



✓ - Anexo e anexos ao LOM

**MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL**  
*Gabinete do Secretário de Estado do Emprego e da Formação Profissional*

Presidente da A.R. à DAE/PI  
a 11<sup>a</sup> Comissão.

01055 10-07-20

Exmo. Senhor 10.07.21  
Presidente da Assembleia da República *[Signature]*

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

Nos termos do disposto na Lei nº 10/2001, de 21 de Maio, que institui um relatório anual sobre igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, e ao abrigo do Despacho de delegação de competências da Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social nº 262/2010, de 23 de Dezembro de 2009, tenho a honra de remeter a V. Exa., para apreciação pelo plenário, o relatório sobre o progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Com os melhores cumprimentos,

O Secretário de Estado do Emprego e Formação profissional

*[Signature]*  
Valter Victorino Lemos

Asssembleia da República Gabinete do Presidente
N.º de Entrada <b>366503</b>
Classificação
06/02/04
Data 10/07/20

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Divisão de Apoio às Comissões CTSS
N.º de Entrada <b>366503</b>
Entrada nº <b>424</b> Data <b>22.07.2010</b>

JLM

***RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA  
IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS  
NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
NO ANO DE 2009***

**AO ABRIGO DA  
LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO**

**Julho de 2010**

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

<b>INDICE GERAL</b>	<b>Páginas</b>
1. Introdução	8
2. Cronologia Jurídica (1974 - 2008)	9
3. Situação das Mulheres e dos Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional	22
3.1. Actividades	22
3.2. Emprego	22
3.3. Desemprego	30
3.4. Salário, Remunerações e Ganhos	36
3.5. Trabalho não pago	38
3.6. Medidas Activas de Política de Emprego	39
4. A Actividade da CITE	46
5. Recursos Humanos e Materiais envolvidos no cumprimento da legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.	52
5.1. CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	52
5.2. ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho	54
5.3. IEFP - Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.	56
5.4. Programa de Iniciativa Comunitária (EQUAL)	57
5.4.1. Enquadramento	57
5.4.2. Projectos, Parcerias, Pessoas e Produtos	59
5.4.3. Ilustração de boas práticas na área da Igualdade decorrentes dos Projectos desenvolvidos	64
6. Acção inspectiva sobre o cumprimento no trabalho, no emprego e na formação profissional da legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens	65

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

---

6.1. Critérios observados na escolha das acções de fiscalização e da inspecção	66
7. Análise das queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.	67
7.1. ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho	67
7.2. CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	68
8. Conciliação entre a actividade profissional, a vida pessoal e familiar	70
8.1. Modelo <i>ad hoc</i> sobre a “conciliação entre trabalho e família” do inquérito ao emprego INE	71
8.1.1. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho devido a razões familiares	75
8.2. Licenças Parentais	78
8.3. Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais - PARES	80
8.3.1. Respostas Sociais de apoio à infância	80
8.3.2. Respostas Sociais para pessoas idosas - Equipamentos e Serviços	81
8.3.3. Equipamentos Sociais para apoio a pessoas com deficiência	82
8.4. Programa de Apoio ao Investimento a Respostas Integradas de Apoio Social - Programa Operacional do Potencial Humano - POPH	83
8.5. Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados para Pessoas com Deficiência	84
8.6. Rede de equipamentos pré-escolar e actividades extra-curriculares.	85
9. Dados Estatísticos	87

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

<b>INDICE GRÁFICOS</b>	<b>Páginas</b>
Gráfico 1 - Taxa de actividade em Portugal, por sexo, 1998-2009	22
Gráfico 2 - População empregada em Portugal, por sexo, 1998-2009	22
Gráfico 3 - Taxa de emprego em Portugal, por sexo, 1998-2009	23
Gráfico 4 - Taxa de emprego, por sexo, 2008-2009, na UE27 e em Portugal	24
Gráfico 5 - Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2008-2009	24
Gráfico 6 - Taxa de emprego por regiões e sexo, 2008-2009	25
Gráfico 7 - População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2008-2009	25
Gráfico 8 - Trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%)	26
Gráfico 9 - Crescimento do emprego feminino nos grandes grupos profissionais, 2008/09	27
Gráfico 10 - Estrutura do emprego feminino por sector de actividade, 2008 e 2009 (%)	28
Gráfico 11 - Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos de trabalho não permanentes, por sexo, 1998-2008 (em % do total TCO)	29
Gráfico 12 - População empregada por tipo de duração do trabalho (em %)	30
Gráfico 13 - Taxa de desemprego, por sexo, 1998-2009	31
Gráfico 14 - Taxa de desemprego regionais por sexo, 2008-2009	31
Gráfico 15 - Taxa de desemprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2008-2009	32
Gráfico 16 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, 2008-2009	32
Gráfico 17 - Estrutura do desemprego registado por grupo etário, segundo o sexo	33
Gráfico 18 - Estrutura do desemprego registado segundo a duração, por sexo	34
Gráfico 19 - Estrutura do desemprego registado por profissão, segundo o sexo - 2009	35
Gráfico 20 - Remuneração e ganho, por sexo, 2006-2008	36

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

---

<b>Gráfico 21 - Gender Pay Gap, 2008</b>	<b>38</b>
<b>Gráfico 22 - Pessoas abrangidas em programas e medidas de emprego e de formação profissional por área de intervenção, no Continente, por sexo</b>	<b>40</b>
<b>Gráfico 23 - Pedidos de pareceres prévios recebidos, analisados e emitidos entre 2005 e 2009</b>	<b>47</b>
<b>Gráfico 24 - Distribuição do pessoal da inspecção do trabalho por sexo nos anos de 2005/2009</b>	<b>55</b>

**INDICE TABELAS**

**Páginas**

<b>Tabela 1 - Estrutura e evolução do desemprego registado por sexo</b>	<b>33</b>
<b>Tabela 2 - Remuneração média mensal por sexo e região, NUTT II</b>	<b>37</b>
<b>Tabela 3 - Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)</b>	<b>39</b>
<b>Tabela 4 - Pessoas abrangidas nos anos de 2008 e 2009 segundo o sexo, por área de intervenção FSE</b>	<b>43</b>
<b>Tabela 5 - Principais indicadores de actividade dos Centros Novas Oportunidades</b>	<b>44</b>
<b>Tabela 6 - Candidatos/as inscritos/as nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</b>	<b>44</b>
<b>Tabela 7 - Candidatos/as encaminhados/as para ofertas formativas desde 2007, por sexo</b>	<b>45</b>
<b>Tabela 8 - Candidatos/as certificados/as nos CNO desde 2007, por sexo</b>	<b>45</b>
<b>Tabela 9 - Recursos humanos da CITE, em 2006, 2007, 2008 e 2009 por sexo</b>	<b>53</b>
<b>Tabela 10 - Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial</b>	<b>54</b>
<b>Tabela 11 - Distribuição do pessoal de inspecção do trabalho nos anos de 2005 a 2009</b>	<b>55</b>
<b>Tabela 12 - Número de projectos na Prioridade Igualdade de Oportunidades M/H na 2ª fase - Acção 3 (2009)</b>	<b>59</b>

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

---

<b>Tabela 13</b> - Número total de projectos na Prioridade Igualdade de Oportunidades M/H (Total do Programa, 2001-2009)	<b>59</b>
<b>Tabela 14</b> - Número e média de parceiros nas Parcerias de Disseminação na Prioridade “Igualdade de Oportunidades”, na 2ª fase - Acção 3 (2009)	<b>60</b>
<b>Tabela 15</b> - Número e média de parceiros nas Parcerias de Desenvolvimento, nas Acções 1, 2 e 3, na Prioridade “Igualdade de Oportunidades” (Total do Programa)	<b>60</b>
<b>Tabela 16</b> - Número de pessoas envolvidas nas equipas dos projectos, Acções 2 e 3, na Prioridade Igualdade de Oportunidades (Total do Programa)	<b>61</b>
<b>Tabela 17</b> - Número de pessoas destinatárias dos projectos, Acções 2 e 3, na Prioridade Igualdade de Oportunidades (Total do Programa)	<b>61</b>
<b>Tabela 18</b> - Número de produtos disseminados na Acção 3, na Prioridade Igualdade de Oportunidades (Total do Programa)	<b>62</b>
<b>Tabela 19</b> - Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades - Financiamento	<b>63</b>
<b>Tabela 20</b> - Queixas apresentadas em 2009 à CITE	<b>68</b>
<b>Tabela 21</b> - Queixas apresentadas à CITE, por assunto 2006-2009	<b>69</b>
<b>Tabela 22</b> - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade, segundo o sexo, por principal tipo de serviço de acolhimento utilizado para os/as filhos/as / filhos/as do cônjuge, com menos de 15 anos de idade	<b>72</b>
<b>Tabela 23</b> - Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade segundo a condição perante o trabalho e sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a outras pessoas dependentes (doentes, deficientes, idosas)	<b>74</b>
<b>Tabela 24</b> - Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade que não trabalham ou não trabalham mais horas devido à falta de serviços de acolhimento para crianças, segundo o sexo	<b>75</b>
<b>Tabela 25</b> - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares	<b>75</b>
<b>Tabela 26</b> - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos (sem utilizar dias de férias ou licença prevista por Lei) devido a razões familiares	<b>76</b>
<b>Tabela 27</b> - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por ausência do trabalho nos últimos 12 meses devido a emergências familiares (sem	<b>77</b>

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

---

utilizar férias)

<b>Tabela 28 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por recurso a licença parental, nos últimos 12 meses, para cuidar de filhos/as</b>	<b>78</b>
<b>Tabela 29 - Financiamento do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais</b>	<b>79</b>
<b>Tabela 30 - Financiamento do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais</b>	<b>80</b>
<b>Tabela 31 - PARES - Infância</b>	<b>81</b>
<b>Tabela 32 - PARES - Idosos</b>	<b>81</b>
<b>Tabela 33 - PARES - Equipamentos</b>	<b>82</b>
<b>Tabela 34 - PARES - Deficiência</b>	<b>83</b>
<b>Tabela 35 - PARES - Respostas Sociais</b>	<b>84</b>
<b>Tabela 36 - Taxa bruta de escolarização da rede Equipamentos Pré-Escolar, ano lectivo 2006/2007 e metas previstas para 2008</b>	<b>85</b>
<b>Tabela 37 - Escola a Tempo Inteiro - N.º de Escolas e N.º de Alunos/as, por Tipo de Actividades - Ano Lectivo 2007/2008</b>	<b>86</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Em conformidade ao disposto na lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, o Governo deve enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa<sup>1</sup>, um relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, para apreciação pelo plenário, em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo.

Sendo a igualdade entre mulheres e homens um direito fundamental, cuja garantia, muito embora se registem evoluções nos últimos anos em geral e no âmbito do mercado de trabalho em particular, continua a exigir monitorização, este relatório anual contém os indicadores ao nível nacional que incluem os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente:

- a) Os recursos humanos e materiais directamente envolvidos na observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de acções de inspecção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- c) Os critérios observados na escolha das acções de inspecção referidas na alínea anterior;
- d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por sector de actividade, assim como as áreas sobre que incidem.

O presente relatório, refere-se ao ano de 2009, tendo como finalidade actualizar a informação e possibilitar que os dados reportados permitam, de forma objectiva e tendo como referência um período temporal recente, uma avaliação do progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

---

<sup>1</sup> Em 2010, a última reunião plenária da actual sessão legislativa realiza-se no dia 22 de Julho.

## 2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2009)

**1973**

**27 de Setembro** - Decreto-Lei nº482/73, cria a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher,

**1974**

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

**6 de Julho** - Decreto-Lei n.º 308/74, que, com a nova redacção do seu artigo 25.º, eliminando a referência a candidatos de sexo masculino, permite a admissão de mulheres no serviço diplomático.

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

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

**27 de Setembro** - Decreto-Lei n.º 492/74, que revoga o § 4.º do artigo 488.º do Código Administrativo, o qual, no que respeita aos funcionários administrativos, determina que a certos lugares, que enumera, só podem concorrer candidatos do sexo masculino, permitindo assim a admissão de mulheres.

**1975**

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

**1976**

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

(Alterou o artigo 118.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho e que previa o direito de

*as mulheres trabalhadoras faltarem até 60 dias consecutivos, na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade, e decorrido aquele período sem que estivessem em condições de retomar o trabalho, poderia existir uma prorrogação)*

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

- *A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais [alínea c) do artigo 52.º];*
- *A retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna [alínea a) do artigo 53.º];*
- *A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal [alínea b) do artigo 53.º];*
- *A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas [alínea c) do artigo 54.º];*
- *O desenvolvimento de uma rede nacional de assistência materno-infantil e a realização de uma política de terceira idade [alínea b) do artigo 67.º];*
- *O reconhecimento da maternidade como valor social eminente, protegendo a mãe nas exigências específicas da sua insubstituível acção quanto à educação dos filhos e garantindo a sua realização profissional e a sua participação na vida cívica do país (n.º 1 do artigo 68.º);*
- *O direito das mulheres trabalhadoras a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias (n.º 2 do artigo 68.º).*

**1977**

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

**1978**

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

**1979**

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

**1980**

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

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

**1981**

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

**1982**

*27 de Setembro - Decreto-Lei nº407/82, que estabelece o direito a um subsídio de gravidez para trabalhadoras de actividades artísticas;*

*30 de Setembro - Lei Constitucional n.º 1/82 (Primeira Revisão da Constituição), que introduz, nomeadamente, o conceito de paternidade, considerando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo os pais e as mães direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua*

*insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (art. 68.º).*

#### **1984**

**5 de Abril** - Lei n.º 4/84 sobre protecção da maternidade e da paternidade.

*A Lei n.º 4/84 consagrou a possibilidade de gozo pelo pai da licença de maternidade em substituição da mãe em caso de incapacidade física ou psíquica desta.*

*(Esta lei foi objecto de várias alterações e, posteriormente, revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, que, por sua vez, foi revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).*

**14 de Agosto** - Lei n.º 28/84, que aprova as bases da segurança social.

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

**11 de Outubro** - Decreto do Governo n.º 66/84, que aprova para ratificação a Convenção n.º 156 relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão (1981).

#### **1985**

**3 de Maio** - Decreto-Lei n.º 135/85, que regulamenta, no âmbito da Administração Pública, a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que estabeleceu o regime jurídico da protecção da maternidade e paternidade; Decreto-Lei n.º 136/85, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (Protecção da maternidade e da paternidade).

**6 de Junho** - Lei n.º 14/85 sobre o acompanhamento da mulher grávida durante o trabalho de parto.

#### **1987**

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

#### **1988**

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

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

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

#### **1989**

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

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

#### **1990**

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

#### **1991**

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

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

**1992**

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

**1994**

*17 de Maio - Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, que estabelece acções e medidas prioritárias de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres.*

**1995**

*9 de Junho - Lei n.º 17/95, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade). Prevê uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais obrigatoriamente gozados após o parto, e uma especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, traduzida na obrigatoriedade de solicitação de emissão de parecer prévio ao despedimento destas trabalhadoras à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).*

**1996**

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

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

*16 de Outubro - Decreto-Lei n.º 194/96, que revoga o Decreto-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, e regulamenta o regime de protecção da maternidade e da paternidade, na parte aplicável aos trabalhadores da Administração Pública.*

**1997**

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

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

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

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

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

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

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

## 1998

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

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

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

**9 de Novembro** - Decreto-Lei n.º 347/98, que procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos, adoptados ou filhos de cônjuge do beneficiário que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos e alarga o prazo para o requerimento das prestações de protecção social à maternidade (Alterou o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril).

## 1999

**11 de Agosto** - Lei n.º 118/99, que desenvolve e concretiza o regime geral das contra-ordenações laborais, designadamente sobre a protecção da maternidade e da paternidade e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego. (revogado)

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

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

## 2000

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

**4 de Maio** - Decreto-Lei n.º 70/2000, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e paternidade.

**9 de Maio** - Decreto-Lei n.º 77/2000, que altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.ºs 333/95, de 23 de Dezembro, e 347/98, de 9 de Novembro (define o quadro da protecção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da protecção da maternidade e da paternidade).

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

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

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

## 2001

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

**4 de Julho** - Decreto do Presidente da República n.º 34-B/2001, que nomeia uma Secretária de Estado para a Igualdade.

**6 de Agosto** - Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/2001, que aprova o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI).

**20 de Agosto** - Lei n.º 90/2001, que define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.

## 2002

**8 de Março** - Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, que aprova, para ratificação, o Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adoptado em Nova Iorque em 6 de Outubro de 1999.

**20 de Dezembro** - Lei n.º 32/2002, que aprova as bases da segurança social.

## 2003

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

**27 de Agosto** - Lei n.º 99/2003, que aprova o Código do Trabalho.

Procede à transposição, parcial ou total, de directivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

(Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro)

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

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

## 2004

**24 de Julho** - Lei Constitucional n.º 1/2004 (Sexta revisão constitucional), que determina que incumbe ao Estado, para protecção da família, promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea h) do artigo 67.º].

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

(Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro)

## 2005

**13 de Abril** - Decreto-Lei n.º 77/2005, que estabelece o regime jurídico de protecção social na maternidade, paternidade e adopção no âmbito do subsistema previdencial de

*segurança social face ao regime preconizado na legislação de trabalho vigente (Alterou o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril).*

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

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

## **2006**

*28 de Abril - Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, que aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adoptada em Genebra em 24 de Junho de 1994.*

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

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

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

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

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

## **2007**

*16 de Janeiro - Lei n.º 4/2007, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social.*

*3 de Maio - Decreto-Lei n.º 164/2007, que aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que passa a integrar as atribuições da Comissão*

*para a Igualdade no Trabalho e Emprego relativas à promoção da igualdade e revoga as alíneas a), b) e c) - competências da CITE - do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.*

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

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

## **2008**

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

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

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

**25 de Junho** - Decreto-Lei n.º 105/2008, que institui medidas sociais de reforço da protecção social na maternidade, paternidade e adopção integradas no âmbito do subsistema de solidariedade e altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

**11 de Setembro** - Lei n.º 59/2008, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

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

**22 de Outubro** - Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, que adopta medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

## **2009**

**12 de Fevereiro** - Lei n.º 7/2009, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

*(Rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18 de Março, e Código do Trabalho alterado pela Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro).*

*Procede à transposição, parcial ou total, de directivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.*

*Introduz o conceito de parentalidade e a licença parental até seis meses, se for partilhada pelo pai e pela mãe, equipara a licença por adopção à licença parental e atribui direitos alargados aos trabalhadores independentes.*

*9 de Abril - Decreto-Lei n.º 91/2009, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho; Decreto-Lei n.º 89/2009, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente.*

*1 de Junho - Decreto-Lei n.º 131/2009, que consagra o direito dos advogados ao adiamento de actos processuais em que devam intervir em caso de maternidade, paternidade e luto e regula o respectivo exercício.*

*10 de Setembro - Lei n.º 102/2009, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente a protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de actividades susceptíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho.*

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

*A acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a acção em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, bem como as acções relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo passam a ter natureza urgente.*

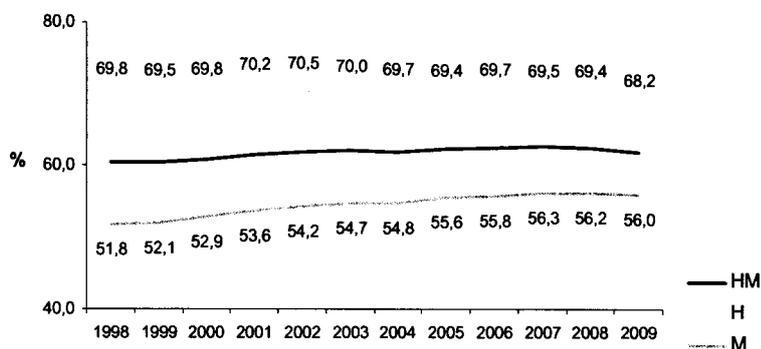
*É igualmente introduzido um novo capítulo denominado “Igualdade e não discriminação em função do sexo”.*

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

#### 3.1. Actividade

A taxa de actividade em Portugal diminuiu, situando-se nos 61,9% em 2009. O seu comportamento foi menos favorável para os homens do que para as mulheres, tendo a das mulheres decrescido -0,1p.p. e a dos homens decrescido -1,2p.p., fazendo com que o diferencial entre homens e mulheres se esbata ao longo dos anos.

*Gráfico 1 - Taxa de actividade em Portugal, por sexo, 1998-2009*

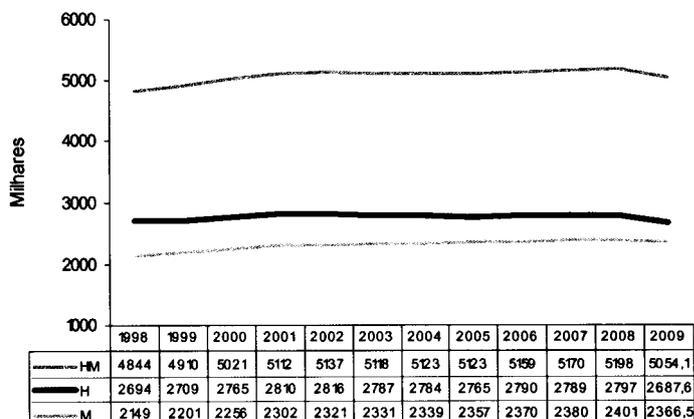


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

#### 3.2. Emprego

Entre 2008 e 2009, o decréscimo líquido de emprego foi de cerca -143 mil, mas com um valor muito mais elevado para os homens (-109,5 mil) do que para as mulheres (-34,2 mil).

*Gráfico 2 - População empregada em Portugal, por sexo, 1998-2009*

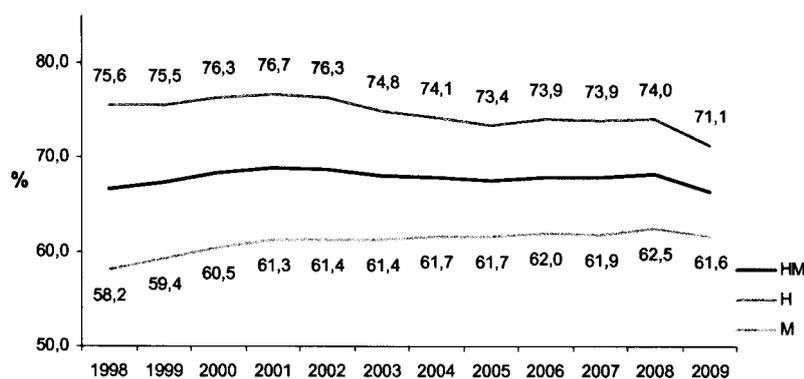


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -

Por sua vez, a taxa de emprego<sup>2</sup> situou-se nos 66.3% em 2009 (61,6% para as mulheres e 71,1% para os homens), tendo diminuído entre 2008 e 2009 (-1,9p.p.), com decréscimos de -2,9p.p. para os homens e de -0,9p.p. para as mulheres, o que continua a contribuir para a redução do diferencial entre homens e mulheres.

Gráfico 3 - Taxa de emprego em Portugal, por sexo, 1998-2009



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

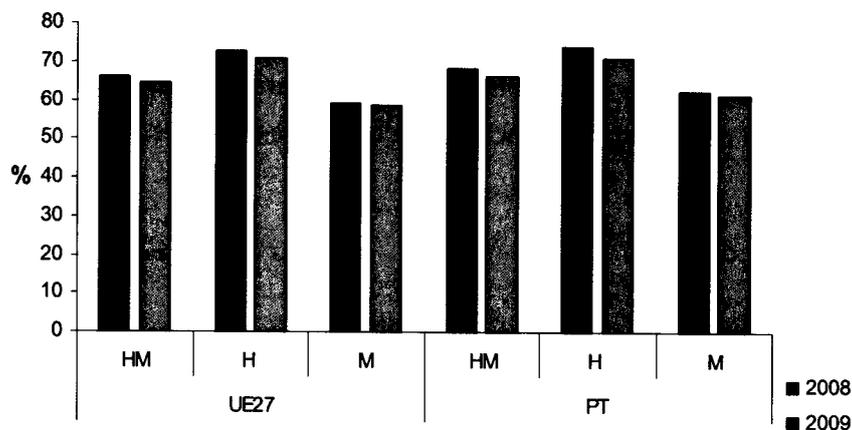
Em 2009, a taxa de emprego portuguesa continuou superior à da média da UE27 (64,6%, em 2009), mas, será necessário aumentar pelo menos 3,7p.p. até 2010, de forma a cumprir a meta fixada pela Cimeira de Lisboa (70%). Os decréscimos verificados ao nível da taxa de emprego da UE27, assim como o observado para Portugal, foram mais evidentes para os homens do que para as mulheres (Na UE27: 2,1p.p., face a -0,5p.p. e em Portugal: 2,9p.p., face a -0,9p.p.)

A taxa de emprego feminina portuguesa continua superior à meta estabelecida na Cimeira de Lisboa (60% até 2010), observando-se que o decréscimo para a média comunitária foi ligeiramente inferior à média nacional.

<sup>2</sup> A taxa de emprego é a relação entre a população empregada com 15 a 64 anos sobre o população total com 15 a 64 anos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

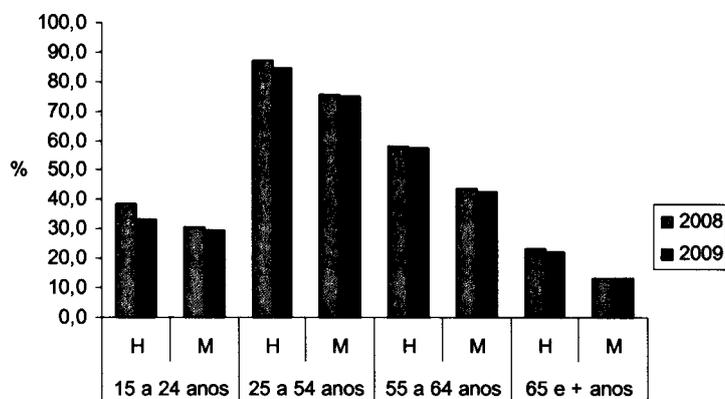
Gráfico 4 - Taxa de emprego, por sexo, 2008-2009, na UE27 e em Portugal



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego feminina, entre 2008 e 2009, diminuiu menos que a taxa de emprego masculina em todos os grupos etários, com excepção do grupo entre os 55-64 anos.

Gráfico 5 - Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2008-2009

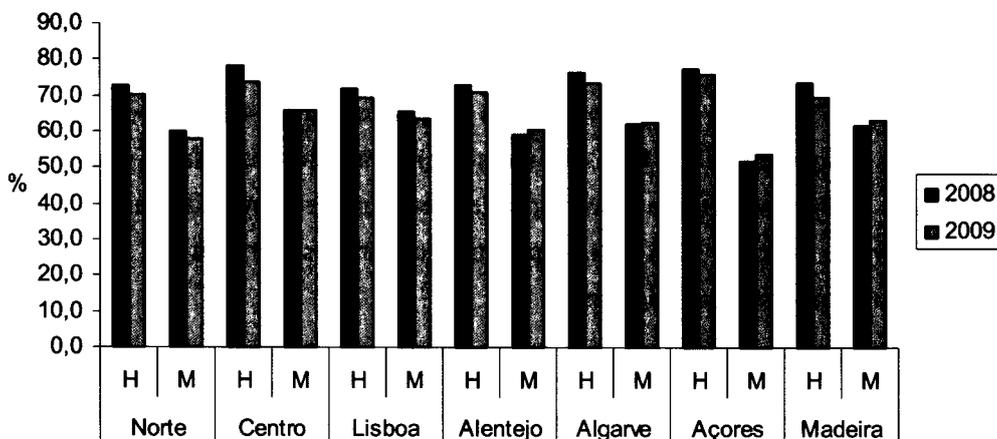


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nas sete regiões de Portugal, a taxa de emprego masculina é sempre superior à feminina. A taxa de emprego, em 2009, apresenta, face a 2008, decréscimo menos intenso para as mulheres do que para os homens, observando-se, ainda, que no Alentejo, Algarve, Açores e Madeira a taxa das mulheres apresentou um acréscimo.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

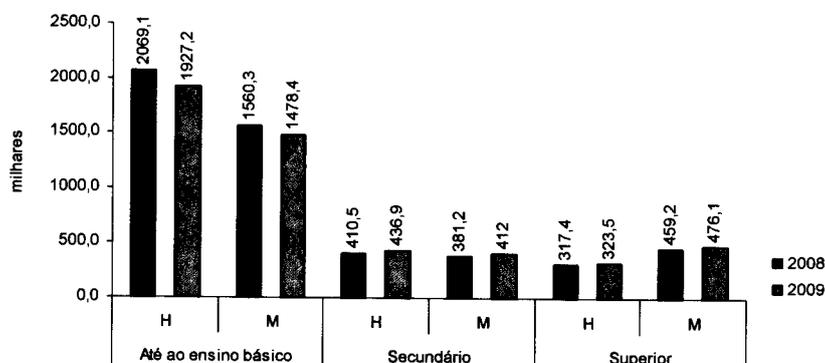
*Gráfico 6 - Taxa de emprego por regiões e sexo, 2008-2009*



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A grande maioria da população empregada, em 2009, embora esta seja uma realidade com tendência decrescente, não possui mais do que o 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta situação mais relevante para os homens do que para as mulheres (71,7% para os homens contra 62,5% para as mulheres). As mulheres predominam no ensino superior (20,1%, face a 12% para os homens) e no ensino secundário (17,4%, face a 16,3% para os homens). Entre 2008 e 2009, a progressão das pessoas habilitadas com o ensino superior e secundário foi mais elevada para as mulheres do que para os homens (+3,7% mulheres e +1,9% homens no superior; e +8,1% para as mulheres e +6,4% para os homens, no secundário), enquanto no ensino básico se verificou que o decréscimo dos homens (-6,9%) foi mais expressivo do que o das mulheres (-5,2%).

*Gráfico 7 - População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2008-2009*

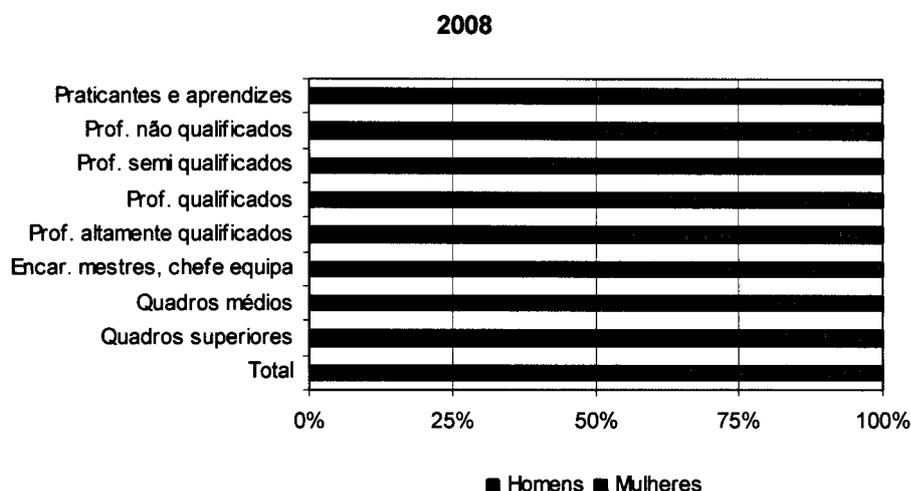


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2008, independentemente de serem as mulheres que possuem maior nível habilitacional, continuam a ser, no entanto, as categorias que correspondem a um nível de qualificação mais baixo aquelas que apresentam uma taxa de feminização mais elevada, ou seja, “profissionais semi-qualificados” (60,4% são mulheres), “não qualificados” (54,9% são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51,5% são mulheres). Em contrapartida, é nos níveis de qualificação mais elevados que se verificam os maiores acréscimos da participação das mulheres entre 2006 e 2008 (+4,7p.p. nos “quadros superiores” e +1,1p.p. nos “profissionais altamente qualificados”).

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



Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal, 2008

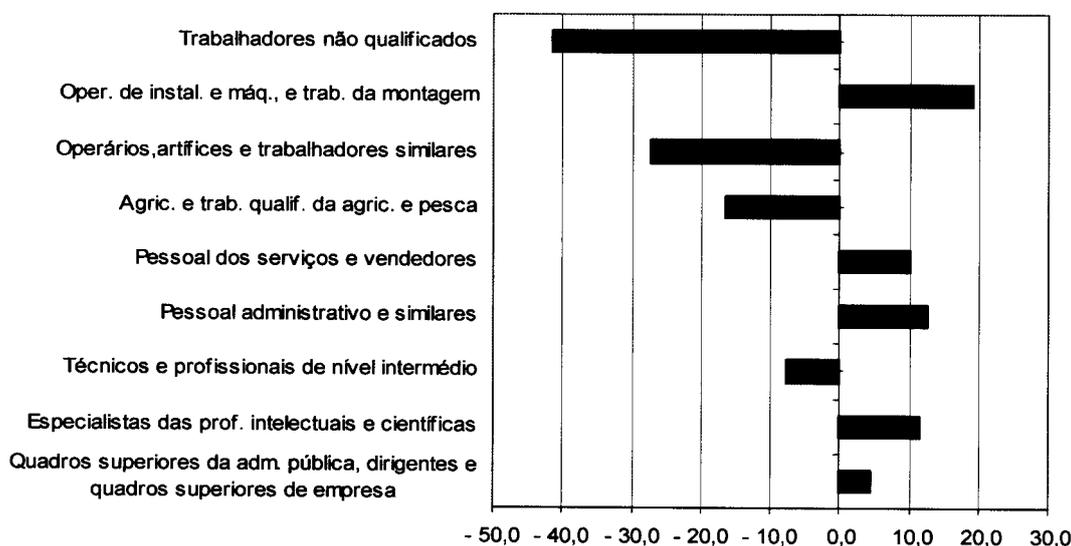
De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2009, a diferenciação sexual do mercado de trabalho português é também visível ao nível das profissões e das diferentes actividades económicas. As crescentes habilitações escolares das mulheres não estão ainda plenamente reflectidas nas profissões exercidas, ou seja, é nas profissões ligadas ao “pessoal de serviços e vendedores” (68,1%), dos “trabalhadores não qualificados” (68,1%) e do “pessoal administrativo e similares” (64,4%), que se verifica um maior predomínio das mulheres. Todavia, as mulheres são também predominantes ao nível das profissões “intelectuais e científicas” (56,8%).

O maior aumento da participação das mulheres entre 2008 e 2009, por grupos profissionais, registou-se nos “operários de instalação de máquinas e trabalhadores de montagem” (4,4p.p.), “pessoal administrativo e similar” (3,2p.p.), “trabalhadores não qualificados” (1,3p.p.), “especialistas das profissões intelectuais e científicas” (1p.p.),

“pessoal dos serviços e vendedores” (0,5p.p.) e nos “quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas” (0,2p.p.). Nos restantes três grupos assistiu-se a uma diminuição, sendo de salientar a diminuição dos “técnicos e profissionais de nível intermédio” (1,3p.p.).

Veja-se, no entanto, que as variações absolutas do volume de emprego entre 2008 e 2009, confirmam as variações ocorridas em termos de estrutura por grupos profissionais, com excepção dos “trabalhadores não qualificados”, que, em termos de volume, foram os que apresentaram os maiores decréscimos, como se pode observar pelo gráfico seguinte.

Gráfico 9 - Crescimento do emprego feminino nos grandes grupos profissionais, 2008/09



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

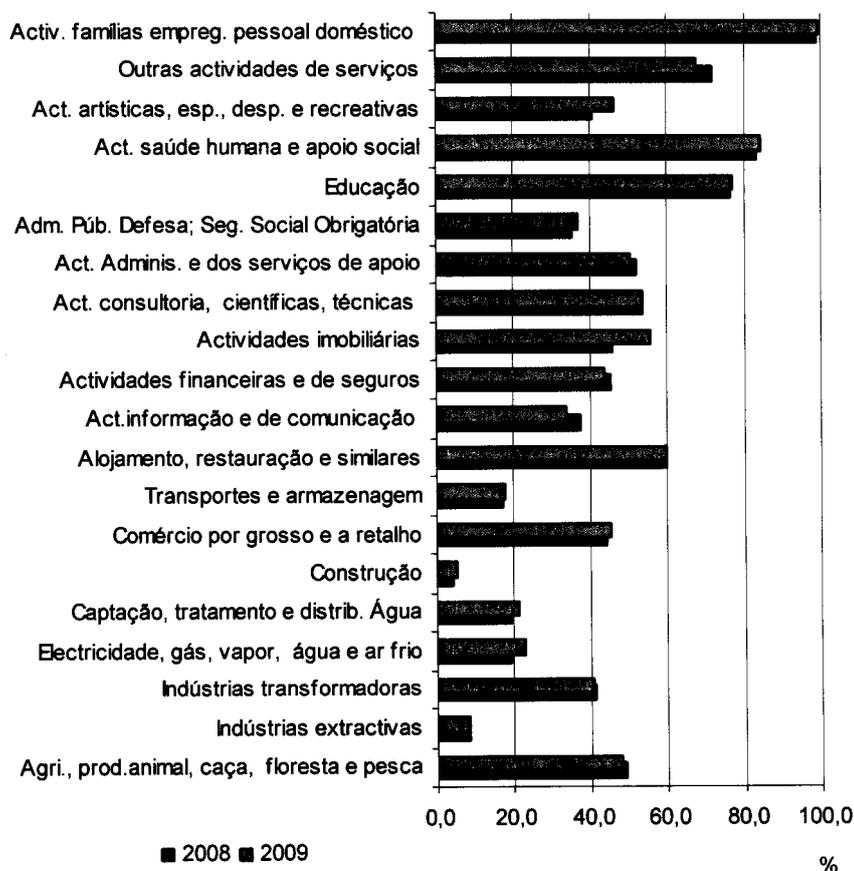
A segregação do mercado de trabalho em função do sexo torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a actividade económica; as mulheres apenas predominam no sector terciário (55,8%), tendo a sua taxa de participação aumentado 0,5p.p. entre 2008 e 2009. Em 2009, as actividades mais feminizadas são “actividades das famílias que empregadoras de pessoal doméstico” (99,5%), “actividades de saúde humana e apoio social” (84,6%), a “educação” (77,3%), “outras actividade de serviços” (67,7%), o “alojamento, restauração e similares” (59,8%), “actividades imobiliárias” (55,5%), “actividades de consultoria, científica, técnica e similares” (53,8%) e “actividades administrativas e dos serviços de apoio” (50,4%).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Por seu turno, a participação dos homens é mais evidente nas actividades da “construção” (94,7%), da “indústria extractiva” (91,7%), dos “transportes e armazenagem” (82,3%), da “electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (77,3%). Refira-se, ainda, que, a taxa de participação dos homens, no sector secundário e terciário, diminuiu mais entre 2008 e 2009, que a taxa de participação das mulheres; o inverso verifica-se no sector primário.

Entre 2008 e 2009, verifica-se que a taxa de participação das mulheres aumentou em maior proporção nas actividades em que a predominância dos homens é mais evidente, nomeadamente nas “actividades imobiliárias” (+9,6p.p.), nas “actividades artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas” (+5,6p.p.), na “electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (+3,3p.p.), e na “captação, tratamento e distribuição de água; saneamento” (+1,9p.p.).

**Gráfico 10 - Estrutura do emprego feminino por sector de actividade, 2008 e 2009 (%)**

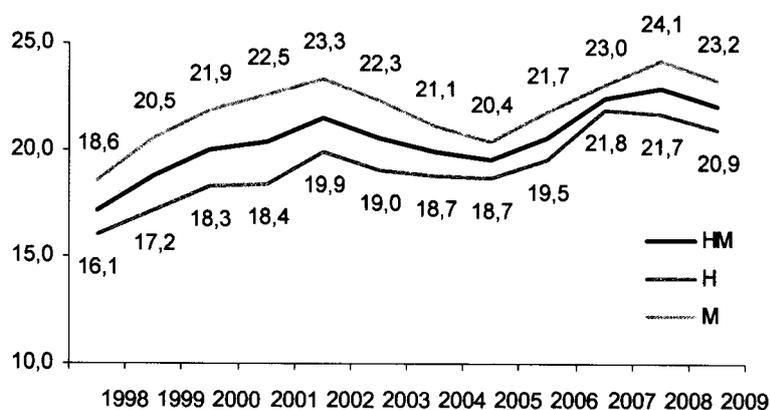


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A população empregada por conta de outrem representa 76,3% da população empregada, sendo a percentagem de mulheres superior à dos homens (78,8%, contra 74,1%). Efectivamente, entre 2008 e 2009, a percentagem de mulheres trabalhadoras por conta de outrem, aumentou 1,2p.p., enquanto a verificada para os homens diminuiu (-0,5p.p.).

No que se refere à modalidade de vínculos contratuais por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres também é visível, embora de forma mais circunscrita. De facto, são os homens que possuem a maior percentagem de contratos sem termo (79,1% no total de homens contra 76,1% no total das mulheres). Já no que se refere aos contratos de trabalho a termo e outras situações, verifica-se serem as mulheres que apresentam uma percentagem mais elevada (23,2% no total das mulheres face a 20,9% no total dos homens). De referir que, entre 2008 e 2009, se regista uma diminuição de contratos a termo, sendo o decréscimo verificado em igual percentagem para as mulheres e para os homens (cerca de 0,8p.p.), fazendo com que o respectivo diferencial se tenha mantido.

Gráfico 11 - Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos de trabalho não permanentes, por sexo, 1998-2008 (em % do total TCO)



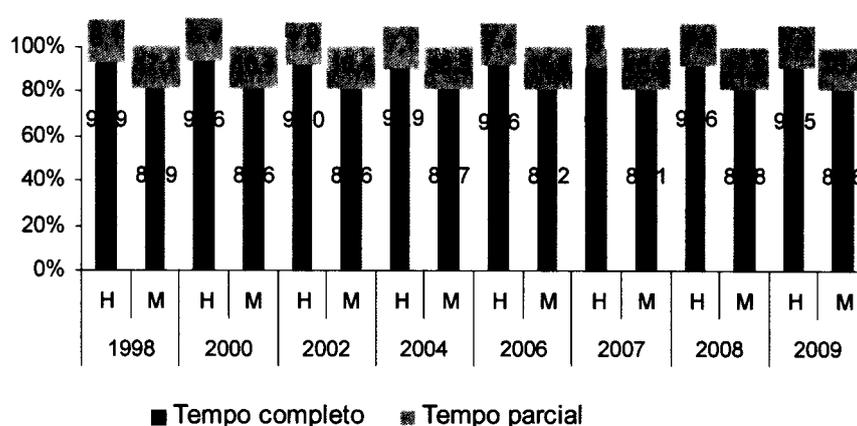
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de população empregada por conta própria ronda os 22,8%, da qual, apenas 5,4%, tem pessoal ao serviço. As mulheres representam apenas 20,1% da população empregada por conta própria e, destas, apenas 3% tem pessoal ao seu serviço. Entre 2008 e 2009, as mulheres trabalhadoras por conta própria diminuíram 1,1p.p. e as com pessoal ao serviço diminuíram -0,3p.p. Enquanto os homens trabalhadores por conta própria aumentaram +0,6p.p., sendo o aumento mais

expressivo para os homens trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço +0,5p.p.

Relativamente ao tipo de duração do trabalho, a esmagadora maioria da população empregada trabalha a tempo inteiro (88,4%) e a percentagem de trabalho a tempo parcial diminuiu, mesmo neste último ano (-0,3%). Este decréscimo ficou a dever-se exclusivamente à componente feminina (-0,8%), uma vez que os homens a trabalharem a tempo parcial aumentaram.

Gráfico 12 - População empregada por tipo de duração do trabalho (em %)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

### 3.3. Desemprego

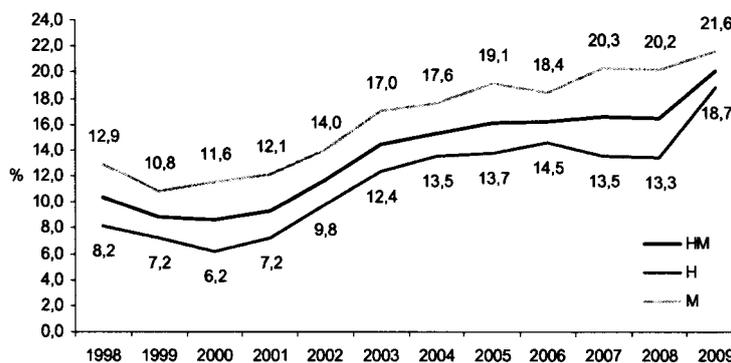
Tradicionalmente, as mulheres são as mais expostas às situações de desemprego, apresentando sistematicamente taxas de desemprego<sup>3</sup> superiores às dos homens (10,2%, face a 8,9% para os homens). Contudo, entre 2008 e 2009, verificou-se que a taxa de desemprego aumentou menos para as mulheres (1,4p.p.) do que para os homens (2,4p.p.), reduzindo o diferencial entre as duas.

Relativamente ao desemprego de longa duração, no ano de 2009, volta a verificar-se que o peso do desemprego de longa duração foi mais expressivo para as mulheres do que para os homens (49,7% e 43,2%, respectivamente). São as mulheres que contribuem exclusivamente para o aumento do peso do desemprego de longa duração no emprego total (0,5p.p.), uma vez que, os homens apresentam uma redução de 7,2p.p.. Desta forma, o diferencial entre homens e mulheres volta aqui a ampliar-se.

<sup>3</sup> A taxa de desemprego é igual ao rácio entre a população desempregada maior ou igual a 15 anos e a população activa maior ou igual a 15 anos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

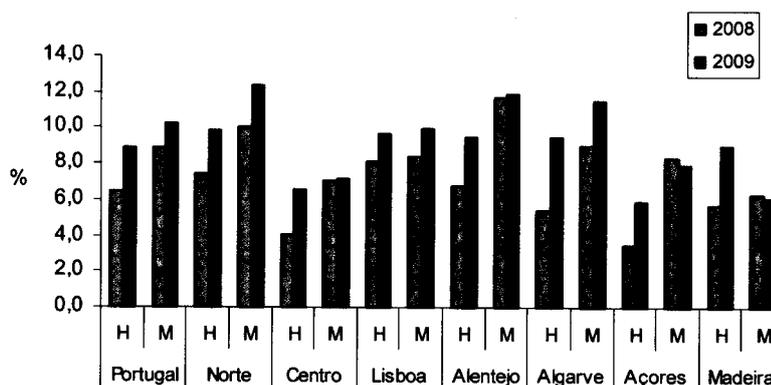
*Gráfico 13 - Taxa de desemprego, por sexo, 1998-2009*



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de desemprego feminina continua a ser mais elevada do que a dos homens em todas as regiões, com exceção da Madeira (a taxa dos homens é superior em 2,9p.p.). As regiões que apresentam um maior diferencial entre as taxas de desemprego feminina e masculina são o Alentejo e o Norte (cerca de 2,5p.p.) e as regiões onde ambas as taxas mais se aproximam são a de Lisboa (0,2p.p.) e o Centro (0,6p.p.). Entre 2008 e 2009, a taxa de desemprego feminina diminuiu em 2 das 7 regiões, nomeadamente na Madeira (-0,4p.p.) e nos Açores (-0,2p.p.).

*Gráfico 14 - Taxa de desemprego regionais por sexo, 2008-2009*

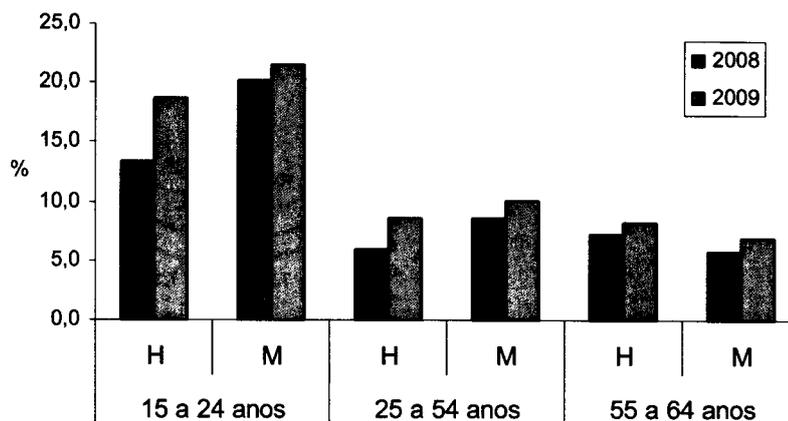


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A incidência do desemprego é mais relevante na população jovem. A leitura dos dados por sexo revela um significativo aumento para os homens (-6,8p.p. em 2008 e -2,9p.p. em 2009), muito embora as mulheres apresentem percentagens mais elevadas em todos os níveis etários, com exceção da faixa dos 55 ou mais anos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

*Gráfico 15 - Taxa de desemprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2008-2009*

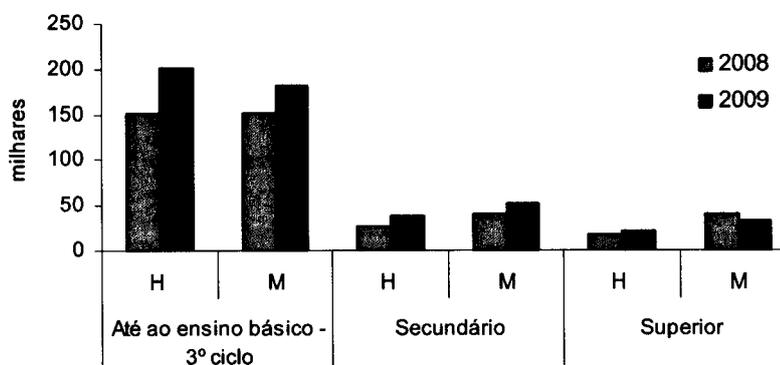


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Para este comportamento menos favorável do desemprego das mulheres tem contribuído fortemente o facto de a respectiva população feminina activa ter vindo a aumentar a um ritmo muito superior ao registado junto dos homens, verificando-se, também por essa razão, uma maior dificuldade do mercado de trabalho para a absorção desse crescimento.

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado nas pessoas com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade). Em termos relativos, registam-se diferenças particularmente acentuadas no desemprego segundo o sexo, designadamente nos níveis educacionais mais elevados, nos quais as mulheres apresentam uma taxa substancialmente mais alta.

*Gráfico 16 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, 2008-2009*



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Com efeito, a proporção da população com idade entre os 18 e os 24 anos, com escolaridade completa até ao 9.º ano, sem estar a frequentar qualquer outro nível de ensino, apresentou uma redução entre 1998 e 2008, sendo a redução mais significativa nas raparigas (31,2%) do que nos rapazes (17,2%).

Ao nível do desemprego registado, 53,1% da população desempregada inscrita nos Centros de Emprego no final de 2009, eram mulheres e 46,9% eram homens. As mulheres continuam a representar a maioria dos desempregados, apesar de terem diminuído o seu peso relativo de 56,9% em 2008 para 53,1% em 2009. A discrepância de proporção entre sexos diminuiu no decorrer dos últimos anos (19,8 p.p. em 2007, 13,8 p.p. em 2008 e 6,2 p.p. em 2009). Esta evolução foi consequência do agravamento mais acentuado do desemprego masculino que, em 2009, registou um aumento anual de 36,4%, significativamente superior ao verificado nas mulheres (17,0%).

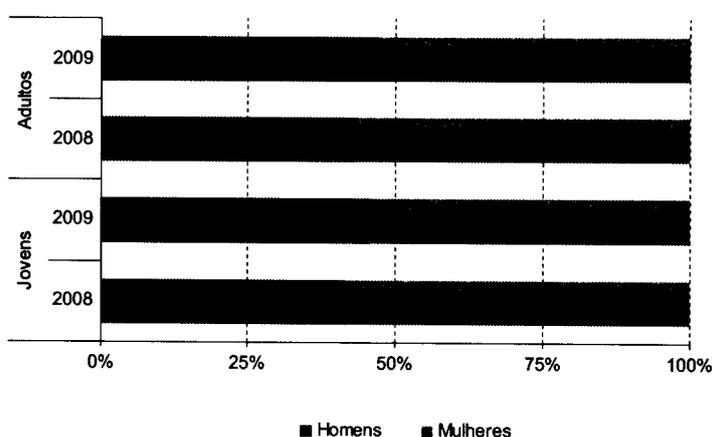
*Tabela 1 - Estrutura e evolução do desemprego registado por sexo*

Continente	2007	%	2008	%	2009	%	2008/2007 Var. %	2009/2008 Var. %
<b>Desemprego registado</b>	377 436	100,0	402 545	100,0	504 775	100,0	+6,7	+25,4
Homens	151 164	40,1	173 565	43,1	236 791	46,9	+14,8	+36,4
Mulheres	226 272	59,9	228 980	56,9	267 984	53,1	+1,2	+17,0

Fonte: IEFP - Gabinete de Estudos e Avaliação

As mulheres representavam uma proporção mais elevada no desemprego de jovens do que no desemprego de adultos. Apesar da quebra verificada em 2009, no peso relativo do número de mulheres desempregadas, estas representavam, ainda, 54,4% do desemprego jovem, descendo para 52,9% no desemprego adulto.

*Gráfico 17 - Estrutura do desemprego registado por grupo etário, segundo o sexo*

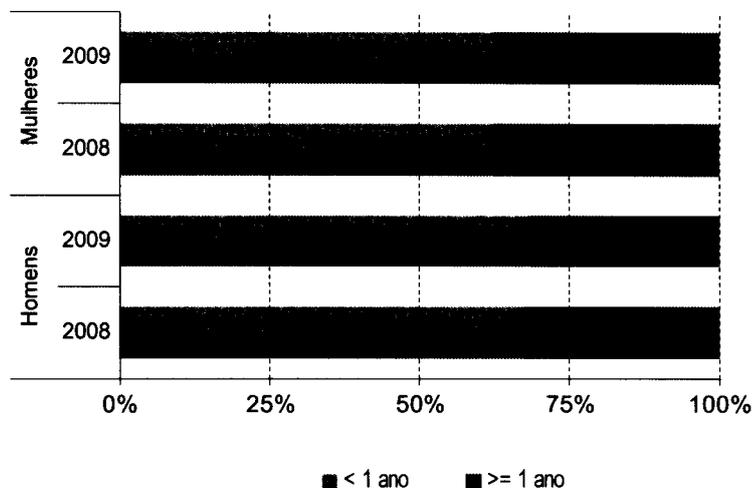


Fonte: IEFP - Gabinete de Estudos e Avaliação

No total de mulheres desempregadas, a proporção das que procuravam um primeiro emprego é superior à dos homens (8,8% e 5,9%, respectivamente). Por sua vez, na procura de um novo emprego é maior a representatividade nos desempregados homens (94,1%) do que nas mulheres desempregadas (91,2%).

Quer entre as pessoas desempregadas inscritas há menos de um ano, quer entre as inscritas há um ano ou mais, as mulheres foram sempre maioritárias, representando em 2009, respectivamente, 50,8% e 57,4%, do desemprego registado em ficheiro. O desemprego de curta duração era o predominante, representando 68,5% do desemprego global dos homens e 62,4% do desemprego global das mulheres. Em ambos os sexos, um grande número de inscrições foram feitas há menos de 6 meses, 45,1% no caso dos homens e 41,4% no caso das mulheres. Salienta-se o facto de, nas mulheres, o desemprego de longa duração e de muito longa duração ter uma representatividade superior à verificada nos homens. Assim, 37,6% das mulheres eram desempregadas de longa duração e 18,9% de muito longa duração. Nos homens estas duas percentagens desciam para, respectivamente, 31,5% e 13,9%.

Gráfico 18 - Estrutura do desemprego registado segundo a duração, por sexo



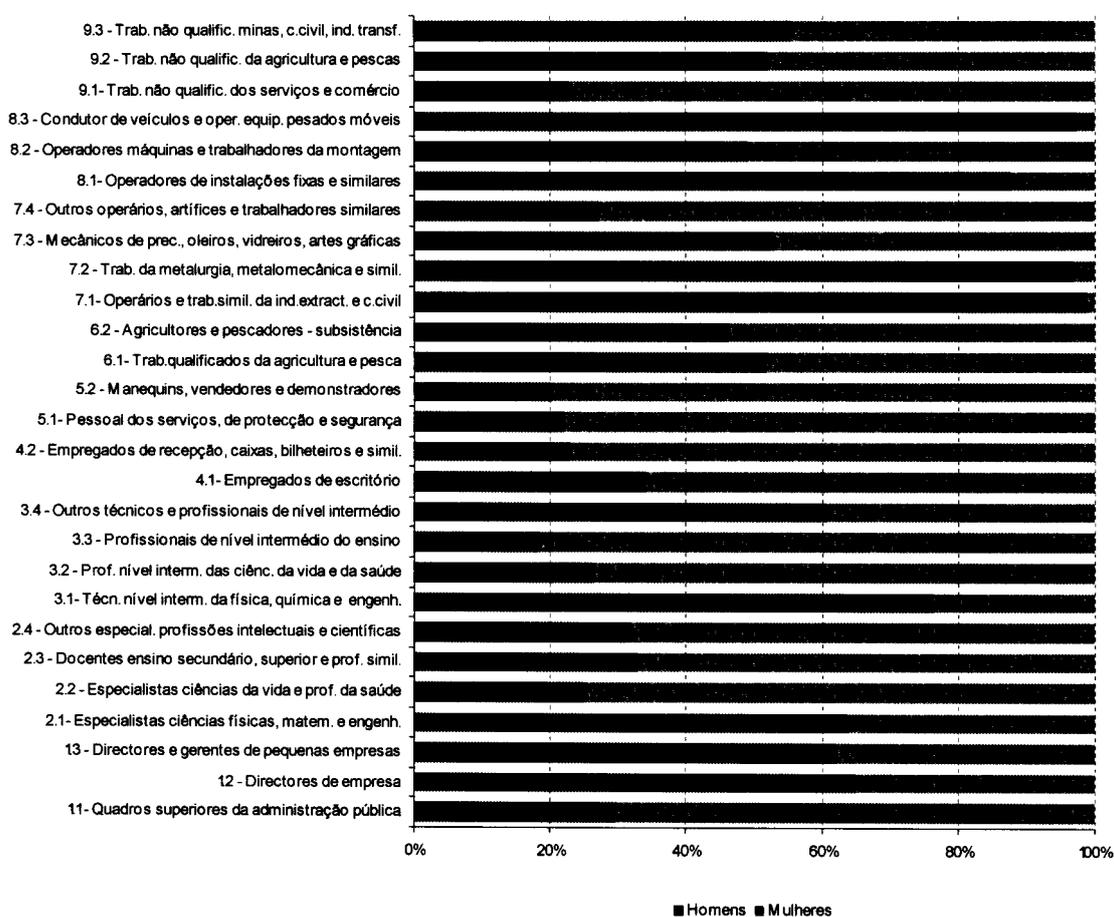
Fonte: IEFP - Gabinete de Estudos e Avaliação

A estrutura do desemprego registado por profissão segundo o sexo, é muito semelhante à verificada na população empregada. Assim, tal como no emprego, as mulheres desempregadas são maioritárias em profissões características do sector dos serviços, salientando-se o grupo “Profissionais de nível intermédio do ensino”, onde 81,6% dos desempregados são mulheres, bem como os “Manequins, vendedores e demonstradores” e o “Pessoal dos serviços, de protecção e segurança”, que integra os serviços de limpeza, com, respectivamente, 79,9% e 78,1% de mulheres.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Os homens desempregados predominam em profissões do sector secundário, destacando-se os “Operários e trabalhadores similares das indústrias extractivas e construção civil” e os “Trabalhadores da metalurgia, metalomecânica e similares”, grupos onde representavam, respectivamente, 98,7% e 96,8% do total de desempregados. No sector dos serviços, o grupo “Condutores de veículos e equipamentos móveis” foi o mais expressivo do desemprego masculino, atingindo 97,2%, do desemprego registado neste sector.

*Gráfico 19 - Estrutura do desemprego registado por profissão, segundo o sexo - 2009*



Fonte: IEFP - Gabinete de Estudos e Avaliação

Como anteriormente se referiu, a maioria da população trabalhadora desempregada, inscrita nos Centros de Emprego, são mulheres. Os dados do final de 2009 mostram, na procura de novo emprego, 244 487 mulheres (52,3%) e 222 732 homens (47,7%). As mulheres que procuravam um novo emprego, por actividade económica de origem do desemprego, representavam a maioria das pessoas desempregadas provenientes do

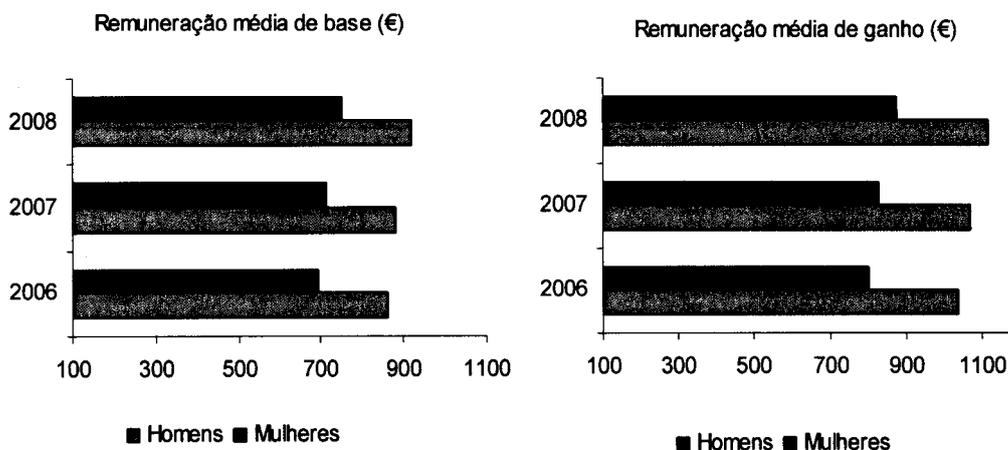
sector da agricultura (55,2%) e do sector dos serviços (60,2%), enquanto os homens tinham uma maior importância no sector da indústria (59,8%).

Por ramo de actividade económica, a “Construção” está na origem do maior volume de desemprego masculino e apresenta-se, ainda, como actividade onde os homens têm uma maior representatividade (89,9%). O peso relativo dos homens é também elevado nas “Indústrias extractivas” (78,0%), nos “Transportes e armazenagem” (77,2%) e no “Comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos” (76,0%). As mulheres mantêm uma representatividade muito elevada no desemprego proveniente da “Indústria do vestuário” (89,1%), na “Administração pública, educação, actividades da saúde e apoio social (74,7%), no “Alojamento, restauração e similares” (71,1%) e na “Indústria do couro e dos produtos do couro” (71,0%).

### 3.4. Salários, remunerações e ganhos

Em 2008<sup>4</sup>, e segundo os dados dos Quadros de Pessoal para o Continente, a desigualdade salarial<sup>5</sup> é outra característica a realçar: (no sector privado) as mulheres auferem cerca de 81,5% da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 78,3%. Entre 2007 e 2008, observa-se alguma tendência de aproximação das remunerações entre homens e mulheres, uma vez que, a remuneração média mensal de base das mulheres aumentou 0,2p.p. e a de ganho aumentou 0,7p.p.

Gráfico 20 - Remuneração e ganho, por sexo, 2006-2008



Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal

<sup>4</sup> Últimos dados disponíveis referem-se a 2008.

<sup>5</sup> Esta análise é feita com base nos Quadros de Pessoal do GEP e baseia-se no peso da remuneração base/ganho das mulheres sobre a remuneração base/ganho dos homens.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Ainda de acordo com os dados dos Quadros de Pessoal, para Portugal por Regiões NUT II, no ano de 2008, verifica-se que o rácio entre as remunerações médias mensais das mulheres e as dos homens é mais elevado nas Regiões Autónomas do que no Continente, quer no que respeita à remuneração de base quer ao ganho. No que toca às remunerações médias mensais de base, verifica-se que é na região Autónoma dos Açores que este rácio apresenta o valor mais elevado (87,3 %) enquanto na Região Autónoma da Madeira e no Continente se regista a mesma proporção (81,5 %). Em relação às remunerações mensais (ganho), a Região Autónoma dos Açores, continua a ser a única região a apresentar valores superiores à média de Portugal (82,5 % nos Açores contra 78,4 % para Portugal) e a Região Autónoma da Madeira revela a percentagem mais baixa (76,9 % contra 78,3 % para o Continente). Refira-se, ainda, que estas proporções são sempre mais altas em termos de remuneração de base do que quando calculadas com base nos ganhos, detectando-se as maiores diferenças nas Regiões Autónomas (4,6 p.p. na Região Autónoma da Madeira e 4,8 p.p. na Região Autónoma dos Açores).

**Tabela 2 - Remuneração média mensal (base e ganho), por sexo e região NUT II, 2008**

	2008							
	Base				Ganho			
	Homens	Mulheres	RM:RH (%)	RH-RM (€)	Homens	Mulheres	RM:RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	916,34	747,41	81,5	168,9	1112,45	871,65	78,4	240,8
Continente	920,05	749,73	81,5	170,32	1115,41	873,39	78,3	242,02
R. A.	833,89	701,81	84,2	132,08	1046,72	831,93	79,5	214,79
Madeira	880,08	717,63	81,5	162,45	1107,63	852,01	76,9	255,62
Açores	779,60	680,45	87,3	99,15	975,13	804,80	82,5	170,33

Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal

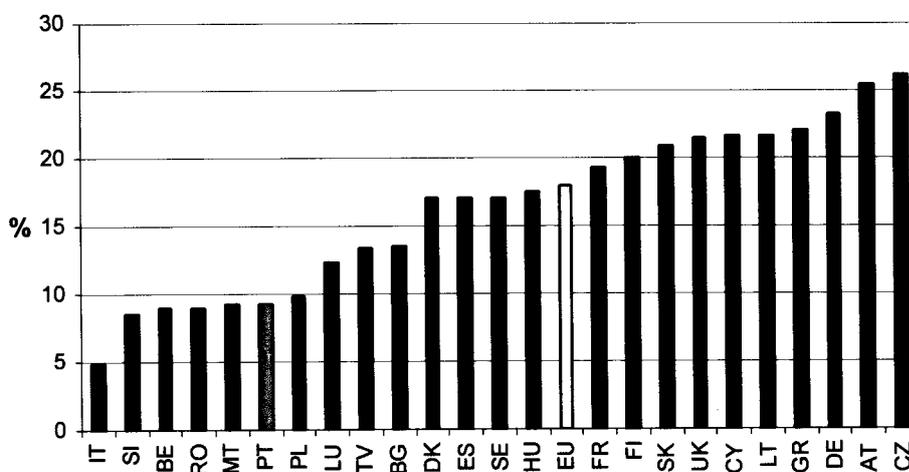
Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens é directamente proporcional aos níveis de qualificação, sendo particularmente elevado entre os quadros superiores - neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 70,9%, em relação à remuneração de base, e de 69,9%, em relação ao ganho. Nos níveis mais baixos, esse rácio é menor, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (93,9% e 91,5%, respectivamente, em termos de remuneração de base e de ganho) e profissionais não qualificados/as (89,4% e 84,7%, respectivamente, em termos de remuneração de base e de ganho).

O mesmo se verifica em termos dos níveis habilitacionais, ou seja, o diferencial salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 3.º

ciclo do ensino básico (79% na remuneração base e 75,1% na remuneração ganho) do que para quem possui uma licenciatura ou mais (67,8% na base e 67,2% no ganho).

Importa, porém, referir que segundo dados do *Eurostat* relativos ao *Gender Pay Gap* (reportados aos ganhos médios horários) em 2006, Portugal apresentava uma diferenciação salarial de 8,4%, valor que baixou em 2007 para os 8,3%, mas aumentou para 9,2% em 2008, sendo esta percentagem a sexta mais baixa da UE27 (Itália 4,9%, Eslovénia 8,5%, Bélgica e Roménia com 9% e 9,2% Polónia e Portugal)<sup>6</sup>.

Gráfico 21 - Gender Pay Gap, 2008



Fonte: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form

### 3.5. Trabalho não pago

Os resultados do 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido, em 2005<sup>7</sup>, pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível da afectação de tempos às diferentes formas de trabalho, que reforçam as tendências conhecidas (e evidenciadas, nomeadamente pelo Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999, do INE), de uma acentuada assimetria na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens.

<sup>6</sup> Últimos dados disponíveis referem-se ao ano de 2008.

<sup>7</sup> Este é um inquérito de base quinquenal. Estão presentemente em fase de análise os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Tabela 3 - Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)

	Tempo de trabalho pago	Tempo de deslocação (casa-trabalho-casa)	Tempo de trabalho não pago	Tempo de trabalho total
H	43h30	2h48	9h24	55h42
M	41h06	2h36	25h24	69h00

Fonte: Cálculos próprios, com base em European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2005.

Com efeito, estes dados mostram que, em média, os homens afectam, em cada semana, mais 2 horas e 24 minutos ao trabalho pago (emprego principal e segundo emprego, quando este existe) do que as mulheres. No entanto, em relação ao trabalho não pago - tarefas domésticas, prestação de cuidados a crianças e prestação de cuidados a familiares idosos/as ou com deficiência - as mulheres despendem semanalmente mais 16 horas, por comparação com os homens. Daqui decorre um tempo de trabalho total (no qual se contabiliza também o tempo de deslocação casa-trabalho-casa) que é claramente superior para as mulheres, num diferencial que, em cada semana, ultrapassa as 13 horas.

### 3.6. Medidas activas de política de emprego

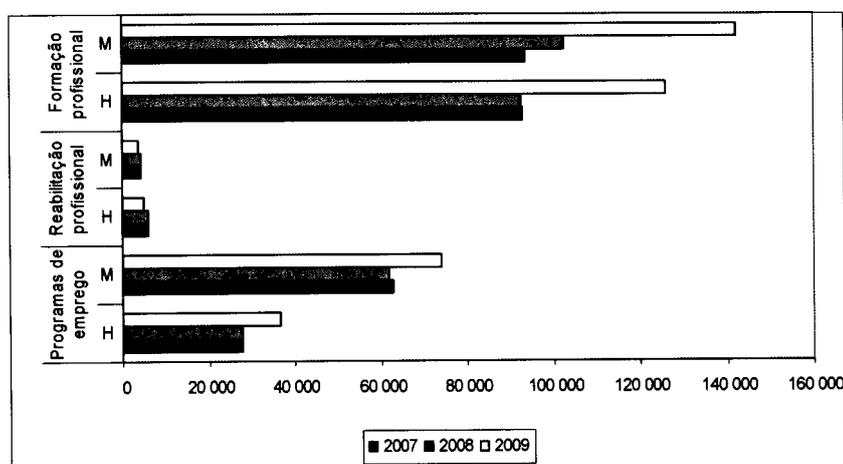
As medidas activas de emprego visam promover a criação de emprego e a sua qualidade, bem como prevenir e combater o desemprego, através da melhoria da empregabilidade da população em situação de desemprego. Estas medidas têm desempenhado, igualmente, um papel chave na (re)inserção profissional de pessoas que beneficiam das medidas passivas, tais como o subsídio de desemprego e outras medidas de apoio ao rendimento de desempregados/as ou grupos desfavorecidos. Assim, têm vindo a assumir uma importância estratégica na gestão do mercado de trabalho, quer na perspectiva preventiva, quer na perspectiva reparadora do desemprego e da inclusão sócio-profissional de grupos com maiores dificuldades de plena inserção no mercado de trabalho.

A informação apresentada inclui as acções dinamizadas pelo principal organismo público executor das políticas de emprego e formação profissional em Portugal, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), representando apenas uma parte das medidas co-financiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) e as executadas pelo Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

De acordo com os elementos do IEFP, I.P., são as medidas de Formação Profissional que apresentam a maior percentagem de pessoas abrangidas (69,2%), seguidas pelos programas de Emprego (28,5%) sendo que, nestes dois programas, as mulheres estão em maioria. Não obstante o peso das mulheres no total de pessoas abrangidas ter aumentado apenas 0.7 p.p. entre 2007 e 2009, tendo mesmo diminuído 2,5 p.p. nos Programas de Emprego, o número de mulheres abrangidas cresceu cerca de 37%, enquanto que o número de homens abrangidos aumentou 32%. Fruto das diversas medidas anti-crise implementadas em 2009 com vista ao combate ao desemprego/ manutenção do emprego, o número total de pessoas desempregadas abrangidas cresceu 34,8% entre 2007 e 2009, mas este crescimento não foi homogéneo entre sexos, nem para as mesmas medidas. Com efeito, se, no caso dos programas de Emprego, o crescimento do número de homens abrangidos foi muito superior ao crescimento do número de mulheres abrangidas (+32% contra +17%, respectivamente), no caso das medidas de Formação Profissional, ocorreu precisamente o oposto. Com efeito, o número de mulheres abrangidas na formação profissional cresceu 52%, enquanto o número de homens abrangidos cresceu 36%.

**Gráfico 22 - Pessoas abrangidas em programas e medidas de emprego e de formação profissional por área de intervenção, no Continente, por sexo**



Fonte: IEFP, I.P., Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional

Analisando em detalhe os três grandes grupos de medidas (Emprego, Formação Profissional e Reabilitação Profissional), observa-se que nas medidas de Emprego, cerca de 33% são homens e 67% são mulheres. No conjunto das acções que o integram, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito do Mercado Social de Emprego que, no seu conjunto, envolveram 60% das pessoas abrangidas por estes programas, das quais aproximadamente 29% são homens e 71% são mulheres. Esta área de intervenção visa, fundamentalmente, a integração ou reintegração socioprofissional de pessoas

desempregadas, em situação de maior desfavorecimento, na qual se salientaram os Programas Ocupacionais/Contratos Emprego-Inserção, com 71% de mulheres. Estes Programas (Ocupacionais e Contratos Emprego-Inserção) têm como objectivo proporcionar às pessoas desempregadas uma ocupação socialmente útil (trabalho necessário), enquanto não lhes surgirem alternativas de trabalho ou de formação profissional, mantendo-as integradas socialmente e em contacto com outras actividades, prevenindo, assim, o seu isolamento e a tendência para a desmotivação e a marginalização.

O agrupamento Formação e Emprego, que se destina a promover, através da formação em contexto real de trabalho, a inserção ou reinserção de jovens à procura do primeiro emprego e de restante população desempregada, envolveu cerca de 33 mil pessoas (38% homens e 62% mulheres), sendo de referir que, no total de pessoas abrangidas por estes programas, a sua grande maioria participou em Estágios Profissionais, das quais 34% são homens e 66% são mulheres, medida que visa complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais de jovens com qualificações, com vista a possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e a inserção no mundo do trabalho.

No âmbito das medidas de Criação de Emprego e Empresas foram apoiados cerca de 11 mil postos de trabalho (43% homens e 57% mulheres), nas várias modalidades de estímulo à oferta de emprego, entre as quais: “Apoios à Contratação”; “Iniciativas Locais de Emprego”; “Projectos de Emprego Promovidos por Beneficiários das Prestações de Desemprego”; “Apoios à Conversão de Contratos de Trabalho a Termo em Contratos de Trabalho sem Termo”.

No perfil de Reabilitação Profissional, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, estiveram envolvidas cerca de 9 mil pessoas, das quais 57% são homens e 43% mulheres.

No perfil de Formação Profissional, a participação foi superior à verificada no âmbito das medidas de Emprego, tendo sido abrangidos/as cerca de 268 mil pessoas, no conjunto das acções realizadas, das quais, 47% são homens e 53% mulheres.

Em termos de participação, a medida de Formação Profissional mais significativa foi a Formação Modular, que visa o desenvolvimento de um suporte privilegiado para a flexibilização e diversificação da oferta de formação contínua, integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), com vista ao completamento e à construção progressiva de uma qualificação profissional. Esta formação propõe-se colmatar algumas lacunas de conhecimentos verificadas no decurso da respectiva actividade profissional, tendo abrangido cerca de 177 mil pessoas (47% homens e 53% mulheres).

Os Cursos de Educação e Formação de população adulta desempregada, com cerca de 41 mil pessoas abrangidas, dos quais 34% são homens e 66% mulheres, foi a segunda medida mais importante. Trata-se de uma oferta integrada de educação e formação que visa elevar os níveis de habilitação e qualificação profissional das pessoas destinatárias, potenciando as condições de empregabilidade e certificando as competências adquiridas ao longo da vida.

Por fim, as acções do Sistema de Aprendizagem têm em vista a promoção dos níveis de escolarização e qualificação de jovens, através da dupla certificação escolar e profissional, para facilitar a transição entre a escola e o mercado de trabalho. Nesta modalidade estiveram envolvidas cerca de 21 mil pessoas em formação, das quais 60% são homens e 40% mulheres.

Tal como nos anos anteriores, no período de 2008-2009, o Fundo Social Europeu (FSE) continuou a assumir um importante papel no apoio ao desenvolvimento das políticas de emprego e formação.

Destacam-se, pela relevância dos apoios concedidos e participantes envolvidos, as medidas dirigidas ao apoio de projectos na área da adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida representando, em termos globais, cerca de 48% dos recursos financeiros envolvidos. Para além desta área de intervenção, assume destaque especial o apoio às medidas dirigidas à qualificação inicial de jovens e à formação contínua de pessoas activas e empregadas.

Um olhar sobre a participação de homens e mulheres permite-nos concluir que se mantém a taxa de feminização identificada nos anos anteriores, em termos globais superior a 50%, tendo descido ligeiramente entre 2008 e 2009, atingindo neste ano o valor de 53,4%. Na maioria das áreas de intervenção, a participação das mulheres nas actividades apoiadas pelo FSE é superior à dos homens, representando, na generalidade das situações, taxas de feminização particularmente elevadas. Apenas no conjunto das acções de formação dirigidas à qualificação inicial de jovens, constatamos uma maior representatividade de jovens do sexo masculino.

As áreas de intervenção que evidenciam taxa de feminização superior a 60% estão associadas à formação avançada e aos projectos dirigidos a públicos desfavorecidos incluídos na área da cidadania, inclusão e desenvolvimento social reflectindo, neste último caso, uma maior representatividade feminina nos grupos mais desfavorecidos e a sua forte adesão às iniciativas realizadas. No caso específico da formação avançada, a taxa de feminização acompanha o indicador relativo ao perfil do universo beneficiário das bolsas de doutoramento da Fundação para a Ciência e a Tecnologia que, no período de referência, são maioritariamente do sexo feminino.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 4 - Pessoas abrangidas nos anos de 2008 e 2009 segundo o sexo, por área de intervenção FSE**

Áreas de intervenção FSE	2008				2009			
	H		M		H		M	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Qualificação inicial	67123	57.3	50106	42.7	93174	59.1	64411	40.9
Adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida	170449	44.4	213414	55.6	214415	44.6	265802	55.4
Gestão e aperfeiçoamento profissional	60109	43.8	77013	56.2	104414	47.6	114910	52.4
Formação avançada e competitividade	38766	33.7	76403	66.3	29195	34.4	55864	65.7
Apoio ao empreendedorismo e transição para a vida activa	2080	40.5	3057	59.5	1427	45.7	1696	54.3
Cidadania, inclusão e desenvolvimento social	24391	39.7	37085	60.3	6730	39.9	10122	60.1
Promoção e igualdade de género	52	13.1	344	86.9	435	19.5	1800	80.5
<b>TOTAL</b>	<b>362970</b>	<b>44.2</b>	<b>457422</b>	<b>55.8</b>	<b>449790</b>	<b>46.6</b>	<b>514605</b>	<b>53.4</b>

**Fonte:** IGFSE, Cálculos próprios. Inclui pessoas beneficiárias do Programa do QCA III ( POEFDS) em 2008 e do QREN POPH, PO Madeira e PO Açores) em 2008 e 2009.

A população portuguesa está a registar uma adesão significativa à iniciativa Novas Oportunidades, que tem respondido de forma positiva ao desafio de elevar os níveis de qualificação escolar e profissional de jovens e de pessoas adultas no País que estão inseridas no mercado de trabalho sem terem uma qualificação de nível básico ou secundário.

De acordo com os dados da Agência Nacional para a Qualificação, entre Janeiro de 2006 e Maio de 2010, inscreveram-se nos Centros Novas Oportunidades mais de 1 milhão de pessoas, das quais, aproximadamente 300 mil, já obtiveram uma certificação.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

*Tabela 5 - Principais indicadores de actividade dos Centros Novas Oportunidades*

	2001- 2005	2006	2007	2008	2009	Total
Indicadores de actividade	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	-	77 246	282 060	283 431	276 846	919 583
N.º de Encaminhamentos para ofertas	-	4 883	8 303	63 858	60 217	137 261
N.º de Certificações	44 192	25 079	54 991	74 225	111 562	310 049

Fontes: Relatórios mensais enviados à DGFV (2006) e plataforma SIGO desde 2007).

Em qualquer dos anos, a percentagem de mulheres inscritas é mais elevada do que a dos homens. No total, desde Janeiro de 2007 foram registadas mais 60 mil inscrições de candidatas do sexo feminino do que inscrições de candidatos do sexo masculino.

*Tabela 6 - Candidatos/as inscritos/as nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	132 004	46,8	128 524	45,3	131 798	47,6	310 049	40,80
Feminino	150 056	53,2	154 907	54,7	145 048	52,4	450 011	59,20
<b>Total</b>	<b>282 060</b>	<b>100</b>	<b>283 431</b>	<b>100</b>	<b>276 846</b>	<b>100</b>	<b>760 060</b>	<b>100</b>

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Maio de 2010.

Verificou-se, ainda, uma grande predominância de mulheres encaminhadas para ofertas formativas (63,2% em 2008 e 58,6% em 2009) e em Cursos de Educação e Formação de Adultos (61,7%, em 2009).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

---

*Tabela 7 - Candidatos/as encaminhados/as para ofertas formativas desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	3 451	41,6	23 507	36,8	24 940	41,4	51 898	39,20
Feminino	4 852	58,4	40 351	63,2	35 277	58,6	80 480	60,80
<b>Total</b>	<b>8 303</b>	<b>100</b>	<b>63 858</b>	<b>100</b>	<b>60 217</b>	<b>100</b>	<b>132 378</b>	<b>100</b>

Fonte: Plataforma SIGO.

Ao nível das certificações, as mulheres também representam o grupo maioritário em qualquer dos anos em análise. No ano 2009, por exemplo, 53,6% das pessoas candidatas que foram certificadas na sequência da realização de um processo de reconhecimento de competências eram mulheres.

*Tabela 8 - Candidatos/as certificados/as nos CNO desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	22 751	41,4	33 577	45,2	51 797	46,4	108 125	44,90
Feminino	32 240	58,6	40 648	54,8	59 765	53,6	132 653	54,09
<b>Total</b>	<b>54 991</b>	<b>100</b>	<b>74 225</b>	<b>100</b>	<b>111 562</b>	<b>100</b>	<b>240 778</b>	<b>100</b>

Fonte: Plataforma SIGO.

#### 4. A ACTIVIDADE DA CITE

A CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) foi criada em 1979, através do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, tendo, desde essa data, a natureza de órgão colegial tripartido.

À semelhança da orgânica do XVII Governo Constitucional, também o XVIII Governo Constitucional regula a dependência ministerial da Comissão, indicando que a tutela pertence ao membro do Governo da área do trabalho, em articulação com o membro do Governo da área da igualdade de género.

O artigo 32.º do Dec.-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro (ainda em vigor), no seu art.º 32, refere *“A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abreviadamente designada por CITE, tem por missão promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público, através da resposta às consultas e comunicações promovidas pelas entidades públicas e privadas e do acompanhamento e registo de acções inspectivas e de decisões judiciais relativas a práticas laborais discriminatórias.”*

As atribuições, competências, composição, deliberações, recursos humanos e financeiros e funcionamento encontram-se regulamentados presentemente na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que republicou com alterações os artigos 494.º a 499.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, cuja lei preambular n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão ao Código do Trabalho, determinou manter em vigor.<sup>8</sup>

Em Fevereiro de 2009 entrou em vigor o Novo Código do Trabalho e em Maio entrou em vigor a regulamentação da Parentalidade. Foi, também, no ano de 2009, que, mais acentuadamente, se começaram a fazer sentir os efeitos da crise nas relações laborais.

Estes factores induziram um aumento exponencial do volume de trabalho da Comissão, principalmente na área jurídica.

<sup>8</sup> Foram mantidos em vigor os artigos referentes à CITE no âmbito do Código do Trabalho aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, até à entrada em vigor de diploma que regule a mesma matéria. No entanto, o RCTFP, que entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2009, veio reproduzir integralmente esses mesmos artigos, já expurgados das alíneas a)b)c) do artigo 496.º do CT na sua redacção original. - O Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, tinha como objecto *“garantir igualdade de oportunidade e tratamento na admissão e no exercício de funções públicas”* [sublinhado nosso]. A Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho 2003), que entrou em vigor 30 dias depois da sua publicação, nos seus artigos 494.º e segs. regula a CITE e prevê como objectivos deste organismo *“promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres ... no sector privado e no sector público”* [sublinhado nosso], o que, por regular a mesma matéria (no sector público), mas em momento posterior, revogou tacitamente o Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro. Por outro lado os artigos 494.º e segs. da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Regulamentação do Código do Trabalho 2003), estariam ainda em vigor ao abrigo alínea s) do n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

No entanto, a 11 de Setembro de 2008 foi publicada a Lei n.º 59/2008 - Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas - *vuigo* RCTFP - e que entrou em vigor a 1 de Janeiro de 2009. Esta lei, seu Capítulo XX, sob a epígrafe *“Disposições finais e transitórias”* - artigos 297.º e segs. - previu a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - que tem *“por objectivo promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres ... no sector privado e no sector público”*, o que, por regular, novamente, a mesma matéria, mas em momento posterior, derrogou os artigos 494.º e segs. da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Apesar da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, ter entrado em vigor no dia 17 de Fevereiro de 2009, como não regula a matéria, não derrogou as normas *“CITE”* insitas no RCTFP, pelo que se entende que serão estas que regulam actualmente a existência da CITE.

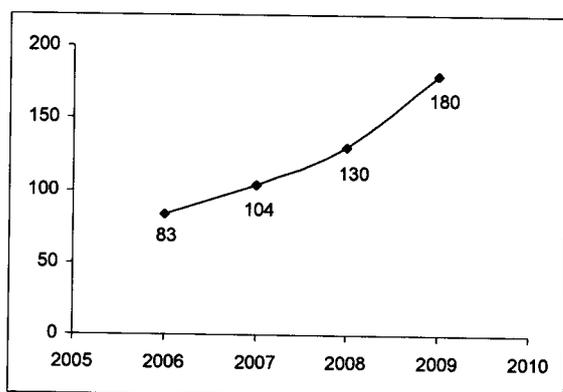
**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

2008	2009
Pareceres emitidos - 130	Pareceres emitidos - 180
Linha verde - 936	Linha verde - 1959
Queixas - 36	Queixas - 164
Resposta a pedidos de esclarecimentos - 1035	Resposta a pedidos de esclarecimento - 2195

No que concerne às actividades desenvolvidas pela CITE importa referir que, em 2009, foram realizadas 26 reuniões de plenário com a totalidade de representantes dos parceiros sociais e dos ministérios, em que foram aprovados pareceres e respostas a reclamações de pareceres. É de salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

Durante o ano a que reporta este relatório foram emitidos 180 pareceres (150 dos quais entrados durante o ano de 2009), sendo que os pareceres sobre despedimentos de trabalhadoras representaram 63% do volume de trabalho. Foram também respondidas 10 reclamações de pareceres prévios.

*Gráfico 23 - Pedidos de pareceres prévios recebidos, analisados e emitidos entre 2005 e 2009*



Fonte: CITE

O Código do Trabalho prevê ainda, no n.º 3 do artigo 133.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2009, deram entrada na CITE 871 comunicações de entidades empregadoras, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo; destas, 544 (62%) foram apreciadas e finalizadas durante o ano de 2009.

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

O atendimento presencial e através da Linha Verde decorreu durante todo o ano de 2009, à semelhança de anos anteriores.

#### ***Presencial***

Relativamente ao atendimento presencial, foram recebidas pelo pessoal técnico jurista da CITE 144 utentes, sendo as mulheres quem mais recorre aos serviços da CITE (79,8%).

#### ***Linha Verde***

No que respeita ao atendimento através da Linha Verde, foram recebidos pelo pessoal técnico jurista da CITE, 1959 telefonemas.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso se julgue pertinente, a pessoa que recorre a este serviço poderá apresentar uma queixa escrita, cuja resposta obedece aos prazos estipulados por lei.

#### ***Resposta a Solicitações de Informação***

A CITE tem respondido a consultas que lhe são dirigidas, por via electrónica e postal, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a protecção da parentalidade e sobre a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Durante o ano de 2009, foram elaboradas e enviadas 2195 respostas a pedidos de esclarecimentos por via electrónica e postal.

#### ***Declarações de não registo de decisões condenatórias***

No âmbito das competências estabelecidas na lei sobre matéria de registo de decisões por não condenação, por parte das empresas, por violação dos deveres e dos direitos à igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional, foram elaboradas e enviadas 228 declarações a que se refere a alínea i) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2005, de 29 de Julho.

Assim, e em comparação com anos homólogos, verificou-se um crescimento acentuado do volume de trabalho de carácter jurídico, por parte da equipa da CITE, o que teve como justificação directa a entrada em vigor da revisão do Código do Trabalho (Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro) e da regulamentação do novo regime da parentalidade (Decretos-lei nº91/2009 e 89/2009, ambos de 9 de Abril). Efectivamente, estes dois novos dispositivos legais foram envoltos numa discussão pública, quer académica, quer nos meios de comunicação, sem precedentes, o que se traduziu numa maior consciência e conhecimento dos direitos e deveres de trabalhadores, trabalhadoras e entidades patronais, com reflexos evidentes no aumento de volume de pedidos de informação, de queixas e de pareceres à CITE.

Durante o ano de 2009, a CITE deu continuidade aos dois projectos em curso no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, mantendo-se fiel a uma linha de actuação que vem desenvolvendo de há alguns anos a esta parte, visando a consecução do seu desiderato último: a criação de uma consciência individual e de um ambiente social favoráveis à concretização da igualdade susceptíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a aceitação generalizada da discriminação em função do sexo, a saber:

#### ***Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas***

A CITE, como entidade coordenadora e interlocutora desenvolveu, no âmbito da Acção 3 do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, várias acções de disseminação dos produtos desenvolvidos pela parceria do projecto:

- Guia de auto avaliação da igualdade de género nas empresas;
- Referencial de formação em igualdade de género para consultores/as e auditores/as;
- Solucionário;
- Vídeo de boas práticas em empresas.

Estas acções tiveram o objectivo de encorajar, reconhecer, acompanhar e divulgar práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral e de reforçar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social das empresas.

A Parceria de Desenvolvimento (PD) deste Projecto na Acção 3 foi constituída por 12 entidades: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (entidade interlocutora), CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social, ISCTE, IUL - Instituto Universitário de Lisboa, IAPMEI - Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação, RTP - Rádio e Televisão de Portugal, APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial, CCP - Confederação do

Comércio e Serviços de Portugal, CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, UGT - União Geral de Trabalhadores, ANE - Associação Nacional de Empresárias, CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, ADC - Associação para o Desenvolvimento das Competências.

#### ***Rede Nacional de Responsabilidade Social - Projecto RSOpt***

A CITE promoveu a disseminação dos produtos desenvolvidos pela parceria do Projecto RSOpt (Acção 3) no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, com o objectivo de encorajar, reconhecer, acompanhar e divulgar boas praticas na área da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, emprego, formação no trabalho e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. A rede RSOpt é uma estrutura aberta, multi-sectorial e multifuncional, que agrupa instituições de referência do mundo empresarial e da sociedade civil em Portugal e que promove a responsabilidade social das organizações.

A CITE foi membro fundador da Rede em 2008, pertence ao Steering Committee e é coordenadora do Grupo Temático Igualdade de Género.

O Grupo Temático da Igualdade de Género tem como objectivos: fornecer informação privilegiada à sociedade e em particular às organizações sobre responsabilidade social; ser um interlocutor de referência para o Estado, no lançamento de iniciativas de divulgação e promoção da responsabilidade social; ter notoriedade e uma procura crescente em actividades de consciencialização, formação, consultoria e avaliação e auditoria em matérias de responsabilidade social.

Em 2009, foram realizadas quatro reuniões de Grupo Temático da igualdade de género em que se definiram os objectivos, o modelo de funcionamento e as actividades a curto prazo deste Grupo.

É com esse mesmo intuito de auxiliar e estimular as entidades empregadoras na consecução diária da igualdade de género no mercado de trabalho que a CITE tem vindo, desde 2000, a distinguir as empresas e outras entidades empregadoras com políticas exemplares na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, através da atribuição do PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE.

Decorreu em 2009, a 8<sup>a</sup> edição do Prémio Igualdade é Qualidade. Este prémio tem como objectivo prestigiar as empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que se diferenciem pelo desenvolvimento de políticas exemplares e por boas práticas no âmbito da igualdade de género e da conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal. Esta

distinção destina-se a dar visibilidade a boas práticas existentes nas organizações, a evidenciar as vantagens para os agentes económicos na adopção de tais políticas e, simultaneamente, a criar junto do público consumidor uma cultura de exigência de bens e serviços, produzidos com a qualidade total e observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens.

A adesão das empresas tem sido crescente ao longo dos anos. Durante as edições anteriores do prémio, concorreram perto de 190 empresas, das quais mais de 40 foram premiadas ou mereceram menção de honra.

Nesta 8ª edição (2008-2009) do Prémio Igualdade é Qualidade, candidataram-se as seguintes empresas/ organizações (11):

- ORACLE - Lisboa
- METALOMECÂNICA VICTOR MONTEIRO - Leiria
- TAP - Lisboa
- GRUPO ACCOR - Porto
- IKEA PORTUGAL - MÓVEIS E DECORAÇÃO,LDA - Lisboa
- CRESAÇOR - COOP. REG. DE EC. SOLIDÁRIA, CRL - Ponta Delgada
- AXA SEGUROS PORTUGAL - Porto
- COMPANHIA CARRIS DE FERRO, S.A. - Lisboa
- ASOR - ASS. SIND. DOS OF. REG. NOTARIADO - Porto
- NOVA GRÁFICA DE AMARAL, RODRIGUES & RESENDES - Ponta Delgada
- SERVIÇOS MUNIC. DE ÁGUA E SANEAM. DA C. M. DE LOURES -Loures

Os grandes vencedores foram a empresa IKEA e a empresa AXA. A decisão do júri relativamente ao IKEA, fundamentou-se no facto de, pela primeira vez, nesta empresa, em Portugal, uma mulher ocupar o cargo de topo - *Country and Retail Manager*; o papel das mulheres em funções de direcção destaca-se do panorama nacional neste sector de actividade. Existe uma política de recrutamento com um olhar claro de desagregação vertical e horizontal. Tendo sido considerado que o IKEA tem excelentes práticas que contribuem para combater a discriminação entre homens e mulheres, práticas de desagregação profissional (profissões e cargos de chefia) e de conciliação trabalho / família.

A AXA, terceira vez candidata ao Prémio Igualdade é Qualidade, foi premiada, tendo por fundamento a realização e promoção de acções de formação em

linguagem inclusiva; o incentivo às qualificações das mulheres para a área comercial e a existência de módulos de formação específicos, em igualdade de género. Verificam-se, igualmente, boas práticas de conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, como resposta às necessidades identificadas no questionário de satisfação de trabalhadores e trabalhadoras, incluindo questões específicas nesta área.

O processo de apreciação e atribuição de Prémio e Menção Honrosa, nesta edição, foi, pela primeira vez, da responsabilidade conjunta e desenvolvido em parceria entre a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - e a CITE, favorecendo o seu papel e importância como instrumento de afirmação da igualdade entre mulheres e homens no contexto laboral.

## **5. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Existem diferentes organismos sob tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competências específicas na matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, designadamente: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP I.P.) e Iniciativa Comunitária EQUAL.

### **5.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE**

A actividade da CITE tem como linha orientadora o desenvolvimento das suas atribuições e competências, as quais se enquadram no objectivo de promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da parentalidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector público, no sector privado e no terceiro sector.

Para o cumprimento destes objectivos, a CITE conta com um conjunto de pessoas, na sua grande maioria provenientes do quadro do IEFP, I.P., que se tem mantido estável ao longo dos últimos 4 anos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

*Tabela 9 - Recursos humanos da CITE, em 2006, 2007, 2008 e 2009 por sexo*

	Dirigente e Chefia	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administrativo e Outros	Total
<b>2006</b>					
Homens	-	3	1	1	5
Mulheres	1	13	-	6	20
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
<b>2007</b>					
Homens	-	2	1	1	4
Mulheres	1	13	-	7	21
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>25</b>
<b>2008</b>					
Homens	-	2	1	1	4
Mulheres	1	11	-	8	20
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>24</b>
<b>2009</b>					
Homens	-	*2	1	1	4
Mulheres	1	11	-	8	20
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>24</b>

Fonte: CITE

*\*Um dos dois trabalhadores homens, técnicos superiores, jurista, encontra-se de baixa médica em todo o período considerado.*

Em termos de recursos financeiros, a CITE não dispõe de orçamento próprio, sendo, no entanto, prevista no orçamento do Instituto do Emprego e Formação Profissional uma verba atinente à promoção da legislação laboral, em que se inclui o

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

---

funcionamento da CITE. A CITE não dispõe de quadro de pessoal próprio, pelo que as pessoas que ali exercem funções são provenientes do mapa de pessoal do IEF, I.P., ou de outros serviços da Administração Pública, encontrando-se em situação de mobilidade interna na CITE, pagas pelo IEF, I.P, de acordo com o disposto no artigo 301º da Lei 58/2009. Assim, a verba que é afectada à CITE, via orçamento do IEF, I.P., é para garantir o seu funcionamento (despesas de funcionamento, excepto pessoal) e cumprimento da sua missão.

**Tabela 10 - Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial \***

Ano	Orçamento/CITE
2006	€ 1.575 915,00
2007	€ 589 147,00
2008	€ 590 364,00
2009	€ 750 020,00

Fonte: CITE

\* Estes valores já reflectem as rubricas orçamentais de funcionamento e de projectos comunitários.

## **5.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT**

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

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

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

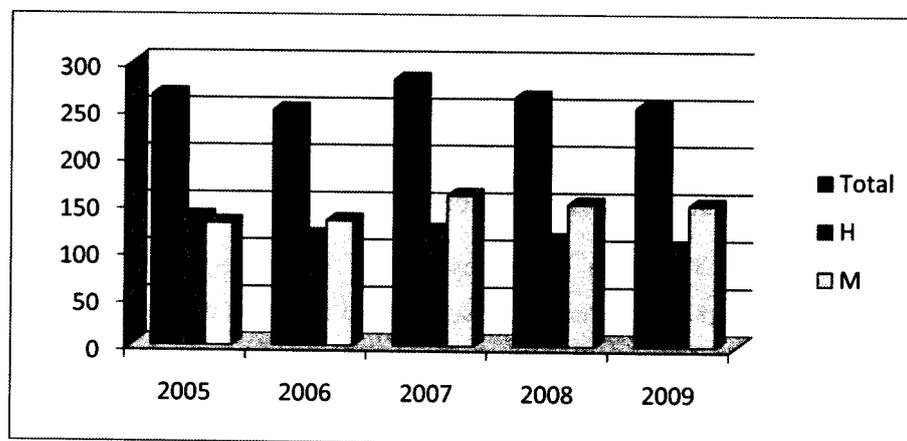
*Tabela 11- Distribuição do pessoal de inspecção do trabalho nos anos de 2005 a 2009*

Ano	2005			2006			2007			2008			2009		
<b>Total do Quadro</b>	538			572			572			572 (a)			-		
<b>Lugares preenchidos</b>	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
	150	136	286	146	161	307	148	180	328	134	177	311	-	-	-
<b>Em serviço</b>	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
	136	130	266	117	133	250	123	160	283	113	151	264	103	150	253

(a) Inclui 39 lugares a extinguir quando vagarem.

A partir de Janeiro de 2009, deixou de haver a filosofia de quadro de pessoal para haver mapa de pessoal, nos termos da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. O número de pessoas afectas à inspecção do trabalho, segundo dados actualizados em 31 de Dezembro de 2009, é de 253. Na identificação dos postos de trabalho, não são contabilizados o pessoal do serviço que se encontre provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral, ou providos em cargos em regime de comissão de serviço, ou ainda em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

*Gráfico 24 - Distribuição do pessoal da inspecção do trabalho por sexo nos anos de 2005/2009*



No âmbito da renovação do quadro inspectivo, teve início em 2009, a formação inicial de 150 inspectores e inspectoras do trabalho, recrutados/as em resultado da abertura de um processo de recrutamento externo, a que corresponde o concurso aberto por Aviso nº 13086-B/2007, publicado no D.R., 2ª série, nº 138, Parte A, de 19 de Julho. De referir que este último recrutamento irá alterar a tendência até aqui verificada de existirem mais inspectores do que inspectoras do trabalho, dado que a maioria das pessoas admitidas no respectivo concurso são mulheres.

### **5.3. Instituto do Emprego e Formação Profissional - IEFP, I.P**

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, 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 activas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objectivos, no decorrer do ano de 2009, teve nos seus quadros um total de 3.682 pessoas a desempenhar funções nesse sentido.

As 5 Delegações Regionais, distribuídas pelo País, com áreas correspondentes às do nível II das Nomenclaturas de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), previsto no Decreto-Lei n.º 317/99, de 11 de Agosto, enquadram 81 Centros de Emprego, 28 Centros de Formação Profissional de Gestão Directa, 5 Centros de Emprego e Formação Profissional e 1 Centro de Reabilitação Profissional.

Ao nível do IEFP, I.P., tem vindo a ser implementado um conjunto de medidas que, de forma directa ou indirecta, contribuem para a promoção de igualdade entre homens e mulheres. De entre elas, destacam-se as seguintes:

- Majoração dos apoios financeiros previstos em diversas medidas de emprego, sempre que pessoas singulares ou colectivas de direito privado promovam a criação líquida de postos de trabalho ou a conversão de contratos de trabalho a termo em sem termo, no caso de profissões significativamente marcadas por discriminação de género. Isto, com o objectivo de reduzir o índice de discriminação profissional através da integração de pessoas do sexo não preponderante nessas mesmas profissões. As majorações correspondem a 50% do total de apoios concedidos.
- O Programa Iniciativas Locais de Emprego de Apoio à Família, com o objectivo de incentivar o surgimento de novas entidades que originem a criação líquida de postos de trabalho, no âmbito dos serviços de apoio à família. No quadro deste Programa, são facultados apoios técnicos e financeiros a quem pretenda desenvolver projectos empresariais nas áreas de:

- Apoio a pessoas idosas - apoio domiciliário, acompanhamento e actividades de lazer,
  - Apoio a pessoas com deficiência e às respectivas famílias - apoio domiciliário, acompanhamento e actividades de lazer,
  - Guarda e apoio de crianças - “baby-sitting”, ao domicílio ou em salas de estudo,
  - Apoio às actividades domésticas - confecção e/ou entrega de refeições, lavandaria e engomadoria, trabalhos de modista ou arranjos de roupa.
- A componente sócio-cultural das modalidades de Formação Profissional integra a temática de igualdade entre homens e mulheres, bem como a formação de formadores/as nesta mesma matéria.
  - Concessão de subsídio de acolhimento a todas as pessoas beneficiárias de medidas e programas de emprego e formação que frequentem acções de formação com componentes teórica e prática, visando reduzir os obstáculos à (re)inserção sócio-profissional, em especial das mulheres, nomeadamente as responsáveis por famílias monoparentais. Este subsídio destina-se a fazer face às despesas de acolhimento com descendentes e pessoas adultas dependentes, quando, por motivo dessa formação, necessitem de recorrer ao apoio de terceiros.

Quanto à integração da dimensão do género nas práticas formativas, na continuação da estratégia definida desde 2003, continuou o Centro Nacional de Qualificação de Formadores do IEFP, I.P. a integrar na sua actividade o desenvolvimento de várias acções tendentes à integração da dimensão do género nas práticas formativas, querendo contribuir para o desenvolvimento de uma formação de qualidade consentânea com os valores de uma sociedade democrática e cumprindo uma das linhas directrizes do Plano Nacional de Emprego (PNE).

#### **5.4. Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL**

##### **5.4.1. Enquadramento**

O Programa de Iniciativa Comunitária EQUAL, co-financiado pelo Fundo Social Europeu, no período de programação 2000-2006 e com execução efectiva 2001-

2009, teve duas fases de candidaturas (2001 e 2004) e os projectos foram desenvolvidos em 3 etapas, a Acção 1, 2 e 3<sup>9</sup>.

O Programa foi organizado em torno de 5 “Prioridades”: 1-Empregabilidade, 2-Espírito Empresarial, 3-Adaptabilidade, 4-Igualdade de Oportunidades M/H e 5 - Requerentes de Asilo, tendo sido desenhado à luz da Estratégia Europeia para o Emprego e do Plano Nacional de Emprego.

A promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens foi um dos objectivos centrais da EQUAL, quer através do desenvolvimento da Medida específica para o efeito, quer da sua inclusão de forma transversal em todas as outras Medidas.

A fim de garantir que, na gestão do Programa, esta temática fosse considerada, de forma transversal, foram adoptados os seguintes procedimentos:

- Incorporação nos critérios de selecção das candidaturas, no contexto das várias Acções, de um critério de selecção específico consagrado à igualdade de género;
- Elaboração de recomendações específicas sobre a dimensão da igualdade de género nas decisões de aprovação das candidaturas;
- Inclusão de exigências de igualdade de género em todos os cadernos de encargos;
- Revisão da grelha a utilizar no processo de validação dos produtos na 2ª fase, por forma a tornar a igualdade de género um dos critérios melhor explicitados;
- Tratamento autónomo e específico da dimensão da igualdade de género no modelo de guião para as visitas de acompanhamento aos projectos;

A gestão deste programa, ao longo dos vários anos de execução, envolveu directamente as entidades especificamente dedicadas à problemática da igualdade de género, nomeadamente, antes da abertura de cada uma das fases de candidaturas ao Programa, foram realizadas reuniões com o Conselho Consultivo da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, onde têm assento todas as ONG representativas de mulheres, a fim de as informar das possibilidades de financiamento oferecidas pelo Programa e de as estimular a participarem activamente nas Parcerias de Desenvolvimento.

---

<sup>9</sup> A Acção 1, com uma duração de 6 meses, destinada à elaboração do diagnóstico de necessidades, montagem da Parceria de Desenvolvimento, da Parceria Transnacional e consolidação do projecto; a Acção 2, com uma duração de 2 anos, destinada ao desenvolvimento do projecto; e a Acção 3, com uma duração de 12 meses, destinada à disseminação/transferência/incorporação da inovação produzida e validada. Os projectos EQUAL têm obrigatoriamente que integrar o seguinte conjunto de requisitos: trabalho em parceria, inovação, *empowerment*, igualdade de género, envolvimento das empresas, orientação para produtos, cooperação transnacional, disseminação/incorporação da inovação produzida. Daqui resulta que a promoção da igualdade de género foi um requisito transversal a todos os projectos, tendo sido trabalhada de forma mais ou menos profunda em todos os projectos EQUAL.

Para que fosse possível beneficiar de um “olhar crítico” particularmente atento e conhecedor no acompanhamento da gestão do Programa, foram incluídas na respectiva Comissão de Acompanhamento, uma representante da CIG, enquanto responsável governamental pela política da igualdade de género, bem como uma representante das ONG de mulheres, designada pelo Conselho Consultivo da CIG.

Também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego foi regularmente associada ao desenvolvimento de diversas medidas.

#### 5.4.2. Projectos, Parcerias, Pessoas e Produtos

Em 2009, 13 projectos da área da Igualdade desenvolveram actividades de disseminação e transferência de novos produtos e soluções. Destes, 8 integram-se na Medida “Conciliar trabalho e vida familiar “ e 5 na Medida “Reduzir as disparidades entre homens e mulheres no trabalho”.

No conjunto do Programa, 25 Parcerias iniciaram a Acção 1 nesta área, 23 desenvolveram a Acção 2 e 18 concluíram o ciclo da inovação, com a disseminação das novas soluções, após a validação das soluções e produtos inovadores. Destes 18, 10 integram-se na Medida “Conciliar trabalho e vida familiar “ e 8 na Medida “Reduzir as disparidades entre homens e mulheres no trabalho” (e dos 18 projectos, 5 referem-se à 1ª fase da EQUAL e 13 à 2ª fase).

Tabela 12 - Número de projectos na Prioridade Igualdade de Oportunidades M/H na 2ª fase - Acção 3 (2009)

2ª Fase	Acção 3 (disseminação)
<b>Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades M/H</b>	<b>N.º de Aprovações</b>
Medida 4.1. - Conciliar trabalho e vida familiar	8
Medida 4.2. - Reduzir as disparidades entre homens e mulheres	5
<b>Total</b>	<b>13</b>

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 13 - Número total de projectos na Prioridade Igualdade de Oportunidades M/H (Total do Programa, 2001-2009)**

Prioridade 4 Igualdade de Oportunidades M/H	Acção 1 (diagnóstico e montagem da parceria)		Acção 2 (desenvolvimento e validação)		Acção 3 (disseminação)	
	N.º de Candidaturas	N.º de Aprovações	N.º de Candidaturas	N.º de Aprovações	N.º de Candidaturas	N.º de Aprovações
Medida 4.1. - Conciliar trabalho e vida familiar	74	16	16	14	12	10
Medida 4.2. - Reduzir as disparidades entre homens e mulheres	23	9	9	9	8	8
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>18</b>

**Tabela 14 - Número e média de parceiros nas Parcerias de Disseminação na Prioridade "Igualdade de Oportunidades", na 2ª fase - Acção 3 (2009)**

2ª Fase Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades M/H	Acção 3 - Disseminação	
	Nº de parceiros	Média por PD
M 4.1 - AI 4.1.1 Conciliação	48	6
M 4.2 - AI 4.2.1 Eliminação da discriminação	26	5,2
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>5,7</b>

**Tabela 15 - Número e média de parceiros nas Parcerias de Desenvolvimento, nas Acções 1, 2 e 3, na Prioridade "Igualdade de Oportunidades" (Total do Programa)**

Prioridade (P), Medida (M) e Área de Intervenção (AI)	Acção 1 Montagem		Acção 2 Desenvolvimento		Acção 3 Disseminação	
	Nº de parceiros	Média por PD	Nº de parceiros	Média por PD	Nº de parceiros	Média por PD
M 4.1 - AI 4.1.1 Conciliação	64	4,0	100	7,1	64	6,4
M 4.2 - AI 4.2.1 Eliminação da discriminação	43	4,8	80	8,9	55	6,9
<b>P 4. Igualdade de oportunidades</b>	<b>107</b>	<b>4,3</b>	<b>180</b>	<b>7,8</b>	<b>119</b>	<b>6,6</b>

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Os projectos foram desenvolvidos por Parcerias de Desenvolvimento constituídas por um conjunto significativo e diversificado de entidades parceiras. Os 23 projectos envolveram 180 parcerias (média de 7,8 por projecto) na Acção 2 e 18 projectos de disseminação envolveram 119 entidades parceiras (média de 6,6 por projecto) na Acção 3. Em 2009, na Acção 3 da 2ª Fase, estiveram envolvidos 74 entidades parceiras.

Do conjunto das entidades envolvidas nos projectos da “Igualdade de Oportunidades Mulheres/Homens”, cerca de metade são entidades privadas sem fins lucrativos (53,2%), mais de um terço são da Administração Pública (34,4%), e 12,4% são empresas, o que merece realce particular, na medida em que constitui uma novidade nas intervenções sobre esta temática.

Participaram nas equipas de desenvolvimento dos 41 projectos na Acção 2 (23) e na Acção 3 (18), um total de 1812 agentes, dos quais 482 homens (27%) e 1029 mulheres (73%).

*Tabela 16 - Número de pessoas envolvidas nas equipas dos projectos, Acções 2 e 3, na Prioridade Igualdade de Oportunidades (Total do Programa)*

Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades M/H	Nº de agentes Acção 2 (Desenvolv.)	Nº de agentes Acção 3 (Disseminaç.)	Nº de agentes Total
M 4.1 - AI 4.1.1 Conciliação	641	496	1137
M 4.2 - AI 4.2.1 Eliminação da discriminação	458	217	675
<b>Total</b>	<b>1099</b>	<b>713</b>	<b>1812</b>

Tendo em consideração o âmbito geográfico, na etapa de desenvolvimento (Acção 2), 9 foram multi-regionais (39%), 5 desenvolveram-se em Lisboa e Vale do Tejo, outros 5 na região Norte, 2 no Centro, 1 no Alentejo e 1 nos Açores. Na etapa de disseminação, os projectos alargaram as suas fronteiras geográficas e 15 dos 18 projectos foram multi-regionais (83%).

Foram identificadas 26.757 pessoas destinatárias directas destes projectos (incluindo Acção 2 e Acção 3) das quais 17.448 na medida da “Conciliar trabalho e vida familiar” e 9.309 na medida “Reduzir as disparidades” (média de 653 por projecto).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 17 - Número de pessoas destinatárias dos projectos, Acções 2 e 3, na Prioridade Igualdade de Oportunidades (Total do Programa)**

Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades M/H	Nº de destinatár. Acção 2 (Desenvolv.)	Nº de destinatár. Acção 3 (Disseminaç.)	Nº de destinat. (A2+A3) Total
M 4.1 - AI 4.1.1 Conciliação	12303	5145	17448
M 4.2 - AI 4.2.1 Eliminação da discriminação	2455	6854	9309
<b>Total</b>	<b>14758</b>	<b>11999</b>	<b>26757</b>

Do universo destinatário dos projectos da Igualdade, quase três quartos são mulheres (74%) e quase metade têm menos de 35 anos (47%).

**Tabela 18 - Número de produtos disseminados na Acção 3, na Prioridade Igualdade de Oportunidades (Total do Programa)**

Acção 3	Nº de produtos (RTP/PBS) em disseminação
Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades M/H	
M 4.1 - AI 4.1.1 Conciliação	17
M 4.2 - AI 4.2.1 Eliminação da discriminação	19
<b>Total</b>	<b>36</b>
<b>Média de produtos em disseminação por PD</b>	<b>2,0</b>

Um total de 36 produtos e soluções inovadoras foram validadas e disseminadas (17 na área da “conciliação” e 19 na área da “eliminação da discriminação”), e distribuíram-se da seguinte forma de acordo com a respectiva tipologia:

- Novas práticas (processos /metodologias) em prol da igualdade - 8
- Modelos e referenciais para o desenvolvimento das organizações e sua responsabilidade social, para a gestão de RH, reorganização do trabalho, gestão do tempo - 5
- Programas e cursos de formação profissional, conteúdos pedagógicos, métodos e técnicas de formação/animação e tutoria pedagógica - 4
- Estudos, diagnósticos, avaliação, etc. - 4
- Referenciais de implementação de *empowerment* - 2
- Perfis profissionais, balanços de competências, modelos de certificação - 2
- Planos de acção a nível de empresa/organização - 1
- Outro tipo - 10

Como principais utilizadores/as destes produtos encontram-se dirigentes e quadros superiores e intermédios das organizações, responsáveis dos recursos humanos das empresas, e profissionais da formação e outras pessoas envolvidas no apoio à formação-inserção.

Para além da disseminação e transferência destas novas soluções e produtos desenvolvidos, é ainda de destacar a aquisição de competências por parte dos e das agentes e das organizações conceptoras e utilizadoras, bem como o fortalecimento da cooperação entre instituições, designadamente, com a Administração Pública e em especial a administração local.

Foram, ainda, constituídas pela gestão do Programa redes temáticas que agregaram os projectos da Igualdade, nomeadamente, uma rede específica em torno da temática da “conciliação” com os projectos desta área, enquanto que os projectos da área da “eliminação da discriminação” foram incluídos na rede consagrada ao tema da “inovação organizacional”, por se ter entendido que era nesta óptica que melhor se enquadravam.

Os projectos da Igualdade criaram outras 28 Redes (26 na área da “conciliação”) que envolveram cerca de 500 agentes/organizações, incluindo 16 redes de disseminação, debate e *benchmarking*, 6 redes de agentes (pessoal formador, agentes de desenvolvimento local, consultores e consultoras, etc.) e 4 redes de serviços de proximidade (de apoio às famílias, ao acolhimento de crianças, etc.), entre outras.

Foram ainda construídas 8 infra-estruturas (todas na área da “conciliação”), sendo 4 delas relativas ao acolhimento de crianças.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Tabela 19 - Prioridade 4 - Igualdade de Oportunidades - Financiamento

Unidade: Euro

Prioridade 4 Igualdade de Oportunidades	Despesa Pública Total				
	Programado	Aprovações	Taxa Aprovação/ Programado	Execução	Taxa Execução/ Programado
	(1)	(2)	(3) = (2)/(1)	(4)	(5) = (4)/(1)
Medida 4.1. - Conciliar trabalho e vida familiar	10.398.517,00	12.037.804,43	115,8%	10.727.360,55	103,2%
Medida 4.2. - Reduzir as disparidades entre homens e mulheres	8.775.753,00	10.365.063,67	118,1%	8.751.517,10	99,7%
<b>Total</b>	<b>19.174.270,00</b>	<b>22.402.868,10</b>	<b>116,8%</b>	<b>19.478.877,65</b>	<b>101,6%</b>

A execução da Prioridade envolveu € 19.478.877,65 representando uma taxa de execução face à dotação da Prioridade de € 101,60, beneficiando da sub-execução de outras áreas do Programa - Programa que apresenta uma taxa de execução global de 99,9%.

#### 5.4.3. Ilustração de boas práticas na área da Igualdade decorrentes dos Projectos desenvolvidos

Um dos aspectos mais interessantes dos projectos na área da igualdade de género tem a ver com a exploração de novas temáticas e/ou com a experimentação de abordagens integradas assentes em parcerias de desenvolvimento, designadamente o projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”, promovido pelo Escritório da OIT em Lisboa, que tratou de discriminação salarial no sector alimentar.

A aplicação de metodologias de *empowerment* reflectiu-se também na qualidade dos resultados. O projecto “Agir para a Igualdade” é um bom exemplo de como as soluções/ferramentas construídas com docentes e com alunos/as para integrar a dimensão da igualdade de género nas diversas disciplinas têm impacto imediato na

acção educativa, na medida em que facilitam a apropriação e utilização dessas soluções/ferramentas. O mesmo aconteceu com projectos como o “Compasso” e a sua Casa do Tempo ou o projecto “Iguais num Rural Diferente” e o seu Centro de Apoio e Desenvolvimento da Infância onde quem o utiliza (trabalhadores/as, pais e mães, crianças, comunidade) participa desde a concepção da infra-estrutura aos serviços a prestar.

A transferência para o seio das empresas da intervenção capaz de operar mudanças em prol de uma maior igualdade de género foi possível, quer através do trabalho em parceria associando entidades especialistas na temática (públicas e privadas), entidades especialistas em consultoria às empresas e organizações representativas de trabalhadores/as, quer através da participação de outras empresas que assumiram o papel de disseminadoras de boas práticas de gestão de recursos humanos. O projecto “Diálogo Social e Igualdade nas Empresas”, constitui um bom exemplo desta abordagem nele tendo participado 22 empresas de consultoria/auditoria, 6 associações empresariais e 9 empresas com boas práticas nesta área. Na sequência deste projecto, a CITE assumiu a sua continuidade através da promoção de acções de formação para profissionais de consultoria, usando o Referencial para a Formação de Consultores/as construído no âmbito do projecto.

Todos estes projectos desenvolveram metodologias e ferramentas que permitem operacionalizar as abordagens testadas e validadas, como por exemplo o Guia de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas. A Organização Internacional do Trabalho, através do Centro de Formação em Turim, integrou na sua oferta formativa o programa de formação para negociadores/as da contratação colectiva desenvolvido pelo já referido “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade ”.

O balanço que se pode fazer dos projectos nesta área de intervenção é muito positivo, na medida em que se passou das meras declarações de intenção ou de declarações programáticas para uma intervenção no terreno, capaz de produzir mudanças efectivas na situação das mulheres e dos homens em prol de uma maior igualdade, capacitando os e as agentes para essa intervenção e dotando-os dos instrumentos necessários para tal.

## **6. ACÇÃO INSPECTIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Compete à ACT a verificação do cumprimento das normas que regulam a igualdade no trabalho e no acesso ao emprego, nomeadamente das disposições legais constantes do Código

do Trabalho e sua Regulamentação, que aplicam o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas e estabelecem um quadro jurídico para o combate à discriminação.

Neste domínio, as acções de controlo e de fiscalização resultam, por um lado, de uma acção pró-activa, de carácter essencialmente preventivo, definida no Plano de Acção Inspectiva da ACT, e, por outro lado, de uma acção reactiva, resultante de queixas apresentadas.

A acção inspectiva 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 actividade inspectiva, são prestadas informações, conselhos técnicos ou recomendações a entidades empregadoras e trabalhadores/as.

No ano de 2009, foram realizadas 3.894 visitas inspectivas de verificação das condições de igualdade e não discriminação (incluindo, neste número total, 328 visitas em matéria de protecção da parentalidade), sendo 260 visitas realizadas no âmbito da discriminação em função do género.

Em resultado da actividade inspectiva desenvolvida durante o ano de 2009, os serviços desconcentrados da ACT, a nível nacional, procederam ao levantamento de 109 autos de notícia nesse período, por motivo de infracções praticadas pelas entidades empregadoras relativas à proibição do gozo dos direitos de parentalidade por parte de trabalhadores/as.

Às referidas infracções laborais, correspondeu a aplicação de coimas, em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, cujo montante mínimo totalizou o valor de € 213 822,00 e cujo montante máximo totalizou o valor de € 613.455,00.

Neste âmbito, no período considerado, os serviços desconcentrados da ACT procederam ao levantamento de 6 autos de notícia, por motivo de infracções verificadas em matéria de direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, a que correspondeu a aplicação de coimas com montantes mínimo de € 36.780,00 e máximo de € 113.160,00.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram levantados 13 autos de notícia, aos quais correspondeu a aplicação de coimas cujos montantes mínimo e máximo totalizaram, respectivamente, os valores de € 53.778,00 e € 151.221,00.

Em matéria de discriminação e direito à igualdade de condições de trabalho, foram identificadas 18 situações irregulares que foram objecto de procedimento coercivo, mediante aplicação de coimas de valores compreendidos entre € 99.204,00 e € 303.000,00.

Por motivo de infracções 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 procederam ao levantamento de 72 autos de notícia, a que

correspondeu a aplicação de coimas com montantes mínimo de € 24.060,00 e máximo de € 46.074,00.

Adicionalmente, no âmbito da protecção da maternidade e da paternidade, foram objecto de procedimento coercivo 16 situações irregulares a que correspondeu a aplicação de coimas de montantes compreendidos entre € 15.996,00 e € 33.932,00.

#### **6.1. Critérios observados na escolha das acções de controlo e de inspecção**

De acordo com os referenciais de acção inspectiva da ACT para o período compreendido entre 2008 e 2010, são domínios de intervenção principais da actividade inspectiva as matérias susceptíveis de gerar uma efectiva mais valia reguladora, aos seguintes níveis:

- a) redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) eliminação do trabalho não declarado e irregular;
- c) garantias fundamentais associadas ao trabalho digno, com especial relevo para a protecção do salário, da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego e das condições de informação, consulta e diálogo social.

Constituem, entre outros referenciais nacionais que convergiram para a elaboração e execução do Plano Trienal da ACT, o III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010) - III PNI, especialmente, quanto aos seguintes objectivos:

- a) execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão;
- b) reforço dos mecanismos de fiscalização na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociação colectiva e do conteúdo normativo das convenções colectivas de trabalho;
- c) fiscalização das formas de trabalho não declarado e precário irregular;
- d) prevenção, combate e denúncia do assédio sexual e moral no local de trabalho.

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias em que se desenvolvem os objectivos da ACT, no eixo do trabalho digno do Plano de Acção Inspectiva de 2008-2010. O programa dirigido à prevenção e controlo da discriminação e condições de trabalho e emprego de grupos vulneráveis de trabalhadores e trabalhadoras inclui uma acção desenvolvida no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma acção pedagógica de sensibilização, informação e orientação, de forma a 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 acto discriminatório consagrado no Código do Trabalho e sua Regulamentação integra a prática de contra-ordenação muito grave, punível com coima, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil.

## 7. ANÁLISE DAS QUEIXAS APRESENTADAS EM MATÉRIAS RELACIONADAS COM A VIOLAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Neste ponto, dá-se conta de elementos relativos a diferentes organismos com competências específicas na matéria, designadamente: Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

### 7.1. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT

No decurso do ano de 2009, foram apresentadas, na ACT, 706 reclamações sobre discriminação (incluindo, neste número total, 104 reclamações relativas à protecção da maternidade e da paternidade), sendo 54 reclamações em matéria de discriminação em função do género.

### 7.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

Durante o ano de 2009, foram recebidas 164 queixas (58 em 2006; 65 em 2007; 36 em 2008), ou seja, um número superior à totalidade de queixas somadas do triénio 2006/2009.

Tabela 20 - Queixas apresentadas em 2009 à CITE

Queixas apresentadas à CITE - 2009	2006/08	2009
Subtotal - maternidade e paternidade	134	108
Subtotal - discriminação em função do sexo	12	9
Subtotal - conciliação actividade profissional/vida familiar	11	20

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

---

Fora do âmbito da CITE	1	27
TOTAL	158	164

Fonte: CITE

De salientar que das 108 queixas apresentadas à CITE referentes ao subtotal - maternidade e paternidade - 66 (61%) resultam de não renovações de contrato a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Tabela 21 - *Queixas apresentadas à CITE, por assunto 2006-2009*

Queixas por assunto	2006	2007	2008	2009
Não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	19	28	12	66
Discriminação por maternidade	8	24	9	12
Despedimento de trabalhadora grávida	3	3	4	10
Licenças por maternidade e paternidade - Subsídio de refeição	3	1	2	10
Licença por maternidade - Subsídio de refeição	2	0	0	0
Cessação de contrato de trabalho durante o período experimental	2	0	0	0
Despedimento de mãe trabalhadora	2	1	2	0
Amamentação e subsídio de produtividade	1	1	0	0
Cessação de acumulação de funções de trabalhadora grávida	1	0	0	0
Contagem de tempo de serviço de trabalhadora puérpera	1	0	0	0
Alteração de funções de mãe trabalhadora	1	1	0	0
Ocupação efectiva e alteração de funções de mãe trabalhadora	1	0	0	0
Subsídio de maternidade	1	1	0	10
<i>Sub-total queixas maternidade e paternidade</i>	<i>45</i>	<i>59</i>	<i>30</i>	<i>108</i>
Assédio sexual	2	0	0	1
Assédio moral	1	1	3	2
Acesso ao emprego	1	0	0	0
Condições de trabalho	1	0	0	6
Desigualdade salarial	1	1	1	0
<i>Sub-total queixas discriminação em função do sexo</i>	<i>6</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>9</i>
Amamentação	3	0	0	10
Flexibilidade de horário	1	1	0	8
Alteração do horário de trabalho	1	3	1	2
Marcação de férias	1	0	0	0
<i>Sub total queixas conciliação actividade profissional-vida familiar</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>20</i>
<i>Fora do âmbito da CITE</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>27</i>
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>36</b>	<b>164</b>

A distribuição das queixas por profissão é muito dispersa, não se destacando nenhum sector em particular. Relativamente à sua distribuição por distrito, observa-se que cerca de 53% das queixas apresentadas respeitam ao distrito de Lisboa, seguido pelo distrito do Porto (18%), reflectindo também, de alguma forma, o maior peso destes dois distritos no volume de emprego no país. Os restantes distritos nos quais se registaram queixas - Aveiro, Braga, Beja, Castelo Branco, Faro, Guarda, Leiria, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo e Vila Real - apresentam uma muito menor expressão (entre 1 e 5 queixas).

Quanto à actuação da CITE em termos de seguimento das queixas apresentadas, em termos genéricos, e por respeito ao princípio do contraditório, é sempre ouvida a entidade contra a qual a queixa é apresentada, sendo-lhe dada oportunidade de apresentar as suas explicações. Todos os elementos disponíveis são apreciados no seu conjunto, cabendo depois à CITE dar parecer, recomendando o procedimento que lhe parece aplicável ao caso.

## **8. CONCILIAÇÃO ENTRE A ACTIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL**

A conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal constitui um dos direitos dos trabalhadores consagrado na Constituição da República Portuguesa.

É fundamental, quando analisamos a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, termos em conta a dimensão da conciliação entre a esfera pública, que inclui a vida profissional, e a esfera privada, que inclui a vida pessoal e familiar, uma vez que ambas se inter-relacionam entre si, sendo que as práticas que implicam uma assunção de maior responsabilidade feminina sobre a última, têm consequências que se traduzem na discriminação das mulheres no trabalho e no emprego ao nível das carreiras e das remunerações, assim como na discriminação masculina ao nível do tempo disponível para a vida familiar.

Tendo em conta esta assimetria, é fundamental avaliar as políticas promovidas pelo Estado no âmbito da promoção da conciliação da vida familiar e pessoal com a actividade profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Neste contexto, enquanto dimensão das políticas públicas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre actividade profissional e vida familiar e pessoal está inscrita nas medidas do III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género, do PNE (Plano Nacional de Emprego), e do PNAI (Plano Nacional de Acção para a Inclusão), instrumentos estes que definem a estratégia nacional de intervenção nas diferentes áreas através de medidas, objectivos e metas a atingir.

O ano de 2009 foi profícuo na implementação de medidas relativas à protecção na parentalidade criando, por um lado, maiores incentivos à partilha das licenças parentais e, por outro lado, estendendo a protecção a pais e mães com situações económicas debilitadas e que não reúnam as condições de elegibilidade para as licenças de natureza contributiva. Adicionalmente, procedeu-se à extensão do Abono de Família, agora disponível após o 3º mês de gravidez e ao aprofundamento da discriminação positiva para famílias com filhos em diversas prestações.

A análise dos dados disponíveis relativamente à prossecução das várias medidas de política que concretizam os princípios e objectivos destes Planos, permite traçar um panorama do que tem sido a evolução nas condições propiciadas à população portuguesa em matéria de conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares.

Como introdução a esta temática, apresenta-se seguidamente um conjunto de indicadores sobre a articulação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

#### **8.1. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar - Módulo *ad hoc* sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE**

Muito embora estes sejam os últimos dados disponíveis e se reportem a 2005, considera-se essencial a introdução deste tema no capítulo da conciliação entre a vida familiar, familiar e pessoal.

##### ***Modalidades de acolhimento de crianças***

A análise dos tipos de acolhimento de cuidado de crianças utilizados pela população empregada, com filhos/as até aos 15 anos de idade, permite verificar que o recurso a serviços de acolhimento pagos é o que regista maior frequência (tabela 22). Segundo dados de 2005, referentes ao módulo *ad hoc* sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego do INE, 33,9% da população empregada, com filhos/as a cargo, recorre a um serviço pago de acolhimento de crianças.<sup>10</sup> A percentagem de mulheres trabalhadoras que recorre a este tipo de serviços é superior em 6% à percentagem de homens na mesma condição.

---

<sup>10</sup> Estão abrangidos nesta categoria todos os serviços, públicos ou privados, remunerados ou subsidiados, de apoio social, educativo ou cultural. Estão também incluídos nesta categoria os serviços de cuidado prestados por familiares, desde que pagos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Perto de um quarto da população empregada recorre, por outro lado, ao apoio de familiares, vizinhos ou amigos para cuidado dos/as filhos/as, dispondo, assim, de um suporte, não remunerado. São novamente as mulheres que mais recorrem a este tipo de apoio, com uma diferença percentual de 6,6 pontos quando comparadas com os homens. Apenas 13,8% da população empregada deixa os/as filhos/as ao cuidado do cônjuge. São sobretudo os homens que o fazem (cerca de 23% de homens para 4% de mulheres), o que significa que são as mulheres, mais do que os homens, que se encontram fora do mercado de trabalho na prestação de cuidados a crianças.

De destacar nesta distribuição, que 28,5% das pessoas inquiridas não recorre a qualquer serviço de acolhimento. Podendo considerar-se que muitos destes casos digam respeito a crianças com idades mais avançadas, com menor nível de dependência e cujo cuidado não passe necessariamente pela supervisão a tempo inteiro por parte de uma pessoa adulta, não deixa de merecer atenção que um grande número de pais e mães trabalhadores/as não recorra a qualquer serviço para cuidado dos/as filhos/as.

**Tabela 22 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade, segundo o sexo, por principal tipo de serviço de acolhimento utilizado para os/as filhos/as / filhos/as do cônjuge, com menos de 15 anos de idade**

	Total		Homens		Mulheres	
	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%
<b>Total</b>	<b>1 828,2</b>	<b>100,0</b>	<b>962,0</b>	<b>100,0</b>	<b>866,3</b>	<b>100,0</b>
Serviço de acolhimento; pré-escola	620,6	33,9	299,0	31,1	321,6	37,1
Cônjuge/companheiro/a	252,7	13,8	220,6	22,9	32,1	3,7
Familiares/vizinhos/amigos (não remunerados)	432,1	23,6	197,3	20,5	234,7	27,1
Não recorre a nenhum tipo de serviço de acolhimento	521,7	28,5	244,2	25,4	277,6	32,0
Não resposta	§	§	§	§	§	§

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

Quando se analisa a população empregada com responsabilidade de cuidado de outras crianças com idades até 15 anos, que não os próprios filhos ou filhas, e de outras pessoas dependentes, como pessoas com doença, deficiência, ou idosas, verificam-se, em geral, valores reduzidos. Cerca de 91,1% da população não tem este tipo de responsabilidades de cuidado. Este dado apresenta, contudo, variações significativas em função do sexo. Enquanto perto de 13% das mulheres entre os 15 e os 64 anos de idade presta estes tipos de cuidados, menos de 5% de homens o faz. Cerca de 7% das mulheres tem pelo menos uma criança não sua filha a cargo, por comparação com cerca de 3% dos homens. No mesmo sentido, 4,7% das mulheres cuida de outras pessoas dependentes, por comparação com 1,9% de homens. O número de casos em que as pessoas inquiridas se encontram simultaneamente responsáveis pelo cuidado de outras crianças e pelo cuidado de outros dependentes, embora pouco expressivo, é, igualmente, superior nas mulheres. As diferenças com base no sexo são menos expressivas na população empregada. Verifica-se, por outro lado, que este tipo de responsabilidades se encontra mais presente nas categorias de pessoas desempregadas e inactivas, particularmente nas mulheres.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 23 - Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade segundo a condição perante o trabalho e sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a outras pessoas dependentes (doentes, deficientes, idosas)**

			Total	A outras crianças com menos de 15 anos	A outras pessoas dependentes com 15 ou mais anos	Ambas as situações	Nenhuma das situações
Total	Total	Milhares de indivíduos	7.109,2	343,8	236,6	44,2	6.477,9
		%	100,0	4,8	3,3	0,6	91,1
	Homens	Milhares de indivíduos	3.512,7	95,0	67,0	11,3	3.335,4
		%	100	2,7	1,9	0,3	95,0
	Mulheres	Milhares de indivíduos	3.596,6	248,7	169,6	33,0	3.142,5
		%	100	6,9	4,7	0,9	87,4
Empregados/as	Total	Milhares de indivíduos	4.805,8	185,4	146,8	26,8	4.441,1
		%	100,0	3,9	3,1	0,6	92,4
	Homens	Milhares de indivíduos	2.579,6	61,1	45,8	8,5	2.460,7
		%	100	2,4	1,8	0,3	95,4
	Mulheres	Milhares de indivíduos	2.226,2	124,3	101,0	18,3	1.980,3
		%	100	5,6	4,5	0,8	89,0
Desempregados/as	Total	Milhares de indivíduos	398,7	25,4	12,0	§	357,8
		%	100,0	6,4	3,0	§	89,7
	Homens	Milhares de indivíduos	191,1	§	§	§	178,2
		%	100	§	§	§	49,8
	Mulheres	Milhares de indivíduos	207,6	18,1	7,5	§	179,5
		%	100	8,7	3,6	§	86,5
Inactivos/as	Total	Milhares de indivíduos	1.904,7	133,0	77,8	14,0	1.679,1
		%	100,0	7,0	4,1	0,7	88,2
	Homens	Milhares de indivíduos	741,9	26,6	16,7	§	696,5
		%	100	3,6	2,3	§	93,9
	Mulheres	Milhares de indivíduos	1.162,8	106,4	61,0	12,3	982,7
		%	100	9,2	5,2	1,1	84,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo ad hoc 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Na análise dos motivos que levam mulheres e homens, com crianças a cargo, a não trabalharem, ou a trabalharem menos horas, observou-se que a falta de serviços de acolhimento de crianças é penalizadora sobretudo para as mulheres. Os motivos que levam os homens a não trabalharem, ou a trabalharem menos horas, não estão em 99,1% dos casos relacionados com o cuidado de crianças. 15,6% das mulheres afirma, por outro lado, não trabalhar, ou trabalhar menos horas, devido à falta de serviços de apoio e cuidado às crianças.

**Tabela 24 - Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade que não trabalham ou não trabalham mais horas devido à falta de serviços de acolhimento para crianças, segundo o sexo**

	Total		Homens		Mulheres	
	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%
<b>Total</b>	<b>146,2</b>	<b>100</b>	<b>34,1</b>	<b>100</b>	<b>112,1</b>	<b>100</b>
Não trabalham ou não trabalham mais horas devido à falta de serviços de acolhimento para crianças	17,3	11,8	§	§	17,0	15,6
Não trabalham ou não trabalham mais horas devido a outra razão não relacionada com a falta de serviços de acolhimento para crianças	128,5	87,9	33,8	99,1	94,7	84,5
Não resposta	§	§	§	§	§	§

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

### 8.1.1. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho devido a razões familiares

**Tabela 25 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares**

Portugal 2º trimestre de 2005	Total		Homens		Mulheres	
	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%
Geralmente têm essa possibilidade	2 140,1	44,5	1 097,4	42,5	1 042,7	46,8
Raramente têm essa possibilidade	754,3	15,7	400,1	15,5	354,1	15,9
Não têm essa possibilidade	1 880,5	39,1	1 061,3	41,1	819,2	36,8
Não resposta	30,9	0,6	20,8	0,8	10,1	0,5
<b>Total</b>	<b>4 805,8</b>	<b>100</b>	<b>2 579,6</b>	<b>100</b>	<b>2 226,2</b>	<b>100</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

A maioria das pessoas empregadas inquiridas (54,8%) não tem, ou raramente tem, possibilidade de alterar o horário de trabalho diário devido a razões familiares. Esta é uma tendência que afecta quase indiferenciadamente homens e mulheres, reunindo respectivamente 56,6% das respostas no caso dos homens e 52,7% no caso das mulheres. Ainda assim, há mais mulheres do que homens a condicionar o seu horário de trabalho diário por razões de ordem familiar.

**Tabela 26 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos (sem utilizar dias de férias ou licença prevista por Lei) devido a razões familiares**

Portugal 2º trimestre de 2005	Total		Homens		Mulheres	
	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%
Geralmente têm essa possibilidade	1 549,9	32,3	808,4	31,3	741,5	33,3
Raramente têm essa possibilidade	598,8	12,5	314,0	12,2	284,8	12,8
Não têm essa possibilidade	2 625,2	54,6	1 436,1	55,7	1 189,2	53,4
Não resposta	31,9	0,7	21,2	0,8	10,7	0,5
<b>Total</b>	<b>4 805,8</b>	<b>100</b>	<b>2 579,6</b>	<b>100</b>	<b>2 226,2</b>	<b>100</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

O mesmo se verifica se se atentar à possibilidade de ausência do trabalho por dias completos devido a razões familiares. Com efeito, mais de metade dos indivíduos empregados inquiridos - 54,6% - respondeu não ter essa possibilidade. Os dados apontam para o facto de esta dificuldade afectar de forma quase semelhante homens (55,7%) e mulheres (53,4%).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 27 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por ausência do trabalho nos últimos 12 meses devido a emergências familiares (sem utilizar férias)**

Portugal 2º trimestre de 2005	Total		Homens		Mulheres	
	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%
Não se ausentaram do trabalho devido a emergências familiares	3 941,3	82,0	2 234,1	86,6	1 707,3	76,7
Ausentaram-se do trabalho devido a emergências familiares, recorrendo a dias de licença prevista por lei, remunerada	109,6	2,3	30,5	1,2	79,1	3,6
Ausentaram-se do trabalho devido a emergências familiares, recorrendo a dias de licença prevista por lei, não remunerada	28,1	0,6	9,5	0,4	18,6	0,8
Ausentaram-se do trabalho devido a emergências familiares, recorrendo a outras medidas	709,6	14,8	294,9	11,4	414,7	18,6
Não resposta	17,1	0,4	10,6	0,4	5	5
<b>Total</b>	<b>4 805,8</b>	<b>100</b>	<b>2 579,6</b>	<b>100</b>	<b>2 226,2</b>	<b>100</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

Ainda segundo os dados deste módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego do INE, a grande maioria dos indivíduos empregados inquiridos (82%) declarou não se ter ausentado do trabalho devido a emergências familiares nos últimos 12 meses. As mulheres são, no entanto, aquelas que mais se ausentam do trabalho para dar resposta a estas situações (23%), comparativamente com os homens (13%).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

*Tabela 28 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por recurso a licença parental, nos últimos 12 meses, para cuidar de filhos/as*

Portugal 2º trimestre de 2005	Total		Homens		Mulheres	
	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%
Sim	85,3	6,2	26,3	4,0	59,0	8,2
Não	1286,5	93,8	627,9	96,0	658,6	91,8
Não resposta	§	§	§	§	§	§
<b>Total</b>	<b>1371,8</b>	<b>100</b>	<b>654,2</b>	<b>100</b>	<b>717,6</b>	<b>100</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

## 8.2. Licenças parentais

As estatísticas da Segurança Social registam o número e o tipo de subsídios atribuídos relativos à parentalidade, reflectindo igualmente o modo como o Sistema de Segurança Social foi sendo aperfeiçoado. Neste âmbito, em 2008 foram introduzidos subsídios sociais, sujeitos a condição de recursos, para apoiar as famílias em situação de especial carência económica. Em 2009 procedeu-se a uma ampla reestruturação dos subsídios parentais, alargando em geral a sua duração e combinando maiores incentivos à partilha das licenças entre mães e pais, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, reflectida nos subsídios parentais alargados.

No quadro do novo regime da parentalidade, que entrou em vigor dia 1 de Maio de 2009, garantiu-se um reforço da protecção social em conjugação com a promoção da conciliação entre vida familiar e profissional. Neste contexto, assume particular ênfase a possibilidade de **alargamento de 30 dias da licença parental global** em caso de partilha da licença entre o pai e a mãe.

Outra das novas modalidades de protecção consagradas neste novo regime foi o **Subsídio Parental Alargado**, ou seja, a possibilidade de cada um dos pais poder prolongar a licença parental por mais três meses (com montante diário de 25% da remuneração de referência).

A evolução natural das prestações sociais complexifica a leitura dos elementos quantitativos, em especial no ano de transição i.e. em 2009, pelo que a leitura dos dados deverá revestir-se de alguma prudência.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 29 - Evolução no uso das licenças parentais (2005-2009)**

Anos	2005	2007	2008	2009
Crianças nascidas	109.399	102.492	104.594	99.491
Homens que receberam subsídio por licença obrigatória (5 dias até 30 de Abril e 10 dias desde 1 de Maio de 2009)	42.982	45.687	45.973	53.278
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	39,3	44,6	44,0	53,6
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	56,5	60,7	61,2	62,6
Homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai (15 dias até 30 de Abril de 2009 e + 10 dias desde 1 de Maio de 2009)	32.945	37.552	38.442	44.447
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	30,1	36,6	36,8	44,7
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	43,3	49,9	51,2	52,2
Homens que partilharam licença de 120/150 dias (30 dias ou mais)	413	551	612	12024
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	0,4	0,5	0,6	12,0
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	0,5	0,7	0,8	14,1
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76.125	75.297	75.128	85.085
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	69,6	73,5	71,8	85,6
Homens e mulheres que beneficiaram de subsídio parental alargado entre Maio e Dezembro de 2009				1438
<i>(% no total de crianças nascidas nesse período)</i>				2,2

Notas: n.d. - não disponível; \* esta medida existe apenas desde 2008.

\*\*estimativa c/ base no total de nascimentos em 2009.

O quadro acima faz um resumo dessas estatísticas, que mostram o crescimento da utilização das licenças a que o pai tem direito e uma evolução bastante positiva da partilha das licenças entre mãe e pai. Em termos de tendências observa-se um crescimento no usufruto dos subsídios destinados ao pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial de Uso Exclusivo do Pai (abrangendo já quase metade dos pais), quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial com partilha (com uma subida de menos de 1%, em vários anos anteriores, para 12%).

### **8.3. Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais - PARES**

#### **8.3.1. Respostas sociais de apoio à infância**

Com o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES)<sup>11</sup>, o apoio à 1.ª infância está a beneficiar de um impulso nunca antes verificado, contribuindo decisivamente para o aprofundamento do apoio às famílias, em particular às famílias jovens, proporcionando-lhes melhor conciliação das suas responsabilidades parentais com o desempenho de uma actividade profissional.

O programa PARES tem como principal objectivo criar novos lugares em creches através da Rede, assegurando melhor cobertura desta resposta em regiões do país com maior carência, por forma a corrigir desequilíbrios neste domínio, nomeadamente através do incentivo a investimentos privados e a parcerias de nível local.

O Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais foi já objecto de 3 fases de candidaturas, tendo sido aprovados 614 projectos num total de 1.053 respostas sociais.

**Tabela 30 - Financiamento do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais**

FASE PARES	NACIONAL						
	N.º Candidaturas (equipamentos)	N.º Respostas	N.º Novos Lugares	N.º Total Lugares	Investimento Elegível Público	Investimento Elegível	Investimento Total
PARES I	256	423	13.364	15.026	89.660.839	135.656.566	172.847.908
PARES II	276	548	16.817	19.005	100.669.358	161.353.523	201.214.348
PARES III	82	82	4.042	4.470	21.709.805	32.742.145	50.160.809
<b>TOTAL</b>	<b>614</b>	<b>1.053</b>	<b>34.223</b>	<b>38.501</b>	<b>212.040.002</b>	<b>329.752.234</b>	<b>424.223.065</b>

Fonte: MTSS

Com este programa, foi possível alcançar já em 2009, uma taxa de cobertura de 34,9% em creches, superando-se, assim, a meta de Barcelona<sup>12</sup> para 2010, que fixava uma taxa de 33% de cobertura dos equipamentos sociais destinados às crianças com idade inferior a 3 anos de idade).

<sup>11</sup> MTSS.

<sup>12</sup> Conselho Europeu de Barcelona, 2002

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 31 - PARES - Infância**

FASE PARES	INFÂNCIA				
	Número de Equipamentos	Novos Lugares	Total Lugares	Investimento Público	Investimento Elegível
PARES I	123	4.713	5.300	25.242.285	37.634.998
PARES II	206	7.783	8.648	34.979.927	55.321.291
PARES III	82	4.040	4.466	21.709.799	32.742.137
<b>TOTAL</b>	<b>411</b>	<b>16.536</b>	<b>18.414</b>	<b>81.932.011</b>	<b>125.698.426</b>

Fonte: MTSS

### 8.3.2. Respostas sociais para pessoas idosas - Equipamentos e serviços

Também nesta área, o PARES<sup>13</sup> veio permitir um reforço significativo da rede de serviços e equipamentos, contribuindo para o apoio à permanência das pessoas idosas em suas próprias casas através dos Serviços de Apoio Domiciliário e dos Centros de Dia. Este programa tem também contribuído para melhorar a situação das pessoas idosas mais dependentes, expandindo a cobertura dos lares de idosos, medidas estas que, no conjunto, asseguram a familiares das pessoas idosas melhores condições de conciliação trabalho/família.

*Em 2009, contando desde o início do programa, registam-se 556 respostas sociais na área de idosos, correspondendo a cerca de 18.653 lugares.*

**Tabela 32 - PARES - Idosos**

FASE PARES	IDOSOS				
	Número de Equipamentos	Novos Lugares	Total Lugares	Investimento Público	Investimento Elegível
PARES I	275	8.181	9.095	57.851.885	88.837.613
PARES II	281	8.257	9.558	55.961.601	91.462.167
<b>TOTAL</b>	<b>556</b>	<b>16.438</b>	<b>18.653</b>	<b>113.813.486</b>	<b>180.299.780</b>

<sup>13</sup> Programa de Alargamento à Rede de Equipamentos Sociais, do MTSS.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Fonte: MTSS

No final de 2009, encontravam-se consignadas 432 obras do PARES, e estavam a decorrer 304, tendo sido concluídos 116 equipamentos.

**Tabela 33 -PARES - Equipamentos**

	Pedidos de Pagamento Entrados		Pagamentos Efectuados		
	Despesa Total	Financiamento Público Solicitado	Despesa Total	Financiamento Público Solicitado	Montante Pago
<b>PARES I</b>	107.346.765,22 €	49.514.549,45 €	100.378.884,86 €	47.662.373,61 €	46.894.127,50 €
<b>PARES II</b>	31.014.516,55 €	14.205.539,86 €	27.209.700,87 €	12.391.620,89 €	12.279.621,55 €
<b>PARES III</b>	2.862.403,22 €	1.314.530,01 €	2.617.492,70 €	1.209.082,63 €	1.154.540,04 €
<b>TOTAL</b>	<b>141.223.684,99 €</b>	<b>65.034.619,32 €</b>	<b>130.206.078,43 €</b>	<b>61.263.077,13 €</b>	<b>60.328.289,09 €</b>

### 8.3.3. Equipamentos sociais para apoio a pessoas com deficiência

Uma outra área de investimento dos Programas PARES<sup>14</sup> é a das pessoas com deficiência, no sentido de contribuir para uma sociedade mais coesa e que seja capaz de propiciar a cidadã(o)s e suas famílias melhor qualidade de vida. O aumento do número de lugares em equipamentos sociais para pessoas com este tipo de problemas, está previsto no âmbito das medidas específicas que integram o Plano para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (PAIPDI). Estas medidas pretendem contribuir, efectivamente, para o desenvolvimento de uma sociedade mais coesa e integradora dos cidadãos e de pessoas com deficiência e, ainda, para um aumento significativo da qualidade de vida destas pessoas e suas famílias.

Nos equipamentos de apoio à deficiência - Em 2009, contabilizaram-se 93 respostas sociais, correspondendo a mais de 1.400 lugares.

<sup>14</sup> Programa de Alargamento à Rede de Equipamentos Sociais, do MTSS.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

Quadro nº 33- PARES - Deficiência

FASE PARES	DEFICIÊNCIA				
	N.º Equip.	Novos Lugares	Total Lugares	Invest. Público	Invest. Elegível
PARES I	25	470	631	6.566.669	9.183.955
PARES II	68	777	799	9.727.831	14.570.065
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>1.247</b>	<b>1.430</b>	<b>16.294.500</b>	<b>23.754.010</b>

Fonte: MTSS

**8.4. Programa de Apoio ao Investimento a Respostas Integradas de Apoio Social - Programa Operacional do Potencial Humano -POPH - (Eixo 6)**

O alargamento da rede de equipamentos sociais não ficou pelo PARES. No início de 2009, no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (POPH / QREN - Quadro de Referência Estratégico Nacional), foi ainda criado o programa de Apoio ao Investimento a Respostas Integradas de Apoio Social (*Despacho n.º 4749/2009, de 9 de Fevereiro*), que permitiu aprovar, cerca de, mais 90 a 100 equipamentos sociais, aumentando significativamente o número de lugares a criar no âmbito do POPH.

Trata-se pois de um reforço substancial no investimento em equipamentos sociais, tendo sido aprovados cerca de 227 equipamentos sociais, o que significa um total de mais de 9.000 lugares criados.

Na área dos idosos, foram aprovados cerca de 129 equipamentos sociais, o que corresponde a cerca de 5604 lugares a criar distribuídos por 3 tipos de respostas sociais.

No âmbito da deficiência, foram aprovados cerca de 98 equipamentos sociais, o que corresponde a cerca de 4000 lugares a criar em respostas sociais (3974 lugares), o que, permitirá um aumento superior a 50% no número de lugares disponíveis para esta população.

Quadro n.º 34 - PARES - Respostas Sociais

Tipo Resposta Social	Nº de Respostas Sociais	Nº Lugares a criar
Lar - Idosos	126	3934
Centro de Dia	20	646
SAD	37	1024
<b>TOTAL</b>	<b>183</b>	<b>5604</b>

#### **8.5. Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) - Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência**

A Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) tem por objectivo a prestação de cuidados de saúde e de apoio social de forma continuada e integrada a pessoas que, independentemente da idade, se encontram em situações de dependência.

Os Cuidados Continuados Integrados estão centrados na recuperação global da pessoa, promovendo a sua autonomia e melhorando a sua funcionalidade, no âmbito da situação de dependência em que se encontra.

Através da RNCCI e das suas diversas valências - Unidade de Convalescença; Unidade de Média Duração e Reabilitação; Unidade de Longa Duração e Manutenção; Unidade de Cuidados Paliativos - asseguradas pelo Serviço Nacional de Saúde, pelo sector privado mas sobretudo pelo sector solidário, com especial enfoque nas Santas Casas da Misericórdia, são prestados cuidados de saúde e de apoio social de forma continuada e integrada a pessoas que se encontram em situação de dependência.

Centrados na recuperação global da pessoa, estes serviços, iniciados experimentalmente em 2006, estão generalizados a todo o território nacional desde 2007, representando uma grande valia para as famílias do indivíduo dependente. A RNCCI contava em Dezembro de 2009<sup>15</sup> com 3.938 lugares de internamento, dos quais 625 em Unidades de Convalescença, 1.253 em Unidades de Média Duração e Reabilitação, 1.942 em Unidades de Longa Duração e Manutenção e 118 em Unidades de Cuidados Paliativos, verificando-se assim, uma taxa de execução física do Plano de Implementação para 2009.

#### **8.6. Rede de equipamentos pré-escolar e actividades extra-curriculares**

A Rede de Equipamentos Pré-Escolar<sup>16</sup>, cujo objectivo é o de aumentar o número de vagas em pré-escolar para as crianças dos 3 aos 5 anos, vem reforçar as condições de igualdade no desenvolvimento socioeducativo das crianças e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das famílias jovens.

Em 2009, decorreu o concurso para acesso ao apoio a conceder pelo Ministério da Educação e pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social à iniciativa dos Municípios e das Instituições Particulares de Solidariedade Social para o alargamento da Rede de Educação Pré-Escolar (2008/2009), com vista a apoiar as iniciativas de alargamento do parque de educação pré-escolar apresentadas por Municípios e por Instituições Particulares de Solidariedade Social ou equiparadas e abrange os concelhos pertencentes às áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto.

---

<sup>15</sup> Relatório de monitorização do desenvolvimento e da actividade da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) 2009

<sup>16</sup> ME.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**Tabela 36 - Taxa bruta de escolarização da rede Equipamentos Pré-Escolar, ano lectivo 2006/2007 e metas previstas para 2008**

Cobertura Pré-escolar por Idades	Ano Lectivo 2006/2007 (%)	Metas Previstas para 2008 (%)
3 Anos	63	85,0
4 Anos	80.9	85,0
5 Anos	92.6	95,0
Total	79.8	---

Fonte: 50 anos de Estatísticas da Educação, GEPE/ME e INE

O Programa Escola a Tempo Inteiro - Actividades de Enriquecimento Curricular (1.º ciclo do Ensino Básico)<sup>17</sup>, tem entre os seus objectivos adaptar os tempos de permanência das crianças nos estabelecimentos de ensino às necessidades das famílias, garantindo que os tempos são pedagogicamente ricos e complementares das aprendizagens associadas à aquisição das competências básicas.

Das diversas actividades de enriquecimento curricular desenvolvidas, pelo menos até às 17h30m, são obrigatórias o inglês, para os 3.º e 4.º anos de escolaridade, e o apoio ao estudo.

Dos 5.060 estabelecimentos com 1º ciclo, actualmente em funcionamento no Continente, 99,8% oferecem actividades de enriquecimento curricular. Como é de esperar a taxa de cobertura varia com a actividade oferecida como se verifica no quadro seguinte.

**Tabela 37 - Escola a Tempo Inteiro - N.º de Escolas e N.º de Alunos/as, por Tipo de Actividades - Ano Lectivo 2007/2008**

Actividades de Enriquecimento Curricular	N.º de Escolas	Total de Alunos/as (N e %)
Ensino do Inglês 1.º e 2.º anos	4900 (97.8%)	166135 (85.3%)
Ensino do Inglês 3.º e 4.º anos	4975 (98.8%)	188642 (88.8%)
Ensino da Música	4271 (84.4%)	274764 (68%)
Actividade Física e Desportiva	4947 (97.8%)	333009 (82.5%)
Apoio ao Estudo	5016 (99.1%)	345219 (85.5%)

Fonte: GEPE, ME, Relatório de Execução Física 2008/2009

<sup>17</sup> ME.

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 1  
TAXAS DE ACTIVIDADE, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Descrição	Taxa (%)												GAP (H-M)											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15 a 24 anos	47,0	46,1	45,7	47,0	47,4	45,1	43,6	43,0	42,7	41,9	41,6	39,2	6,6	8,0	9,7	9,7	10,0	7,1	8,1	8,1	7,9	6,9	5,8	3,3
HM	50,2	50,1	50,5	51,7	52,4	48,5	47,6	46,9	46,6	45,3	44,4	40,8												
H	43,7	42,1	40,8	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9	38,7	38,4	38,6	37,5												
M	83,8	84,1	84,8	85,3	85,3	85,9	86,3	87,1	87,7	87,8	88,0	87,9												
25 a 54 anos	93,0	92,8	92,4	92,6	92,4	92,2	92,4	92,5	92,8	92,8	92,8	92,4	18,0	17,2	15,1	14,4	14,1	12,6	11,6	10,6	10,2	10,0	10,2	9,035
HM	75,0	75,6	77,4	78,2	78,4	79,7	80,6	81,8	82,7	82,8	83,0	83,4												
H	51,4	51,9	52,4	51,9	53,4	54,0	53,2	53,8	53,4	54,4	54,4	53,9	26,1	22,9	22,5	22,1	20,5	21,2	18,0	16,3	17,6	16,3	16,4	16,78
HM	65,3	64,0	64,4	63,6	64,3	65,2	62,8	62,4	62,7	63,0	63,0	62,7												
H	39,2	41,2	41,9	41,5	43,8	44,0	44,8	46,1	45,1	46,7	46,6	45,9	11,1	11,1	12,0	12,3	11,6	12,2	13,2	11,4	11,4	10,3	9,9	8,907
M	17,1	17,1	18,0	18,7	18,9	18,7	17,9	18,0	18,0	18,2	17,6	17,0												
65 e + anos	23,6	23,6	25,0	25,9	25,7	25,8	25,6	24,6	24,6	24,2	23,4	22,2	16,6	16,0	15,1	14,6	14,3	12,9	12,0	11,1	11,0	10,6	10,6	9,5
H	12,5	12,5	12,9	13,6	14,1	13,6	12,4	13,2	13,2	13,9	13,5	13,3												
M	70,4	70,6	71,2	72,0	72,6	72,8	72,9	73,4	73,9	74,1	74,2	73,7	18,0	17,5	16,9	16,6	16,3	15,3	14,9	13,9	13,8	13,3	13,3	12,2
15 a 64 anos	78,9	78,7	78,9	79,4	79,4	79,4	79,0	79,5	79,5	79,5	79,5	78,5												
HM	62,2	62,7	63,8	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9	68,4	68,8	68,9	69,0												
H	60,3	60,4	60,9	61,5	62,0	62,0	61,9	62,2	62,5	62,6	62,5	61,9												
HM	69,8	69,5	69,8	70,2	70,5	70,0	69,7	69,4	69,7	69,5	69,4	68,2												
H	51,8	52,1	52,9	53,6	54,2	54,7	54,8	55,6	55,8	55,3	55,2	56,0												
M																								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego  
Nota: A taxa de actividade é o rácio entre o total da população activa em cada escalão / população total no respectivo escalão.

QUADRO 2  
TAXAS DE ACTIVIDADE, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	Taxa (%)												GAP (H-M)											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Norte	70,7	70,5	70,9	71,8	72,0	72,0	72,0	72,7	73,2	73,2	72,9	72,4	17,9	17,4	17,2	15,7	15,5	14,0	13,0	11,6	11,6	12,2	12,3	11,6
H	79,8	79,4	79,6	79,8	79,9	79,1	78,6	78,5	79,1	79,4	79,2	78,3												
M	61,9	62,0	62,4	64,1	64,3	65,1	65,6	66,9	67,5	67,2	66,8	66,7												
Centro	72,4	72,9	74,7	74,3	75,7	75,7	75,7	75,9	76,4	76,5	76,7	75,8	14,5	13,8	11,9	14,2	13,8	11,1	9,8	9,0	10,2	9,5	10,1	8,1
H	79,8	79,9	80,7	81,5	82,7	81,3	80,7	80,4	81,5	81,3	81,8	79,8												
M	65,3	66,1	68,8	67,3	68,9	70,3	70,9	71,5	71,3	71,8	71,6	71,8												
Lisboa	69,9	70,8	71,3	72,6	72,6	73,0	72,7	73,2	73,5	74,0	74,8	73,9	13,3	12,1	10,3	9,5	10,5	10,3	9,1	8,8	8,6	7,0	6,9	6,3
H	76,7	77,0	76,6	77,4	77,9	78,3	77,3	77,6	77,8	77,6	78,3	77,1												
M	63,4	64,9	66,3	67,9	67,5	68,0	68,2	68,9	69,3	70,6	71,4	70,8	22,4	22,2	23,5	21,2	16,5	14,3	15,1	15,0	12,4	12,2	10,9	9,9
Alentejo	67,7	67,1	67,1	68,8	70,3	71,1	73,5	74,0	75,1	74,2	72,9	73,7												
H	78,9	78,2	78,9	79,5	78,5	78,2	80,9	81,4	81,2	80,2	78,2	78,6												
M	56,5	56,0	55,4	58,3	62,0	63,9	65,9	66,5	68,8	68,0	67,3	68,7	17,8	17,9	16,4	17,1	15,7	16,0	16,5	15,1	13,0	13,3	12,1	10,6
Algarve	70,1	70,1	70,7	71,2	73,0	73,1	73,6	72,6	73,7	74,6	74,7	76,0												
H	79,0	79,0	78,8	79,6	80,8	81,1	81,7	80,1	80,0	81,1	80,6	81,2												
M	61,2	61,1	62,5	62,5	65,1	65,1	65,2	64,9	67,1	67,8	68,5	70,6	34,3	36,3	36,3	32,7	31,9	30,5	30,3	29,9	28,1	24,7	23,6	22,3
Açores	61,9	61,8	61,9	62,5	63,8	64,1	65,5	65,8	66,2	66,0	68,1	69,6												
H	79,0	80,0	79,9	78,7	79,7	79,2	80,4	80,5	80,0	78,1	80,1	80,5												
M	44,7	43,6	43,6	46,0	47,8	48,7	50,1	50,6	51,9	53,5	56,5	58,2	19,1	18,0	18,9	20,6	17,9	17,2	15,2	15,0	14,7	12,0	12,1	9,5
Madeira	69,0	66,6	65,6	65,7	68,0	68,8	68,7	70,9	70,8	71,1	71,5	71,7												
H	79,1	76,0	75,4	76,5	77,4	77,7	76,6	78,7	78,5	77,2	77,7	76,6												
M	60,1	58,0	56,5	55,9	59,5	60,5	61,4	63,7	63,8	65,2	65,7	67,1												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego  
Nota: A taxa de actividade regional é igual ao total da população activa regional 15-64 anos / população total regional de 15-64 anos.

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 3  
POPULAÇÃO ACTIVA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Descrição	Taxa (%)										GAP (H-M)													
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Portugal																								
População activa																								
15 a 24 anos																								
H/M	725,9	699,5	677,8	679,2	688,0	618,2	582,8	564,2	544,4	518,4	507,6	466,3	60,4	70,8	82,3	80,5	81,2	59,1	65,2	63,6	59,9	52,6	46,4	29,4
M	393,2	385,2	380,0	379,9	374,6	336,7	324,0	313,9	302,2	285,5	276,9	247,8												
M	332,7	314,4	297,8	299,4	293,5	279,6	258,8	250,3	242,3	232,9	230,6	216,4												
25 a 54 anos																								
H/M	3536,2	3589,9	3670,8	3751,6	3814,5	3904,2	3980,3	4020,0	4072,9	4095,5	4107,9	4110,6	308,6	300,3	265,8	262,2	266,5	245,4	234,6	212,5	204,2	200,6	210,3	188,6
M	1922,5	1945,1	1948,3	2006,8	2040,6	2074,8	2107,5	2116,3	2138,5	2148,1	2159,1	2149,5												
M	1613,9	1644,8	1702,5	1744,6	1774,1	1829,5	1872,9	1903,8	1934,3	1947,5	1948,8	1960,9												
55 a 64 anos																								
H/M	561,7	569,2	580,0	577,7	599,2	610,7	607,2	637,4	640,6	670,5	683,5	686,1	105,1	87,6	86,6	85,3	76,4	81,1	85,0	59,2	69,8	63,9	66,0	68,4
M	333,4	328,5	333,3	331,5	337,8	345,9	336,1	348,3	355,2	367,2	374,7	377,2												
M	228,3	240,8	246,7	246,2	261,4	264,8	271,1	289,1	285,4	303,3	308,8	308,9												
65 e + anos																								
H/M	271,9	277,6	297,8	316,7	326,1	327,2	317,6	323,4	329,4	333,8	326,1	319,7	40,1	41,4	47,9	49,5	43,7	50,2	61,5	47,0	47,8	36,8	35,3	28,8
M	156,0	159,5	172,9	183,1	184,9	188,7	189,6	185,2	188,6	185,3	180,7	174,3												
M	115,9	118,1	124,9	133,7	141,2	138,5	128,0	138,2	140,8	148,6	145,4	145,5												
15 a 64 anos																								
H/M	4823,7	4858,6	4928,6	5008,5	5081,7	5133,1	5170,2	5221,6	5257,9	5284,4	5298,8	5263,0	474,2	458,7	434,6	428,0	424,1	385,5	364,7	335,3	333,7	317,1	322,6	286,2
M	2649,0	2658,7	2681,6	2718,2	2753,0	2795,4	2767,5	2778,5	2795,8	2800,8	2810,7	2774,6												
M	2174,8	2200,0	2247,0	2290,2	2328,9	2373,9	2402,8	2443,2	2462,1	2483,8	2485,1	2488,4												
Total (>=15 anos)																								
H/M	5095,6	5136,1	5226,4	5325,3	5407,8	5460,3	5487,8	5544,9	5582,7	5618,3	5624,9	5582,7	514,4	500,1	482,6	477,4	467,8	435,6	426,2	382,2	381,6	353,8	358,0	319,0
M	2805,0	2818,2	2854,5	2901,4	2937,8	2947,9	2957,0	2963,5	2986,0	2984,4	2991,5	2948,9												
M	2290,6	2318,0	2371,9	2424,0	2470,0	2512,4	2530,8	2581,4	2602,9	2632,3	2633,4	2633,9												
15 a 24 anos																								
H/M	54,2	55,1	56,1	55,9	56,1	54,8	55,6	55,6	55,5	55,1	54,6	53,1	8,3	10,1	12,1	11,8	12,1	9,6	11,2	11,3	11,0	10,1	9,1	6,3
M	45,8	44,9	43,9	44,1	43,9	45,2	44,4	44,4	44,5	44,9	45,4	46,8												
25 a 54 anos																								
H/M	54,4	54,2	53,6	53,5	53,5	53,1	52,9	52,6	52,5	52,5	52,6	52,3	8,7	8,4	7,2	7,0	7,0	6,3	5,9	5,3	5,0	4,9	5,1	4,6
M	45,6	45,8	46,4	46,5	46,5	46,9	47,1	47,4	47,5	47,6	47,4	47,7												
55 a 64 anos																								
H/M	59,4	57,7	57,5	57,4	56,4	56,6	55,3	54,6	55,4	54,8	54,8	55,0	18,7	15,4	14,9	14,8	12,8	13,3	10,7	9,3	10,9	9,5	9,6	10,0
M	40,6	42,3	42,5	42,6	43,6	43,4	44,6	45,4	44,6	45,2	45,2	45,0												
65 e + anos																								
H/M	57,4	57,5	58,0	57,8	56,7	57,7	59,7	57,3	57,3	55,5	55,4	54,5	14,8	14,9	16,1	15,6	13,4	15,3	19,4	14,5	14,5	11,0	10,8	9,0
M	42,6	42,5	41,9	42,2	43,3	42,3	40,3	42,7	42,7	44,5	44,6	45,5												
15 a 64 anos																								
H/M	54,9	54,7	54,4	54,3	54,2	53,8	53,5	53,2	53,2	53,0	53,0	52,7	9,8	9,4	8,8	8,5	8,3	7,5	7,1	6,4	6,3	6,0	6,1	5,4
M	45,1	45,3	45,6	45,7	45,8	46,2	46,5	46,8	46,8	47,0	47,0	47,3												
Total (>=15 anos)																								
H/M	55,0	54,9	54,6	54,5	54,3	54,0	53,9	53,4	53,4	53,1	53,2	52,8	10,1	9,7	9,2	9,0	8,6	8,0	7,8	6,9	6,8	6,3	6,4	5,6
M	45,0	45,1	45,4	45,5	45,7	46,0	46,1	46,6	46,6	46,9	46,8	47,2												

Fonte: I.N.E., Inquérito ao Emprego

# RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 4  
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Descrição	Tabela (A)										Tabela (B)													
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
GAP (H-M)																								
15 e 24 anos	680,6	637,9	615,7	615,4	590,4	528,8	493,5	473,6	455,9	433,5	424,1	372,8	71,2	77,2	93,1	89,2	85,4	64,6	67,0	65,5	60,5	61,3	56,0	30,3
H	380,9	357,6	356,4	352,4	337,9	296,7	280,3	271,1	258,2	246,9	240,0	201,6												
M	299,7	280,4	263,3	263,3	252,5	232,1	213,3	202,5	197,7	186,6	184,1	171,3												
25 e 34 anos	3378,5	3443,9	3542,6	3620,6	3644,0	3678,5	3739,3	3728,4	3774,3	3777,3	3809,9	3759,4	334,1	310,5	287,6	287,5	293,2	266,5	256,6	242,6	252,8	256,0	248,8	203,7
H	1856,3	1877,2	1915,1	1954,0	1968,7	1972,5	1995,0	1985,5	2013,5	2016,7	2029,3	1966,5												
M	1522,2	1566,7	1627,5	1666,5	1675,5	1706,0	1740,4	1742,9	1760,8	1760,7	1780,5	1762,8												
55 e 64 anos	543,1	551,6	561,4	559,5	577,3	584,4	571,4	598,0	600,0	620,8	638,4	633,3	99,9	79,2	81,1	82,3	73,4	74,6	58,8	50,4	56,8	55,3	56,7	58,6
H	321,5	315,4	321,2	320,9	325,4	329,3	316,1	324,3	329,4	341,1	347,6	345,9												
M	221,6	236,2	240,2	238,6	251,9	254,9	257,3	273,8	270,6	285,8	290,8	287,4												
65 e + anos	271,6	277,0	297,3	316,0	325,6	326,4	316,5	322,7	329,2	333,1	325,6	318,6	39,9	41,3	47,8	48,9	43,5	50,6	61,2	46,7	47,9	36,3	34,8	28,7
H	155,8	159,1	172,5	182,5	184,5	188,5	184,7	184,7	188,5	184,7	180,2	173,6												
M	115,9	117,9	124,7	133,6	141,1	137,9	127,7	138,0	140,7	148,4	145,4	144,9												
15 e 64 anos	4872,1	4633,4	4723,7	4795,7	4811,6	4791,7	4806,2	4800,0	4830,3	4836,5	4872,2	4735,5	505,2	466,9	461,7	458,9	452,0	405,7	384,3	361,6	372,0	374,5	361,5	292,3
H	2538,7	2350,2	2392,7	2431,9	2398,7	2395,3	2380,8	2401,1	2380,6	2404,6	2416,9	2313,9												
M	2033,5	2083,3	2131,0	2168,4	2179,9	2193,0	2211,0	2219,3	2239,2	2232,1	2255,4	2231,6												
Total (n=15 anos)	4843,8	4910,3	5020,9	5111,7	5137,3	5119,0	5122,8	5122,5	5159,5	5169,7	5197,8	5054,1	545,1	508,2	509,4	507,8	495,6	456,2	445,6	408,2	419,9	408,8	396,4	321,1
H	2705,3	2658,2	2689,8	2716,4	2716,4	2704,2	2704,2	2704,2	2704,2	2704,2	2704,2	2607,1												
M	2149,3	2252,1	2331,1	2395,3	2420,9	2414,8	2418,6	2418,3	2455,3	2465,5	2493,6	2447,0												
GAP (H-M)																								
15 e 24 anos	55,5	56,1	57,5	57,3	57,2	56,1	56,8	57,2	56,6	57,1	56,6	54,1	10,9	12,1	15,0	14,5	14,5	12,2	13,6	14,5	13,3	14,2	13,2	8,1
H	44,5	44,0	42,5	42,8	42,8	43,9	43,2	42,8	43,4	42,9	43,4	45,9												
M	11,0	12,1	15,0	14,7	14,4	12,7	13,6	14,4	13,2	14,2	13,2	8,2												
25 e 34 anos	54,9	54,5	54,1	54,0	54,0	53,6	53,5	53,3	53,3	53,4	53,3	52,7	9,9	9,0	8,1	7,9	8,0	7,2	6,9	6,5	6,7	6,8	6,5	5,5
H	45,1	45,5	45,9	46,0	46,0	46,4	46,5	46,7	46,7	46,6	46,7	47,3												
M	9,0	9,0	8,2	8,0	8,0	7,2	7,0	6,6	6,6	6,8	6,6	5,4												
55 e 64 anos	59,2	57,4	57,2	57,3	56,4	56,4	55,1	54,2	54,9	54,4	54,4	54,6	18,4	14,4	14,4	14,7	12,7	12,8	10,3	8,4	9,8	8,8	8,9	9,2
H	40,8	42,8	42,8	42,6	43,6	43,6	44,9	45,8	45,1	45,6	45,6	45,4												
M	18,4	14,6	14,4	14,7	12,7	12,8	10,3	8,4	9,3	8,8	8,8	9,2												
65 e + anos	57,4	57,4	58,0	57,7	56,7	57,8	59,7	57,2	57,3	55,5	55,3	54,5	14,7	14,9	16,1	15,5	13,4	15,5	19,3	14,5	14,5	10,9	10,7	9,0
H	42,7	42,6	42,0	42,3	43,3	42,3	40,3	42,8	42,7	44,6	44,6	45,5												
M	14,7	14,8	16,0	15,4	13,4	15,5	19,3	14,5	14,5	10,9	10,7	9,0												
15 e 64 anos	55,5	55,0	54,9	54,8	54,7	54,2	54,0	53,8	53,9	53,9	53,7	53,1	11,0	10,1	9,8	9,6	9,4	8,5	8,0	7,5	7,7	7,7	7,4	6,2
H	44,5	45,0	45,1	45,2	45,3	45,8	46,0	46,2	46,2	46,2	46,3	46,9												
M	11,0	10,1	9,8	9,6	9,4	8,5	8,0	7,5	7,7	7,7	7,4	6,2												
Total (n=15 anos)	55,6	55,2	55,1	55,0	54,8	54,5	54,3	54,0	54,1	54,0	53,8	53,2	11,3	10,3	10,1	9,9	9,6	8,9	8,7	8,0	8,1	7,9	7,6	6,4
H	44,4	44,8	44,9	45,0	45,2	45,5	45,7	46,0	45,9	46,0	46,2	46,8												
M	11,2	10,4	10,2	10,0	9,6	9,0	8,6	8,0	8,2	8,0	7,8	6,4												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 5  
TAXAS DE EMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Descrição	Taxa (%)												GAP (H-M)											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>15 a 24 anos</b>																								
HM	42,1	42,1	41,8	42,6	41,9	38,5	36,9	36,1	35,8	34,9	34,7	31,3	8,1	9,0	11,3	11,0	10,8	8,1	8,7	9,1	8,2	8,6	7,7	3,8
H	46,1	46,5	47,4	48,0	47,2	42,5	41,2	40,5	39,8	39,1	38,5	33,2												
M	38,0	37,5	36,0	37,0	36,5	34,4	32,5	31,4	31,6	30,6	30,8	29,4												
<b>25 a 54 anos</b>																								
HM	80,1	80,6	81,8	82,3	81,5	80,9	81,1	80,8	81,3	81,0	81,6	79,7	19,1	17,5	16,0	15,4	15,2	13,4	12,5	11,8	12,2	12,3	11,8	9,6
H	89,8	89,6	89,9	90,1	89,2	87,7	87,4	86,7	87,4	87,2	87,6	84,5												
M	70,8	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,9	74,9	75,3	74,9	75,8	74,9												
<b>55 a 64 anos</b>																								
HM	49,7	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7	25,0	21,1	21,3	21,3	19,7	19,7	16,5	14,5	15,4	14,6	14,5	14,8
H	63,0	61,5	62,1	61,6	61,9	62,1	59,1	58,1	58,2	58,6	58,5	57,5												
M	38,0	40,4	40,8	40,3	42,2	42,4	42,5	43,7	42,8	44,0	43,9	42,7												
<b>65 e + anos</b>																								
HM	17,1	17,1	17,9	18,7	18,9	18,6	17,8	17,9	18,0	18,2	17,6	16,9	11,1	11,1	12,0	12,2	11,6	12,2	13,2	11,3	11,4	10,2	9,9	8,9
H	23,5	23,6	24,9	25,8	25,7	25,7	25,5	24,5	24,6	24,1	23,3	22,1												
M	12,5	12,5	12,9	13,5	14,1	13,5	12,3	13,2	13,2	13,9	13,5	13,2												
<b>15 a 64 anos</b>																								
HM	66,7	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	17,4	16,1	15,7	15,4	15,0	13,4	12,4	11,7	12,0	12,0	11,5	9,5
H	75,6	75,5	76,3	76,7	76,3	74,8	74,1	73,4	73,9	73,9	74,0	71,1												
M	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de emprego é igual ao total da população empregada em cada escalão / população total no respectivo escalão.

QUADRO 6  
TAXAS DE EMPREGO, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	Taxa (%)												GAP (H-M)											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Norte</b>																								
H	67,0	67,3	67,8	69,0	68,3	66,9	66,2	65,9	66,4	66,0	66,3	64,0	18,5	17,5	17,5	16,2	16,0	14,6	13,3	12,7	13,3	14,7	13,2	12,2
M	76,5	76,2	76,7	77,2	76,4	74,3	72,9	72,3	73,1	73,5	73,0	70,2												
<b>Centro</b>																								
H	57,9	58,7	59,2	61,0	60,4	59,7	59,7	59,6	59,8	59,8	59,8	58,0	15,1	14,1	13,3	15,2	14,7	11,5	10,8	10,2	11,7	12,4	12,2	7,9
M	70,1	70,9	72,8	72,0	73,0	72,7	72,0	71,4	71,6	71,6	71,9	69,9												
<b>Lisboa</b>																								
H	77,8	78,1	79,6	79,6	80,5	78,5	77,5	78,6	77,5	77,9	78,0	73,9	13,8	11,2	10,4	10,2	10,8	9,9	9,0	8,2	8,1	5,8	6,6	5,8
M	62,7	64,0	66,3	64,3	65,8	67,0	66,7	66,4	65,8	65,5	65,9	65,9												
<b>Alentejo</b>																								
H	65,5	66,5	67,5	68,8	67,6	67,0	67,0	66,8	67,1	67,3	68,5	66,5	25,4	24,7	25,9	23,4	18,9	16,0	17,0	15,3	12,8	14,6	13,5	10,6
M	72,6	72,2	72,8	74,0	73,1	72,0	71,6	71,0	71,3	70,3	71,9	69,5												
<b>Alentejo</b>																								
H	58,8	61,1	62,4	63,8	62,3	62,1	62,6	62,7	63,1	64,5	65,3	63,7	18,4	19,0	17,2	17,8	16,6	16,7	16,5	16,0	14,1	13,1	14,0	10,8
M	62,0	62,7	63,5	64,0	64,8	65,0	66,7	67,0	67,9	67,8	66,1	65,7												
<b>Algarve</b>																								
H	49,3	50,3	50,5	52,3	55,3	56,9	58,1	59,2	61,4	60,4	59,3	60,3	36,3	36,9	37,3	33,6	32,8	31,8	31,9	30,8	27,9	26,1	25,3	22,1
M	65,7	66,6	68,1	68,4	69,1	68,5	69,4	68,0	69,4	69,2	67,9	67,9												
<b>Açores</b>																								
H	74,8	76,1	76,7	77,1	77,3	76,7	77,5	75,8	76,3	76,1	73,2	62,4	19,5	18,8	18,9	20,6	18,1	18,3	15,3	15,0	15,1	11,5	11,8	6,6
M	56,4	57,1	59,5	59,4	60,7	60,1	61,0	59,8	62,3	62,8	62,1	62,4												
<b>Madeira</b>																								
H	59,1	59,8	60,0	61,0	62,1	62,2	63,2	63,0	63,7	63,0	64,7	64,6												
M	77,2	78,2	78,5	77,6	78,4	77,9	77,3	78,1	77,3	75,8	77,2	75,6												
<b>Madeira</b>																								
H	40,9	41,3	41,3	44,0	45,6	47,0	47,0	49,5	47,4	49,5	47,8	51,6												
M	66,5	64,7	63,9	64,0	66,3	66,4	66,6	67,6	66,8	66,1	67,0	66,0												
<b>Madeira</b>																								
H	76,8	74,5	73,7	74,7	75,8	75,9	74,6	75,4	74,6	72,0	73,1	69,4												
M	57,3	55,7	54,8	54,1	57,7	57,5	59,3	60,4	59,5	60,5	61,3	62,8												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de emprego regional é igual ao total da população empregada regional 15-64 anos / população total regional de 15-64 anos.

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

- 2009 -

**QUADRO 7**  
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO, SITUAÇÃO NA PROFISSÃO, TIPO DE CONTRATO E SEXO

Descrição	Tese (No)												GAP (N.M)											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO</b>																								
<b>A Tempo Completo</b>																								
M	4310,1	4389,5	4472,8	4545,7	4580,1	4620,8	4645,6	4677,1	4712,4	4747,4	4782,6	4817,8	4852,9	4888,0	4923,1	4958,2	5000,0	5035,1	5070,2	5105,3	5140,4	5175,5	5210,6	5245,7
H	2058,0	2085,0	2112,0	2139,0	2166,0	2193,0	2220,0	2247,0	2274,0	2301,0	2328,0	2355,0	2382,0	2409,0	2436,0	2463,0	2490,0	2517,0	2544,0	2571,0	2598,0	2625,0	2652,0	2679,0
M	1781,0	1832,7	1884,5	1936,3	1988,1	2039,9	2091,7	2143,5	2195,3	2247,1	2298,9	2350,7	2402,5	2454,3	2506,1	2557,9	2609,7	2661,5	2713,3	2765,1	2816,9	2868,7	2920,5	2972,3
<b>A Tempo Parcial</b>																								
M	533,7	540,9	548,1	555,3	562,5	569,7	576,9	584,1	591,3	598,5	605,7	612,9	620,1	627,3	634,5	641,7	648,9	656,1	663,3	670,5	677,7	684,9	692,1	699,3
H	346,3	352,4	358,5	364,6	370,7	376,8	382,9	389,0	395,1	401,2	407,3	413,4	419,5	425,6	431,7	437,8	443,9	450,0	456,1	462,2	468,3	474,4	480,5	486,6
M	306,4	308,4	310,4	312,4	314,4	316,4	318,4	320,4	322,4	324,4	326,4	328,4	330,4	332,4	334,4	336,4	338,4	340,4	342,4	344,4	346,4	348,4	350,4	352,4
<b>SITUAÇÃO NA PROFISSÃO</b>																								
<b>Trab.Conta Própria</b>																								
M	1244,8	1209,8	1179,2	1158,0	1137,6	1127,6	1128,6	1130,6	1131,6	1132,6	1133,6	1134,6	1135,6	1136,6	1137,6	1138,6	1139,6	1140,6	1141,6	1142,6	1143,6	1144,6	1145,6	1146,6
H	737,2	711,7	708,4	708,7	709,4	710,1	710,8	711,5	712,2	712,9	713,6	714,3	715,0	715,7	716,4	717,1	717,8	718,5	719,2	719,9	720,6	721,3	722,0	722,7
M	507,6	496,2	470,8	468,4	466,0	463,6	461,2	458,8	456,4	454,0	451,6	449,2	446,8	444,4	442,0	439,6	437,2	434,8	432,4	430,0	427,6	425,2	422,8	420,4
<b>Com Pessoal ao Serviço</b>																								
M	299,2	297,7	299,6	314,9	316,6	328,3	328,6	330,3	330,6	332,3	332,6	332,9	333,2	333,5	333,8	334,1	334,4	334,7	335,0	335,3	335,6	335,9	336,2	336,5
H	223,6	224,0	224,0	240,6	239,0	241,8	233,3	205,1	207,6	202,0	203,5	205,1	207,6	209,1	210,6	212,1	213,6	215,1	216,6	218,1	219,6	221,1	222,6	224,1
M	75,7	73,8	75,6	74,3	75,2	76,1	77,0	77,9	78,8	79,7	80,6	81,5	82,4	83,3	84,2	85,1	86,0	86,9	87,8	88,7	89,6	90,5	91,4	92,3
<b>Sem Pessoal ao Serviço</b>																								
M	945,6	912,1	879,6	842,1	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2	814,2
H	512,6	487,8	464,5	441,2	424,1	412,4	401,8	391,2	380,6	370,0	359,4	348,8	338,2	327,6	317,0	306,4	295,8	285,2	274,6	264,0	253,4	242,8	232,2	221,6
M	432,0	424,4	416,8	409,2	401,6	394,0	386,4	378,8	371,2	363,6	356,0	348,4	340,8	333,2	325,6	318,0	310,4	302,8	295,2	287,6	280,0	272,4	264,8	257,2
<b>Trab.Familiar não Remunerado e Outros</b>																								
M	146,8	146,4	152,2	152,8	153,4	154,0	154,6	155,2	155,8	156,4	157,0	157,6	158,2	158,8	159,4	160,0	160,6	161,2	161,8	162,4	163,0	163,6	164,2	164,8
H	85,0	87,6	92,5	95,4	98,3	101,2	104,1	107,0	110,0	112,9	115,8	118,7	121,6	124,5	127,4	130,3	133,2	136,1	139,0	141,9	144,8	147,7	150,6	153,5
<b>Trab.Conta de Outrem</b>																								
M	3482,5	3552,0	3649,6	3710,9	3747,9	3736,0	3752,3	3813,8	3891,1	3902,2	3949,7	3855,7	3885,7	3933,2	3980,7	4028,2	4075,7	4123,2	4170,7	4218,2	4265,7	4313,2	4360,7	4408,2
H	1895,7	1937,0	1987,2	2002,8	2024,6	2046,4	2068,2	2090,0	2111,8	2133,6	2155,4	2177,2	2199,0	2220,8	2242,6	2264,4	2286,2	2308,0	2329,8	2351,6	2373,4	2395,2	2417,0	2438,8
M	1558,8	1615,3	1662,4	1708,3	1733,2	1742,0	1762,0	1825,1	1841,1	1861,1	1881,1	1901,1	1921,1	1941,1	1961,1	1981,1	2001,1	2021,1	2041,1	2061,1	2081,1	2101,1	2121,1	2141,1
<b>Trab.Conta Própria</b>																								
M	2859,0	2887,4	2922,2	2957,1	2982,5	2987,5	3031,8	3096,8	3029,5	3047,4	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8	3006,8
H	1959,9	1985,6	1983,3	1933,7	1835,6	1814,2	1645,9	1646,0	1611,8	1634,4	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9	1574,9
M	1268,1	1281,6	1289,9	1326,9	1326,9	1326,9	1401,7	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6	1427,6
<b>Trab.Conta de Outrem</b>																								
M	592,6	664,7	727,4	752,9	805,4	788,6	750,5	743,3	801,3	872,7	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9	848,9
H	304,5	332,9	363,9	368,8	401,1	379,9	377,8	408,0	449,2	482,5	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3	416,3
M	289,0	331,8	363,6	385,0	409,2	389,0	375,0	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6	385,6
<b>TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO</b>																								
<b>A Tempo Completo</b>																								
M	56,7	56,1	57,9	57,7	57,4	57,2	56,9	56,6	56,4	56,2	56,0	55,7	55,5	55,3	55,1	54,9	54,7	54,5	54,3	54,1	53,9	53,7	53,5	53,3
H	41,3	41,9	42,1	42,3	42,6	42,8	43,1	43,4	43,6	43,8	44,1	44,3	44,5	44,7	44,9	45,1	45,3	45,5	45,7	45,9	46,1	46,3	46,5	46,7
<b>A Tempo Parcial</b>																								
M	31,0	31,9	32,4	33,3	34,2	33,9	34,2	33,5	33,6	33,6	33,6	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2	34,2
H	69,0	68,1	67,6	66,7	65,8	65,1	65,8	66,5	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4	66,4
<b>SITUAÇÃO NA PROFISSÃO</b>																								
<b>Trab.Conta Própria</b>																								
M	59,2	58,8	60,1	60,4	59,8	58,8	59,6	58,3	58,0	57,5	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8	56,8
H	40,8	41,2	39,9	39,8	40,2	41,2	40,4	41,5	41,7	41,4	42,5	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2	41,2
<b>Com Pessoal ao Serviço</b>																								
M	74,7	74,2	74,8	76,4	75,3	73,8	73,4	74,4	73,0	71,5	72,3	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0	73,0
H	25,3	24,8	23,2	23,6	24,5	24,2	24,4	23,6	22,1	20,3	21,7	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1	20,1
<b>Sem Pessoal ao Serviço</b>																								
M	54,3	53,5	55,1	55,0	54,5	53,7	54,6	53,2	52,7	51,3	52,9	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1	54,1
H	45,7	46,3	46,9	46,0	46,5	46,2	46,4	46,8	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3	46,3
<b>Trab.Familiar não Remunerado e Outros</b>																								
M	42,0	41,0	36,2	33,3	34,0	40,0	38,7	38,5	37,3	39,8	41,9	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7
H	58,0	59,0	63,7	66,7	66,0	60,0	61,3	61,5	62,7	60,2	58,1	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2	60,2
<b>Trab.Conta de Outrem</b>																								
M	54,9	54,5	54,4	54,0	53,8	53,4	53,0	52,2	52,8	52,8	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6	51,6
H	45,1	45,5	45,6	46,0	46,2	46,6	47,0	47,0	46,8	47,2	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4	48,4
<b>TIPO DE CONTRATO</b>																								
<b>Permanente</b>																								
M	35,6	35,5	35,6	35,2	34,9	34,4	33,8	33,5	32,9	32,5	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4	32,4
H	44,4	44,5	44,4	44,8	45,1	45,6	46,2	46,5	46,1	46,8	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4	46,4
<b>N/Permanente</b>																								
M	19,4	19,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
H	24,8	24,0	20,0	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1	21,1
<b>TOTAL</b>																								
M	17,4	16,1	15,7	15,3	14,9	14,4	13,8	13,2	12,8	12,8	13,0	13,2	13,0	13,2	13,0	13,2	13,0	13,2	13,0	13,2	13,0	13,2	13,0	13,2
H	-30,1	-30,2	-30,3	-30,3	-31,0	-32,3																		



**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**QUADRO 9A  
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR SECTORES DE ACTIVIDADE**

Portugal

Descrição	2008	2009	2008	2009
	Valores Absolutos (Milhares)		GAP (H-M)	
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	581,2	564,8	12,1	22,7
H	296,7	293,7		
M	284,5	271,0		
Indústrias extractivas	17,9	17,8	15,0	14,9
H	16,5	16,4		
Indústrias transformadoras	894,0	851,6	157,6	159,0
H	525,8	505,3		
M	368,2	346,3		
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	23,2	21,5	14,2	11,8
H	18,7	16,6		
Captação, tratamento e distrib. água; saneamento	34,8	29,1	21,4	16,8
H	28,1	22,9		
M	6,7	6,1		
Construção	555,1	505,6	506,8	452,1
H	531,0	478,8		
M	24,1	26,8		
Comércio por grosso e a retalho	766,1	762,9	86,3	74,2
H	426,2	418,5		
M	339,9	344,3		
Transportes e armazenagem	177,7	177,9	117,4	114,8
H	147,6	146,3		
M	30,1	31,6		
Alojamento, restauração e similares	319,4	295,1	-63,3	-57,9
H	128,0	118,6		
M	191,4	176,5		
Actividades de informação e de comunicação	93,2	92,2	23,4	29,3
H	58,3	60,8		
M	34,9	31,4		
Actividades financeiras e de seguros	96,3	88,2	9,0	11,1
H	52,6	49,7		
M	43,7	38,5		
Actividades imobiliárias	27,1	34,0	2,2	-3,8
H	14,7	15,1		
M	12,5	18,9		
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	174,8	167,4	-12,3	-12,8
H	81,2	77,3		
M	93,5	90,1		
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	134,8	137,7	-6,1	-1,1
H	64,3	68,3		
M	70,5	69,4		
Adm. Púb. Defesa; Segurança Social Obrigatória	341,8	334,7	99,7	86,7
H	220,8	210,7		
M	121,0	124,0		
Educação	344,3	357,6	-183,4	-195,0
H	80,5	81,3		
M	263,8	276,3		
Actividades de saúde humana e apoio social	302,9	322,0	-202,2	-222,6
H	50,4	49,7		
M	252,6	272,3		
Act. artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas	46,0	46,4	8,4	3,3
H	27,2	24,8		
M	18,8	21,5		
Outras actividades de serviços	89,4	95,4	-39,1	-33,8
H	25,1	30,8		
M	64,2	64,6		
Activ. famílias empreg. pessoal doméstico	175,5	149,8	-171,4	-148,4
M	173,4	149,1		

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**QUADRO 9 B  
PESO DA POPULAÇÃO EMPREGADA, POR SECTORES DE ACTIVIDADE**

Portugal

Descrição	2008	2009	2008	2009
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca			2,1	4,0
H	51,0	52,0		
M	49,0	48,0		
Indústrias extractivas			83,8	83,4
H	91,9	91,7		
M	8,1	8,3		
Indústrias transformadoras			17,6	18,7
H	58,8	59,3		
M	41,2	40,7		
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio			61,1	54,6
H	80,6	77,3		
M	19,4	22,7		
Captação, tratamento e distrib. água; saneamento			61,5	57,7
H	80,8	78,9		
M	19,2	21,1		
Construção			91,3	89,4
H	95,7	94,7		
M	4,3	5,3		
Comércio por grosso e a retalho			11,3	9,7
H	55,6	54,9		
M	44,4	45,1		
Transportes e armazenagem			66,1	64,5
H	83,0	82,3		
M	17,0	17,7		
Alojamento, restauração e similares			-19,8	-19,6
H	40,1	40,2		
M	59,9	59,8		
Actividades de informação e de comunicação			25,1	31,8
H	62,6	65,9		
M	37,4	34,1		
Actividades financeiras e de seguros			9,3	12,6
H	54,7	56,3		
M	45,3	43,7		
Actividades imobiliárias			8,2	-11,1
H	54,1	44,5		
M	45,9	55,5		
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares			-7,0	-7,6
H	46,5	46,2		
M	53,5	53,8		
Actividades administrativas e dos serviços de apoio			-4,5	-0,8
H	47,7	49,6		
M	52,3	50,4		
Adm. Púb. Defesa; Segurança Social Obrigatória			29,2	25,9
H	64,6	62,9		
M	35,4	37,1		
Educação			-53,2	-54,5
H	23,4	22,7		
M	76,6	77,3		
Actividades de saúde humana e apoio social			-66,7	-69,1
H	16,6	15,4		
M	83,4	84,6		
Act. artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas			18,4	7,2
H	59,2	53,6		
M	40,8	46,4		
Outras actividades de serviços			-43,8	-35,4
H	28,1	32,3		
M	71,9	67,7		
Activ. famílias empreg. pessoal doméstico			-97,7	-99,1
H	1,2	0,5		
M	98,8	99,5		

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego



RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 11  
TAXAS DE DESEMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Descrição	Taxa (%)										GAP (H-M)													
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
15 e 24 anos	10,4	8,8	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	16,4	20,0	-4,7	-3,6	-5,4	-4,8	-4,2	-4,6	-4,1	-5,4	-3,8	-6,8	-6,8	-2,9
HM	8,2	7,2	6,2	7,2	9,8	12,4	13,5	13,7	14,5	13,3	13,3	18,7												
M	12,9	10,8	11,6	12,1	14,0	17,0	17,6	19,1	18,4	20,3	20,2	21,6												
25 e 54 anos	4,5	4,1	3,5	3,5	4,5	5,8	6,1	7,3	7,3	7,8	7,3	9,3	-2,2	-1,3	-1,7	-1,8	-2,0	-1,8	-1,9	-2,3	-3,1	-3,5	-2,6	-1,5
HM	3,4	3,5	2,7	2,6	3,5	4,9	5,2	6,2	5,8	6,1	6,0	8,6												
M	5,7	4,7	4,4	4,5	5,6	6,7	7,1	8,5	9,0	9,6	8,6	10,1												
55 e 64 anos	3,3	3,1	3,2	3,2	3,7	4,3	5,6	6,2	6,3	6,5	6,6	7,7	0,6	2,0	1,0	0,1	0,1	1,0	0,9	1,6	2,1	1,3	1,4	1,3
HM	3,6	4,0	3,6	3,2	3,7	4,7	5,9	6,9	7,3	7,1	7,2	8,3												
M	2,9	1,9	2,6	3,1	3,6	3,7	5,1	5,3	5,2	5,8	5,8	7,0												
65 e + anos	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,0	0,3	0,1	-0,3	0,1	0,2	-0,1	0,2	0,2	0,0
HM	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,1	0,4	0,3	0,0	0,3	0,2	0,1												
M	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,5	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0												
15 e 64 anos	5,2	4,6	4,2	4,2	5,3	6,7	7,0	8,1	8,1	8,5	8,0	10,0	-2,3	-1,2	-1,8	-2,0	-2,0	-1,8	-1,8	-2,1	-2,5	-3,1	-2,5	-1,3
HM	4,2	4,1	3,3	3,3	4,4	5,8	6,2	7,1	7,0	7,0	6,9	9,4												
M	6,5	5,3	5,2	5,3	6,4	7,6	8,0	9,2	9,5	10,1	9,4	10,7												
Total (>=15 anos)	4,9	4,4	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0	7,6	9,5	-2,2	-1,2	-1,8	-1,9	-1,9	-1,8	-1,7	-2,0	-2,4	-3,0	-2,3	-1,3
HM	3,9	3,9	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5	8,9												
M	6,4	5,0	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	8,8	10,2												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de desemprego é igual ao total da população desempregada em cada escalão/ população activa no respectivo escalão.

QUADRO 12  
TAXAS DE DESEMPREGO, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	Taxa (%)										GAP (H-M)													
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Norte	4,9	4,4	4,1	3,7	4,9	6,8	7,7	8,8	8,9	9,4	8,7	11,0	-2,1	-1,3	-1,5	-1,5	-1,7	-2,2	-1,8	-2,9	-3,8	-4,9	-2,7	-2,5
H	4,0	3,8	3,4	3,0	4,1	5,8	6,8	7,5	7,1	7,1	7,4	9,8												
M	6,1	5,1	5,0	4,6	5,8	8,0	8,6	10,4	10,9	12,0	10,1	12,3												
Centro	2,9	2,4	2,2	2,8	3,1	3,6	4,3	5,2	5,5	5,6	5,5	6,9	-1,3	-0,9	-2,0	-1,6	-1,6	-1,1	-1,7	-2,1	-2,5	-3,9	-3,1	-0,6
H	2,3	2,0	1,2	2,0	2,3	3,1	3,5	4,2	4,3	3,7	4,0	6,6												
M	3,5	2,8	3,2	3,6	4,0	4,1	5,2	6,3	6,8	7,6	7,1	7,2												
Lisboa	6,1	5,9	5,3	5,1	6,7	8,1	7,6	8,6	8,5	8,9	8,2	9,8	-1,9	0,3	-0,9	-1,6	-1,4	-0,8	-0,9	-0,4	-0,6	0,6	-0,3	-0,2
H	5,2	6,1	4,9	4,3	6,1	7,8	7,2	8,4	8,2	9,2	8,1	9,7												
M	7,1	5,8	5,8	6,0	7,5	8,6	8,1	8,8	8,5	8,4	9,9	10,5												
Alentejo	8,1	6,4	5,3	6,9	7,5	8,2	8,8	9,1	9,2	8,4	9,0	10,5	-7,4	-6,0	-5,5	-5,4	-5,4	-4,5	-4,7	-2,6	-2,4	-4,6	-5,0	-2,5
H	5,1	4,0	3,1	4,6	5,1	6,2	6,8	8,0	8,1	6,3	6,7	9,5												
M	12,4	9,9	8,6	10,0	10,6	10,7	11,5	10,6	10,5	10,9	11,7	11,9												
Algarve	6,0	4,7	3,5	3,8	5,2	6,1	5,5	6,2	5,5	6,7	7,0	10,3	-2,5	-2,8	-2,0	-2,1	-2,5	-2,5	-2,5	-1,4	-2,6	-2,5	-1,0	-2,0
H	5,0	3,5	2,7	2,9	4,2	5,0	4,9	5,1	4,4	6,2	5,4	9,5												
M	7,4	6,3	4,6	5,0	6,6	7,5	6,3	7,7	7,0	7,2	9,0	11,5												
Açores	4,4	3,1	2,9	2,3	2,6	2,9	3,4	4,1	3,8	4,4	5,4	6,7	-6,1	-3,3	-3,7	-2,9	-3,0	-3,7	-4,4	-3,6	-1,5	-3,8	-4,9	-2,0
H	2,2	2,0	1,5	1,3	1,5	1,5	1,7	2,8	3,2	2,9	3,5	5,9												
M	8,2	5,3	5,2	4,1	4,5	5,2	6,2	6,4	4,7	6,7	8,4	7,9												
Madeira	3,5	2,7	2,5	2,5	2,5	3,4	3,0	4,5	5,4	6,7	4,5	7,6	-1,6	-2,0	-0,7	-1,0	-1,0	-2,6	-0,9	-0,8	-1,7	-0,5	-0,6	2,9
H	2,8	1,9	2,2	2,1	2,0	2,2	2,6	4,2	4,6	6,4	5,7	9,0												
M	4,4	3,8	2,9	3,1	3,0	4,8	3,5	5,0	6,3	7,0	6,3	6,1												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de desemprego regional é igual ao total da população desempregada regional >= 15 anos / população activa regional >= 15 anos.

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 13  
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Descrição	Taxa (%)										GAP (H-M)													
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Portugal																								
<b>15 a 24 anos</b>																								
HM	75,2	61,6	58,1	63,6	77,6	89,4	89,2	90,6	88,5	85,9	83,5	93,4	-10,7	-6,4	-10,9	-8,7	-4,3	-5,6	-1,8	-4,9	-0,6	-8,7	-9,6	-0,9
H	32,3	27,7	23,6	27,5	36,7	42,0	43,7	42,9	43,9	38,6	37,0	46,3												
M	43,0	34,0	34,5	36,2	41,0	47,5	45,6	47,8	44,5	47,3	46,5	47,2												
<b>25 a 54 anos</b>																								
HM	157,7	146,0	128,2	131,0	170,5	225,8	241,0	291,6	298,5	318,3	298,1	381,2	-25,5	-10,3	-21,8	-25,3	-26,7	-21,1	-23,9	-30,2	-48,6	-55,4	-38,5	-15,1
H	66,2	67,9	53,2	52,8	71,9	102,4	108,6	130,8	125,0	131,5	129,8	183,0												
M	91,6	78,1	75,0	78,1	98,6	123,5	132,5	160,9	173,6	186,9	168,3	198,1												
<b>55 a 64 anos</b>																								
HM	18,7	17,7	18,6	18,2	21,9	26,3	33,8	39,3	40,6	43,7	45,1	52,8	5,2	8,4	5,6	3,1	3,0	6,6	6,2	8,8	11,0	8,6	9,2	9,8
H	11,9	13,1	12,1	10,7	12,5	16,4	20,0	24,1	25,8	26,1	27,2	31,3												
M	6,7	4,7	6,5	7,6	9,5	9,9	13,8	15,3	14,8	17,6	17,9	21,5												
<b>15 a 64 anos</b>																								
HM	251,6	225,2	204,9	212,8	270,1	341,5	384,0	421,6	427,6	447,8	426,6	527,5	-31,0	-8,2	-27,1	-31,0	-28,0	-20,2	-19,6	-26,3	-38,2	-55,6	-38,9	-6,2
H	110,3	108,6	88,9	90,9	121,1	160,7	172,2	197,6	194,7	196,1	193,9	260,6												
M	141,3	116,8	116,0	121,8	149,0	180,9	191,8	223,9	232,9	251,7	232,7	266,8												
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																								
HM	251,9	225,8	205,5	213,6	270,5	342,3	385,0	422,3	427,8	448,6	427,1	528,6	-30,7	-8,0	-26,8	-30,4	-27,8	-20,6	-19,3	-26,1	-38,3	-55,1	-38,4	-6,1
H	110,6	108,9	89,4	91,6	121,4	160,9	172,9	198,1	194,8	196,8	194,4	261,3												
M	141,3	116,9	116,2	122,0	149,2	181,5	192,2	224,2	233,1	251,9	232,7	267,4												
<b>15 a 24 anos</b>																								
HM	42,9	44,9	40,7	43,1	47,3	46,9	49,0	47,3	49,6	44,9	44,3	49,5	-14,3	-10,3	-18,7	-13,7	-5,5	-6,2	-2,1	-5,4	-0,7	-10,2	-11,4	-1,0
H	57,2	55,2	59,3	56,8	52,8	53,2	51,1	52,7	50,3	55,1	55,7	50,5												
M	41,9	46,5	41,5	40,3	42,2	45,3	45,0	44,8	41,9	41,3	43,5	48,0												
<b>25 a 54 anos</b>																								
HM	58,1	53,5	58,5	59,6	57,8	54,7	55,0	55,2	58,1	58,7	56,5	52,0	-16,2	-7,0	-17,0	-19,3	-15,6	-9,4	-9,9	-10,3	-16,3	-17,4	-12,9	-4,0
H	41,9	46,5	41,5	40,3	42,2	45,3	45,0	44,8	41,9	41,3	43,5	48,0												
M	58,1	53,5	58,5	59,6	57,8	54,7	55,0	55,2	58,1	58,7	56,5	52,0												
<b>55 a 64 anos</b>																								
HM	63,8	73,8	64,9	58,5	56,8	62,5	59,1	61,2	63,6	59,8	60,3	59,3	28,0	47,5	30,0	16,9	13,6	24,9	18,4	22,3	27,1	19,6	20,5	18,5
H	35,8	26,3	34,9	41,6	43,2	37,5	40,8	38,8	36,5	40,2	39,8	40,7												
M	43,8	48,2	43,4	42,7	44,8	47,1	47,3	46,9	45,5	43,8	45,5	49,4												
<b>15 a 64 anos</b>																								
HM	56,2	51,8	56,6	57,2	55,2	53,0	52,7	53,1	54,5	56,2	54,6	50,6	-12,3	-3,7	-13,2	-14,5	-10,4	-5,9	-5,4	-6,2	-8,9	-12,4	-9,1	-1,2
H	43,9	48,2	43,4	42,7	44,8	47,1	47,3	46,9	45,5	43,8	45,5	49,4												
M	56,2	51,8	56,6	57,2	55,2	53,0	52,7	53,1	54,5	56,2	54,6	50,6												
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																								
HM	43,9	48,2	43,5	42,9	44,9	47,0	47,4	46,9	45,5	43,9	45,5	49,4	-12,2	-3,6	-13,1	-14,2	-10,3	-6,0	-5,3	-6,2	-9,0	-12,3	-9,0	-1,1
H	56,1	51,8	56,5	57,1	55,1	53,0	52,6	53,1	54,5	56,1	54,5	50,6												
M	43,9	48,2	43,5	42,9	44,9	47,0	47,4	46,9	45,5	43,9	45,5	49,4												

Fonte: INE. Inquérito ao Emprego

# RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 14  
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, SEGUNDO O TIPO DE PROCURA E DURAÇÃO DO DESEMPREGO, POR SEXO

Descrição	Taxa (%)												GAP (H-M)											
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Procura Prim. Emprego</b>	44,9	33,5	27,3	34,4	41,1	46,3	49,2	58,7	58,8	61,5	58,4	55,3	-13,6	-6,4	-5,3	-7,4	-2,9	-3,7	-5,3	-13,0	-7,7	-14,9	-10,8	-3,4
M	15,7	13,6	11,0	13,6	19,1	21,3	22,0	23,9	23,6	23,3	23,6	23,9												
M	29,2	20,0	16,3	21,0	22,0	25,0	27,3	35,9	35,2	38,2	34,8	29,5												
<b>Procura Novo Emprego</b>	207,0	192,3	178,2	179,0	229,4	296,1	315,9	383,6	369,0	387,1	368,7	473,3	-17,1	-1,6	-21,6	-23,0	-24,9	-16,9	-14,0	-13,1	-30,7	-40,2	-27,5	-2,45
M	95,0	95,3	78,4	78,0	102,3	139,6	180,9	175,2	169,2	173,5	170,6	235,5												
M	112,1	96,9	99,9	101,0	127,1	156,5	185,0	188,3	199,8	213,6	198,1	237,9												
<b>Duração do Desemprego(1)</b>	137,2	132,5	118,4	124,9	167,1	211,7	194,9	208,7	205,0	226,2	211,8	280,675	-14,4	-1,2	-18,0	-17,7	-14,3	-3,4	-6,1	-9,0	-22,9	-29,0	-22,5	14,175
<= 11 meses	87,9	87,9	80,6	83,6	104,0	140,4	127,6	127,6	127,6	127,6	127,6	147,4												
M	75,7	66,8	66,8	71,3	90,7	100,5	108,8	114,0	114,0	127,6	117,2	133,2												
M	114,8	93,3	89,9	85,4	100,6	129,3	168,9	210,8	221,1	219,4	212,6	245,8	-16,3	-7,0	-9,0	-12,6	-13,4	-16,7	-13,0	-17,0	-18,0	-26,0	-18,5	-19,975
M	49,3	43,2	40,5	36,5	43,6	56,3	78,0	96,9	102,6	96,8	98,1	112,9												
M	65,6	50,1	49,5	49,0	57,0	73,0	91,0	113,9	118,5	122,8	114,6	132,9												
M	66,4	47,5	50,2	43,4	51,1	59,2	87,9	108,8	127,7	124,2	120,5	140,1	-7,5	-7,0	-4,9	-11,1	-6,8	-8,9	-8,3	-16,1	-12,1	-15,7	-13,9	-13,18
M	29,4	20,3	22,7	16,2	22,1	25,2	39,8	44,9	57,8	54,3	53,3	63,5												
M	37,0	27,3	27,4	27,2	28,9	34,1	48,1	60,9	69,9	70,0	87,2	78,6												
<b>GRAU DE INSTRUÇÃO</b>	197,8	174,2	161,1	165,8	207,3	255,5	278,1	311,2	307,5	320,2	301,9	383,1	-17,0	3,4	-12,9	-18,2	-10,3	0,6	-0,8	-2,4	-13,5	-19,6	-1,5	19,4
Até ao ensino básico - 3º ciclo	90,4	88,9	74,1	73,6	86,5	107,1	127,1	154,4	147,0	150,3	180,2	201,3												
M	107,4	89,3	87,0	92,0	109,8	127,4	137,9	156,8	160,5	165,9	151,7	181,7												
M	38,9	33,8	29,2	30,0	37,2	49,9	52,1	64,8	72,0	69,1	87,6	90,4	-8,2	-6,8	-8,6	-4,2	-4,5	-8,3	-7,7	-10,6	-7,3	-11,4	-12,2	-14,8
M	15,3	13,5	10,3	12,9	16,4	20,6	22,2	27,1	32,3	28,8	27,7	37,9												
M	23,5	20,3	18,9	17,1	20,9	29,1	29,9	37,7	39,6	40,2	39,9	52,7												
M	15,3	17,8	15,3	17,8	26,1	37,0	37,9	46,2	48,4	59,3	57,6	55,0	-5,5	-4,9	-5,3	-6,0	-13,0	-12,8	-10,9	-12,9	-17,4	-24,1	-24,6	-11
M	4,9	6,5	5,0	4,9	6,5	12,1	13,5	16,7	15,5	17,6	16,5	22,0												
M	10,4	11,4	10,3	12,9	19,5	24,9	24,4	29,6	32,9	41,7	41,1	33,0												
<b>Procura Prim. Emprego</b>	17,8	14,8	13,3	16,2	15,2	13,5	13,5	13,9	13,7	13,7	13,7	10,5	-5,4	-2,8	-2,6	-3,4	-1,1	-1,1	-1,5	-3,1	-1,8	-3,3	-2,5	-0,681
M	6,2	6,0	5,4	6,4	7,1	6,2	6,0	6,0	5,2	5,2	5,6	4,6												
M	11,6	8,9	7,9	9,8	8,1	7,3	7,5	8,5	7,8	8,5	8,1	5,9												
<b>Procura Novo Emprego</b>	82,2	85,2	86,7	83,8	84,8	86,5	86,5	86,1	86,3	86,3	86,3	89,5	-6,8	-0,7	-10,5	-10,8	-9,2	-4,9	-3,8	-3,1	-7,2	-9,0	-6,4	-0,4635
M	37,7	42,2	38,1	36,5	37,8	40,8	41,3	41,5	39,5	38,7	39,9	44,5												
M	44,5	42,9	48,6	47,3	47,0	45,7	44,6	46,7	46,7	47,6	46,4	45,0												
<b>Duração do Desemprego(1)</b>	54,4	58,7	56,2	59,4	62,4	62,1	53,6	49,8	48,1	50,7	49,9	53,3	-5,7	-0,5	-6,7	-6,4	-5,3	-1,1	-1,7	-2,1	-5,4	-6,5	-8,3	2,68256
M	24,4	29,1	23,7	25,5	28,5	30,5	25,9	23,8	21,4	22,1	22,3	28,0												
M	30,0	29,6	32,5	33,9	33,9	31,6	27,6	25,9	26,7	28,6	27,6	25,3												
M	45,6	41,3	43,8	40,6	37,6	37,9	46,4	50,2	51,9	49,3	50,1	46,7	-6,5	-3,1	-4,4	-6,0	-5,0	-4,9	-3,6	-4,0	-3,7	-5,8	-3,9	-3,7943
M	19,5	19,1	19,7	17,3	16,3	16,5	21,4	23,1	24,1	17,7	23,1	21,2												
M	26,0	22,2	24,1	23,3	21,3	21,4	23,0	27,1	27,8	27,3	27,0	29,2												
M	36,3	31,0	24,4	20,6	19,1	17,4	24,2	28,2	30,0	27,9	28,4	26,6	-3,0	-3,1	-2,4	-5,3	-2,5	-2,6	-2,3	-3,8	-2,8	-3,5	-3,3	-2,4976
M	11,7	9,0	11,0	7,7	8,3	7,4	10,9	10,7	13,6	12,2	12,6	12,1												
M	14,7	12,1	13,4	12,9	10,8	10,0	13,2	14,5	16,4	15,7	15,8	14,6												
<b>GRAU DE INSTRUÇÃO</b>	78,5	77,1	78,4	77,6	76,6	74,6	75,3	73,7	71,9	71,4	70,7	72,5	-6,7	1,6	-6,3	-6,5	-3,8	0,2	-0,2	-0,6	-3,2	-4,4	-0,4	3,70721
Até ao ensino básico - 3º ciclo	35,9	39,4	36,0	34,6	37,4	37,4	36,6	34,4	33,5	35,2	35,2	38,1												
M	42,6	37,8	42,3	43,1	40,2	37,2	37,8	37,1	37,5	37,9	35,5	34,4												
M	15,4	15,0	14,2	14,0	13,7	14,6	14,3	15,3	16,8	15,4	15,8	17,1	-3,3	-3,0	-4,2	-2,0	-1,7	-2,4	-2,1	-2,5	-1,7	-2,5	-2,9	-2,7993
M	6,1	6,0	5,0	6,0	6,1	6,1	6,4	7,5	6,4	6,4	6,5	7,2												
M	9,3	9,0	9,2	8,0	7,7	8,5	8,2	8,9	9,3	9,0	9,3	10,0												
M	6,1	7,9	7,4	8,3	9,6	10,8	10,4	10,9	11,3	11,2	13,5	10,4	-2,2	-2,2	-2,6	-3,7	-4,8	-3,7	-3,0	-3,1	-4,1	-5,4	-5,8	-2,0006
M	1,9	2,9	2,7	2,7	2,7	2,7	4,0	3,6	3,6	3,9	3,9	4,2												
M	4,1	5,0	5,0	5,0	7,2	7,3	6,7	7,0	7,7	9,3	9,6	6,2												

Fonte: IPEC, Inquérito ao Emprego e Desemprego. Nota: (1) A partir de 2001, não se encontram incluídos indivíduos desempregados que já não procuram emprego, por já terem encontrado e o qual vão iniciar nos próximos 3 meses.

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -

QUADRO 15  
RÁCIOS DO DESEMPREGO

Descrição	Taxa (%)											GAP (H-M)												
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Portugal																								
DLD/DT																								
HM	45,6	41,3	43,8	40,0	37,2	37,8	46,3	49,9	51,7	48,9	49,8	46,5	-1,9	-3,2	2,8	-0,4	-2,3	-5,2	-2,2	-1,9	1,8	0,4	1,2	-6,49
H	44,5	39,6	45,3	39,8	35,9	35,0	45,1	48,9	52,7	49,2	50,5	43,2												
M	46,4	42,9	42,6	40,2	38,2	40,2	47,3	50,8	50,9	48,7	49,2	49,7												
Desemp. Jovens/Desemp. Total																								
HM	29,9	27,3	28,3	29,8	28,7	26,1	24,4	21,5	20,7	19,1	19,5	17,7	-1,3	-3,7	-3,2	0,3	2,8	-0,1	1,6	0,3	3,4	0,8	-1,0	0,066
H	29,2	25,4	26,4	30,0	30,2	26,1	25,3	21,6	22,6	19,6	19,0	17,7												
M	30,4	29,1	29,7	29,6	27,5	26,2	23,7	21,3	19,1	18,8	20,0	17,6												
Desemp. Homens/Desemp. Total	43,9	48,2	43,5	42,9	44,9	47,0	47,4	46,9	45,5	43,9	45,5	49,4												
Desemp. Mulheres/Desemp. Total	56,1	51,8	56,5	57,1	55,1	53,0	52,6	53,1	54,5	56,1	54,5	50,6												
													-12,2	-3,6	-13,1	-14,2	-10,3	-6,0	-5,3	-6,2	-9,0	-12,3	-9,0	-1,17

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

# RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 16  
Remunerações médias mensais base e ganho por nível de qualificação

Contínente	2002												2003											
	Base				Ganho				Base				Ganho											
	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)								
Níveis de qualificação																								
Total	687,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	157,51	852,40	944,90	721,99	76,4	222,91					
Quadros superiores	1990,15	2208,65	1559,52	70,6	649,13	2289,13	2537,13	71,0	736,77	1965,13	2180,15	1553,45	71,3	626,70	2265,36	2518,27	1781,16	70,7	737,11					
Quadros médios	1345,84	1414,39	1238,00	87,5	176,39	1586,56	1688,81	84,4	263,10	1318,47	1380,39	1219,34	88,3	161,05	1558,14	1658,79	1397,01	84,2	261,78					
Encar. mestres, chefe de equipa	912,04	934,90	837,10	89,5	97,80	1103,47	1139,58	86,4	155,32	1023,86	1074,17	961,58	89,5	110,59	1251,90	1341,74	1140,66	85,0	201,08					
Prof. altamente qualificados	1006,57	1041,90	961,12	92,2	80,78	1242,09	1315,19	87,3	167,15	599,67	668,85	557,22	89,3	66,85	723,87	764,97	652,32	85,3	114,65					
Prof. semi qualificados	583,98	607,49	541,71	89,2	65,78	702,00	740,43	85,5	144,36	482,91	529,39	449,15	84,8	80,24	576,43	600,39	515,43	78,0	114,96					
Prof. não qualificados	470,24	516,75	435,73	84,3	81,02	580,28	643,16	77,5	144,36	436,03	457,29	410,50	89,8	46,79	515,96	555,12	468,92	84,5	86,20					
Praticantes e aprendizes	403,88	413,37	394,84	95,5	18,53	465,42	479,95	94,1	28,37	413,64	423,54	404,14	95,4	19,40	478,12	493,69	463,18	93,8	30,51					
Nível desconhecido	668,63	700,52	590,96	84,4	109,56	810,04	865,19	78,1	189,49	627,15	662,93	525,73	79,3	137,20	766,01	821,89	607,60	73,9	214,29					

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Contínente	2004												2005											
	Base				Ganho				Base				Ganho											
	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)								
Níveis de qualificação																								
Total	741,41	808,68	647,32	80,0	161,35	879,62	973,85	747,81	76,8	226,05	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96				
Quadros superiores	1967,45	2163,18	1596,73	73,8	566,45	2244,33	2473,63	1810,00	73,2	663,63	2124,59	2381,75	1681,67	70,6	700,08	2423,18	2722,24	1906,11	70,1	814,13				
Quadros médios	1345,84	1422,47	1224,36	86,1	198,11	1576,53	1691,44	1396,98	82,6	294,46	1384,62	1466,86	1274,47	86,9	192,40	1623,18	1751,39	1451,44	82,9	299,95				
Encar. mestres, chefe de equipa	954,06	988,23	853,09	86,3	135,14	1145,71	1196,08	936,84	83,3	199,24	991,17	1028,59	882,08	85,8	146,51	1186,60	1240,47	1029,53	83,0	210,94				
Prof. altamente qualificados	1064,86	1125,67	998,80	89,7	126,88	1311,68	1413,91	1185,60	83,9	228,30	1102,41	1164,29	1026,27	88,1	138,02	1345,60	1449,21	1218,12	84,1	231,09				
Prof. semi qualificados	617,70	643,21	572,59	89,0	70,62	741,98	783,60	648,40	85,3	115,20	629,91	654,76	586,74	89,6	68,02	756,03	797,72	683,58	85,7	114,13				
Prof. não qualificados	507,59	553,66	475,14	85,8	78,53	601,81	685,28	543,05	79,2	142,23	517,47	564,85	485,24	85,9	79,61	613,14	698,50	555,07	79,5	143,43				
Praticantes e aprendizes	448,75	471,20	422,65	89,7	46,56	527,52	567,84	480,65	84,6	87,19	457,38	480,29	431,14	89,8	49,15	536,29	576,78	489,92	84,9	86,86				
Nível desconhecido	628,34	665,90	547,80	82,3	118,10	758,19	818,29	629,32	76,9	188,97	648,61	677,44	588,13	86,8	89,31	776,08	824,32	674,86	81,9	149,46				

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Contínente	2006												2007											
	Base				Ganho				Base				Ganho											
	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)								
Níveis de qualificação																								
Total	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,96	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1048,30	829,33	77,6	238,97				
Quadros superiores	2113,01	2374,29	1675,82	70,6	697,47	2421,71	2722,77	1916,04	70,4	806,73	2069,55	2347,68	1668,29	71,1	679,39	2385,06	2723,24	1897,15	69,7	826,09				
Quadros médios	1396,98	1490,68	1277,53	85,7	213,15	1637,69	1784,12	1451,02	81,3	333,09	1412,74	1512,68	1276,37	84,4	236,11	1679,51	1830,40	1473,90	80,5	356,50				
Encar. mestres, chefe de equipa	1022,61	1061,65	913,14	86,0	148,51	1228,85	1284,23	1073,54	83,6	210,69	1054,53	1095,04	941,68	86,0	153,37	1277,36	1374,57	1112,43	83,2	224,14				
Prof. altamente qualificados	1115,19	1175,88	1042,12	88,6	133,76	1343,48	1443,62	1222,92	84,7	220,70	1144,44	1215,62	1059,98	87,2	155,64	1384,55	1494,58	1253,99	83,9	240,60				
Prof. semi qualificados	642,66	669,88	596,02	89,0	73,86	772,40	818,18	693,96	84,8	124,21	555,71	603,92	522,95	86,6	86,97	663,22	751,07	603,52	80,4	147,55				
Prof. não qualificados	543,66	592,85	509,61	86,0	83,23	648,18	736,30	587,17	79,7	149,12	459,12	487,48	411,00	88,9	76,48	799,51	848,70	716,08	84,4	132,61				
Praticantes e aprendizes	468,34	493,57	440,53	89,3	53,04	550,73	541,50	500,09	92,0	43,41	480,30	505,93	452,13	89,4	53,81	569,50	615,28	519,19	84,4	96,09				
Nível desconhecido	647,66	683,36	580,26	84,9	103,10	779,12	839,72	664,70	79,2	175,02	660,13	693,94	592,07	85,3	101,87	795,18	852,25	680,32	79,8	171,93				

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Contínente	2008																			
	Base				Ganho				Base				Ganho							
	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)	Total	Homens	Mulheres	RMRH (%)				
Níveis de qualificação																				
Total	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1048,30	829,33	77,6	238,97
Quadros superiores	2126,62	2418,67	1714,58	70,9	704,30	2450,43	2800,44	1956,96	69,9	843,48	2069,55	2347,68	1668,29	71,1	679,39	2385,06	2723,24	1897,15	69,7	826,09
Quadros médios	1455,80	1566,36	1311,11	83,7	255,25	1752,55	1919,22	1534,42	80,0	384,00	1412,74	1512,68	1276,37	84,4	236,11	1679,51	1830,40	1473,90	80,5	356,50
Encar. mestres, chefe de equipa	1092,99	1133,77	982,18	86,6	151,59	1318,92	1378,39	1157,34	84,0	221,05	1054,53	1095,04	941,68	86,0	153,37	1277,36	1374,57	1112,43	83,2	224,14
Prof. altamente qualificados	1173,03	1241,20	1093,75	88,1	147,45	1415,04	1517,79	1295,52	85,4	222,27	1144,44	1215,62	1059,98	87,2	155,64	1384,55	1494,58	1253,99	83,9	240,60
Prof. semi qualificados	685,40	714,98	635,63	88,9	79,34	830,59	880,61	746,42	84,8	134,19	555,71	603,92	522,95	86,6	86,97	663,22	751,07	603,52	80,4	147,55
Prof. não qualificados	569,29	615,78	537,64	87,3	78,14	680,88	763,53	624,62	81,8	138,90	459,12	487,48	411,00	88,9	76,48	799,51	848,70	716,08	84,4	132,61
Praticantes e aprendizes	498,87	525,54	469,63	89,4	55,91	570,62	595,90	545,39	91,5	50,51	480,30	505,93	452,13	89,4	53,81	569,50	615,28	519,19	84,4	96,09
Nível desconhecido	691,06	725,28	622,44	85,8	102,83	831,31	887,47	718,66	81,0	168,81	660,13	693,94	592,07	85,3	101,87	795,18	852,25	680,32	79,8	171,93

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

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

## - 2009 -

QUADRO 17

Remunerações médias mensais base e ganho por actividade económica do estabelecimento

Continente	2007										2008										
	Base					Ganho					Base					Ganho					
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	
CAE - rev. 2																					
Total	808,5	879,6	714,6	81,2	165,0	965,2	1.088,3	829,3	77,6	239,0	846,1	920,1	749,7	81,5	170,3	1.010,4	1.115,4	873,4	78,3	242,0	
Agricultura, prod. animal, capa, floresta e pesca	611,8	659,1	514,0	78,0	145,1	696,4	750,7	584,2	77,8	166,5	625,0	669,8	533,5	79,6	136,3	716,2	766,5	613,7	80,1	152,8	
Indústria extractiva	786,5	782,2	829,3	106,0	-47,1	985,9	987,4	971,5	98,4	15,9	822,4	816,5	876,3	107,3	-59,8	1.033,8	1.035,1	1.021,8	98,7	13,3	
Indústria transformadora	735,5	836,5	589,0	70,4	247,4	867,3	1.000,0	675,0	67,5	325,1	776,7	878,9	624,9	71,1	254,0	910,7	1.043,8	713,3	68,3	330,5	
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.652,4	1.648,2	1.679,3	101,9	-31,1	2.155,5	2.170,8	2.057,1	94,8	113,8	1.717,5	1.714,5	1.738,0	101,4	-23,5	2.234,1	2.252,7	2.113,6	93,8	139,1	
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	850,2	816,2	968,5	118,4	-150,3	1.061,2	1.042,2	1.131,3	108,6	-89,1	873,9	845,5	971,7	114,9	-126,2	1.087,8	1.074,3	1.134,2	105,6	-59,9	
Construção	696,3	686,5	773,7	112,4	-85,2	825,0	819,5	879,3	107,3	-59,8	729,0	720,8	807,0	111,9	-86,1	866,5	861,0	919,4	106,8	-58,4	
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados	785,7	860,4	691,3	80,3	169,1	913,8	1.000,3	804,6	80,4	195,7	813,5	889,5	719,4	80,9	170,1	945,0	1.032,8	836,1	81,0	196,7	
Transportes e armazenagem	917,0	889,6	1.044,1	117,4	-154,5	1.242,9	1.226,4	1.319,7	107,6	-93,3	967,3	936,1	1.107,2	118,3	-171,0	1.281,5	1.262,7	1.365,6	108,2	-102,9	
Alojamento, restauração e similares	595,4	684,6	539,0	78,7	145,6	650,9	754,2	565,6	77,7	188,5	617,6	706,9	561,2	79,4	145,7	676,4	780,3	610,8	78,3	169,5	
actividades de informação e de comunicação	1.518,4	1.635,9	1.317,0	80,5	318,9	1.863,3	2.010,4	1.611,2	80,1	399,3	1.556,4	1.669,4	1.388,2	81,4	311,2	1.890,6	2.027,9	1.649,7	81,4	378,2	
Actividades financeiras e de seguros	1.434,6	1.591,0	1.245,5	78,3	345,6	2.082,2	2.345,3	1.764,2	75,2	591,1	1.507,8	1.687,3	1.297,6	76,9	389,8	2.235,1	2.535,7	1.883,0	74,3	652,7	
Actividades imobiliárias	889,6	1.051,4	740,5	70,4	310,9	987,5	1.174,6	834,6	71,1	340,0	917,1	1.078,2	771,2	71,5	307,0	1.033,2	1.208,7	874,1	72,3	334,6	
Actividades consultoria, científica, técnica e similares	1.101,3	1.304,1	928,1	71,2	375,9	1.254,3	1.484,7	1.057,6	71,2	427,1	1.146,4	1.342,8	974,2	72,5	368,7	1.300,1	1.518,2	1.108,9	73,0	409,3	
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	688,7	728,2	631,1	86,7	97,1	827,3	889,5	736,4	82,8	153,1	713,6	746,8	662,4	88,7	84,4	898,4	909,0	780,5	85,9	128,5	
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	884,3	875,7	892,1	101,9	-16,4	1.010,5	1.021,1	1.001,0	98,0	20,1	910,8	914,5	907,4	99,2	7,1	1.049,1	1.076,0	1.023,9	95,2	52,0	
Educação	930,8	1.116,4	876,2	78,5	240,2	997,8	1.224,6	931,0	76,0	293,7	986,3	1.180,7	926,7	78,5	254,0	1.085,2	1.304,2	991,9	76,1	312,3	
Actividade de saúde humana e apoio social	721,3	949,0	686,5	72,3	262,5	805,1	1.070,0	764,5	71,5	305,5	752,1	989,9	715,5	72,3	274,4	855,7	1.146,7	810,8	70,7	335,9	
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.198,9	1.506,2	801,8	53,2	704,4	1.364,9	1.693,1	940,8	55,6	752,2	1.306,4	1.687,1	819,5	48,6	867,6	1.475,1	1.876,2	962,3	51,3	913,9	
Outras actividades de serviços	721,7	927,5	647,3	69,8	280,2	802,5	1.044,9	714,9	66,4	330,0	750,2	965,4	672,4	69,6	293,0	836,1	1.098,8	744,7	68,4	344,1	
Actividades dos Org. Internacionais e Inst. extra-territoriais	1.210,3	1.145,9	1.259,3	109,9	-113,5	1.269,3	1.184,1	1.334,2	112,7	-150,1	1.511,3	1.689,7	1.368,6	81,0	321,1	1.668,1	1.849,8	1.522,7	82,3	327,1	

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal

# RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2009 -

QUADRO 18  
Remunerações médias mensais base e ganho por níveis de habilitação

Contínente	2003														
	Base				Ganho				Ganho						
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação															
Total	687,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	698,37	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	137,31
< 1º Ciclo do Ensino Básico	469,32	493,28	424,60	86,1	68,67	596,79	482,21	481,70	80,8	114,58	482,78	509,49	435,62	85,5	73,87
1º Ciclo do Ensino Básico	516,19	561,36	435,08	77,5	126,28	614,08	682,22	491,20	72,1	190,51	533,55	583,14	448,91	77,0	134,23
2º Ciclo do Ensino Básico	621,34	569,55	446,14	78,4	123,41	621,06	691,29	511,51	74,0	179,78	644,98	507,62	458,13	78,7	112,85
3º Ciclo do Ensino Básico	635,62	693,68	550,79	79,4	142,89	670,16	803,11	648,96	76,1	204,15	780,88	869,32	650,73	74,9	218,60
Ensino Secundário	777,32	883,76	664,71	75,2	219,05	947,61	1094,97	791,69	72,3	303,28	805,73	922,34	681,67	73,9	240,67
Bacharelato	131,31	195,88	105,53	67,8	90,36	1519,07	1817,05	1212,41	66,7	604,65	1521,47	1826,26	1222,21	66,9	604,06
Licenciatura	1634,79	1948,37	1297,84	66,6	650,52	1905,03	2269,83	1513,02	66,7	786,81	1657,55	1990,61	1314,93	66,1	675,68
Ignorada	690,15	739,60	611,48	82,7	128,11	779,74	839,88	684,08	81,5	155,80	513,42	533,99	469,92	88,0	64,06

Fonte: ATSS/ GEP, Quadros de pessoal

Contínente	2004														
	Base				Ganho				Ganho						
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação															
Total	741,41	808,68	647,32	80,0	161,35	879,62	973,85	747,81	76,8	226,05	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53
< 1º Ciclo do Ensino Básico	502,98	531,30	451,95	85,0	79,35	585,43	628,91	506,49	80,5	122,42	494,96	522,47	445,30	85,2	77,17
1º Ciclo do Ensino Básico	549,37	601,09	462,02	76,9	139,07	648,26	723,30	521,53	72,1	201,77	562,68	616,03	474,41	77,0	141,62
2º Ciclo do Ensino Básico	553,25	609,84	470,45	77,7	139,40	654,18	730,00	534,80	73,3	195,20	585,91	619,35	481,70	77,8	137,65
3º Ciclo do Ensino Básico	654,84	715,71	564,11	78,8	151,60	787,44	874,82	687,20	75,1	217,62	662,74	725,17	570,57	74,4	154,61
Ensino Secundário	824,51	941,30	699,19	74,3	242,11	1001,37	1163,69	827,19	71,1	336,50	838,90	957,66	712,94	74,4	244,72
Bacharelato	1380,03	1637,44	1126,54	68,8	510,90	1577,15	1886,06	1272,94	67,5	613,13	1406,41	1667,02	1154,76	69,3	512,27
Licenciatura	1691,63	2036,60	1348,88	66,2	687,71	1966,13	2374,19	1560,69	65,7	813,50	1695,13	2052,50	1364,19	66,5	688,31
Ignorada	516,06	536,10	462,14	89,9	53,96	584,11	614,64	523,32	85,1	91,32	553,66	576,47	506,22	87,8	70,25

Fonte: ATSS/ GEP, Quadros de pessoal

Contínente	2005														
	Base				Ganho				Ganho						
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação															
Total	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,96	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02
< 1º Ciclo do Ensino Básico	506,46	534,44	457,59	85,6	76,84	590,54	633,43	515,59	81,4	117,84	516,87	543,95	470,03	86,4	73,92
1º Ciclo do Ensino Básico	576,09	630,71	486,88	77,2	143,83	679,88	759,36	550,06	72,4	209,31	591,22	648,08	498,49	76,9	149,60
2º Ciclo do Ensino Básico	580,30	636,46	492,68	77,4	143,77	689,90	772,01	561,79	72,8	210,23	596,83	654,85	506,17	77,3	148,31
3º Ciclo do Ensino Básico	668,20	730,72	576,25	78,9	154,48	803,63	894,58	649,88	74,9	224,70	675,00	738,85	583,86	79,0	155,00
Ensino Secundário	848,18	969,36	721,11	74,4	248,25	1029,54	1197,36	851,55	71,3	343,81	860,15	980,53	733,96	74,9	246,57
Bacharelato	1439,77	1706,21	1181,42	69,2	524,79	1653,58	1971,50	1345,30	68,2	626,19	1477,96	1753,97	1207,06	68,8	546,91
Licenciatura	1686,96	2048,39	1361,70	66,5	686,69	1949,60	2378,28	1563,83	65,8	814,44	1666,79	2019,11	1364,41	67,6	654,70
Ignorada	628,78	677,26	533,63	78,8	143,63	706,61	768,52	585,12	76,1	183,39	580,66	606,88	531,20	87,5	75,68

Contínente	2006														
	Base				Ganho				Ganho						
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação															
Total	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02
< 1º Ciclo do Ensino Básico	539,76	567,50	490,54	86,4	76,95	631,27	676,19	551,58	81,6	124,61	516,87	543,95	470,03	86,4	73,92
1º Ciclo do Ensino Básico	609,71	667,19	516,69	77,4	150,49	723,56	808,40	586,26	72,5	222,14	591,22	648,08	498,49	76,9	149,60
2º Ciclo do Ensino Básico	619,20	677,80	525,80	77,6	152,00	739,73	826,81	600,94	72,7	225,87	596,83	654,85	506,17	77,3	148,31
3º Ciclo do Ensino Básico	694,98	759,76	600,02	79,0	159,74	837,90	932,22	699,64	75,1	232,58	675,00	738,85	583,86	79,0	155,00
Ensino Secundário	886,79	1012,26	755,03	74,6	257,23	1085,56	1259,46	902,95	71,7	356,51	860,15	980,53	733,96	74,9	246,57
Bacharelato	1532,49	1825,62	1242,76	68,1	582,86	1784,55	2134,62	1438,53	67,4	696,08	1477,96	1753,97	1207,06	68,8	546,91
Licenciatura	1681,77	2038,60	1383,13	67,8	655,47	1963,32	2389,90	1606,30	67,2	783,60	1666,79	2019,11	1364,41	67,6	654,70
Ignorada	614,05	646,47	549,08	84,7	99,42	703,48	753,96	608,19	80,7	145,74	580,66	606,88	531,20	87,5	75,68

Fonte: ATSS/ GEP, Quadros de pessoal

Nota: Em 2006 a classificação das habilitações sofreu uma alteração: Ensino secundário (Ensino secundário + pós secundário não superior nível IV); Licenciatura (Licenciatura + Mestrado + Doutoramento)

Quadro 19

Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem segundo os níveis de qualificação  
2008

	Total		Taxa feminização	
	Homens Milhares	Mulheres	%	
Total	2.894,4	1317,6	45,5	
Quadros superiores	198,1	85,6	43,2	
Quadros médios	137,3	60,6	44,2	
Encar. mestres, chefe equipa	104,4	28,5	27,3	
Prof. altamente qualificados	216,3	101,8	47,1	
Prof. qualificados	1.104,1	422,0	38,2	
Prof. semi qualificados	473,5	286,2	60,4	
Prof. não qualificados	372,3	204,4	54,9	
Praticantes e aprendizes	124,1	63,9	51,5	
Nível desconhecido	164,2	64,5	39,3	

Fonte: GEP/MTSS, Quadros de pessoal

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL**  
- 2009 -

**QUADRO 20**  
**PROGRAMAS E MEDIDAS DE EMPREGO E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**  
**(INDIVÍDUOS ABRANGIDOS ATÉ AO FINAL DE DEZEMBRO)**

Conteúdo	2007			2008			2009			Taxa Feminização
	TOTAL	Masculino	Feminino	TOTAL	Masculino	Feminino	TOTAL	Masculino	Feminino	
<b>TOTAL</b>	287 496	126 587	160 909	295 036	126 398	168 638	387 568	167 658	219 910	56,7
<b>PROGRAMAS DE EMPREGO</b>	90 779	27 854	62 925	89 629	27 677	61 952	110 538	36 635	73 903	66,9
Fermentação Emprego	22 566	8 135	14 433	23 254	8 690	14 564	32 687	12 421	20 266	62,0
Bolsas Form. Inicialista Trabalhador	805	449	356	822	439	383	1 202	657	545	45,3
Estágios Profissionais	20 576	7 240	13 336	19 260	6 718	12 542	21 324	7 285	14 039	65,8
Estágios para Luos Descendentes	32	6	26	7	4	3				
Estágios Prof. na Administração Pública	433	92	341	81,3	4	3				
Estágios Profissionais - PECSRL	29	8	21	26	6	20	11	3	8	72,7
Estágios Profissionais - INOV-JOVEM	693	340	353	3 139	1 923	1 616	8 421	4 206	4 215	50,1
<b>Estágios Qualificação-Emprego</b>										
Criação de Emprego e Empresas	7 862	3 590	4 272	7 533	3 383	4 150	11 146	4 808	6 338	56,9
ILE - CPT	4 108	1 804	2 304	4 195	1 764	2 431	3 975	1 745	2 230	56,1
Apoios à Criação do Próprio Emprego - APE	1 766	1 145	621	1 723	1 114	609	3 029	1 925	1 104	34,5
Apoios à Contratação	1 227	346	881	1 020	305	715	741	240	501	67,6
Apoios à Conversão de Contratos	296	129	167	254	71	183	181	61	120	66,3
Apoios à Contratação - PECSRL	4	1	3	1	1	0				
Apoios à Integração - INOV-JOVEM	78	32	46	16	8	8	74	12	62	83,8
ILE de Apoio à Família - CPT	54	8	46	64	7	57	29	9	20	69,0
Prémio de Colocação	55	19	36	35	17	18	3 791	1 413	2 378	62,7
Apoios à Contratação de Jovens	200	76	124	170	78	92	12	12	20	100,0
Apoios à Cont. para Adultos e Públicos Esp.	74	30	44	55	18	37	29	9	20	69,0
Promoção do Artesanato - Artesãos	60 223	16 100	44 123	58 791	19 560	43 231	3 992	1 212	380	64,2
PRODESCOOP - Criação de PT	3 760	875	2 885	3 549	806	2 743	122	48	74	60,7
Empresas de Inserção - Prof.	147	14	133	116	12	104	3 358	748	2 610	77,7
Empresas de Inserção - Prof. Int.	5 858	1 892	3 966	6 140	1 931	4 209	56	56	44	78,6
POCs Carência / CEI +	49 365	12 900	36 465	48 505	12 491	36 014	8 493	2 970	5 523	65,0
POCs Substituídos / CEI	1 093	419	674	481	320	161	54 666	15 594	39 072	71,5
Despachos Conjuntos	126	29	97	51	44	7	24	20	4	16,7
Outros							108	62	46	42,6
Fundo Europeu Ajustam. Globalização - PEG	126	97	29	42	38	4	108	62	46	42,6
Restantes medidas										
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	186 540	92 873	93 667	195 009	92 694	102 315	268 244	126 011	142 233	53,0
Sistema de Aprendizagem	20 720	12 815	7 905	17 808	11 220	6 588	21 195	12 693	8 502	40,1
Form. Qualif. c/ Vista à Int. Merc. Trab.	1 053	616	437	225	159	66	110	86	24	21,8
Cursos Educação Form. de Jovens	12 566	7 647	4 919	11 115	7 013	4 102	9 458	6 004	3 454	36,5
Cursos de Especialização Tecnológica	614	535	79	262	226	36	247	219	28	11,3
Formação Contínua - Activos Qualificados	159	72	87	247	135	112	225	107	118	52,4
Portugal Acolhe	1 457	625	832	2 867	1 280	1 587	2 250	1 027	1 223	54,4
Formação Contínua	95 324	51 999	43 325	66 336	34 862	31 474	177 447	83 540	93 907	52,9
Formação Modular				39 149	16 762	22 387				
Form. Prof. para Desempregados	14 605	4 676	9 929	7 327	2 599	4 728	14	0	14	100,0
Formação Desempregados Qualificados - GD	4 107	1 005	3 102	3 357	1 065	2 292				
Cursos Educação Form. de Adultos	19 430	5 430	14 000	29 892	9 001	20 891	40 891	13 852	27 039	66,1
GESTIC - PIBI	49	11	38							
Apoio Art. e Património Cult. - F Inicial - PEPS	149	36	113	3	0	3				
FORDESQ - PEPS	1 431	375	1 056	2 944	1 321	1 623	3 531	1 370	2 161	61,2
Form. Prof. para Grupos Desfavorecidos	2 991	1 327	1 664	194	121	73	14	2	12	85,7
Formação Especial	486	270	216	19	2	17	178	64	114	64,0
Formação para a Inclusão	11 329	5 410	5 919	15 197	7 836	7 361	12 909	7 154	5 755	44,6
Outras Actividades dos CGP	10 177	5 860	4 317	10 398	6 027	4 371	8 786	5 012	3 774	43,0
<b>REABILITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	7 454	4 193	3 261	7 755	4 410	3 345	6 389	3 566	2 823	44,2
Ações de Desenvol. Pessoal e Profissional	2 723	1 667	1 056	2 643	1 617	1 026	2 397	1 446	951	39,7
Apoios ao Emprego e à Contratação										

Fonte: IEFP, I.P., Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO  
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL  
- 2009 -**

**QUADRO 21**

**EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTRADO**

Situação no no fim dos anos

Contínente

	2006	2007	2008	2009
<b>Total</b>	<b>440 125</b>	<b>377 436</b>	<b>402 545</b>	<b>504 775</b>
<b>Homens</b>	<b>186 344</b>	<b>151 164</b>	<b>173 565</b>	<b>236 791</b>
<b>Mulheres</b>	<b>253 781</b>	<b>226 272</b>	<b>228 980</b>	<b>267 984</b>
<b>Jovens</b>	<b>58 434</b>	<b>50 682</b>	<b>53 732</b>	<b>64 116</b>
Homens	23 232	18 987	22 367	29 241
Mulheres	35 202	31 695	31 365	34 875
<b>Adultos</b>	<b>381 691</b>	<b>326 754</b>	<b>348 813</b>	<b>440 659</b>
Homens	163 112	132 177	151 198	207 550
Mulheres	218 579	194 577	197 615	233 109
<b>Procura 1º emprego</b>	<b>32 639</b>	<b>35 335</b>	<b>32 262</b>	<b>37 556</b>
Homens	11 000	11 361	11 070	14 059
Mulheres	21 639	23 974	21 192	23 497
<b>Procura Novo emprego</b>	<b>407 486</b>	<b>342 101</b>	<b>370 283</b>	<b>467 219</b>
Homens	175 344	139 803	162 495	222 732
Mulheres	232 142	202 298	207 788	244 487
<b>&lt; 1 ano de duração da procura</b>	<b>260 256</b>	<b>219 507</b>	<b>259 288</b>	<b>329 358</b>
Homens	109 921	87 488	116 500	162 140
Mulheres	150 335	132 019	142 788	167 218
<b>&gt;= 1 ano de duração da procura</b>	<b>179 869</b>	<b>157 929</b>	<b>143 257</b>	<b>175 417</b>
Homens	76 423	63 676	57 065	74 651
Mulheres	103 446	94 253	86 192	100 766

Fonte: IEFP - Gabinete de Estudos e Avaliação