-	-	25	100,0	25	100,0
A igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado Trabalho (ISCAL)	9 mar	16	35,6	29	64,4	45	100,0
A Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (MTSSS)	27 mar	3	10,0	27	90,0	30	100,0
Comunicação e Linguagem (iGen)	8 mai	1	7,1	13	92,9	14	100,0
Comunicação e Linguagem (iGen)	22 mai	1	5,9	16	94,1	17	100,0
A igualdade e não discriminação no mercado de trabalho (Profitecla)	27 mai	46	61,3	29	36,7	75	100,0
Apoio à conceção de planos para a igualdade e a sua monitorização (iGen)	5 jun	1	7,1	13	92,9	14	100,0
Apoio à conceção de planos para a igualdade e a sua monitorização (iGen)	19 jun	1	6,3	15	93,8	16	100,0
Diversidade nas organizações (MTSSS)	25 jun	16	35,6	29	64,4	45	100,0
A igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho (Casa Pia)	3 set	10	20,8	38	79,2	48	100,0
Proteção na parentalidade (Casa Pia)	5 set	10	20,8	38	79,2	48	100,0
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Casa Pia)	10 set	10	20,8	38	79,2	48	100,0
A igualdade entre mulheres homens no mercado de trabalho e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (ACM)	11 set	1	5,0	19	95,0	20	100,0
Recrutamento & seleção; avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreiras (iGen)	11 set	-	-	7	100,0	7	100,0
A igualdade entre mulheres homens no mercado de trabalho e Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (ACM)	12 set	1	5,0	19	95,0	20	100,0
Remuneração e avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género (iGen)	26 set	-	-	16	100,0	16	100,0
Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção da parentalidade; assistência à família (iGen)	10 out	1	7,1	13	92,9	14	100,0
Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção da parentalidade; assistência à família (iGen)	17 out	1	11,1	8	88,9	9	100,0

Ação no âmbito da ENIND – objetivo trabalhar igualdade no trabalho e no emprego	12, 13, 16, 20, 21, 22 e 30 nov	35	24,1	110	75,9	145	100,0
Mercado de Trabalho, Qualificação, Transformação Digital e Sustentabilidade (ISEC – Coimbra)	28 nov	14	21,5	51	78,5	65	100,0
Workshop sobre a Conciliação nas organizações (DGAE)	29 nov	15	30,0	35	70,0	50	100,0
Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar: quais os benefícios para as empresas (DGAE)	11 dez	24	49,0	25	51,0	49	100,0
Igualdade e Não Discriminação no Mercado de Trabalho (Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens)	14 dez	-	-	20	100,0	20	100,0
Total		230	22,1	811	77,9	1041	100,0

9.1.3. Atividade internacional

Durante o ano de 2018, esta Área deu continuidade aos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com grupos e fóruns. Foi, ainda, responsável pela produção de contributos para múltiplos documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

Atividades	Descrição
Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito da Presidência da Áustria da União Europeia	<ul style="list-style-type: none"> Participação na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, Graz, 19 a 21 de novembro, tendo como objetivo a atribuição dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial, dinamizados pela DG GROW-Direção Geral do Mercado Interno, Indústria, do Empreendedorismo e das PME.
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	<ul style="list-style-type: none"> Relatório sobre o estado da legislação e prática quanto às matérias que integram as convenções não ratificadas e recomendações da OIT: Convenção n.º 177 e Recomendação n.º 184, sobre trabalho ao domicílio, 1996; Recomendação n.º 169, sobre política de emprego, 1984; Recomendação n.º 168, sobre readaptação profissional e o emprego dos deficientes, 1983; Recomendação n.º 198, sobre relações de trabalho, 2006; Recomendação n.º 204, sobre transição da economia informal para a economia formal, 2015.
Contributos para documentos produzidos no âmbito de organismos da UE e outras organizações internacionais	<ul style="list-style-type: none"> Apresentação de contributos para: <ul style="list-style-type: none"> projetos de convenção e recomendação sobre violência e assédio no trabalho, da OIT; Relatório inicial para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, da OIT, designadamente ao capítulo 2 – <i>Work and Society</i> e capítulo 3 – <i>Decent jobs for all: Full employment and raising standards of living</i>, no que se refere às questões relativas à igualdade entre mulheres e homens e à perspetiva de género; no âmbito do 1º relatório sobre a implementação em Portugal da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), 22 de

fevereiro, Estrasburgo, e no âmbito do mecanismo GREVIO - Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, que procede à monitorização e avaliação das medidas tomadas pelos Países para implementar a Convenção, a CITE elaborou fichas temáticas relativas a dados sobre assédio no mercado de trabalho e à sensibilização e formação sobre discriminação no mercado de trabalho para públicos estratégicos;

- reunião setorial com os organismos do MTSSS, a 22 de março, no âmbito da visita de avaliação a Portugal para elaboração do 1º relatório deste mecanismo sobre a aplicação da Convenção de Istambul em Portugal;
- resposta de Portugal à Reclamação conjunta n.º 136-2016, que a ONG internacional Grupo Europeu Mulheres Diplomadas das Universidades apresentou contra alguns Estados-Membros do Conselho da Europa, por violação dos artigos 1, 4, 4 § 3 e 20 da Carta Social Europeia, ao abrigo do Protocolo Adicional à Carta Social Europeia Prevendo um Sistema de Reclamações Coletivas;
- resposta às conclusões de não conformidade adotadas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais nas Conclusões 2011, bem como às questões e pedidos de informação do CEDS sobre as alterações (legislativas ou outras) posteriores ao último relatório (01/01/2010 a 31/12/2017);
- discussão da proposta de Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho;
- discussão da proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis na União Europeia;
- proposta de Diretiva do Parlamento e do Conselho relativa à proteção das pessoas que denunciam infrações ao direito da União, cujo objetivo é criar mecanismos de proteção dos denunciantes, protegendo as pessoas que comuniquem (à organização em causa ou a uma autoridade externa) ou divulguem (ao público) informações sobre irregularidades obtidas em contexto profissional, contribuindo, assim, para prevenir danos e detetar ameaças ou situações lesivas do interesse público, que, de outra forma, poderiam permanecer ocultas;
- proposta de Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria;
- 3º Exame Periódico Universal (UPR) (a decorrer em 2019) – Mecanismo de Revisão Periódica Universal de Portugal, do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, e do relatório final sobre a aplicação das recomendações aceites por Portugal, no âmbito do 2º UPR (abril de 2014);
- 5.º relatório nacional de implementação do Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP) (setembro 2011 a agosto 2018), no que se refere às conclusões e recomendações do Comité de Direitos Humanos das Nações Unidas ao 4º relatório nacional;
- matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens que a CITE considerou pertinentes a serem abordadas no Encontro de Alto Nível Portugal-França;
- aos questionários da OCDE relativos a diversidade no trabalho, com vista a mapear os mecanismos especializados no combate à discriminação no mercado de trabalho, bem como medidas para aumentar a sensibilização sobre questões de discriminação, e por outro lado, identificar como os governos promovem a diversidade no setor privado e na administração pública por meio de legislação contra a

	<p>discriminação, medidas de ação positiva e gestão da diversidade;</p> <ul style="list-style-type: none"> - matérias sobre igualdade entre mulheres e homens para reuniões EPSCO, designadamente para a discussão temática <i>"Implementing the European Pillar of Social Rights: promoting equal labour market participation for women and men"</i>, da reunião de 15 março 2018; - redação do documento do Conselho da União Europeia Draft Council Conclusions <i>"Gender Equality, Youth and Digitalisation"</i>; - declaração ministerial no âmbito da Conferência de Ministros do Emprego e do Trabalho da União para o Mediterrâneo (UpM) a realizar em 2 e 3 de abril de 2019; - Resolução 72/145 das Nações Unidas, Follow-up to the twentieth anniversary of the International Year of the Family and Beyond, nomeadamente em termos de boas práticas na promoção da conciliação trabalho-família conducente ao bem-estar das crianças, à igualdade de igualdade de género e empoderamento das mulheres e raparigas.
<p>Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contributos para as duas <i>Opinions</i> elaboradas pelo Comité em 2018: a) <i>Opinion on Future gender equality policy after 2019: old and new challenges and priorities</i> e b) <i>Opinion on New challenges for gender equality in the changing world of work</i>; • Informação sobre Portugal para o documento <i>"Report on Equality between women and men in the EU"</i>, relativo ao ano de 2018.
<p>EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participação na reunião anual da assembleia geral da EQUINET, Bruxelas, 7 de novembro; • Integração no grupo de trabalho <i>Gender Equality</i>, que em 2018 se centrou na discussão de 3 temas: Conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e pessoal (enfoque na proteção contra a discriminação na parentalidade e de cuidadores); os direitos das pessoas trans; o discurso sexista como forma específica de discurso de ódio; e finalização do projeto sobre violência de género e violência contra as mulheres, iniciado em 2017; • Participação nas reuniões do grupo de trabalho <i>Gender Equality</i>, que decorreram em Sofia, no dia 12 de abril, e em Berlim, a 27 de setembro; • Integração no grupo de trabalho <i>Communication Strategies and Practices</i>, que em 2018 se centrou em três áreas de trabalho: desafios de comunicação em temas específicos; o combate o discurso de ódio através de narrativas positivas; recomendações para a definição de uma agenda sobre igualdade e não discriminação durante os períodos de campanha eleitoral; • Participação nas reuniões do grupo de trabalho <i>Communication Strategies and Practices</i>, que decorreram em Vilnius, no dia 6 de março, e em Budapeste, a 19 de setembro; • Integração no grupo de trabalho <i>Equality Law</i>, que em 2018 se centrou em discriminação com base na idade (com foco especial na idade de reforma) e monitorização de casos apresentados ao Tribunal Europeu dos Direitos Humanos como relevantes para a igualdade e não discriminação e para o trabalho dos mecanismos de igualdade; • Participação nas reuniões do grupo de trabalho <i>Equality Law</i>, que decorreram em Bruxelas, no dia 8 de maio, e em Malta, a 11 de outubro; • Integração no grupo de trabalho <i>Policy Formation</i>, que em 2018 se centrou em três áreas de trabalho: como abordar e combater o discurso de ódio; a relevância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – Agenda 2030 para o trabalho dos mecanismos para a igualdade e de que forma estes contribuem para a concretização dos ODS; as eleições europeias – que tipo de intervenção poderia a EQUINET e os seus membros ter neste processo; • Participação nas reuniões do grupo de trabalho <i>Policy Formation</i>, que decorreram em Bruxelas, a 20 de abril e a 29 de novembro;

	<ul style="list-style-type: none"> • Participação no seminário organizado pela EQUINET em parceria com a Comissão Europeia e o CESE - Comité Económico e Social Europeu: <i>Tackling discrimination and ensuring dismissal protection for carers in Europe: strengthening links between equality bodies and labour inspectorates</i>, realizado em Bruxelas, a 17 e 18 de outubro; • Participação no seminário <i>Not on our watch – raising equality bodies’ capacities to fight hate speech</i>, realizado em Roma, de 19 a 21 de novembro de 2018; • A CITE apresentou contributos no âmbito dos seguintes inquéritos: <ul style="list-style-type: none"> - relativo à recolha e tratamento de dados respeitantes às queixas sobre discriminação, que visa fornecer uma visão geral sobre como os mecanismos para a igualdade recolhem e usam os dados relativos às queixas que recebem, bem como fazer recomendações para enfrentar os desafios que se colocam à recolha, tratamento e uso de dados relativos a queixas de discriminação e partilhar boas práticas nesta matéria; - relativo a boas práticas dos mecanismos para a igualdade em matéria de assédio com base no sexo, o assédio sexual e a violência contra as mulheres, cujo objetivo era mapear as atividades dos mecanismos para combater o assédio, moral e sexual, bem como atividades de sensibilização, prevenção e combater à violência contra as mulheres; - relativo a como os organismos para a igualdade trabalham no sentido de prevenirem o discurso do ódio e que abordagens utilizam. • Participação em ação de formação promovida pela EQUINET: <ul style="list-style-type: none"> - <i>“Strategic Narratives in a Media Society”</i>, Budapeste, 18 de setembro.
WEGATE / WES - rede europeia de mulheres empresárias (DG GROW)	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas reuniões do Advisory Board WES Wegate e na Assembleia Geral SME, em Bruxelas, em 26 e 27 de junho, com objetivo de promover as boas práticas de igualdade e não discriminação no mercado de trabalho.
Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)	<ul style="list-style-type: none"> • Preparação de contributos para o <i>Fundamental Rights Report</i> de 2019; • Resposta ao questionário <i>“Stakeholder Consultation on Director’s Note on the Development of The Work Programme 2020”</i>, no âmbito do Quadro Plurianual 2018-2022 (<i>Multiannual Framework – MAF 2018-2022</i>).
EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU)	<ul style="list-style-type: none"> • Participação na reunião de <i>Stakeholders</i> da OIT, que teve lugar no dia 23 de agosto, em Berlim. Esta reunião teve por objetivo dar a conhecer a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial (liderada pela OIT, UN Women e OCDE), cujo objetivo é reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, e promover a igualdade salarial – salário igual para trabalho igual ou de valor igual - em todos os países e setores de atividade.
Participação nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP	<ul style="list-style-type: none"> • Participação na reunião deste grupo de trabalho, janeiro, MTSSS.

9.2. ACT

Informação nas redes sociais

Em 2018, as principais atividades neste âmbito passaram pela gestão da página do *Facebook* da ACT – onde foram disponibilizados 1 238 novos conteúdos e dada resposta a 2 512 questões. Acresce ainda que, os conteúdos publicados pela ACT foram visualizados mais de 16 milhões de vezes.

No Canal da ACT no *Youtube* foram publicados 10 novos vídeos com 34 561 visualizações.

Na conta da ACT no *Twitter* foram feitas 2 259 publicações, visualizadas 381 200. No *Instagram* foram feitas 241 publicações com 3 781 gostos.

Simulador de compensações *online*

Em 2014, foi desenvolvido pela ACT e disponibilizado no sítio na internet um simulador de compensações das quantias devidas no momento da cessação do contrato de trabalho que teve 3 270 191 consultas em 2018.

Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)

A ACT disponibiliza também uma base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) atualizada com o objetivo de facilitar o acesso e conhecimento das mesmas. Em 2018 registaram-se 270 050 consultas a esta base de dados.

Serviço informativo e ações de sensibilização

Tabela 60 - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2018)

Anos	Serviço Informativo			Ações sensibilização		Total
	Presencial	Telefónico	Outro	N.º	Pessoas	
2012	222 506	36 399	157 089	-	-	415 994
2013	218 445	45 866	2 904	1 417	109 868	377 083
2014	226 610	131 819	12 875	1 609	57 729	429 033
2015	164 914	211 758	10 303	2 392	92 217	479 192
2016	208 112	174 769	11 082	1 880	173 866	567 829
2017	186 057	188 369	14 570	2 858	122 521	511 517
2018	180 622	188 298	11 635	1 449	83 318	463 873

Fonte: ACT

9.3. IEFP

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.), é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2018, teve nos seus quadros 3 464 pessoas a desempenhar funções, dos quais 1 002 eram homens (28,9%) e 2 462 eram mulheres (71,1%).

Tabela 61 - N.º de efetivos ao serviço do IEFP, por sexo, 2017-2018

	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (Milhões €)
2017	976	2 266	3 242	852,9
2018	1 002	2 462	3 464	852,6

Fonte: IEFP, I.P.

9.4. CIG

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado¹⁰⁰, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros¹⁰¹, que atua sob a tutela pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade¹⁰²

¹⁰⁰ Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

¹⁰¹ Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de dezembro.

¹⁰² Despacho n.º 660/2016, publicado no DR n.º 10, 2.ª Série, de 15 de janeiro.

e tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, bem como de prevenção e combate à violência doméstica e de género, à mutilação genital feminina e ao tráfico de seres humanos.

Tabela 62 - Tabela evolutiva do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG de 2010-2018

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (€) ¹⁰³
2010	11	53	64	6 737 997
2011	12	53	65	5 884 541
2012	12	55	67	4 961 783
2013	10	52	62	5 343 904
2014	9	52	61	4 738 703
2015	7	42	49	4 499 365
2016	9	43	52	4 174 461
2017	10	43	53	4 004 773
2018	10	46	56	3 895 884

Fonte: CIG

Planos para a igualdade

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, determina que o relatório da informação da Lei n.º 10/2001 deve incluir informação sobre os planos para a igualdade. Sendo a CIG, conforme determina o n.º 1 do artigo 8.º, a entidade competente para acompanhar a aplicação da referida lei, opta-se por se dar nota, desde já, dos planos para a igualdade remetidos a esta Comissão pelas empresas cotadas em bolsa, entidades do setor empresarial do Estado e entidades do setor empresarial local, à data de 31-12-2018.

Tabela 63 - Planos de Igualdade (PI) recebidos à data de 31-12-2018

Planos de Igualdade (PI)	Empresas Cotadas em Bolsa	Entidades do setor empresarial do Estado	Entidades do setor empresarial local	Total	
				Total de planos	%
Total de Empresas	43	160	148	351	100
Com PI	1	44	17	62	18
Sem PI ou sem dados	42	116	131	289	82

Fonte: CIG

¹⁰³ Os valores do Orçamento da CIG no período em referência correspondem às dotações corrigidas.

9.5. Linhas de financiamento

9.5.1. Fundo Social Europeu

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

O Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) visa, em concertação com a Estratégia Europa 2020, e a par da execução das políticas públicas, contribuir para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e para a coesão económica, social e territorial, através da promoção de uma economia baseada em elevadas taxas de emprego, na melhoria das qualificações e na luta contra a pobreza e a exclusão social.

A dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação dos fundos estruturais no período de programação 2014-2020, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) ao nível do compromisso com a integração da perspetiva de *mainstreaming* nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão reflete-se, nomeadamente nos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como o acesso a novas oportunidades de emprego e a apoios à iniciativa empresarial, e redução da segregação vertical e horizontal com base no sexo.

O PO ISE integra preocupações da igualdade de género apoiando um conjunto de ações específicas no contexto dos Eixo 1 – Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego e 3 – Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego, assegurando, complementarmente, a natureza transversal desta matéria nas restantes PI abrangidas.

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2018, destaca-se a participação nas medidas de estágios profissionais inserida no Eixo 2 e nas ações de qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade inseridas no Eixo 3. Em termos globais, estas iniciativas envolveram 2.676 participantes, com uma taxa de feminização de 52%.

Tabela 64 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2018

Eixo	2018			
	M + F	M	F	Taxa de feminização (%)
1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego	0	0	0	0%
2 - Iniciativa Emprego Jovem	342	131	211	62%
3 - Promover a Inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação	2 334	1 156	1 178	51%
TOTAL	2 676	1 287	1 389	52%

Fonte: SI FSE

As ações específicas encontram-se agrupadas em 6 tipologias de operações:

- “Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade”;
- “Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres”;
- “Formação de públicos estratégicos”;
- “Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos”;
- “Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica”;
- “Ações de sensibilização e campanhas”.

A gestão dos apoios das 5 primeiras tipologias foi delegada à CIG, enquanto Organismo Intermédio (OI), que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica, à violência de género e ao tráfico de seres humanos.

Até final do ano de 2018, a AG lançou, em articulação com o OI, 12 concursos em 4 dessas tipologias, tendo sido aprovadas 203 candidaturas, com um custo total de € 13,4 M/DPT e com uma execução apurada no valor de € 5,2 M/DPT.

Tabela 65 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2018 em ações específicas na área da igualdade de género, segundo o sexo

Áreas de intervenção FSE	2018			
	M + F	M	F	Taxa de feminização (%)
Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade	0	0	0	0%
Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres	0	0	0	0%
Formação de públicos estratégicos	3.195	596	2.599	81%
Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica	0	0	0	0%
Ações de sensibilização e campanhas	0	0	0	0%
TOTAL	0	0	0	81%

Fonte: SI FSE

9.5.2. EEA Grants

No âmbito dos EEA Grants 2014-2021, a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega, na qualidade de Doadores, financiam em 15 Estados Membros da União Europeia, iniciativas e projetos que pretendem reduzir as disparidades sociais e económicas, reforçando as relações bilaterais com os estados beneficiários.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa *Conciliação e Igualdade de Género*, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017, com uma alocação total de 7 058 824 de euros (€ 6 000 000 EEA Grants + €1 058 824 CIG).

Através deste Programa serão financiados projetos inovadores e estruturantes para o país nas áreas da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, violência contra as mulheres e violência doméstica e boa governança, alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - "Portugal + Igual".

A implementação do Programa será feita através de quatro projetos Pré-Definidos (*PDP*), cinco concursos (*Open Calls*), dois 2 concursos para apoio a projetos de menor dimensão (*Small Grant Scheme*) e ainda através de financiamento a atividades bilaterais nas áreas já referidas.

Atividades de 2018

- Aprovação da *Concept Note*;
- Lançamento do Programa;
- Reuniões técnicas com Parceiro do Programa (*Norwegian Equality and Non-Discrimination Ombud*), *Financial Mechanism Office* (FMO), Unidade Nacional de Gestão, Embaixada da Noruega e com os Promotores dos Projetos Pré-definidos:
 - *"Equality Platform and Standard"* – CITE
 - *"Ge-HEI: Gender Equality in Higher Educations Institutions"* – DGES
 - *"National Statistics System on Gender Equality"* – INE
 - *"Gender Equality Opportunities in Senior Management"* – CIP

Cada um dos Projetos Pré-definidos tem como parceiros, Entidades dos Países Doadores.

- Definição dos concursos a abrir (*Open Calls* e *Small Grant Schemes*)
- No domínio das relações bilaterais foram realizadas as seguintes atividades:
 - *"Bilateral on Harassment in the Work Place"*, reuniões bilaterais em Oslo (20 junho 2018) e em Lisboa (26 setembro 2018).
 - *"Protection of Victims of DGBV - A Common Voice towards a World without Gender-based Violence - Intervention Mechanisms and Good Practice Models on GBV1"*. Participação em Seminário, em Bucareste (14 e 15 de novembro 2018).

9.5.3. Apoio Técnico e Financeiro às ONGM (dita Pequena subvenção)

No âmbito do apoio técnico e financeiro do Estado às Associações Não-Governamentais de Mulheres (ONGM), previsto no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, foram aprovados, em 2018, 17 projetos, correspondendo a um valor de financiamento nacional total de 120 000 €.