

***RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO
EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2013***

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

Julho de 2014

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Índice

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE GRÁFICOS	2
ÍNDICE DE TABELAS	4
NOTA DE ABERTURA	7
1. INTRODUÇÃO	8
2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2013)	9
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	25
3.1. Atividade	25
3.2. Emprego	26
3.3. Desemprego	38
3.4. Salários, remunerações e ganhos	44
3.5. Medidas ativas de política de emprego	46
3.5.1. Instituto do Emprego e da Formação Profissional - IEFP, I.P.	47
3.5.2. Fundo Social Europeu - FSE	50
3.5.3. Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP, I.P.	52
4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	57
4.1. Alguns indicadores sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar – 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010 – Eurofound	57
4.2. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal - Módulo <i>ad hoc</i> sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE	60
4.2.1. Modalidades de acolhimento de crianças	60
4.2.2. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho por razões familiares	63
4.3. Gozo de Licenças parentais	66
5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS	68
5.1. Associações sindicais	68

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

5.2. Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho -----	69
5.3. Comissões de trabalhadores e trabalhadoras-----	70
6. ACIDENTES DE TRABALHO-----	71
7. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	71
7.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE-----	72
7.1.1. Sítio na internet -----	74
7.1.2. Atividade de gestão e Coordenação-----	74
7.1.3. Atividade Jurídica – VER AINDA O CAPITULO 8 (CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	88
7.1.4. Atividade de Projetos e de Formação-----	92
7.1.5. Atividade Internacional -----	113
7.1.6. Atividade de Documentação-----	121
7.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT-----	123
7.3. Instituto do Emprego e da Formação Profissional – IEFP, I.P. -----	125
7.4. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG -----	125
7.4.1. Medidas específicas do IV-PNI -----	129
7.4.2. Programa Operacional do Potencial Humano (QREN): Eixo 7 – Igualdade de Género-----	134
8. CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	136
9. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	147
10. INDICADORES ESTATÍSTICOS-----	150

Índice de gráficos

Gráfico 1 – Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2011 a 2013 25

Gráfico 2 – População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011-2013 26

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 3 – Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2011-2013.....	27
Gráfico 4 – Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2011-2013	28
Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2011-2013.....	28
Gráfico 6 – Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, 2011-2013.....	29
Gráfico 7 – População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2011 -2013	30
Gráfico 8 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%), 2012	31
Gráfico 9 – Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, entre 2012 e 2013	32
Gráfico 10 – Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2013 ..	33
Gráfico 11 – Variação do emprego por setor de atividade, de 2012 para 2013.....	35
Gráfico 12 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos segundo o tipo de trabalho, por sexo, em 2011,2012 e 2013 (em % do total TCO).....	36
Gráfico 13 – População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, em 2011, 2012 e 2013 ..	36
Gráfico 14 – Estrutura do emprego por sexo nas administrações públicas, na população e no mercado de trabalho (4.º trimestre 2013)	37
Gráfico 15 – Taxa de desemprego, por sexo, nos trimestres de 2011 a 2013	38
Gráfico 16 – Taxa de desemprego regional por sexo, de 2011 a 2013	39
Gráfico 17 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, de 2011 a 2013	40
Gráfico 18 – Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2004-2012	45
Gráfico 19 – Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2013 – (% no total das licenças das mulheres).....	67
Gráfico 20 – Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2009 a 2013	89
Gráfico 21 – Atendimentos Presenciais – 2009 a 2013	89
Gráfico 22 – Desdobramento do perfil dos/as utentes por sexo, faixa etária e distribuição geográfica ...	90
Gráfico 23 – Resposta da Equipa de Juristas - Questões Técnicas – 2010 a 2013	91
Gráfico 24 – Resposta da Secretaria CITE - Questões Gerais – 2010 a 2013	91
Gráfico 25 – Evolução do número de pareceres prévios – 2003-2013.....	138
Gráfico 26 - Análise de queixas entradas na CITE, 2009 a 2013	140
Gráfico 27 – Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2009 a 2013.....	140
Gráfico 28 – percentagem de anúncios discriminatórios em função do sexo, ano de 2013.....	145

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 29 – Anúncios discriminatórios por área de atividade em 2013 146

Índice de tabelas

Tabela 1 - <i>Variação em pontos percentuais entre 2012 e 2013</i>	27
Tabela 2 – <i>População empregada por profissão, entre 2011 e 2013</i>	32
Tabela 3 – <i>Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na UE-28, 2013</i>	33
Tabela 4 – <i>Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2012 e 2013</i>	34
Tabela 5 – <i>taxa de feminização nas categorias de dirigentes e chefias da administração pública central em 2013</i>	37
Tabela 6 – <i>Estrutura e evolução do desemprego registado</i>	41
Tabela 7 – <i>Estrutura e evolução do desemprego registado - Homens</i>	42
Tabela 8 – <i>Estrutura e evolução do desemprego registado - Mulheres</i>	43
Tabela 9 – <i>Estrutura e evolução do desemprego registado</i>	44
Tabela 10 – <i>Áreas de Intervenção/Medidas, por sexo, 2013</i>	47
Tabela 11 - <i>Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário</i>	49
Tabela 12 - <i>N.º de participantes nas ações apoiadas pelo FSE em 2013, segundo o sexo, por área de intervenção FSE</i>	51
Tabela 13 - <i>Principais indicadores de atividade dos Centros Novas Oportunidades</i>	52
Tabela 14 – <i>Número de inscrições nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</i>	52
Tabela 15 – <i>Número de encaminhamentos para ofertas formativas desde 2007, por sexo</i>	53
Tabela 16 – <i>Número de Certificações Totais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</i>	53
Tabela 17 – <i>Número de Certificações Parciais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</i> ..	53
Tabela 18 – <i>Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007</i>	54
Tabela 19 – <i>Número de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</i>	54
Tabela 20 – <i>Número de Certificações Totais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</i>	54
Tabela 21 – <i>Número de Certificações Parciais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</i>	55

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 22 - <i>Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Formações Modulares Certificadas</i>	55
Tabela 23 – <i>Número de Inscrições em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i>	56
Tabela 24 – <i>Número de Certificações Totais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i>	56
Tabela 25 – <i>Número de Certificações Parciais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i>	56
Tabela 26 – <i>Número de horas despendidas no trabalho pago principal por semana</i>	57
Tabela 27 – <i>Número de horas despendidas em trabalho pago e não pago por semana</i>	58
Tabela 28 – <i>Modo como são estabelecidos os horários de trabalho</i>	58
Tabela 29 – <i>Modo como o horário de trabalho se adapta aos compromissos familiares ou sociais</i>	58
Tabela 30 – <i>Frequência de trabalho durante o tempo livre para dar resposta a exigências profissionais</i> .59	
Tabela 31 – <i>Dificuldade em tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares</i>	59
Tabela 32 - <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a pessoas dependentes com 15 e mais anos de idade</i>	61
Tabela 33 - <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade e duração semanal de utilização</i> ..	61
Tabela 34 – <i>Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade</i>	62
Tabela 35 – <i>Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por razão relacionada com os serviços de acolhimento para não trabalharem ou trabalharem a tempo parcial</i>	62
Tabela 36 – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por tipo de horário de trabalho do emprego principal</i>	63
Tabela 37 – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos^(a) de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares</i>	64
Tabela 38 – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos^(a) de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos devido a razões familiares</i>	64
Tabela 39 – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos^(a) de idade segundo o sexo, por redução do horário de trabalho para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade</i>	65
Tabela 40 – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos^(a) de idade segundo o sexo, por término ou interrupção da atividade profissional para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência</i>	66
Tabela 41 – <i>Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2013)</i>	67

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 42 - <i>Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2012, por sexo</i>	69
Tabela 43 - <i>Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo</i>	69
Tabela 44 - <i>Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2012, por sexo</i>	70
Tabela 45 – <i>Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo</i>	71
Tabela 46 – <i>Recursos humanos da CITE em 2013, por sexo</i>	73
Tabela 47 - <i>Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial *</i>	73
Tabela 48 – <i>Agenda nacional em 2013</i>	76
Tabela 49 – <i>Agenda Internacional em 2013</i>	87
Tabela 50 - <i>Evolução do número de inspetores(as) do trabalho 2010/2013</i>	123
Tabela 51 - <i>Distribuição dos(as) inspetores(as) do trabalho por serviço desconcentrado e serviços centrais – 2013</i>	124
Tabela 52 - <i>Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG</i>	128
Tabela 53 – <i>Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH</i>	135
Tabela 54 - <i>Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE</i>	137
Tabela 55 - <i>Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horário de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE</i>	137
Tabela 56 – <i>Evolução do número de queixas entradas na CITE por assunto</i>	139
Tabela 57 - <i>Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados em 2013</i> .	141
Tabela 58 – <i>Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2011 a 2013</i>	146

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

NOTA DE ABERTURA

As dimensões trabalho, emprego e formação profissional são fundamentais para a análise do mercado de trabalho em Portugal, da sua própria regulação e fiscalização, bem como dos meios e mecanismos disponíveis para promover a integração neste, dos trabalhadores e das trabalhadoras.

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

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

Com efeito, foi seguindo esta linha de orientação que se elaborou o presente relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2013, no respeito e cumprimento do estipulado na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, designadamente, em termos de:

- ⇒ Situação dos homens e das mulheres perante a atividade profissional, o emprego, o desemprego, o salário, remuneração e ganho e a sua integração em medidas ativas de emprego;
- ⇒ Indicadores e medidas de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal;
- ⇒ Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras: associações sindicais, representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho e comissões de trabalhadores e trabalhadoras;
- ⇒ Acidentes de trabalho;
- ⇒ Recursos humanos e materiais envolvidos na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, abarcando organismos públicos como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a Autoridade para as Condições do Trabalho, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- ⇒ Controlo e garantia da legalidade e cumprimento da legislação, bem como da sua ação inspetiva, no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Neste contexto, os dados constantes no presente relatório refletem as diversas medidas e ações desenvolvidas pelos organismos públicos, com vista à promoção da igualdade e da prevenção e combate à discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, no domínio das suas atribuições, como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP, a Autoridade para as Condições do Trabalho e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, acrescendo a indicação de importantes referências europeias, como os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho e os dados do Eurostat.

1. INTRODUÇÃO

Desde 2001 que, ao abrigo da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, o Governo tem a incumbência de, anualmente enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

O relatório, a ser apreciado pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo, deve conter os indicadores ao nível nacional que incluam os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente, e de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 10/2001, os seguintes:

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

A realização do presente relatório contou com os contributos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), coordenadora dos mesmos, da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), da Autoridade para as Condições do Trabalho

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

(ACT), da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE), do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP), do Instituto Nacional de Estatística (INE) e do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2013)

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

1973

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

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

1974

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

6 de julho – Decreto-Lei n.º 308/74, *que, com a nova redação do seu artigo 25.º, 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 adotadas para a proteção do trabalho feminino.*

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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 proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas [alínea c) do artigo 54.º];*

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

1977

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

1978

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

1979

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

1981

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

1982

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

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

1984

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

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

(Esta lei foi objeto de várias alterações e, posteriormente, revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, que, por sua vez, foi 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 proteção da maternidade (revista em 1952), adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 35.ª sessão.

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

1985

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

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

1987

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

1988

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

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

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

1989

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

1990

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

1991

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

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

1992

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

1994

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

1995

9 de junho – Lei n.º 17/95, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril (proteção da maternidade e da paternidade). Prevê uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais obrigatoriamente gozados após o parto, e uma especial proteção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, traduzida na obrigatoriedade de solicitação 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.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

1997

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

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

13 de setembro – Lei n.º 102/97, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril (proteção da maternidade e da paternidade). O pai ou mãe, que trabalhem, têm o direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adotado 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 atividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º], determina que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar (n.º 4 do artigo 68.º) e estabelece que a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos [artigo 109.º (anterior artigo 112.º)].

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

1998

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

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

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

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

1999

11 de agosto – Lei n.º 118/99, que desenvolve e concretiza o regime geral das contraordenações laborais, designadamente sobre a proteção da maternidade e da paternidade e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego. (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 objeto a celebração de contratos de trabalho a termo certo, conste menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, relativa à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

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

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

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

2001

21 de maio – Lei n.º 9/2001, que reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo; 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 Ação 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, adotado em Nova Iorque em 6 de outubro de 1999.

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

2003

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

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

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

(Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, e retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2003, de 28 de outubro)

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

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

2004

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

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

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

2005

13 de abril – Decreto-Lei n.º 77/2005, que estabelece o regime jurídico de proteção social na maternidade, paternidade e adoção no âmbito do subsistema previdencial de segurança social

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

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

2006

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

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

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

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

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

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

2007

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

3 de maio – Decreto-Lei n.º 164/2007, que aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que passa a integrar as atribuições da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego relativas à promoção da igualdade e revoga as alíneas a), b) e c) –

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

competências da CITE – do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

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

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

2008

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

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

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

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

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

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) 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 adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

2009

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

(Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e Código do Trabalho alterado pela Lei n.º 105/2009, 14 de setembro).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

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

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

10 de setembro – Lei n.º 102/2009, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente a proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de atividades suscetíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho.

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

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

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

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

2010

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

n.º 211/2006, de 27 de outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

2011

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

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

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

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

2012

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

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

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

2013

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

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

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

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

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

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

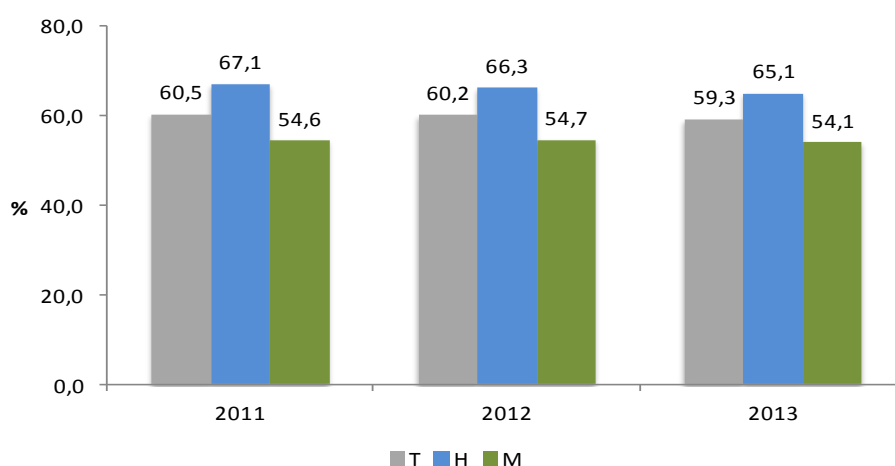
4 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, sobre defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho

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

3.1. Atividade

A taxa de atividade (15 e mais anos), em Portugal, fixou-se nos 59,3% em 2013, sendo de 54,1% para as mulheres e de 65,1% para os homens, originando um diferencial entre as taxas dos homens e das mulheres na ordem dos 11,0 p.p.

Gráfico 1 – Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2011 a 2013



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Ao longo do ano de 2013 verificaram-se pequenas flutuações na diferença entre os sexos, tendo a mais significativa sido observada no 4º trimestre com um decréscimo de -0,6 p.p. relativamente ao trimestre anterior, devido ao decréscimo da taxa de atividade dos homens (-0,4 p.p.) e ao aumento da taxa de atividade das mulheres (0,2 p.p.).

No cômputo do ano a taxa de atividade decresceu em 2013 face a 2012 (-0,9 p.p.) devido à descida nos homens (-1,2 p.p.) e nas mulheres (-0,6 p.p.).

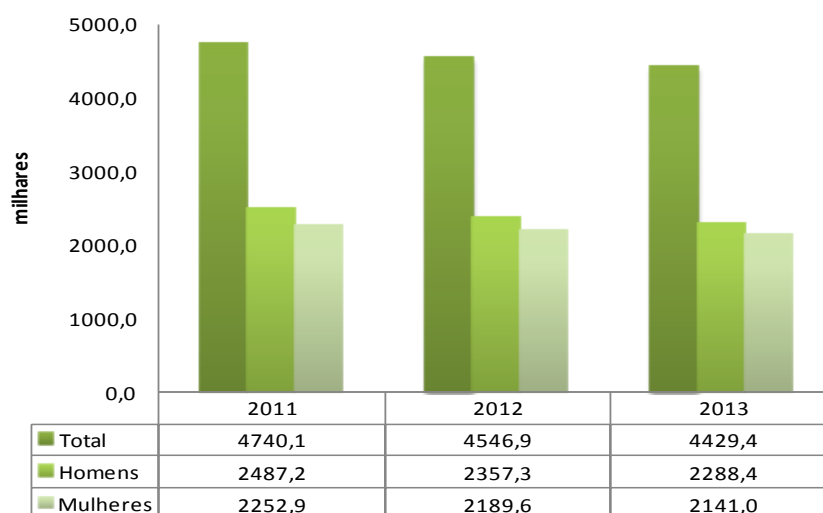
Em termos regionais, entre 2012 e 2013, observaram-se ligeiras quebras na taxa de atividade, sendo as maiores no Norte (-1,5 p.p.) e no Algarve (-1,5 p.p.). O maior desvio entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres observou-se nos Açores (18,0 p.p.), a que se seguiu o Alentejo (12,5 p.p.). A menor foi observada em Lisboa, 7,9 p.p..

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

3.2. Emprego

A população empregada (15 e mais anos), em 2013, foi estimada em 4429,4 mil pessoas, tendo diminuído 2,6 % face a 2012 (correspondente a -117,5 mil pessoas). Este decréscimo foi mais elevado para os homens (-68,9 mil) do que para as mulheres (-48,6 mil).

Gráfico 2 – População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011-2013



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

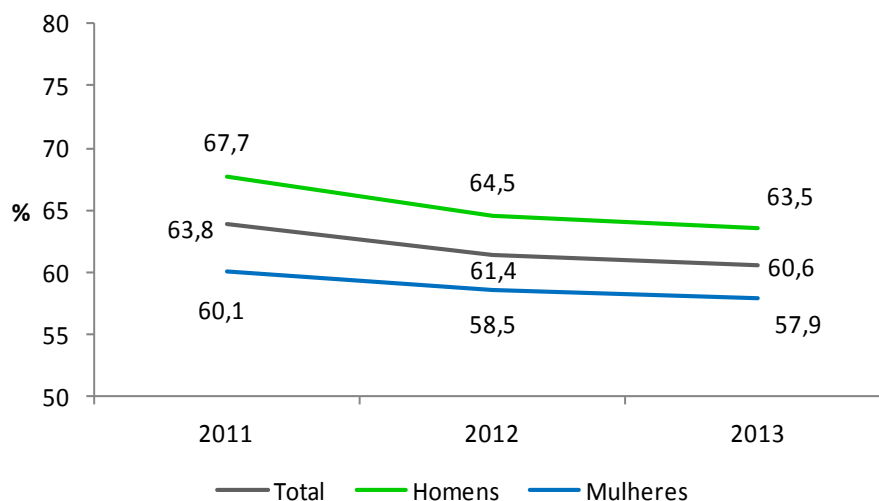
Por sua vez, a taxa de emprego¹ (15 a 64 anos) situou-se nos 60,6 % em 2013 (57,9 % para as mulheres e 63,5 % para os homens), tendo diminuído face a 2012 (-0,8 p.p.).

O decréscimo foi de -1,0 p.p. para os homens e de -0,6 p.p. para as mulheres, o que se traduziu numa diminuição do diferencial entre os sexos de 6,0 p.p. para 5,6 p.p.

¹ A taxa de emprego é igual ao rácio da população empregada em cada escalão/população total no respetivo escalão.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 3 – Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2011-2013



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No quadro da Estratégia Europa 2020, o grupo etário para o acompanhamento da evolução da taxa de emprego passou a ser o de 20-64 anos. Assim, a análise das taxas para Portugal para este grupo etário mostra uma quebra entre 2012 e 2013 (-0,9 p.p.). O diferencial entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres passou de 6,8 p.p. em 2012, para 6,4 p.p. em 2013.

Em 2013, a taxa de emprego² em Portugal (65,6 %) situou-se abaixo da observada para a média da UE28 (68,3 %). A taxa de emprego feminina na UE28 cresceu 0,2 p.p. e a masculina decresceu 0,3 p.p., enquanto em Portugal decresceram ambas (-1,1 p.p. os homens e -0,7 p.p. as mulheres), como se pode verificar na tabela seguinte.

Tabela 1 - Variação em pontos percentuais entre 2012 e 2013

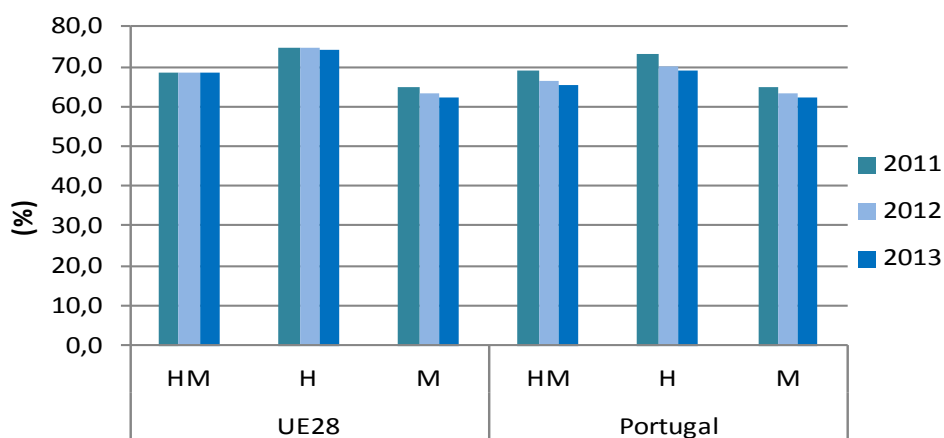
	2011 (%)			2012 (%)			2013 (%)			Variação (p.p.)		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
UE28	68,5	74,9	62,2	68,4	74,5	62,3	68,3	74,2	62,5	-0,1	-0,3	0,2
Portugal	69,1	73,4	64,8	66,5	69,9	63,1	65,6	68,8	62,4	-0,9	-1,1	-0,7

Fonte: Eurostat

² Dos 20 aos 64 anos, valores de referência para a meta da Estratégia Europa 2020.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 4 – Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2011-2013

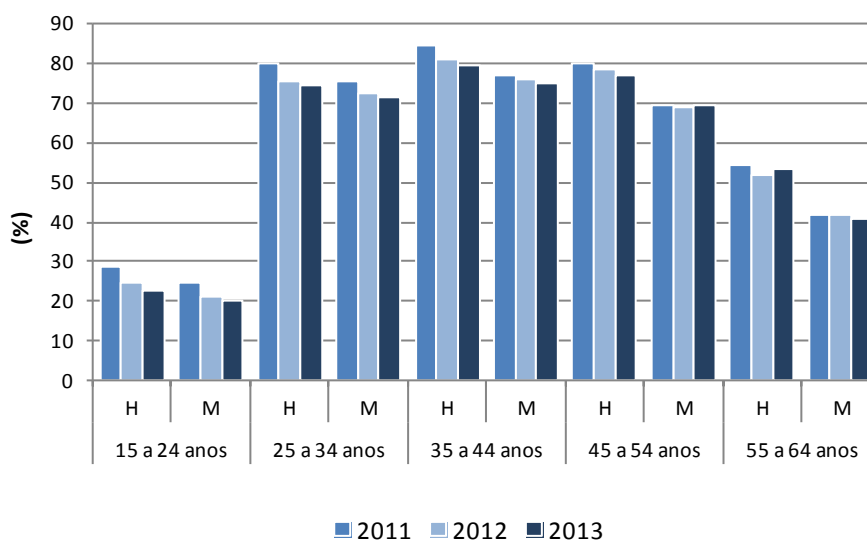


Fonte: Eurostat

A taxa de emprego em 2013 diminuiu em todos os grupos etários, com exceção dos 55 aos 64 anos (0,4 p.p.), sendo as quebras mais significativas observadas no grupo dos 15 aos 24 e no dos 35 aos 44 anos (-1,3 p.p. em ambos).

Em 2013 os decréscimos das taxas de emprego dos homens foram mais acentuados, do que os das mulheres. O grupo dos 55 aos 64 anos foi o único que registou um aumento da taxa de emprego dos homens (1,9 p.p.).

Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2011-2013

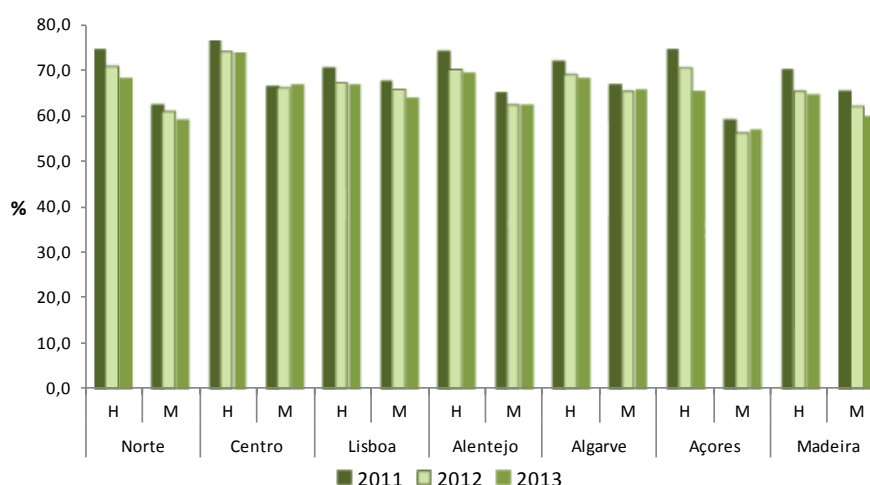


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

A taxa de emprego³, em 2013, decresceu em todas as regiões (NUT II) de Portugal, exceto no Centro e Algarve, com maior intensidade na região Norte e Açores (-1,8 p.p.). A taxa de emprego dos homens manteve-se sempre acima da das mulheres, em todas as regiões, com a menor diferença entre ambas nas regiões do Algarve e Lisboa, onde este diferencial se situou em 2,8 p.p. e 3,0 p.p., respetivamente, em 2013.

Gráfico 6 – Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, 2011-2013



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

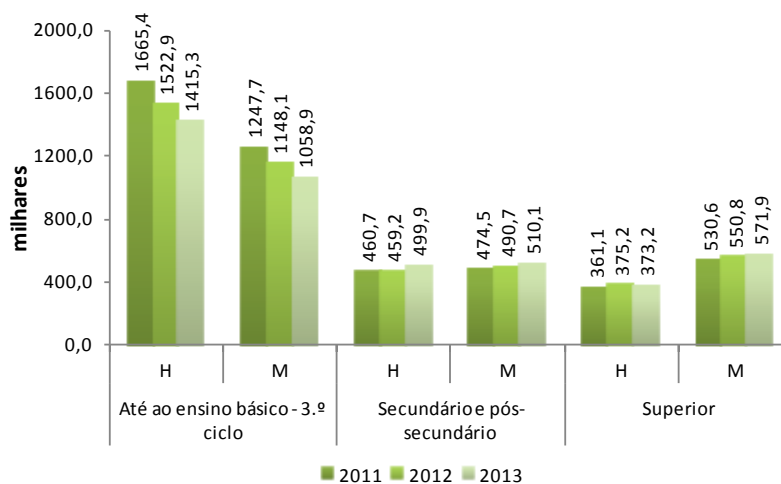
Uma parte significativa da população empregada não possui mais do que o 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta situação mais relevante para os homens (61,8 %) do que para as mulheres (49,5 %). Os dados mostram uma melhoria para ambos os sexos, ainda que esta tenha sido ligeiramente mais significativa no caso das mulheres (diminuição do peso do emprego com baixas qualificações de -3,0 p.p. para as mulheres e de -2,8 p.p. para os homens).

O peso da população empregada com o ensino superior mantém-se mais elevado entre as mulheres do que entre os homens (26,7 % face a 16,3 %, respetivamente), sucedendo o mesmo com o nível de ensino secundário e pós-secundário (23,8 % do emprego feminino detém este nível de habilitação, face a 21,8 % do emprego masculino).

³ 20 a 64 anos.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 7 – População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2011 -2013



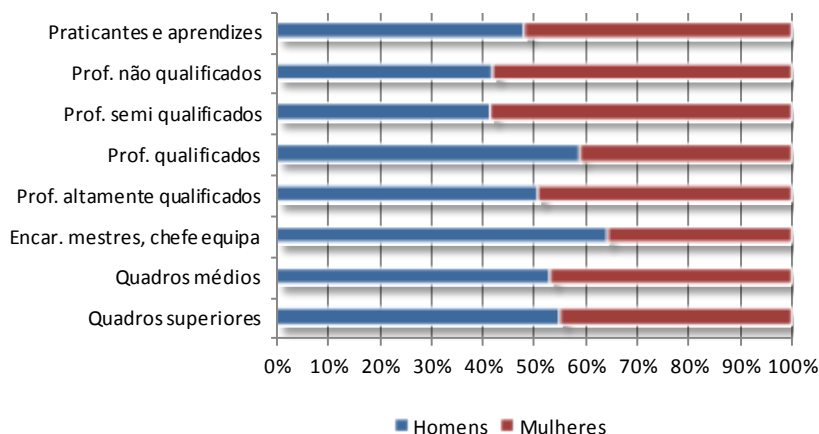
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2012⁴, independentemente de serem as mulheres que possuem os níveis de habilitação mais elevados, são as categorias que correspondem a um nível de qualificação mais baixo aquelas que apresentam uma percentagem de mulheres mais elevada, ou seja, as relativas aos grupos “profissionais semiqualeificados” (58,1 % são mulheres), “não qualificados” (57,6 % são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51,6 % são mulheres). Entre 2011 e 2012, verificaram-se os maiores aumentos da proporção de mulheres nos seguintes níveis de qualificação “profissionais não qualificados” (2,9 p.p.), nos “profissionais qualificados” (1,6 p.p.), nos “encarregados mestres e chefes de equipa” (1,2 p.p.), seguidos dos “quadros médios” (1,1 p.p.), “profissionais altamente qualificados” (1,0 p.p.) e “quadros superiores” (0,4 p.p.).

⁴ Último ano para o qual existem dados disponíveis.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 8 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%), 2012



Fonte: MEE/GEE, Quadros de Pessoal, 2012

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego (IE) do Instituto Nacional de Estatística (INE), para 2013, as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho português são, também, visíveis ao nível das profissões e das diferentes atividades económicas.

As crescentes habilitações escolares das mulheres não estão ainda plenamente refletidas nas profissões exercidas, ou seja, é nas profissões ligadas ao grupo “trabalhadores não qualificados” (72,0 %), ao grupo de “pessoal administrativo” (63,3 %) e ao grupo de “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (63,1 %) que se verifica um maior predomínio das mulheres. Todavia, as mulheres encontram-se também em maioria ao nível das profissões do grupo “de especialistas das atividades intelectuais e científicas” (60,4 %).

As maiores diminuições da participação das mulheres, entre 2012 e 2013, por grupos profissionais, registaram-se no grupo “Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta” (-3,3 p.p.), nos “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” (-1,4 p.p.), seguido dos “Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (-1,3 p.p.). Os grupos onde se assistiu aos maiores aumentos foram nos “Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (4,3 p.p.), nos “Técnicos especialistas das atividades intelectuais e científicas” (0,7 p.p.).

Veja-se que as variações absolutas do volume de emprego, entre 2012 e 2013, confirmam as variações ocorridas em termos de estrutura por grupos profissionais.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 9 – Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, entre 2012 e 2013



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

Os dados do IE revelam que apenas 33,7% das mulheres são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as, verificando-se uma ligeira diminuição (-1,4 p.p.) face a 2012.

Tabela 2 – População empregada por profissão, entre 2011 e 2013

Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	2011		2012		2013	
	Milhares	Peso (%)	Milhares	Peso (%)	Milhares	Peso (%)
Total	295,0	100,0	292,8	100,0	310,3	100,0
Homens	196,6	66,6	189,9	64,9	205,5	66,2
Mulheres	98,4	33,4	103,0	35,2	104,7	33,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Os dados da Comissão Europeia, de outubro de 2013, indicam que as mulheres representam 9% dos membros do Conselho de Administração das maiores empresas em Portugal cotadas em bolsa (índice PSI 20). Esta proporção é significativamente menor do que a média da União Europeia (UE) - 18, %.

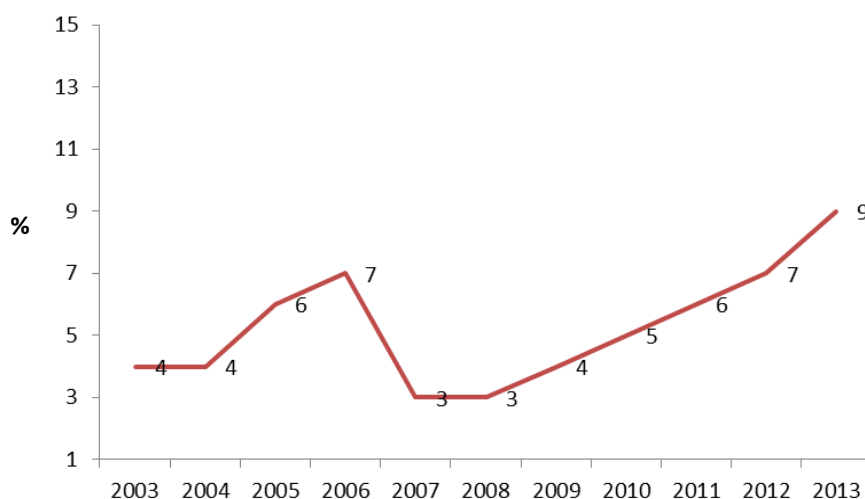
Tabela 3 – Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na UE-28, 2013

	Portugal	EU – 28
Presidente	0%	5%
Membro do Conselho de administração	9%	18%

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

A proporção de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentou de 4% em 2003, para 9% em outubro de 2013.

Gráfico 10 – Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2013



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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Entre 2012 e 2013, ainda que com pequenas oscilações, o número de homens e de mulheres em algumas das principais instâncias nacionais manteve-se praticamente inalterado, como pode ser constatado na tabela seguinte.

Tabela 4 – Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2012 e 2013

Instâncias	Total de membros em funções		Mulheres				Homens			
			2012		2013		2012		2013	
	2012	2013	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Tribunal Constitucional	13	13	6	46,2	5	38,5	7	53,8	8	61,5
Conselho de Estado	19	19	2	10,5	2	10,5	17	89,5	17	89,5
Supremo Tribunal de Justiça	61	60 ⁵	5	8,2	6	10,0	56	91,8	54	90,0
Conselho Superior do Ministério Público	19	19 ⁶	4	21,1	4	21,1	15	78,9	15	78,9
Conselho Económico e Social	69	68	12	17,4	14	20,6	57	82,6	54	79,4
Conselho Nacional de Educação	65	61 ⁷	19	29,2	18	29,5	46	70,8	43	70,5
Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida	21	21	7	33,3	7	33,3	14	66,7	14	66,7

⁵ O Supremo Tribunal de Justiça é constituído por 1 Presidente (H), 2 Vice-presidentes (H) e um plenário com 58 elementos (53H e 5M).

⁶ O Conselho Superior do Ministério Público é constituído por 1 Presidente (H) e 18 vogais (15H e 3M).

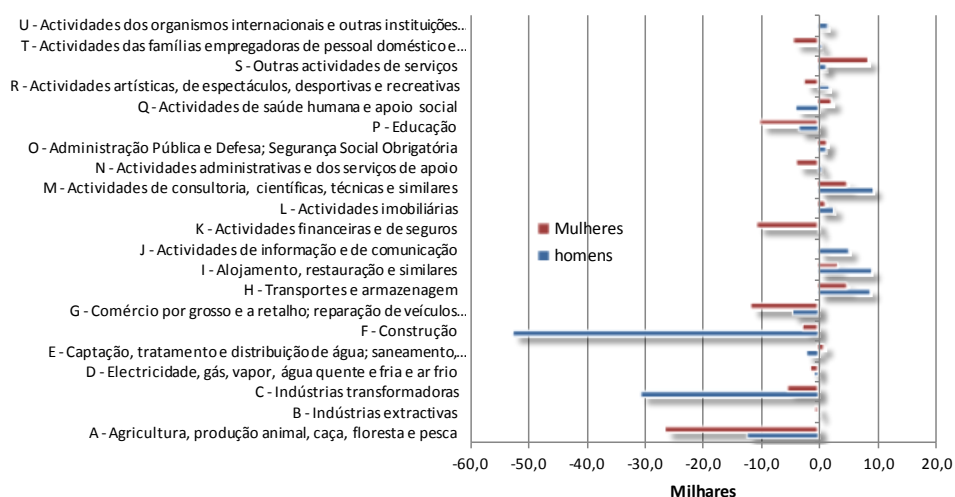
⁷ O Plenário do Conselho Nacional de Educação é constituído por 68 elementos, dos quais 3 aguardam designação.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

A segregação do mercado de trabalho em função do género torna-se evidente na análise do emprego segundo a atividade económica, onde as mulheres predominam no setor terciário (56,6 %), tendo diminuído a sua participação em 0,8 p.p. de 2012 para 2013. Em 2013, as atividades com maior presença de mulheres foram “famílias com empregados e pessoal doméstico” (98,3 %), “saúde humana e apoio social” (81,9 %), “educação” (77,9 %), “outras atividades de serviços” (69,2 %), “alojamento, restauração e similares” (58,5 %), “atividades de consultoria, científica, técnica e similares” (52,1 %) e “atividades imobiliárias” (51,7 %).

Por seu turno, a predominância dos homens é evidente nas atividades da “indústria extrativa” (96,2 %), da “construção” (94,0 %), da “Transportes e armazenagem” (81,3 %), da “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (80,8 %) e da “captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (79,4 %).

Gráfico 11 – Variação do emprego por setor de atividade, de 2012 para 2013



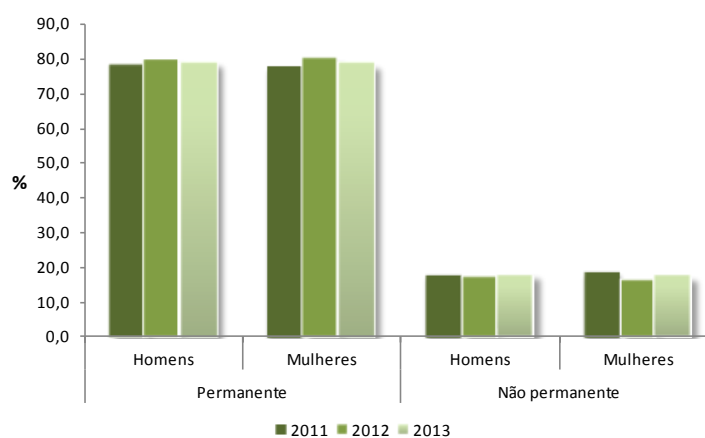
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

As pessoas que trabalham por conta de outrem representam 78,1 % da população empregada, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à da dos homens (82,6 %, contra 73,9 % para os homens). De 2012 para 2013, o número de mulheres empregadas por conta de outrem aumentou 0,2 p.p. e nos homens 0,1 p.p..

No que se refere ao tipo de contrato de trabalho das pessoas que trabalham por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres não é significativa. Note-se, porém, que atualmente são os homens que detêm um menor peso nos contratos de trabalho a termo e “outras situações”: 48,6 % dos trabalhadores por conta de outrem com este tipo de contratos são homens e 51,5 % são mulheres. De 2012 para 2013, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos a termo e outros vínculos laborais temporários aumentou (0,9 p.p.), sendo o acréscimo das mulheres superior ao dos homens.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 12 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos segundo o tipo de trabalho, por sexo, em 2011, 2012 e 2013 (em % do total TCO)

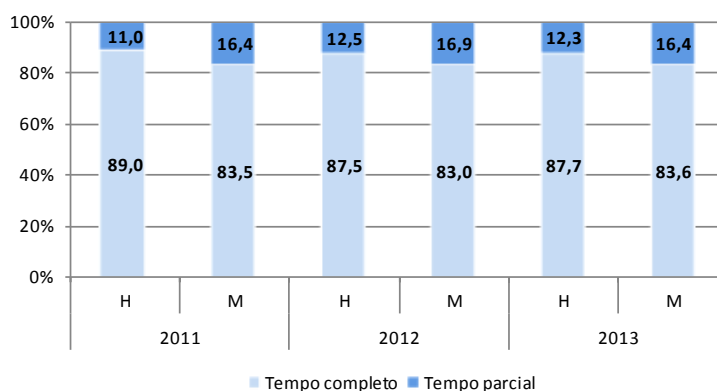


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria é de 21,3 %, sendo que destes, 24,6 % têm pessoal ao serviço. Esta percentagem é mais baixa para o sexo feminino, ou seja, apenas 16,7 % das mulheres são trabalhadoras por conta própria e destas, 19,7 % tem pessoal ao serviço. Entre 2012 e 2013, o peso das trabalhadoras por conta própria diminuiu 0,2 p.p., fruto de uma diminuição de trabalhadoras por conta própria sem pessoal ao serviço (-0,2 p.p.).

Relativamente ao tipo de duração do trabalho a maioria da população empregada trabalha a tempo inteiro (71,5 %). A percentagem total de população empregada a tempo parcial é de 14,3 %, sendo a percentagem de mulheres mais elevada do que a dos homens (16,4 % para as mulheres, contra 12,3 % para os homens). Ambos os sexos registaram um decréscimo do peso relativo do trabalho a tempo parcial, tendo este sido mais significativo entre as mulheres (-0,5 p.p.), do que entre os homens (-0,1 p.p.).

Gráfico 13 – População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, em 2011, 2012 e 2013



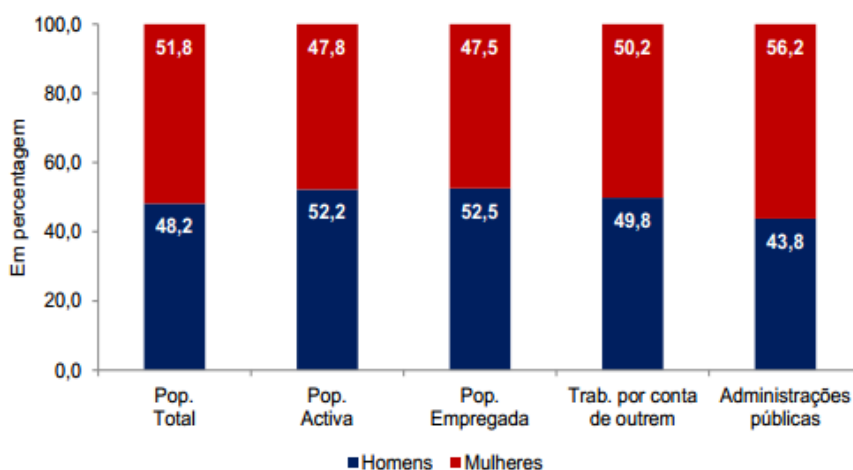
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

A 31 de dezembro de 2013, o emprego no sector das administrações públicas situava-se em 563 595 postos de trabalho, revelando uma quebra global de 3,8 % em relação a 31 de dezembro de 2012 (menos 22 mil postos de trabalho) e um decréscimo de cerca de 8,0 % em relação ao final de 2011.

Com um rácio de administração em relação à população total de cerca de 5%, o emprego no setor das administrações públicas representa cerca de 10,5 % da população ativa e de 12,4% da população empregada, correspondendo a uma percentagem de mulheres de cerca de 56,2%, as mulheres trabalhadoras nas administrações públicas correspondem a 12,3% do total da população ativa feminina e 14,6% da população empregada do mesmo sexo.

Gráfico 14 – Estrutura do emprego por sexo nas administrações públicas, na população e no mercado de trabalho (4.º trimestre 2013)



Fontes: INE – Estatísticas do Emprego, 4.º trimestre 2013; DGAEP – SIOE; DGAEP/DEEP

Tabela 5 – taxa de feminização nas categorias de dirigentes e chefias da administração pública central em 2013

Nível profissional	Mulheres	Homens	Total	Taxa de feminização (%)
Dirigentes Superiores	286	565	851	33,6
Dirigentes Intermédios	3076	2305	5381	57,2
Total	3362	2870	6232	53,9

Fontes: DGAEP – SIOE; DGAEP/DEEP.

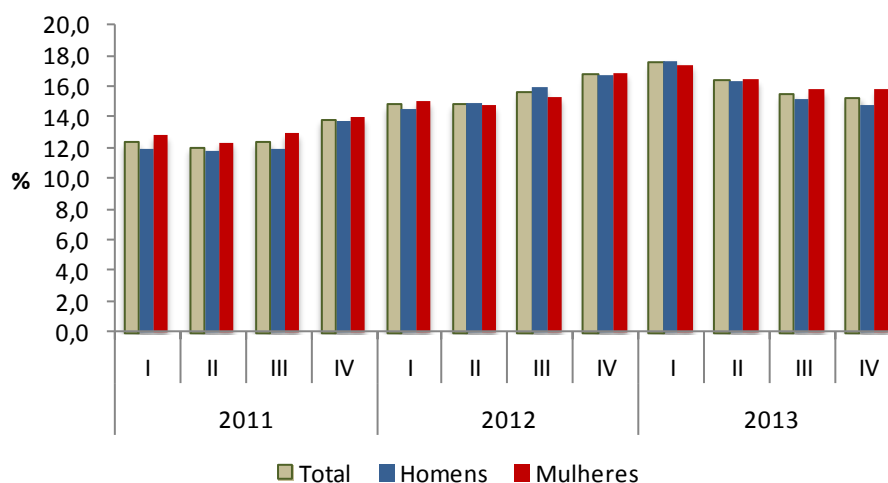
Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

3.3. Desemprego

A população desempregada em 2013 foi estimada em 855,3mil pessoas, tendo aumentado 2,3% em relação a 2012, o correspondente a +19,5mil pessoas. Este acréscimo foi mais elevado para as mulheres (+4,3%, correspondente a +17,4 mil) do que para os homens (0,5%, o correspondente a +2,1 mil).

A taxa de desemprego subiu de 15,5 %, em 2012, para 16,2 %, em 2013, sendo de 16,0 % para os homens e de 16,4 % para as mulheres. O acréscimo global da taxa de desemprego em 2013 (+0,7 p.p.) teve reflexos em ambos os sexos, sendo mais acentuado na taxa das mulheres (+0,9 p.p.) do que na dos homens (+0,4 p.p.). Na evolução verificada ao longo dos quatro trimestres, nota-se que a taxa de desemprego dos homens diminuiu sucessivamente mais do que a das mulheres, em todos os trimestres de 2013.

Gráfico 15 – Taxa de desemprego, por sexo, nos trimestres de 2011 a 2013



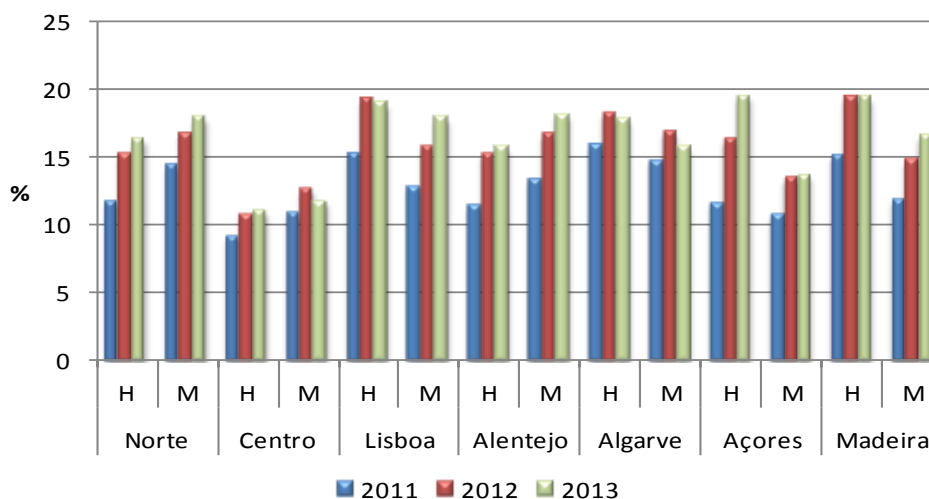
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de desemprego, entre 2012 e 2013, aumentou nas regiões autónomas dos Açores e da Madeira (+1,9 p.p. e +0,9 p.p. respetivamente) e no Continente, nas regiões do Norte (+1,1 p.p.), Alentejo e Lisboa (+0,9 p.p.). Os maiores acréscimos por sexos verificaram-se nos Açores (3,2 p.p.), no sexo masculino e em Lisboa (2,1 p.p.), no sexo feminino, tendência inversa verificou-se no Algarve (-1,2 p.p.) nas mulheres

Em termos regionais, a taxa de desemprego dos homens é mais elevada do que a das mulheres nas regiões de Lisboa, do Algarve, dos Açores e da Madeira, com diferenciais de 1,1 p.p., 2,1 p.p., 5,8 p.p. e 2,8 p.p., respetivamente em 2013. Ao inverso, a taxa de desemprego das mulheres é mais elevada nas regiões do Norte (1,6 p.p.), do Centro (0,7 p.p.) e do Alentejo (2,4p.p.).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 16 – Taxa de desemprego regional por sexo, de 2011 a 2013



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de desemprego dos jovens (15 aos 24 anos), aumentou dos 37,9 % em 2012 para os 38,1% em 2013 sendo, neste último ano, de 36,7 % para a população masculina e de 39,6 % para a feminina, com um ligeiro aumento do diferencial (-2,6 p.p. em 2012 para -2,9 p.p. em 2013).

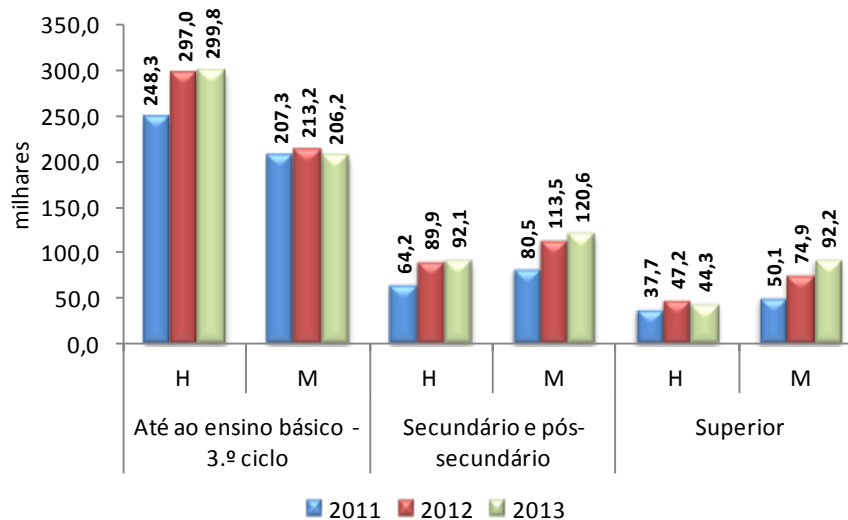
Não obstante o ligeiro acréscimo na taxa, o desemprego, entre 2012 e 2013, decresceu na população jovem (15-24 anos), sendo essa incidência mais acentuada no grupo etário dos 20 aos 24 anos, traduzindo-se em -6,8 mil jovens desempregados do que em 2012. A leitura dos dados por sexo no grupo etário dos 15 aos 24 anos evidencia que a população masculina teve um decréscimo maior, do que a feminina (-7,5 e -3,0 mil jovens, respetivamente) relativamente ao ano de 2012.

O crescimento da população desempregada total penalizou principalmente as mulheres e refletiu-se nos níveis de habilitação “*Secundário e pós-secundário*” (+6,3 %, correspondendo a +7,1 mil) e “*Superior*” (+23,1 %, correspondendo a +17,3 mil), para as mulheres detentoras do nível mais baixo de habilitação houve um decréscimo (-3,3 %, correspondendo a -7,0 mil), relativamente aos homens foi no “*Superior*” que houve a maior variação (-6,1 %, o correspondente a -2,9 mil).

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado na população com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade) e, em termos relativos, registam-se diferenças particularmente acentuadas no desemprego segundo o sexo, em todos os níveis de habilitação. Em 2013, os homens desempregados representavam a maioria, no nível de escolaridade “*Até ao ensino básico – 3.º ciclo*” (59,2 %) e as mulheres eram maioritárias nos níveis “*Secundário e pós secundário*” (56,7 %) e no “*Superior*” (67,5 %).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 17 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, de 2011 a 2013



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Considerando o tempo de duração do desemprego, verifica-se que o peso relativo do desemprego de longa duração⁸ no desemprego total (62,1 %) foi ligeiramente mais elevado para os homens (62,7 %), do que para as mulheres (61,4%), em 2013, com um diferencial de 1,3 p.p. Contudo, no total do desemprego de longa duração, se considerarmos o peso da população desempregada há 25 ou mais meses⁹ (61,3 %) observa-se que a incidência deste fenómeno é maior entre as mulheres (61,9 %), apesar da redução do diferencial de -1,5 p.p. em 2012 para -1,1 p.p. em 2013.

O perfil da população desempregada que se encontrava registada nos ficheiros da rede de Centros do IEFP, IP no fim de dezembro do ano de 2013, e à semelhança de análises anteriores, corresponde a um grupo de pessoas maioritariamente do sexo feminino (51,6%), pertencentes ao segmento etário 35-54 anos (47%), com escolaridade ao nível do ensino secundário (23,6%), à procura de novo emprego (89,8%) e cujo tempo de inscrição não ultrapassou 1 ano (53,2%).

Verifica-se que o desemprego baixou em ambos os géneros, mas com melhor resultado nos homens (-4,5%). Apesar desta evolução, as mulheres continuam a representar a maioria dos desempregados: 51,6% contra 48,4% no caso dos homens.

⁸ 12 e mais meses.

⁹ Desemprego de muito longa duração.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 6 – Estrutura e evolução do desemprego registado

ESTRUTURA E EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTADO SITUAÇÃO NO FIM DO ANO								
CONTINENTE	2011		2012		2013		Var. % 2012/2011	Var. % 2013/2012
DESEMPREGO REGISTADO	576 383	100,0	675.466	100,0	654.569	100,0	+17,2	-3,1
Género								
Homens	273 877	47,5	332.071	49,2	317.115	48,4	+21,2	-4,5
Mulheres	302 506	52,5	343.395	50,8	337.454	51,6	+13,5	-1,7
Grupo Etário								
< 25 anos	68 225	11,8	82.339	12,2	83.784	12,8	+20,7	+1,8
25-34 anos	131 213	22,8	154.986	22,9	138.753	21,2	+18,1	-10,5
35-54 anos	271 798	47,2	320.651	47,5	307.586	47,0	+18,0	-4,1
55 e + anos	105 147	18,2	117.490	17,4	124.446	19,0	+11,7	+5,9
Jovens	68 225	11,8	82.339	12,2	83.784	12,8	+20,7	+1,8
Adultos	508 158	88,2	593.127	87,8	570.785	87,2	+16,7	-3,8
Habilitações								
Nenhum nível de instrução	29 717	5,2	33.763	5,0	35.445	5,4	+13,6	+5,0
Básico – 1º ciclo	136 815	23,7	144.887	21,4	138.953	21,2	+5,9	-4,1
Básico – 2º ciclo	97 861	17,0	110.518	16,4	103.248	15,8	+12,9	-6,6
Básico – 3º ciclo	123 902	21,5	141.866	21,0	131.830	20,1	+14,5	-7,1
Secundário	126 546	22,0	158.232	23,4	154.411	23,6	+25,0	-2,4
Superior	61 542	10,7	86.200	12,8	90.682	13,9	+40,1	+5,2
Situação Face à Procura de								
1º Emprego	43 084	7,5	54.941	8,1	66.452	10,2	+27,5	+21,0
Novo Emprego	533 299	92,5	620.525	91,9	588.117	89,8	+16,4	-5,2
Duração da Procura de Emprego								
< 1 ano	358 499	62,2	397.764	58,9	348.200	53,2	+11,0	-12,5
>= 1 ano	217 884	37,8	277.702	41,1	306.369	46,8	+27,5	+10,3

Fonte: IEF.PT, PG-EP

A percentagem de desemprego jovem das mulheres era, em 2013, mais elevada do que a dos homens. O valor era de 13,5% para as mulheres e de 12,1% para os homens.

Analisando o desemprego registado tendo em consideração o nível de habilitações, por sexo, em 2013, a maioria das mulheres desempregadas tinha como habilitações literárias o ensino secundário (25,9%). Por sua vez a maior parte dos homens tinha como habilitação máxima o 1º ciclo do ensino Básico (24,7%).

Em 2013, 11,5% das mulheres desempregadas estavam em situação de procura de primeiro emprego. No caso dos homens esta percentagem era de 8,7 %.

No que diz respeito ao tempo de permanência da população desempregada, segundo o sexo, é possível constatar que nas pessoas desempregadas inscritas há menos de um ano a percentagem de homens e de mulheres é praticamente idêntica (53,4% para os homens e 53,0% para a mulheres).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 7 – Estrutura e evolução do desemprego registado - Homens

ESTRUTURA E EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTADO por GÉNERO SITUAÇÃO NO FIM DO ANO								
HOMENS								
	2011	%	2012	%	2013	%	Var. % 2012/2011	Var. % 2013/2012
DESEMPREGO REGISTADO	273 877	100,0	332.071	100,0	317.115	100,0	+21,2	-4,5
Grupo Etário								
< 25 anos	30 990	11,3	38.317	11,5	38.391	12,1	+23,6	+0,2
25-34 anos	57 172	20,9	69.529	20,9	60.665	19,1	+21,6	-12,7
35-54 anos	128 870	47,1	158.711	47,8	148.884	46,9	+23,2	-6,2
55 e + anos	56 845	20,8	65.514	19,7	69.175	21,8	+15,3	+5,6
Jovens	30 990	11,3	38.317	11,5	38.391	12,1	+23,6	+0,2
Adultos	242 887	88,7	293.754	88,5	278.724	87,9	+20,9	-5,1
Habilitações								
Nenhum nível de instrução	15 748	5,8	18.630	5,6	18.828	5,9	+18,3	+1,1
Básico – 1º ciclo	73 305	26,8	82.178	24,7	78.216	24,7	+12,1	-4,8
Básico – 2º ciclo	53 263	19,4	63.874	19,2	58.794	18,5	+19,9	-8,0
Básico – 3º ciclo	57 719	21,1	69.872	21,0	64.230	20,3	+21,1	-8,1
Secundário	53 749	19,6	69.441	20,9	67.063	21,1	+29,2	-3,4
Superior	20 093	7,3	28.076	8,5	29.984	9,5	+39,7	+6,8
Situação Face à Procura de								
1º Emprego	16 848	6,2	22.344	6,7	27.722	8,7	+32,6	+24,1
Novo Emprego	257 029	93,8	309.727	93,3	289.393	91,3	+20,5	-6,6
Duração da Procura de Emprego								
< 1 ano	175 807	64,2	202.318	60,9	169.222	53,4	+15,1	-16,4
>= 1 ano	98 070	35,8	129.753	39,1	147.893	46,6	+32,3	+14,0

Fonte: IEFP, PT, PG-EP

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 8 – Estrutura e evolução do desemprego registado - Mulheres

ESTRUTURA E EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTADO por GÉNERO								
SITUAÇÃO NO FIM DO ANO								
MULHERES								
	2011	%	2012	%	2013	%	Var. % 2012/2011	Var. % 2013/2012
DESEMPREGO REGISTADO	302 506	100,0	343.395	100,0	337.454	100,0	+13,5	-1,7
Grupo Etário								
< 25 anos	37 235	12,3	44.022	12,8	45.393	13,5	+18,2	+3,1
25-34 anos	74 041	24,5	85.457	24,9	78.088	23,1	+15,4	-8,6
35-54 anos	142 928	47,2	161.940	47,2	158.702	47,0	+13,3	-2,0
55 e + anos	48 302	16,0	51.976	15,1	55.271	16,4	+7,6	+6,3
Jovens	37 235	12,3	44.022	12,8	45.393	13,5	+18,2	+3,1
Adultos	265 271	87,7	299.373	87,2	292.061	86,5	+12,9	-2,4
Habilitações								
Nenhum nível de instrução	13 969	4,6	15.133	4,4	16.617	4,9	+8,3	+9,8
Básico – 1º ciclo	63 510	21,0	62.709	18,3	60.737	18,0	-1,3	-3,1
Básico – 2º ciclo	44 598	14,7	46.644	13,6	44.454	13,2	+4,6	-4,7
Básico – 3º ciclo	66 183	21,9	71.994	21,0	67.600	20,0	+8,8	-6,1
Secundário	72 797	24,1	88.791	25,9	87.348	25,9	+22,0	-1,6
Superior	41 449	13,7	58.124	16,9	60.698	18,0	+40,2	+4,4
Situação Face à Procura de								
1º Emprego	26 236	8,7	32.597	9,5	38.730	11,5	+24,2	+18,8
Novo Emprego	276 270	91,3	310.798	90,5	298.724	88,5	+12,5	-3,9
Duração da Procura de Emprego								
< 1 ano	182 692	60,4	195.446	56,9	178.978	53,0	+7,0	-8,4
>= 1 ano	119 814	39,6	147.949	43,1	158.476	47,0	+23,5	+7,1

Fonte: IEFP,PT, PG-EP

Quanto à caracterização da população desempregada colocada, com base na tabela que se segue, verifica-se que, em 2013, abrange maioritariamente mulheres (55,7%), a população adulta entre os 35 e 54 anos (46,0%), a população que procura um novo emprego (93,2%), que é detentora de escolaridade igual ao Secundário (30,1%) e com tempo de inscrição inferior a 1 ano (70,6%).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 9 – Estrutura e evolução do desemprego registado

ESTRUTURA DAS COLOCAÇÕES DE DESEMPREGADOS		
MOVIMENTO AO LONGO DO ANO		
CONTINENTE	Colocações de Desempregados	2013 %
Género		
Homens	34.385	44,3
Mulheres	43.224	55,7
Idade		
<25 anos	13172	17,0
25-34 anos	24510	31,6
35-54 anos	35683	46,0
55 anos e +	4244	5,5
Situação face à Procura de Emprego		
1º Emprego	5.300	6,8
Novo Emprego	72.309	93,2
Habilitações		
Nenhum nível de instrução	1.280	1,6
Básico - 1º ciclo	9.629	12,4
Básico - 2º ciclo	12.611	16,2
Básico - 3º ciclo	19.802	25,5
Secundário	23.348	30,1
Superior	10.939	14,1
Tempo de Inscrição		
< 1 ano	54.813	70,6
>= 1 ano	22.796	29,4
TOTAL	77.609	100,0

Fonte: IEFP, I.P., PG-EP

3.4. Salários, remunerações e ganhos

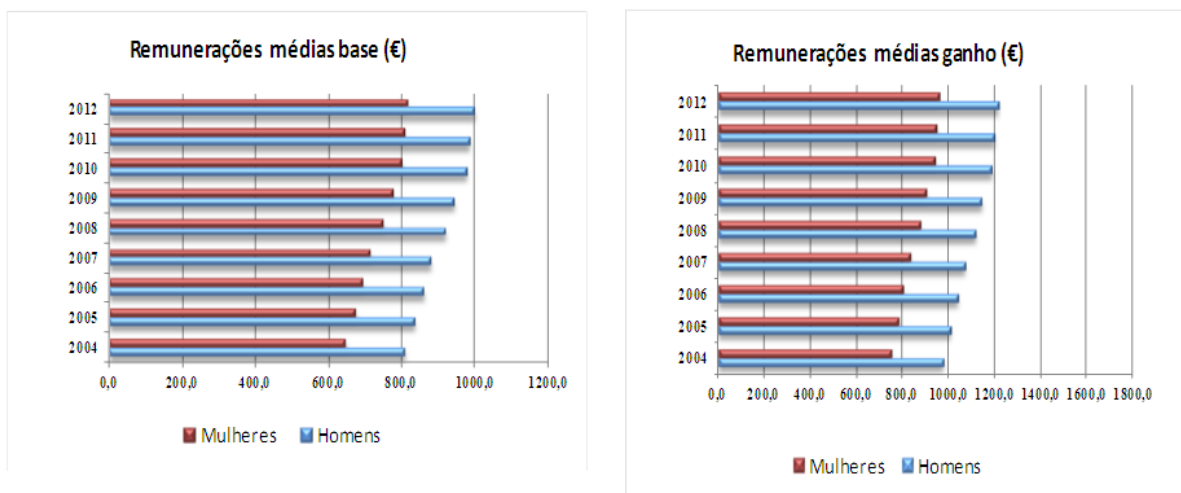
Em 2012¹⁰, e segundo os dados dos Quadros de Pessoal, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres¹¹ é outra característica a realçar, dado que as mulheres auferem cerca de 81,5 % da remuneração 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), cerca de 78,9%. Estes elementos demonstram um diferencial nas remunerações entre homens e mulheres (-0,6 p.p.) e, igualmente, de ganhos (-0,2 p.p.).

¹⁰ Último ano para o qual existem dados disponíveis.

¹¹ Esta análise é feita com base nos quadros de pessoal e baseia-se no peso da remuneração média base/ganho das mulheres sobre a remuneração média base/ganho dos homens. A análise refere-se ao Continente.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 18 – Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2004-2012



Fonte: MEE/GEE, 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 diretamente proporcional aos níveis de qualificação, isto é, sobe à medida que aumenta o nível 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 72,6 %, no que se refere à remuneração média de base, e de 71,4 % em relação à média do ganho médio.

Nos níveis de qualificação mais baixos, esse rácio é superior, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (95 % e 91,5 %, em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente) e profissionais não qualificados/as (88 % e 84,2 %, respetivamente, em termos de remuneração média de base e de ganho médio).

Entre 2011 e 2012, o diferencial das remunerações dos homens e das mulheres aumentou nos quadros médios e nos quadros superiores (1,1 p.p. e 0,4 p.p., respetivamente, no caso da remuneração média de base) e nos quadros superiores, quadros médios, profissionais altamente qualificados e profissionais qualificados (0,2 p.p., 0,9 p.p., 0,1 p.p. e 0,3 p.p., respetivamente, no caso do ganho médio) e diminuiu nos outros níveis de qualificação, com exceção dos praticantes e aprendizes em que o diferencial se manteve no caso da remuneração de base, enquanto no caso do ganho médio as quedas foram maiores para os profissionais chefe equipa e para os profissionais semi-qualificados (-0,5 p.p. e -0,7 p.p.).

O mesmo se verifica nos 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 (a proporção das remunerações médias das mulheres em relação às dos homens é de 79,5 % na remuneração média de base e de 76,1 % no ganho médio), do que para quem possui uma licenciatura (70,0 % na remuneração média de base e 69,3 % no ganho médio).

Com exceção da administração pública, defesa e segurança social obrigatória, as atividades onde se verificam que as mulheres ganham mais do que os homens (no que respeita à

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

remuneração média mensal), são respetivamente as atividades onde a percentagem de homens é superior à das mulheres, como é exemplo, as atividades da construção, transportes e armazenagem e a captação, tratamento e distribuição de água e saneamento, o que estará relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. No entanto, é bastante visível que nessas atividades a remuneração média mensal está ainda mais afastada do ganho médio do que nas outras atividades.

Através da informação dos Quadros de Pessoal, podemos ainda verificar que as remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, que trabalhou o horário completo no período de referência, são superiores nos homens, ou seja, em média, os homens auferem por hora 21,3 % mais do que as mulheres, em termos de remuneração de base e mais 23,6 % no caso da remuneração horária do ganho. Entre 2011 e 2012, o diferencial entre as remunerações dos homens e das mulheres diminui na remuneração média de base 0,5 p.p. e 0,2 p.p. no caso do ganho médio.

3.5. Medidas ativas de política de emprego

As medidas ativas de emprego visam promover a criação de emprego e a sua qualidade, bem como prevenir e combater o desemprego, através da melhoria da empregabilidade da população em situação de desemprego. 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 da população desempregada ou de outros grupos desfavorecidos. Assim, têm vindo a assumir uma importância estratégica na gestão do mercado de trabalho, quer na perspetiva preventiva, quer na perspetiva reparadora do desemprego e de inclusão socioprofissional de grupos com maiores dificuldades de plena inserção no mercado de trabalho.

A informação apresentada inclui as ações dinamizadas pelo principal organismo público executor das políticas de emprego e formação profissional em Portugal, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP, I.P.), representando apenas uma parte das medidas cofinanciadas pelo Fundo Social Europeu (FSE), as executadas pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

Tabela 10 – Áreas de Intervenção/Medidas, por sexo, 2013

	Homens	Mulheres	Total
Emprego	52976	86039	139015
Formação profissional	136097	161741	297838
Reabilitação profissional	2836	2053	4889

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

Analisando em detalhe as três grandes áreas de intervenção, Emprego (139 015 pessoas abrangidas), Formação Profissional (297 838 pessoas abrangidas) e Reabilitação Profissional (4 889 pessoas abrangidas), observa-se que na área Emprego, 52 976 são homens e 86 039 são mulheres. No conjunto das ações que integram a área emprego, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito da Inserção Profissional – Trabalho Socialmente Necessário que, no seu conjunto, envolveram 67 648 pessoas, das quais 23 743 são homens e 43 905 são mulheres. Destas iniciativas destacam-se os Contratos Emprego-Inserção, onde estiveram envolvidas 33 076 mulheres e 15 905 homens. Os Contratos Emprego-Inserção têm como objetivo 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 atividades, prevenindo, assim, o seu isolamento e a tendência para a desmotivação e a marginalização.

No conjunto das medidas que se enquadram na área Emprego, destacam-se ainda as medidas de Inserção Profissional onde estiveram envolvidas 43 922 pessoas (17 504 homens e 26 418 mulheres), sendo de referir que, no total de pessoas abrangidas por estes programas, a sua grande maioria participou em Estágios.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

No âmbito das medidas de Criação de Emprego e Empresas foram apoiadas 2 854 pessoas desempregadas (1 777 homens e 1 077 mulheres), nas várias modalidades de estímulo à criação de emprego ou empresa.

No âmbito da Formação Profissional foram abrangidas 297 838 pessoas, no conjunto das ações realizadas, das quais 136 097 são homens e 161 741 mulheres.

A medida de formação profissional com maior número de participantes foi a modalidade de Formação Modular – Vida Ativa – Gestão Direta, tendo abrangido 169 984 pessoas (71 900 homens e 98 084 mulheres).

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), com 44 871 pessoas abrangidas, das quais 20 363 são homens e 24 508 são mulheres, foi a segunda medida com o maior número de participantes. Estes cursos constituem-se como principal instrumento para a qualificação dos adultos, visam reduzir os défices de qualificação, bem como a melhoria dos níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional e inserem-se no quadro conceptual da educação e formação ao longo da vida.

No âmbito da Qualificação de Jovens, participaram 39 817 pessoas, das quais 23 389 são do sexo masculino e 16 428 são do sexo feminino.

Por fim, no âmbito das medidas de Reabilitação Profissional, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, estiveram envolvidas 4 889 pessoas, das quais 2 836 são homens e 2 053 mulheres.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 11 - Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário

ÁREA DE INTERVENÇÃO / MEDIDAS	ABRANGIDOS	GÉNERO		GRUPO ETÁRIO					
		Masculino	Feminino	Até 20	20-24	25-34	35-44	45-49	50 ou +
EMPREGO	139 015	52 976	86 039	3 418	27 189	41 496	29 380	15 703	21 829
Inserção Profissional	43 922	17 504	26 418	2 636	20 235	18 179	2 014	440	418
Estágios	35 962	14 435	21 527	1 938	13 972	17 203	1 991	440	418
INOV-JOVEM	1	0	1	0	0	1	0	0	0
INOV-SOCIAL	21	5	16	0	5	14	2	0	0
Estágios Profissionais - Port. 129/2009	2	1	1	0	0	2	0	0	0
Estágios Profissionais de níveis III e IV	9	5	4	4	4	1	0	0	0
Estágios Emprego	35 791	14 362	21 429	1 934	13 940	17 108	1 958	435	416
Estágios - Património	138	62	76	0	23	77	31	5	2
Impulso Jovem - Passaportes	7 960	3 069	4 891	698	6 263	976	23	0	0
Passaporte Emprego	6 139	2 561	3 578	570	5 056	513	0	0	0
Passaporte Emprego - Agricultura	429	275	154	28	131	247	23	0	0
Passaporte Emprego - Economia Social	1 296	186	1 110	95	1 003	198	0	0	0
Passaporte Emprego - Associações Juvénis	96	47	49	5	73	18	0	0	0
Apoios à Contratação (ajustamentos e Colocação)	24 591	9 952	14 639	453	3 796	8 492	5 237	3 022	3 591
Estímulo 2012	3 596	1 412	2 184	51	591	1 467	874	296	317
Estímulo 2013	15 515	6 202	9 313	288	2 244	5 387	3 974	1 663	1 959
Estímulo - Apoio à Conversão de Contratos	147	52	95	0	25	61	40	9	12
Impulso Jovem - Apoios à Contratação via Reembolso da TSU	758	295	463	22	277	457	1	1	0
Passaporte Emprego - Prémio de Integração	7	2	5	0	3	4	0	0	0
Apoio à Contratação via Reembolso TSU	4 544	1 975	2 569	92	652	1 101	344	1 052	1 303
Apoio à Contratação via Reembolso TSU - Startups	21	13	8	0	1	15	4	1	0
Apoios à Contratação	3	1	2	0	3	0	0	0	0
Apoio à criação de emprego e empresas	2 854	1 777	1 077	2	32	555	1 148	542	575
ILE's - Criação de Postos de Trabalho	14	5	9	2	4	3	3	1	1
Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECEPE	2 643	1 661	982	0	28	540	1 120	512	443
Prémio de Colocação	2	0	2	0	0	0	2	0	0
Promoção do Artesanato - Artesãos	191	111	80	0	0	9	22	29	131
PRODESCOOP - Cooperativas - Criação de Postos de Trabalho	4	0	4	0	0	3	1	0	0
Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário	67 648	23 743	43 905	327	3 126	14 270	20 981	11 699	17 245
CEI e CEI +	59 471	20 276	39 195	214	2 420	12 243	18 528	10 596	15 470
Contrato Emprego Inserção	48 981	15 905	33 076	42	1 580	9 787	15 253	9 053	13 266
Contrato Emprego Inserção +	10 490	4 371	6 119	172	840	2 456	3 275	1 543	2 204
CEI - Património	5 140	2 784	2 356	62	460	1 181	1 410	722	1 305
Empresas de Inserção	3 037	683	2 354	51	246	846	1 043	381	470
Empresas de Inserção - Profissionalização	3 017	681	2 336	51	246	842	1 032	379	467
Empresas de Inserção - Prémio Integração	20	2	18	0	0	4	11	2	3
Outras Medidas ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Programa de Estímulo à Oferta de Emprego - Investimento ^(*)	13	5	8	2	4	3	3	1	0
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	297 838	136 097	161 741	18 717	42 978	71 704	74 725	33 008	56 706
Qualificação de Jovens	39 817	23 389	16 428	16 023	20 962	2 801	23	5	3
Sistema de Aprendizagem - Gestão Direta	11 245	6 373	4 872	4 159	6 342	739	2	2	1
Sistema de Aprendizagem - Entidades Externas	25 086	15 279	9 807	10 411	12 707	1 959	8	0	1
Cursos de Educação e Form. Jovens	3 447	1 717	1 730	1 444	1 901	93	8	1	0
Cursos de Especialização Tecnológica	39	20	19	9	12	10	5	2	1
Qualificação de Adultos	256 766	112 420	144 346	2 694	22 008	68 531	74 110	32 869	56 554
Bolsas de Formação da Iniciativa do Trabalhador	25	6	19	0	2	15	5	2	1
Cursos de Educação e Formação de Adultos	44 871	20 363	24 508	496	3 453	13 821	13 638	5 614	7 849
Português para Todos	1 461	849	612	22	89	317	433	214	386
Formação Modular - Ativos empregados	28 302	12 970	15 332	119	2 015	7 015	8 009	3 784	7 360
Formação Modular - Vida Ativa - Gestão Direta	169 984	71 900	98 084	1 933	15 716	45 370	48 860	21 350	36 755
Formação Modular - Vida Ativa - Entidades Externas	3 438	1 501	1 937	43	308	971	1 133	432	551
Formação para a Inclusão	8 685	4 831	3 854	81	425	1 022	2 032	1 473	3 652
Formação de Formadores	1 255	288	967	0	8	372	592	134	149
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	4 889	2 836	2 053	871	1 097	1 458	940	230	293
Diagnóstico, Orientação e Formação	1 870	1 113	757	597	402	473	271	72	55
Aval. e Orientação Prof. de Pessoas com Deficiência	176	105	71	45	45	35	39	7	5
Form. para Pessoas com Deficiência - Ações em Cooperação	1 694	1 008	686	552	357	438	232	65	50
Apoio à Inserção e Colocação	2 636	1 492	1 144	197	553	879	625	150	232
Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas	3	3	0	0	0	2	1	0	0
Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação	863	489	374	75	198	323	181	30	56
Atribuição de Produtos de Apoio	236	152	84	6	6	51	80	37	56
Estágio de Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidades	253	152	101	34	67	86	49	14	3
Contrato Emprego - Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidades	1 281	696	585	82	282	417	314	69	117
Emprego Protegido	383	231	152	77	142	106	44	8	6
Centro de Emprego Protegido	243	143	100	64	96	61	16	3	3
Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras - Enclaves	140	88	52	13	46	45	28	5	3
TOTAL DAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO	441 742	191 909	249 833	23 006	71 264	114 658	105 045	48 941	78 828

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

⁽¹⁾ Esta execução não pode ser adicionada às restantes, por já estar contemplada na respetiva medida principal ou por não ser contabilizada em número de pessoas a abranger ou apoiar:

^(*) N.º de pessoas envolvidas já contemplada na medida principal

^(**) Execução física não contabilizada em número de abrangidos ou pessoas apoiadas

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

3.5.2. Fundo Social Europeu - FSE

A dimensão da igualdade de género assumiu particular importância na ação dos fundos estruturais, no período de programação 2007-2013, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE), ao nível do compromisso com a integração da perspetiva de *mainstreaming* nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão refletiu-se, nomeadamente ao nível dos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar o acesso e participação das mulheres no mercado de trabalho, acesso a novas oportunidades de emprego e apoio à iniciativa empresarial e redução da segregação vertical e horizontal com base no sexo.

Em termos globais, a intervenção do FSE ao longo deste período de programação, tem vindo a manter a tendência de crescimento do indicador relativo ao número de participantes abrangidos por ano, sendo a taxa de participação das mulheres de 57,64%.

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2013, destacou-se a elevada adesão de participantes nas medidas relativas à adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, refletindo de forma particular, o contributo da Iniciativa Novas Oportunidades, na dimensão adultos, ao nível do apoio ao desenvolvimento dos cursos Educação e Formação de Adultos (EFA), das formações modulares certificadas e das ações enquadradas nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Em termos globais, estas iniciativas envolveram 1.047.471 participantes, com uma taxa de participação das mulheres particularmente elevada de 62,18%.

Os projetos apoiados no âmbito das medidas específicas, dirigidas à promoção da igualdade de género visam de forma particular difundir uma cultura de igualdade, através da integração da perspetiva de género nas estratégias de educação, na valorização e na promoção de condições que facilitem a conciliação entre a vida familiar e profissional e ainda na prevenção da violência de género, envolveram cerca de 1.801 mulheres, correspondendo a uma taxa de participação das mulheres de 76,09%.

Entre outras iniciativas, no ano de 2013 foram apoiadas 80 empresas que desenvolveram planos para a igualdade, enquanto instrumento de apoio à modificação das práticas de gestão das organizações, envolvendo empresas, associações e organismos da Administração Pública. Os projetos dirigidos ao empreendedorismo envolveram 577 mulheres em ações de consultoria e assistência técnica, para a criação de microempresas.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 12 - N.º de participantes nas ações apoiadas pelo FSE em 2013, segundo o sexo, por área de intervenção FSE

Áreas de intervenção FSE	2013			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
Qualificação inicial	190.878	109.135	81.743	42,82%
Adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida	1.047.471	396.158	651.313	62,18%
Gestão e aperfeiçoamento profissional	212.741	102.649	110.092	51,75%
Formação avançada e competitividade	60.066	20.874	39.192	65,25%
Apoio ao empreendedorismo e transição para a vida ativa	102.273	36.727	65.546	64,09%
Cidadania, inclusão e desenvolvimento social	259.625	128.327	131.298	50,57%
Promoção e igualdade de género	2.367	566	1.801	76,09%
TOTAL	1.875.421	794.436	1.080.985	57,64%

Fonte: Relatório de execução 2013 do POPH, grupos alvo.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

3.5.3. Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP, I.P.¹²

A população portuguesa registou uma adesão significativa à **Iniciativa Novas Oportunidades, que visava** elevar os níveis de qualificação escolar e profissional de jovens e de pessoas adultas que estão inseridas no mercado de trabalho, sem terem uma qualificação de nível básico ou secundário.

População adulta

De acordo com os dados da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.), entre janeiro de 2006 e dezembro de 2012, inscreveram-se nos Centros Novas Oportunidades mais de 1 milhão e quinhentas mil pessoas, das quais mais de quinhentas mil já obtiveram uma certificação.

Tabela 13 - Principais indicadores de atividade dos Centros Novas Oportunidades

	2001-2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Indicadores de actividade	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	-	77 246	281 981	283 399	277 619	243 971	257 951	87 147	1 509 314
N.º de Encaminhamentos para ofertas	-	4 883	8 240	63 876	62 486	68 831	65 751	39 278	313 345
N.º de Certificações	44 192	25 079	55 130	74 549	112 598	99 232	93 766	70 429	574 975
N.º de Certificações Parciais	-	-	895	2 934	4 930	6 821	9 166	4 821	29 567

Fontes: Relatórios mensais enviados à DGFV (2006) e plataforma SIGO (desde 2007, dados provisórios de 30 de abril de 2013).

Em qualquer dos anos, a percentagem de mulheres inscritas é sempre mais elevada do que a dos homens, exceto a partir de 2011, em que houve uma maioria de homens inscritos, embora a diferença seja pouco significativa. No total, até 2012, inscreveram-se 52,1 % candidatas do sexo feminino e 47,9 % candidatos do sexo masculino.

Tabela 14 – Número de inscrições nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	132 110	46,9	128 748	45,4	132 235	47,6	116 891	47,9	130 983	50,8	45 655	52,4	686 622	47,9
Feminino	149 871	53,1	154 651	54,6	145 384	52,4	127 080	52,1	126 968	49,2	41 492	47,6	745 446	52,1
Total	281 981	100	283 399	100	277 619	100	243 971	100	257 951	100	87 147	100	1 432 068	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

¹² Dados relativos ao ano de 2012.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Simultaneamente, continuou a verificar-se uma predominância de mulheres encaminhadas para ofertas formativas, 56,9 % face a 43,1 % de homens, excetuando o ano de 2012 em que houve uma maioria de homens encaminhados, embora a diferença seja pouco significativa.

Tabela 15 – Número de encaminhamentos para ofertas formativas desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	3 402	41,3	23 403	36,6	25 732	41,2	29 838	43,3	30 754	46,8	19 765	50,3	132 894	43,1
Feminino	4 838	58,7	40 473	63,4	36 754	58,8	38 993	56,7	34 997	53,2	19 513	49,7	175 568	56,9
Total	8 240	100	63 876	100	62 486	100	68 831	100	65 751	100	39 278	100	308 462	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Na sequência, da realização de um processo de reconhecimento de competências são também as mulheres o grupo maioritário ao nível das certificações, quer totais (53,4 % face a 46,6 % de homens), quer parciais (55,6 % face a 44,4 %).

Tabela 16 – Número de Certificações Totais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	22 826	41,4	33 773	45,3	52 371	46,5	46 317	46,7	44 463	47,4	35 707	50,7	235 457	46,6
Feminino	32 304	58,6	40 776	54,7	60 227	53,5	52 915	53,3	49 303	52,6	34 722	49,3	270 247	53,4
Total	55 130	100	74 549	100	112 598	100	99 232	100	93 766	100	70 429	100	505 704	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Tabela 17 – Número de Certificações Parciais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	369	41,2	1 131	38,5	2 074	42,1	3 121	45,8	4 239	46,2	2 205	45,7	13 139	44,4
Feminino	526	58,8	1 803	61,5	2 856	57,9	3 700	54,2	4 927	53,8	2 616	54,3	16 428	55,6
Total	895	100	2 934	100	4 930	100	6 821	100	9 166	100	4 821	100	29 567	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) são uma oferta de educação e formação para adultos que pretendam elevar as suas qualificações, dando a possibilidade de adquirir habilitações escolares e/ou competências profissionais, com vista a uma (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho.

Esta modalidade tem vindo a afirmar-se como um instrumento central das políticas públicas para a qualificação da população adulta, destinado a promover a redução dos seus défices de

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

qualificação e dessa forma estimular uma cidadania mais ativa, e melhorar os seus níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional.

De 2007 a 2012, foram certificadas nesta oferta formativa mais de 120 mil pessoas.

Tabela 18 – *Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007*

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	26 710	53 988	52 044	54 626	29 044	20 110	236 522
N.º de Certificações	9 317	915	14 625	41 914	33 515	21 899	122 185
N.º de Certificações Parciais	n.d.	708	5 031	9 893	9 537	6 973	32 142

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

De acordo com a tabela 16, embora o número de inscrições seja mais elevado no caso das mulheres, verifica-se que, ao longo dos anos, tem vindo a aumentar o número de inscritos do sexo masculino, sendo ligeiramente superior no ano de 2012.

Tabela 19 – *Número de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	9 546	35,7	19 060	35,3	21 076	40,5	23 647	43,3	13 282	45,7	10 268	51,1	96 879	40,96
Feminino	17 164	64,3	34 928	64,7	30 968	59,5	30 979	56,7	15 762	54,3	9 842	48,9	139 643	59,04
Total	26 710	100	53 988	100	52 044	100	54 626	100	29 044	100	20 110	100	236 522	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

No que respeita às certificações nos cursos EFA, o total de mulheres que obtém a certificação é superior ao dos homens, sendo mais significativa a diferença no caso das certificações totais, em que, 65,2 % são mulheres, face a 34,8 % de homens.

Tabela 20 – *Número de Certificações Totais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d.	n.d.	278	30,4	4 339	29,7	13 029	31,1	12 579	37,5	9 087	41,5	39 312	34,8
Feminino	n.d.	n.d.	637	69,6	10 286	70,3	28 885	68,9	20 936	62,5	12 812	58,5	73 556	65,2
Total	9 317	100	915	100	14 625	100	41 914	100	33 515	100	21 899	100	112 868	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 21 – Número de Certificações Parciais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d.	n.d.	311	43,9	2 269	45,1	4 692	47,4	4 599	48,2	3 603	51,7	15 474	48,1
Feminino	n.d.	n.d.	397	56,1	2 762	54,9	5 201	52,6	4 938	51,8	3 370	48,3	16 668	51,9
Total	n.d.	n.d.	708	100	5 031	100	9 893	100	9 537	100	6 973	100	32 142	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Para resposta às necessidades de qualificação da população adulta, e em especial da população empregada, foi criada em 2008 uma oferta modular de curta duração, tendo por base os percursos de educação e formação de adultos previstos no Catálogo Nacional de Qualificações.

As formações modulares, integradas no âmbito da formação contínua de ativos, dão a possibilidade à população adulta de adquirir mais competências escolares e profissionais, com vista a uma (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho. Destinam-se a pessoas adultas com idade igual ou superior a 18 anos, sem a qualificação adequada para efeitos de inserção ou progressão no mercado de trabalho e, prioritariamente, sem a conclusão do ensino básico ou secundário.

Esta medida abrangeu, desde 2008 até 2012, mais de 1 milhão e duzentos mil formandos e formandas e certificou parcialmente mais de 1 milhão e cem mil pessoas.

Tabela 22 - Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Formações Modulares Certificadas

	2008	2009	2010	2011	2012	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	20 996	90 160	340 479	378 072	402 409	1 232 116
N.º de Certificações	0	87	925	2 397	2 841	6 250
N.º de Certificações Parciais	19 037	83 051	311 905	346 382	365 943	1 126 318

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013

Nesta oferta formativa a percentagem de mulheres inscritas é bastante mais elevada do que a dos homens, havendo um total de 60,5 % de candidatas do sexo feminino, contra 39,5 % de candidatos do sexo masculino.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 23 – Número de Inscrições em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo

Sexo	2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	7 937	37,8	33 164	36,8	132 107	38,8	148 641	39,3	165 252	41,1	487 101	39,5
Feminino	13 059	62,2	56 996	63,2	208 372	61,2	229 431	60,7	237 157	58,9	745 015	60,5
Total	20 996	100	90 160	100	340 479	100	378 072	100	402 409	100	1 232 116	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013

Relativamente às certificações nas Formações Modulares verifica-se que, no caso das certificações totais, são as mulheres (59,2 %) que obtêm a maior percentagem, face aos homens (40,8 %). Pelo contrário, nas certificações parciais a percentagem de homens (60,9 %) é superior à das mulheres (39,1 %).

Tabela 24 – Número de Certificações Totais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo

Sexo	2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d	n.d	31	35,6	414	44,8	906	37,8	1 201	42,3	2 552	40,8
Feminino	n.d	n.d	56	64,4	511	55,2	1 491	62,2	1 640	57,7	3 698	59,2
Total	n.d	n.d	87	100	925	100	2 397	100	2 841	100	6 250	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013

Tabela 25 – Número de Certificações Parciais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo

Sexo	2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	11 968	62,9	52 937	63,7	192 432	61,7	211 799	61,1	216 607	59,2	685 743	60,9
Feminino	7 069	37,1	30 114	36,3	119 473	38,3	134 583	38,9	149 336	40,8	440 575	39,1
Total	19 037	100	83 051	100	311 905	100	346 382	100	365 943	100	1 126 318	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

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

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

4.1. Alguns indicadores sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar – 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010 – Eurofound

Os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido em 2010¹³ pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível do tempo de trabalho pago e não pago, que reforçam as tendências conhecidas (e evidenciadas, nomeadamente pelo 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho e pelo Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999, do INE), de uma acentuada assimetria no tempo de trabalho despendido por homens e mulheres. Esta situação decorre do facto de os homens dedicarem mais tempo ao trabalho pago e as mulheres ao trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família, etc.).

Tabela 26 – Número de horas despendidas no trabalho pago principal por semana

	2005			2010		
	Menos de 30 horas	Entre 30 a 40 horas	Mais de 40 horas	Menos de 30 horas	Entre 30 a 40 horas	Mais de 40 horas
Homens	3,9%	64,4%	31,7%	9,7%	60,1%	30,2%
Mulheres	8,9%	65,2%	25,9%	15,6%	66,2%	18,2%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

¹³ Este inquérito é de base quinquenal.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 27 – Número de horas despendidas em trabalho pago e não pago por semana

	2005			2010		
	Menos de 40 horas	Entre 40 a 70 horas	Mais de 70 Horas	Menos de 40 horas	Entre 40 a 70 horas	Mais de 70 horas
Homens	5,8%	76,4%	17,9%	13,5%	72,0%	14,5%
Mulheres	5,5%	48,0%	46,5%	12,0%	51,4%	36,6%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, relativos ao modo como são estabelecidos os horários de trabalho, mostram que na maior parte dos casos é a entidade empregadora que define os horários de trabalho, não existindo diferenças substanciais entre os sexos.

Tabela 28 – Modo como são estabelecidos os horários de trabalho

	2005				2010			
	Definido pela entidade empregadora	Escolhido entre vários horários de trabalho fixados	Horas de trabalho adaptáveis dentro de certos limites	Horas de trabalho totalmente auto determinadas	Definido pela entidade empregadora	Escolhido entre vários horários de trabalho fixados	Horas de trabalho adaptáveis dentro de certos limites	Horas de trabalho totalmente auto determinadas
Homens	73,7%	3,3%	7,5%	15,4%	75,5%	0,8%	6,5%	17,3%
Mulheres	76,0%	5,3%	6,1%	12,5%	73,4%	3,2%	6,6%	16,8%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Tomando como objeto de análise o modo como o horário de trabalho se adapta aos compromissos familiares ou sociais verifica-se, também aqui, a existência de uma situação semelhante, quer sejam considerados os homens ou as mulheres. Em ambos os sexos, o valor mais expressivo indica que o horário de trabalho se adapta bem aos compromissos extra-profissionais.

Tabela 29 – Modo como o horário de trabalho se adapta aos compromissos familiares ou sociais

	2005				2010			
	Muito bem	Bem	Não muito bem	Mal	Muito bem	Bem	Não muito bem	Mal
Homens	23,6%	58,1%	14,7%	3,6%	15,7%	65,1%	14,1%	5,1%
Mulheres	28,2%	55,1%	12,5%	4,3%	15,4%	65,5%	18,0%	1,1%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Situação dissemelhante ocorre, se tivermos em consideração a frequência com que foi necessário abdicar do tempo livre para dar resposta a exigências de trabalho. Ao analisar este indicador, verifica-se que são os homens que mais renunciam ao tempo livre para responderem a situações profissionais.

Tabela 30 – *Frequência de trabalho durante o tempo livre para dar resposta a exigências profissionais*

		2010			
		Uma vez por semana ou mais	Uma ou duas vezes por mês	Raramente	Nunca
Homens		12,0%	17,3%	23,2%	47,5%
Mulheres		8,1%	12,7%	25,6%	53,7%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Ao analisar a dificuldade em tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares, constata-se que são as mulheres quem encontra maiores constrangimentos. Afirmação que pode ser aferida na tabela seguinte, ressalvando que, na situação “muito difícil”, a percentagem de homens (8,6%) é ligeiramente superior à das mulheres (8,3%) .

Tabela 31 – *Dificuldade em tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares*

		2010			
		Nada difícil	Não muito difícil	Difícil	Muito difícil
Homens		42,0%	31,5%	17,9%	8,6%
Mulheres		37,7%	29,8%	24,2%	8,3%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

4.2. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal - Módulo *ad hoc*¹⁴ sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE

Os dados abaixo indicados reportam-se à segunda inquirição¹⁵ realizada no 2º trimestre de 2010, no âmbito do programa de módulos *ad hoc* do Eurostat para o período 2010-2012, do módulo “Conciliação da vida profissional com a vida familiar”¹⁶. Apesar de as duas operações terem tido o mesmo intuito, as variáveis e os universos de referência foram diferenciados limitando a comparação de resultados. A população de referência é de indivíduos entre os 15 e os 64 anos.

4.2.1. MODALIDADES DE ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS

No universo em causa, 14,2% das pessoas inquiridas declarou cuidar de outras crianças ou de pessoas doentes, incapacitadas ou idosas, sendo esta percentagem maior nas mulheres (18,1%) do que nos homens (10,2%). De entre as pessoas que referiram ter de prestar regularmente cuidados a outras crianças com menos de 15 anos, para além dos filhos/as ou filhos/as do cônjuge, ou a outras pessoas dependentes com mais de 15 anos, 64,4% eram mulheres e 35,6% homens, continuando assim as mulheres a serem os principais agentes destes cuidados.

Apesar das diferenças entre os sexos, estes resultados representam uma evolução no sentido de um maior equilíbrio na divisão deste tipo de tarefas entre homens e mulheres, face aos obtidos na inquirição de 2005: não só aumentou o número de pessoas que cuidam de outras crianças ou de pessoas dependentes, como também se observou um acréscimo da proporção de homens a fazê-lo.

¹⁴ O Módulo *ad hoc* é uma operação estatística por amostragem, não periódica, realizada em conjunto com o Inquérito ao Emprego, com o objetivo de definir, um conjunto de informação suplementar de variáveis sobre assuntos considerados de interesse para a caracterização do mercado de trabalho.

¹⁵ A primeira recolha de informação ocorreu no 2º trimestre de 2005, integrada no programa de módulos *ad hoc* 2004-2006.

¹⁶ Lima, Francisco e Ana Neves (2011), Conciliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego de 2010. Tema em análise, Estatísticas do Emprego - 3º trimestre de 2011, 34-50, Instituto Nacional de Estatística

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 32 - Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a pessoas dependentes com 15 e mais anos de idade

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	7.113,6	3.521,8	3.591,7	100	100	100
A outras crianças com menos de 15 anos	552,1	210,4	341,7	7,8	6,0	9,5
A outras pessoas dependentes com 15 ou mais anos	366,1	123,9	242,1	5,1	3,5	6,7
Ambas as situações	88,9	24,3	64,6	1,2	0,7	1,8
Nenhuma das situações	6.100,9	3.161,8	2.939,1	85,8	89,8	81,8

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

Quanto à utilização de serviços de acolhimento de apoio social, educativo ou cultural prestados por entidades públicas ou privadas ou de foro particular mediante remuneração, mais de metade dos indivíduos, com pelo menos 1 filho/a ou filho/a do cônjuge/companheiro, menor de 15 anos, a residir no agregado familiar, não utilizou serviços de acolhimento (59,9%).

Tabela 33 - Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade e duração semanal de utilização

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	2.110,4	981,0	1.129,4	100	100	100
Até 10 horas semanais	93,3	42,0	51,4	4,4	4,3	4,5
Entre mais de 10 e 20 horas	115,9	55,9	60,0	5,5	5,7	5,3
Entre mais de 10 e 20 horas	148,2	69,8	78,5	7,0	7,1	6,9
Entre mais de 10 e 20 horas	361,9	169,5	192,4	17,1	17,3	17,0
Mais de 40 horas semanais	122,2	58,0	64,1	5,8	5,9	5,7
Não utiliza serviços de acolhimento	1.264,1	583,9	680,2	59,9	59,5	60,2

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 15 anos pertencente ao agregado. É excluída a escola de caráter obrigatório. São excluídos os clubes desportivos/práticas desportivas, cursos de línguas ou outras atividades de aprendizagem. Considera-se a semana normal, excluindo as férias escolares e as situações extraordinárias.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 34 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade ^{a)} segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	1.707,3	884,0	823,3	100,0	100,0	100,0
Utiliza serviços de acolhimento	744,9	365,1	379,8	43,6	41,3	46,1
Não utiliza serviços de acolhimento	957,6	517,0	440,6	56,1	58,5	53,5

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 15 anos pertencente ao agregado. É excluída a escola de caráter obrigatório. São excluídos os clubes desportivos/práticas desportivas, cursos de línguas ou outras atividades de aprendizagem. Considera-se a semana normal, excluindo as férias escolares e as situações extraordinárias.

Na análise dos motivos referidos, 77,9% das pessoas inquiridas indicou não utilizarem serviços de acolhimento, por “*outra razão não relacionada com os serviços de acolhimento*”. Esta percentagem revelou-se de forma mais expressiva nas mulheres, do que nos homens (78,8% e 75,2%, respetivamente).

Tabela 35 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade ^{a)} segundo o sexo, por razão relacionada com os serviços de acolhimento para não trabalharem ou trabalharem a tempo parcial

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	623,6	167,2	456,5	100,0	100,0	100,0
Devido à falta de serviços de acolhimento para crianças com menos de 15 anos ou para pessoas dependentes com 15 e mais anos adequados às necessidades, possibilidades ou com níveis de qualidade desejados	33,0	§	30,2	5,3	1,7	6,6
Outra razão não relacionada com os serviços de acolhimento	485,6	125,7	359,9	77,9	75,2	78,8
NS/NR	105,0	38,7	66,4	16,8	23,1	14,5

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Pessoas empregadas a tempo parcial e não empregadas que cuidam regularmente de outras crianças menos de 15 anos ou e pessoas dependentes com 15 e mais anos ou que têm pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 15 anos a residir no agregado.

§ valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

4.2.2. FLEXIBILIDADE NA GESTÃO DOS HORÁRIOS E AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR RAZÕES FAMILIARES

A maioria das pessoas empregadas inquiridas, com um horário de trabalho diário fixo ou determinado pela entidade patronal (55%), indicou ser possível reduzir o horário em pelo menos uma hora diária, por razões familiares, sem ter de recorrer a direitos concedidos por lei. Esta percentagem foi, contudo, mais elevada nas mulheres (56,2%), do que nos homens (53,9%). Apesar de parte significativa das pessoas que trabalham por conta de outrem não ter possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho diário (44,5%), o valor obtido representa uma ligeira melhoria no apoio às pessoas empregadas com responsabilidades familiares. Em 2005, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem que não podia alterar a carga horária de trabalho era de 47,1%.

Tabela 36 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por tipo de horário de trabalho do emprego principal

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	3.831,7	1.967,9	1.863,8	100,0	100,0	100,0
Horário de entrada e saída fixo ou varável, mas determinado pelo empregador	3.409,4	1.730,1	1.679,3	89,0	87,9	90,1
Horário flexível	221,3	129,0	92,3	5,8	6,6	5,0
Número de horas diárias fixo, mas com alguma flexibilidade no horário de entrada e saída	127,4	66,9	60,5	3,3	3,4	3,2
Outro tipo de horário de trabalho	68,9	41,0	27,9	1,8	2,1	1,5

Fonte: INE, *Estatísticas ao Emprego*

Nota: A categoria “Outro tipo de horário de trabalho” resulta da agregação das categorias “É o próprio a estabelecer o horário de trabalho” e “Outro tipo de horário”, previstas no questionário.

Ainda de acordo com os dados do módulo *ad hoc*, a grande maioria das pessoas empregadas inquiridas (62,6%), declarou não poder ausentar-se do trabalho durante dias completos, por motivos familiares, sem utilizar dias de férias ou licenças previstas por lei. Esta situação é semelhante para os homens (62,4%) e para as mulheres (62,7%).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 37 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos ^{a)} de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	3.545,5	1.798,8	1.746,7	100,0	100,0	100,0
Geralmente têm essa possibilidade	1.124,3	558,1	566,2	31,7	31,0	32,4
Raramente têm essa possibilidade	826,2	410,9	415,3	23,3	22,8	23,8
Não têm essa possibilidade	1.577,7	822,4	755,3	44,5	45,7	43,2
NS/NR	17,3	§	9,9	0,5		0,6

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com horário de trabalho igual a “horário de entrada e saída fixo”, “horário diário variável, mas determinado pelo empregador”, “número de horas diárias fixo, mas com alguma flexibilidade no horário de entrada e saída”, “outro tipo de horário”, “NS/NR”. Uma resposta positiva pressupõe a possibilidade de redução do horário de trabalho diário em pelo menos uma hora, sem recurso a licenças previstas por lei.

§ valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Em relação a 2005, também aqui se verificou um aumento do peso relativo dos que podem organizar o tempo de trabalho, de modo a poderem ausentar-se do trabalho durante dias, e uma diminuição dos que indicaram não ser de todo possível fazê-lo. As percentagens obtidas na altura foram de 33,3% e 65,9%, respetivamente.

Tabela 38 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos ^{a)} de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos devido a razões familiares

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	3.831,7	1.967,9	1.863,8	100,0	100,0	100,0
Geralmente têm essa possibilidade	705,7	365,3	340,5	18,4	18,6	18,3
Raramente têm essa possibilidade	706,9	362,9	344,0	18,4	18,4	18,5
Não têm essa possibilidade	2.397,5	1.228,5	1.169,0	62,6	62,4	62,7
NS/NR	21,5	11,2	10,3	0,6	0,6	0,6

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Uma resposta positiva pressupõe a possibilidade de ausência ao trabalho sem recurso a dias de férias ou a licenças previstas por lei.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

A grande maioria (91,1%) dos indivíduos inquiridos indicaram nunca terem reduzido¹⁷ o horário de trabalho para assistência aos filhos, sendo esta percentagem mais elevada nos homens (96,0%), dos que nas mulheres (86,5%). No entanto, são em grande parte (78,6%) as mulheres que optaram por diminuir, num dado momento e pelo menos durante um mês, o ritmo de trabalho em benefício dos filhos.

Tabela 39 – *Pessoas dos 15 aos 64 anos^{a)} de idade segundo o sexo, por redução do horário de trabalho para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade*

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	1.235,7	602,9	632,8	100,0	100,0	100,0
Sim	106,3	22,8	83,5	8,6	3,8	13,2
Não	1.126,2	578,5	547,7	91,1	96,0	86,5

Fonte: INE, *Estatísticas ao Emprego*

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 8 anos a residir no agregado, pessoas empregadas e não empregadas que deixaram o anterior emprego um ano antes ou em data igual ou posterior ao nascimento do filho mais novo. Uma resposta positiva pressupõe a redução do tempo de trabalho pelo menos durante um mês.

A interrupção da carreira ou o término da atividade profissional para cuidar dos filhos, não contando com a licença de parentalidade, também não revelou ser uma opção de conciliação por parte das pessoas inquiridas. Apenas 10,1% referiu ter interrompido ou parado de trabalhar, pelo menos durante um mês, para além do gozo da licença parental inicial, por aquele motivo, sendo que essa percentagem nos homens foi de 2,8% e nas mulheres de 17,0%.

¹⁷ Saliente-se que as reduções do horário de trabalho e as interrupções de carreira podem ter por base todo o tipo de arranjos ou combinações, quer sejam resultantes de acordos formais ou informais entre o trabalhador e o empregador, quer sejam resultantes de direitos consagrados na lei, quer sejam resultantes de decisão Individual.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 40 – Pessoas dos 15 aos 64 anos ^{a)} de idade segundo o sexo, por término ou interrupção da atividade profissional para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
Total	1.235,7	602,9	632,8	100,0	100,0	100,0
Sim	124,9	17,1	107,8	10,1	2,8	17,0
Não	1.107,0	585,1	521,9	89,6	97,0	82,5

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 8 anos a residir no agregado, pessoas empregadas e não empregadas que deixaram o anterior emprego um ano antes ou em data igual ou posterior ao nascimento do filho mais novo. Uma resposta positiva pressupõe a ausência total ao trabalho pelo menos durante um mês, não contando com a licença de maternidade/paternidade.

Fonte: INE, *Estatísticas ao Emprego*

4.3. Gozo de Licenças parentais

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 41 – Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2013)

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

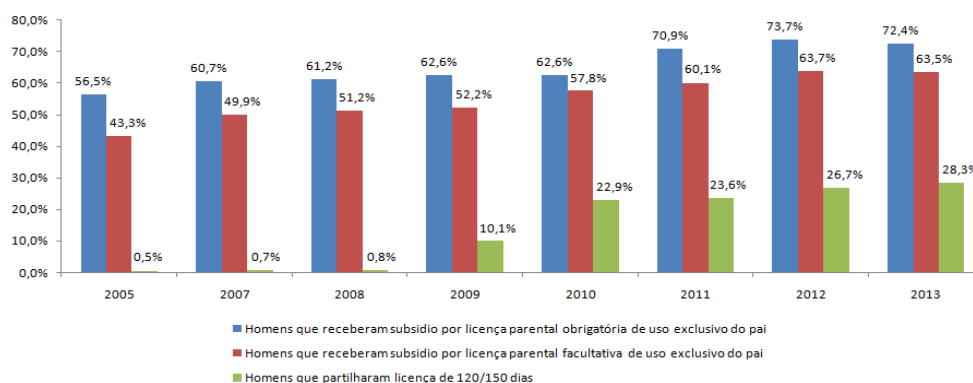
*Esta medida apenas existe desde 2008; o mesmo beneficiário pode ter tido processamento em mais de um benefício, pelo que, tal constrangimento deverá ser tido em conta na utilização e análise dos dados.

** Fonte: Instituto de Registos e Notariados

Fonte: Instituto de Informática, IP

O quadro acima apresenta um resumo da evolução nos últimos anos do uso das licenças parentais, verificando-se, no geral, uma utilização crescente das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha entre mãe e pai. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005, para 28,3% em 2013¹⁸.

Gráfico 19 – Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2013 – (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: Instituto de Informática, IP

¹⁸ Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos dos Nados-Vivos apurados pelo INE.

5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS¹⁹

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

5.1. Associações sindicais

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

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

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

Em 2012, foi publicada a identidade dos membros eleitos para a direção de 88 associações sindicais, que se circunscreve a 72 sindicatos, 7 federações, 7 uniões e 2 confederações.

Na análise da tabela 34, verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções das associações sindicais.

¹⁹ Dados referentes a 2012

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 42 - *Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2012, por sexo*

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1120	63%	663	37%	1783	100%	131	58%	94	42%	225	100%	1251	62%	757	38%	2008	100%
Federação	113	76%	36	24%	149	100%	12	86%	2	14%	14	100%	125	77%	38	23%	163	100%
União	134	65%	72	35%	206	100%	0	0%	0	0%	0	0%	134	65%	72	35%	206	100%
Confederação	111	68%	53	32%	164	100%	0	0%	0	0%	0	0%	111	68%	53	32%	164	100%
Total	1478	64%	824	36%	2302	100%	143	60%	96	40%	239	100%	1621	64%	920	36%	2541	100%

Fonte: DGERT

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

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

Os dados relativos aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, distribuídos por sexo, entre os anos de 2005 a 2012, demonstram que existem muitos mais homens eleitos para estas funções do que mulheres.

Tabela 43 - *Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo*

Anos	Convocatórias publicadas *	Eleições		Efetivos						Suplentes						Efetivos + suplentes					
		N.º de empresas	Votantes	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
				N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2005	45	32	3984	65	77%	19	23%	84	100%	33	77%	10	23%	43	100%	98	77%	29	23%	127	100%
2006	82	64	8285	185	88%	26	12%	211	100%	93	84%	18	16%	111	100%	278	86%	44	14%	322	100%
2007	83	70	8569	158	75%	52	25%	210	100%	116	65%	63	35%	179	100%	274	70%	115	30%	389	100%
2008	96	75	8719	192	77%	57	23%	249	100%	119	77%	35	23%	154	100%	311	77%	92	23%	403	100%
2009	101	83	19761	204	82%	46	18%	250	100%	136	78%	38	22%	174	100%	340	80%	84	20%	424	100%
2010	101	101	12046	213	66%	109	34%	322	100%	187	68%	88	32%	275	100%	400	67%	197	33%	597	100%
2011	228	155	15595	329	77%	99	23%	428	100%	281	75%	93	25%	374	100%	610	76%	192	24%	802	100%
2012	125	121	6891	527	78%	152	22%	679	100%	231	78%	65	22%	296	100%	758	78%	217	22%	975	100%
Total	861	701	83850	1873	77%	560	23%	2433	100%	1196	74%	410	26%	1606	100%	3069	76%	970	24%	4039	100%

Fonte: DGERT

* As convocatórias das eleições são publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

5.3. Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

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

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

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

Em 2012, foi publicada a composição de 65 comissões de trabalhadores e 10 subcomissões de trabalhadores, sendo que a distribuição dos seus membros por sexo demonstra uma evidente hegemonia dos homens no exercício deste tipo funções face às mulheres, cuja participação é bastante diminuta.

Tabela 44 - *Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2012, por sexo*

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores	344	83%	71	17%	415	100%	157	79%	43	22%	200	100%	501	81%	114	19%	615	100%
Subcomissões de Trabalhadores	133	74%	47	26%	180	100%	31	86%	5	14%	36	100%	164	76%	52	24%	216	100%
Comissões Coordenadoras	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	477	80%	118	20%	595	100%	188	80%	48	20%	236	100%	665	80%	166	20%	831	100%

Fonte: DGERT

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

6. ACIDENTES DE TRABALHO

A ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais são um indicador da existência de diferenças de género, nos locais de trabalho e respetivas envolventes.

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2013 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT 141 acidentes mortais, dos quais 133 são homens e 8 são mulheres.

Tabela 45 – Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo

	2012	2013
Homens	139	133
Mulheres	10	8
Total	149	141

Fonte: ACT

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego²⁰ (CITE) é o mecanismo de igualdade português exclusivamente vocacionado para prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

A CITE, quanto à sua natureza e composição, é um órgão colegial tripartido e equilátero, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da Solidariedade Emprego e Segurança Social, em articulação com os membros do Governo responsáveis pela área dos Assuntos Parlamentares e Igualdade. A sua composição tripartida compreende 4 representantes do Estado (1 do Ministério das Finanças e da Administração Pública, 1 da Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e 2 do Ministério da Solidariedade, Emprego e da Segurança social), 4 representantes sindicais (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e 4 representantes patronais (1 da CCP, 1 da CIP, 1 da CAP e 1 da CTP).

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

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

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

Para o cumprimento da sua missão, a CITE, muito embora não disponha de um mapa de pessoal próprio, conta com um conjunto de pessoas, na sua grande maioria provenientes do quadro do IEPF, I.P., em situação de mobilidade ou cedência, nos termos do disposto no regime excecional previsto no número 13º do artigo 58º da Lei 12-A/2008, com todas as alterações em vigor.

²⁰ Criada em 1979, através do decreto-Lei nº 392/79, de 20 de setembro

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dada a área da igualdade de género ser muito específica, com conseqüente dificuldade em encontrar quadros especializados nessa matéria na Administração Pública, a CITE teve ainda necessidade de recorrer à contratação de 3 prestadores/as de serviços, incluídos/as nas contagens presentes na tabela seguinte.

Tabela 46 – Recursos humanos da CITE em 2013, por sexo

	Dirigente	Técnico/a Superior	Técnico/a Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a	Total
2013					
Homens	-	4	2	1	7
Mulheres	2	14	2	2	20
Total	2	18	4	3	27

Fonte: CITE

Nota: Durante o ano de 2013 deixaram a CITE dois técnicos superiores homens e uma técnica superior mulher. Um dos técnicos superiores a 11/03/2013, por mudança de organismo, e outro a 35/05/2013, por passagem à situação de reforma. Por sua vez a técnica superior deixou a CITE a 31/10/2013, por desvinculação.

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

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

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

Tabela 47 - Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial *

Ano	Orçamento/CITE
2010	€ 750 000,00
2011	€ 683 125,00
2012	€ 579 219,00
2013	€ 876.076,00

* Estes valores já refletem as rubricas orçamentais de funcionamento e de projetos comunitários, mas não consideram cativações entretanto ocorridas ao longo de cada ano.

Fonte: CITE

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

7.1.1. SÍTIO NA INTERNET

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

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

Ao longo do ano de 2013, foram realizadas mais de 130 atualizações de conteúdos, das quais 67 destaques.

Essas atualizações referem-se a: destaques com imagens associadas; materiais gráficos interativos; introdução de vídeos; tratamento e inserção da legislação nacional e comunitária; tratamento e inserção da jurisprudência comunitária; Instrumentos comunitários e nacionais; pareceres; publicações em formato PDF; ligações.

7.1.2. ATIVIDADE DE GESTÃO E COORDENAÇÃO

DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS

Angariação de colunas de opinião da responsabilidade da CITE (periódicas) na imprensa escrita ou rádio

A CITE, sempre que possível e no âmbito da sua missão e competências, tem mantido colunas de opinião. Neste sentido, a Comissão mantém uma coluna mensal na revista *Human Resources*, sempre com interesse crescente junto dos leitores e das leitoras desta publicação, tida como um dos seus públicos-alvo. A Comissão mantém igualmente uma outra coluna na *Revista Segurança e Saúde*, a fim de captar novos públicos.

Participação em programas televisivos

A CITE mantém uma colaboração regular e estreita com o programa *Sociedade Civil* (RTP2), fazendo igualmente parte do Conselho Consultivo da RTP2. Outros canais de televisão solicitaram, ocasionalmente, comentários e entrevistas à Comissão, sobre matérias subordinadas às temáticas da sua competência, nomeadamente a RTP Informação, a Sic

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Notícias e o Canal Económico, os quais foram prestados pela sua Presidente e pela Vice-Presidente.

Participação nas reuniões do conselho consultivo da RTP2

A Reunião de Conselho Consultivo de Acompanhamento da RTP2 teve lugar em 20 de dezembro de 2013. Foi discutida a continuidade e formato das parcerias, a grelha da RTP2 e o Programa Sociedade Civil. Esteve presente o Presidente da RTP.

Promoção de contatos com os media

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

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

Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

No ano de 2013, a par da publicação de colunas mensais e publicidade adjacente, conforme já referido, a CITE montou duas campanhas de nível nacional, articuladas com a Secretaria de Estado do Emprego e Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, amplamente descritas no capítulo referente à atividade de Projetos e Formação, a saber: Campanha Nacional sobre Igualdade Salarial e Campanha Nacional para a Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar

Análise da imprensa diária escrita e televisiva

Diariamente são lidos os jornais portugueses, bem como alguma imprensa estrangeira. À leitura sucedem-se atividades de seleção, recorte e arquivo temático do material jornalístico considerado relevante e pertinente para o Organismo. O mesmo princípio preside nas pesquisas que, também diariamente, se fazem na internet à imprensa espanhola, francesa e inglesa e ainda junto das revistas de maior referência, nacionais e estrangeiras. São igualmente gravados e/ou solicitados alguns programas de televisão que abordam matérias da nossa competência.

No decurso de 2013 foram publicadas 20 (vinte) notícias, sobre a atividade da CITE e/ou em que esta foi, também, notícia, nos seguintes órgãos de comunicação social - imprensa escrita: Correio da Manhã, Diário de Notícias, Destak, Diário Económico, Economia, Expresso, Jornal da Madeira, Jornal de Negócios, Público, Revista Negócios Portugal, Sábado e Sol.

A sistematização dos recortes pertinentes é assegurada e organizada em dossiês temáticos, disponíveis para consulta.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Representações e sessões de divulgação da CITE

Ao longo do ano de 2013, a CITE esteve representada e participou em várias sessões de divulgação. As duas tabelas seguintes apresentam dados relativos à agenda nacional à agenda internacional.

Tabela 48 – Agenda nacional em 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
17	janeiro	mamãs e bebés	Oeiras	Sensibilização	<i>Os direitos na parentalidade</i>
19	janeiro	Ilga	Lisboa	Entrega de prémios	<i>Prémios Arco-Iris</i>
24	janeiro	ICS	Lisboa	Seminário	<i>Percurso de vida e redes Sociais em Portugal</i>
31	janeiro	OIT	Lisboa	Seminário	<i>Diálogo social e desenvolvimento</i>
1	fevereiro	Revista Negócios	Lisboa	Entrevista	<i>As empresárias portuguesas de sucesso, mulheres e mães</i>
4	fevereiro	APG	Lisboa	Lançamento de livro	<i>Livro "gerir pessoas"</i>
14	fevereiro	ISCTE	Lisboa	Seminário	<i>Conciliação</i>
15	fevereiro	Antena 1	Lisboa	Entrevista	
18	fevereiro	CITE/IGEN	Lisboa	Cerimónia	<i>Assinatura Acordo de Adesão</i>
21	fevereiro	OIT	Lisboa	Seminário	<i>Direito Internacional e Europeu do Trabalho</i>
22	fevereiro	Comissão Europeia	Coimbra	Seminário	<i>Diálogo com os cidadãos - Vivianne Reading</i>
27	fevereiro	Cáritas	Palmela	Encontro	<i>Inverter o ciclo de pobreza</i>
25	fevereiro	APSIOT	Lisboa	Conferência	<i>Dinâmicas Laborais e Relações de Género</i>
28	fevereiro	Sociedade Civil	Porto	Participação em programa televisão	<i>"Igualdade salarial para quando?"</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
6	março	CITE	Nacional	Campanha	<i>Campanha- Igualdade Salarial</i>
7	março	Instituto Politécnico de Setúbal	Setúbal	Conferência	<i>"Fórum Empresas para a Igualdade"</i>
7	março	Económico TV	Lisboa	Participação em programa televisão	<i>Igualdade salarial</i>
8	março	CM Póvoa do Varzim/ CITE/ IEFP/ Rede Social Concelhia	Póvoa do Varzim	Workshop	<i>As Profissões não Têm Sexo</i>
8	março	Bolsa de Lisboa	Lisboa	Sensibilização	<i>Dia da mulher - desigualdade salarial</i>
8	março	COI	P. Novo	Inauguração	<i>Casa Abrigo</i>
8	março	AR	Lisboa		<i>Dia da mulher - desigualdade salarial</i>
8	março	APMJ	Lisboa	Jantar mulheres juristas	<i>Jantar</i>
12	março	Revista Negocios	Lisboa	Entrevista	<i>Igualdade salarial</i>
14	março	MDM	Lisboa	Inauguração de exposição	<i>Tráfico de mulheres</i>
19	março	CITE/APEE	Lisboa	GT da CT 179	<i>Norma Portuguesa das OFR – entrega de draft final</i>
19	março	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
20	março	Câmara Municipal de Abrantes	Abrantes	Fórum	<i>Fórum "Responsabilidade Social e Igualdade de Género"</i>
21	março	ISS	Sintra	Reunião/Fórum	<i>Plataforma Supraconcelhia de Lisboa</i>
21	março	Porto Canal	Porto	Participação em programa televisão	<i>Despedimentos de grávidas</i>
22	março	CITE/ Administração do Porto de Sines (IGEN)	Sines	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
22	março	SOLIM	Lisboa	Palestra/Sensibilização	<i>O mundo é das trabalhadoras</i>
25	março	CITE/ Administração do Porto de Sines (IGEN)	Sines	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
27	março	PEETT	Lisboa	Apresentação de relatório	<i>Relatório PEETT</i>
3	abril	CITE/ Administração do Porto de Sines (IGEN)	Sines	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
5	abril	Despertar CM	Lisboa	Entrevista	<i>Despedimento de grávidas</i>
8	abril	SEAPI	Lisboa	Entrega de prémios	<i>Mulheres Criadoras de Cultura</i>
16	abril	Human Resources	Lisboa	Conferência	<i>Human Resources</i>
18	abril	RSOPT	Lisboa	Convenção	<i>Convenção RSOPT</i>
21	abril	UGT	Lisboa	Congresso	<i>Congresso UGT</i>
19	abril	CITE/ CARRIS	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: SST e IG</i>
22	abril	CITE/ CARRIS	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: SST e IG</i>
24	abril	CIG/ EMB NORUEGA	Lisboa	Seminário/Sensibilização	<i>Conciliação</i>
30	abril	ISCET	Porto	Seminário/Sensibilização	<i>A CITE e a prevenção da IG entre homens e mulheres no trabalho e no emprego</i>
3	maio	Comissão Europeia	Lisboa	Encontro	<i>Visita deputados Europeus /reunião</i>
3	maio	Delegação da Comissão dos direitos da mulher e IG dos generos	Lisboa	Seminário	<i>A igualdade de género</i>
8	maio	RTP 2	Porto	Participação em programa televisão	<i>Sociedade Civil</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
8	maio	OIT	Lisboa	Conferência	<i>Dia Nacional da Segurança Social</i>
9	maio	F. Port. Comunicações	Lisboa	Seminário	<i>Girls in ICT Day</i>
10	maio	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
10	maio	EPWN	Lisboa	Encontro	<i>Trabalho Remoto e flexível- partilha de experiências de implementação</i>
16	maio	APSIOT	Lisboa	Encontro	<i>IG</i>
17	maio	IEFP	Lisboa	Entrega de prémios	<i>Prémio Manuel Lopes</i>
21	maio	RTP 2	Porto	Participação em programa televisão	<i>Sociedade Civil: Fecundidade e natalidade precisa-se</i>
23	maio	OIT	Lisboa	Conferência	<i>The governance of policy reform in Portugal: social dialogue, actors and institutions in times of economic downturn and austerity</i>
23	maio	FNAJ - Federação Nacional das Associações Juvenis	Odivelas	Seminário	<i>Seminário "Igualdade de Género e Não Discriminação"</i>
23	maio	UPT	Porto	Sensibilização	<i>A Igualdade em Razão de Sexo no Domínio Laboral</i>
24	maio	CIEG	Lisboa	Seminário	<i>A crise numa perspetiva de género</i>
28	maio	INA	Lisboa	Sessão de lançamento de livro	<i>Handbook de AP</i>
30	maio	ICS	Lisboa	Seminário	<i>Childbearing intentions and postponement in times</i>
31	maio	QI/CM BARREIRO	Barreiro	Sensibilização	<i>Projeto Crescer +Igual</i>
4	junho	CGTP_IN	Lisboa	Conferência	<i>Igualdade entre mulheres e homens em luta pela mudança, igualdade - confiança</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
5	junho	CITE/ APEE	Lisboa	Sensibilização/ workshop	<i>8ª Semana da Responsabilidade Social: Assédio no Trabalho</i>
12	junho	AMRS	Seixal	Fórum	<i>Fórum de desenvolvimento económico e emprego</i>
11	junho	Economico TV	Lisboa	Participação em programa televisão	<i>Soluções positivas para questões sociais</i>
12	junho	Sociedade Civil	Porto	Participação em programa televisão	<i>Filhos ou carreiras?</i>
18	junho	Observatório Permanente da Justiça Portuguesa/ CES	Lisboa	Colóquio Internacional	<i>As Mulheres nas Magistraturas: percursos e desafios</i>
20	junho	Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos	Coimbra	II Conferência Internacional/ sensibilização	<i>Igualdade Parental no séc.XXI - Refletir e agir em prol da coparentalidade</i>
20	junho	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
3	julho	EDP	Lisboa	Cerimónia	<i>Certificação EFR</i>
4	julho	Mamãs e Bebés	Odivelas	Sensibilização	<i>Os direitos na parentalidade</i>
5	julho	IBM	Setúbal	Representação	<i>EX.ITE CAMP</i>
8	julho	ACEESA	Ponta Delgada - Açores	Seminário e assinatura de protocolo	<i>Projeto Bonum Practices in Gender Aequalitas</i>
8 e 9	julho	ACEESA/ CITE/ QI	Ponta Delgada - Açores	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade</i>
11	julho	CM Felgueiras	Felgueiras	Sensibilização/ seminário	<i>IG no Concelho de Felgueiras - Experiências e Trilhos de Futuro</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
12	julho	CM Setúbal	Setúbal	Sensibilização/ seminário	<i>IG e Planos de Igualdade</i>
16	julho	CM Lisboa	Lisboa	Debate	<i>Demografia, natalidade e repovoamento de Lisboa</i>
17	julho	CCDR GIT EUROACE	Arraiolos	Reunião da Comissão setorial	<i>Reunião da Comissão Setorial de Participação Cidadã EUROACE</i>
19	julho	CM Barreiro	Barreiro	Sensibilização	<i>IG, cidadania e não discriminação</i>
24	julho	XZ Consultores/RSOPT/ DRELVT	Amadora	Sensibilização	Colóquio: Avaliação de Riscos - Assédio no local de trabalho
20	agosto	SGMSESS	Lisboa	Reunião	Programa rescisões Função Pública
5	setembro	C.M.Barreiro	Barreiro	Participante	<i>Sessão Pública de Apresentação do Plano para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação no Concelho do Barreiro</i>
6	setembro	Instituto Sociologia - Univ. Porto	Porto	Participação em mesa redonda	<i>CICOT 2013- Participação em mesa redonda - Assédio no Trabalho; Conhecer, Prevenir, Combater</i>
16	setembro	CITE/INCM (IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
17	setembro	Sociedade Civil	VN Gaia	Participação em programa televisão	<i>Assédio no Trabalho</i>
20	setembro	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade (MEE)</i>
24	setembro	Equaliy Pays off	Lisboa	Workshop	<i>Workshop "woman in berbinees"</i>
24	setembro	Universidade Católica	Lisboa	Assinatura de protocolo	<i>Assinatura de protocolo entre a Universidade Catolica e a CITE</i>
25	setembro	CGTP_IN	CITE	Reunião da Comissão	<i>Reunião com a Presidente a CGTP-IN</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
				setorial	<i>e representantes da FIEQUIMETAL</i>
26	setembro	CITE (MSESS)	CITE	Formação Interna	<i>Formação interna no âmbito do Plano de IG do MSESS «Linguagem inclusiva e igualdade de género»</i>
27	setembro	Advancis Bussiness	Lisboa	Entrevista	<i>Entrevista Advancis Bussiness - Projeto nacional financiado pelo POAT- «Seniores ativos»</i>
27	setembro	CITE/LNEG (MEE)	Lisboa	Formação	<i>Formação «Igualdade de género e conciliação trabalho, vida familiar e pessoal (MEE)</i>
30	setembro	Associação raízes	FNAC-CCVGama	Comunicação	<i>Conferência " Não me chamem Presidenta, chamem-me Presidenta"</i>
10	outubro	CITE/CIG	Lisboa	Cerimónia	<i>Cerimónia da 10ª Edição do PIQ</i>
15	outubro	CITE/ ISS (MSESS)	Lisboa- CITE	Formação	<i>Igualdade de género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública (MSESS)</i>
15	outubro	Corações com Coroa	Museu do Oriente	Assistir	<i>Espectáculo entrega de prémio</i>
17	outubro	CITE/ ISS (MSESS)	Lisboa -ISS	Formação	<i>Igualdade de género e desenvolvimento de planos de ação na administração pública (MSESS)</i>
18	outubro	Antena 1	Lisboa	Entrevista	<i>Entrevista</i>
18	outubro	UGT	CITE	Reunião	<i>Reunião com Luís Lopes - UGT</i>
18	outubro	SEAPI+CIG	Lisboa-Cais do Sodré	Assistir	<i>Lançamento da Campanha contra o tráfico de seres humanos</i>
21	outubro	CITE	Lisboa	Lançamento de Campanha	<i>Lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
22	outubro	SIC Notícias/Praça Pública	Lisboa	Entrevista Campanha Conciliação	<i>Tempo para ter Tempo</i>
22	outubro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	<i>Participação em programa "Família e profissão: como conciliar?"</i>
22	outubro	Porto canal	porto	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
22	outubro	IMT/ CITE (MEE)	Lisboa	Formação	<i>Formação - «Igualdade de género e Desenvolvimento de Planos de Ação na Administração Pública (MEE)</i>
23	outubro	RTP	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
24	outubro	MDM	Lisboa	Jornadas de reflexão	<i>As mulheres e o mercado de trabalho</i>
24	outubro	Vantagem +	Lisboa	Conferência	<i>As mulheres na liderança empresarial</i>
24	outubro	CITE/INCM (IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen:IG e Planos de Igualdade</i>
29	outubro	Economico TV	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
29	outubro	Galp	Lisboa	Tarde Temática	<i>Tarde Temática</i>
29	outubro	AESE	Lisboa	Participação	<i>Lançamento womenwinwin.com - connecting women & business</i>
30	outubro	CITE/LNEG (MEE)	Lisboa	Formação	<i>Formação -«Igualdade de género e conciliação trabalho, vida familiar e</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					<i>peçoal (MEE)</i>
4	novembro	OIT	Lisboa	Conferência de Alto Nível	<i>"Enfrentar a crise do emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?"</i>
7	novembro	CITE/GEBALIS (IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: Igualdade de Género e Linguagem Inclusiva</i>
8	novembro	Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida	Lisboa	Participante	<i>Conferência CNECV - Demografia, Natalidade e Políticas Públicas</i>
11	novembro	SGMSESS	Lisboa	Participante/reunião	<i>Programa rescisões Função Pública</i>
11	novembro	MSESS	Lisboa	Reunião	<i>Preparação para o 6º Encontro Temático no MSESS " A comunicação online na AP-Os media sociais"</i>
12	novembro	SIC Mulher	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
12	novembro	Auchan	CITE	Reunião	<i>Reunião com Auchan</i>
14	novembro	GEP	Lisboa	Reunião/participação	<i>Cooperação</i>
14	novembro	Prof. António Moreira	Lisboa-Hotel Altis	Participação	<i>Participação no XVII Congresso Nacional de Direito do Trabalho- Comissão de honra</i>
19	novembro	MSESS	Lisboa	Participação	<i>Encontros temáticos do MSESS - Comunicação on-line na AP</i>
20	novembro	INE	Lisboa	Participação	<i>Seminário "Famílias nos censos 2011: sociedade e mudança</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
21	novembro	GENTOUR - Univ. Aveiro	Aveiro	Participação	<i>Seminário «Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico no sector do turismo»</i>
21	novembro	ACT	Lisboa	Reunião	<i>Reunião ACT - Dr. António Santos - Vice</i>
25	novembro	CIG	Lisboa	Participação	<i>Campanha para a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres</i>
26	novembro	CITE/RTP(IGEN)	Lisboa	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: Igualdade de Género e Conciliação Trabalho/Família e Vida Pessoal</i>
26	novembro	EPWN LISBON	Lisboa	Participação	<i>Conferência, sob o tema "Creativity & Innovation - new economic models to overcome the crisis"</i>
29	novembro	Dress for Success	Lisboa	Participação	<i>Workshop Mercado Salto Alto</i>
29	novembro	Cáritas	Lisboa	Conferência/participação	<i>Desafios da Cidadania Hoje</i>
2	dezembro	TVI	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa no âmbito o lançamento da Campanha de promoção nacional de conciliação entre a vida profissional e a familiar-tenha tempo para ter tempo.</i>
2	dezembro	CITE/ INCI (MEE)	Lisboa	Formação	<i>IG e Planos de Igualdade</i>
3	dezembro	ASSOCIAÇÃO ABRAÇAR A FAMÍLIA	Lisboa	Participação	<i>1º Encontro sobre "Promoção de Políticas Amigas da Família"</i>
4	dezembro	ANIMAR	Lisboa	Reunião	<i>Reunião c/ Profº Eduardo Figueira</i>
4	dezembro	II	Lisboa	Reunião	<i>Reunião c/ Profº Pedro Corte Real</i>
4	dezembro	CITE/RTP (IGEN)	Porto	Formação	<i>Ação de sensibilização no âmbito do Fórum Igen: Igualdade de Género e Conciliação Trabalho/Família e Vida</i>

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					<i>Pessoal</i>
5, 6	dezembro	UMAR	Braga/Porto	Participação em mesa redonda	<i>Participação em mesa redonda/Tertúlia sobre Assédio Sexual no Local de Trabalho</i>
6	dezembro	GUE/NGL	Lisboa	Participação	<i>Audição sobre trabalho Doméstico</i>
9	dezembro	ACT/ DGERT/ IEFP - CITE (MSESS)	Lisboa	Formação	<i>Igualdade de género e conciliação trabalho/família e vida pessoal - no âmbito do Plano de Igualdade do MSESS</i>
10	dezembro	TVI	Lisboa	Entrevista	<i>Participação em programa Diário da Manhã</i>
12	dezembro	CITE	Lisboa	Colóquio	<i>Participação no Colóquio - Vamos conversar sobre..."Conciliação entre a vida profissional e a familiar no masculino: diferenças no caminho da igualdade"</i>
16	dezembro	RTP	Lisboa	Entrevista	<i>Entrevista com José Levi - RTP</i>
19	dezembro	INR	Lisboa	Forum	<i>FORUM – QUE PROFISSÕES PARA AS MULHERES COM DEFICIÊNCIA? A perspetiva de género na empregabilidade.</i>
19	dezembro	CITE	Lisboa	Lançamento de livro	<i>Lançamento do Livro O VALOR DO TEMPO: QUANTAS HORAS TE FALTAM AO DIA? de MARÍA ÁNGELES DURÁN</i>
20	dezembro	RTP2	Lisboa	Conselho de acompanhamento	<i>Futuro das parcerias/RTP2</i>

Fonte: CITE

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 49 – Agenda Internacional em 2013

Data	Local	Tema	Promotor
25/02/2013	Paris/Lisboa	<i>Modelos de Relatório em Igualdade Profissional (áudio conferência)</i>	Arborus
18 e 19/3/2013	Berlim	<i>Equinet Legal Training</i>	Equinet EQUINET - European Network of Equality Bodies
19/04/2013	Paris	Reunião do grupo de trabalho <i>Gender Related Issues</i>	Equinet EQUINET - European Network of Equality Bodies
29-30/04/2013	Dublin	<i>Gender Equality Conference: Women's Economic Engagement and the Europe 2020 Agenda</i>	Presidência Irlandesa
30/04/2013	Manchester	Reunião do grupo de trabalho <i>Strategy Development</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
07/05/2013	Paris	<i>Regional meeting - The Gender Equality Index</i>	EIGE
16/05/2013	Bruxelas	<i>High-Level Seminar on the application of the EU Race Employment Directives</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
21-22/05/2013	Vilnius	Reunião de Grupo Temático <i>Gender Training Network</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality
23/05/2013	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Comissão Europeia (DG Justiça)
30/05/2013	Paris/Lisboa	<i>Igualdade Profissional (áudio conferência)</i>	Arborus
13/06/2013	Bruxelas	Conferência Internacional: Apresentação do INDEX	EIGE
18-19/06/2013	Tallinn	Seminário <i>Exchange good practices on gender equality: Equal Pay Days</i>	Comissão Europeia (DG Justice), em parceria com ÖSB Consulting (Áustria) e o Istituto per la Ricerca Sociale (IRS – Itália)
27/06/2013	Bruxelas	Equinet High-Level Seminar on Gender Equality	EQUINET - European Network of Equality Bodies
15/10/2013	Badajoz	<i>Jornadas de Sensibilización Transfronteriza: Mujeres Rurales y Urbanas</i>	Instituto de la Mujer de Extremadura
7- 8 /10/2013	Viena	<i>Strengthening fundamental rights protection together in a changing human rights landscape (em colaboração com a FRA)</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies+ENHRI+FRA

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Data	Local	Tema	Promotor
23/10/2013	Zagreb	Reunião do grupo de trabalho <i>Strategy Development</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
24-25/10/2013	Zagreb	Formação <i>Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers</i>	EQUINET - European Network of Equality Bodies
05-06/11/2013	Paris	<i>Parenting in France: access to a wide range of facilities for a better reconciliation of work and private life</i>	Comissão Europeia (DG Justiça)
11/11/2013	Paris/Lisboa	<i>Cruzamento de dados com o INDEX (áudio conferência)</i>	Arborus
21-22/11/2013	Vilnius	Seminário <i>"Peer to peer Exchange – How do we make Gender mainstreaming work?"</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality
28/11/2013	Bruxelas	Reunião do Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Comissão Europeia (DG Justiça)
28/11/2013	Bruxelas	Reunião geral anual dos membros da EQUINET	EQUINET - European Network of Equality Bodies.

Fonte: CITE

7.1.3. ATIVIDADE JURÍDICA – VER AINDA O CAPITULO 8 (CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Atendimento Presencial e Linha Verde

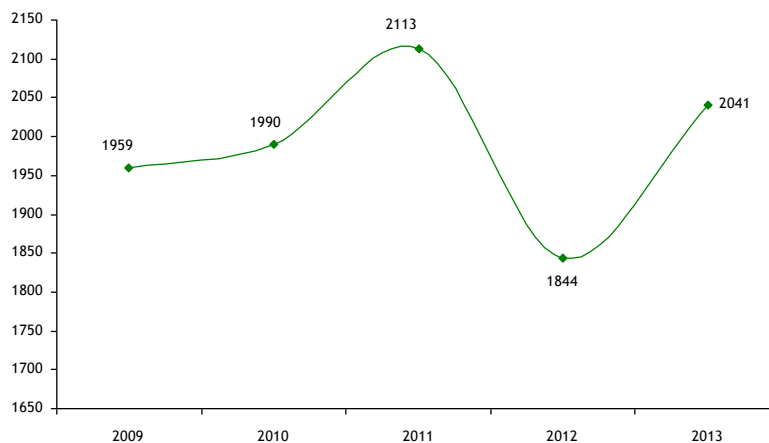
A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Em 2013, a equipa jurídica atendeu 2041 utentes através da Linha Verde.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso se julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita ou um pedido de informação via mail ou por escrito.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 20 – *Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2009 a 2013*

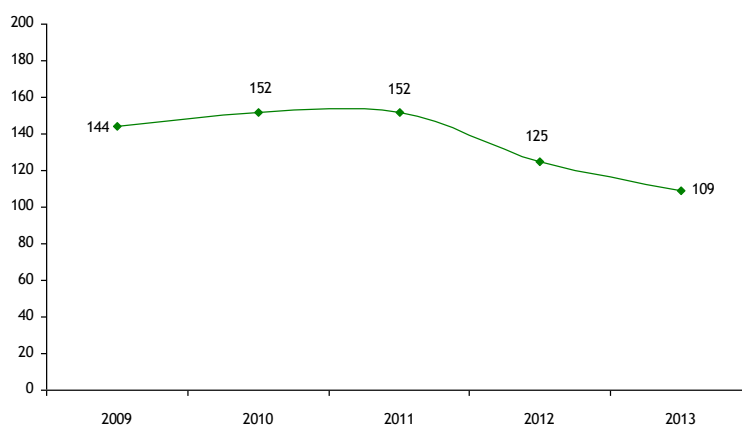


Fonte: CITE

Relativamente aos atendimentos presenciais, no ano de 2013, foram efetuados 109 atendimentos pela equipa de juristas da CITE.

O número de atendimentos presenciais tem vindo a decair de ano para ano. De facto, a deslocação às instalações mostra-se menos amigável para os e as utentes. Os aumentos nos contactos telefónicos e via email, poderão indiciar uma preferência por estes meios de comunicação e atendimento.

Gráfico 21 – *Atendimentos Presenciais – 2009 a 2013*

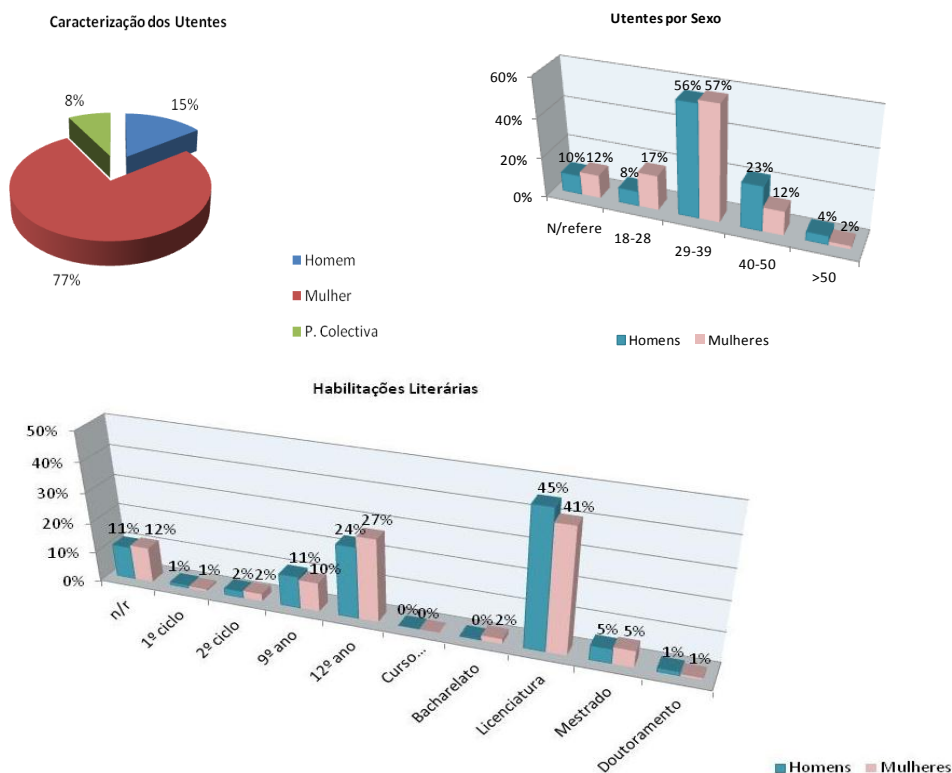


Fonte: CITE

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Ao/à utente da linha verde, no final do atendimento jurídico, é-lhe solicitado que responda a um questionário. Com base neste, é obtido um perfil do/a utente, que, no ano de 2013, se caracterizou por ser predominantemente: do sexo feminino; Idade compreendida entre os 29-39 anos; Licenciado/a; de Lisboa.

Gráfico 22 – Desdobramento do perfil dos/as utentes por sexo, faixa etária e distribuição geográfica



Fonte: CITE

Resposta a solicitações de informação

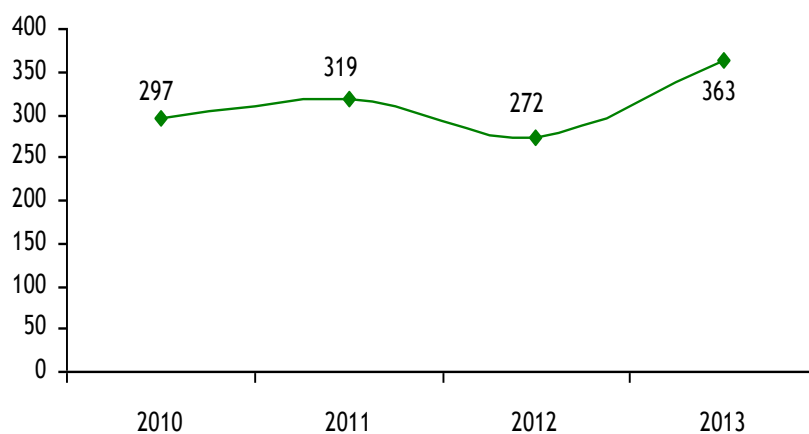
A CITE responde a consultas que lhe são dirigidas, por via eletrónica e postal, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a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

No ano de 2013 a equipa de juristas da CITE, respondeu a 363 questões técnicas no âmbito das suas competências e a Secretaria respondeu a 828 emails sobre questões de âmbito geral da CITE.

Analisando comparativamente os dados, face a anos anteriores constata-se que houve um ligeiro aumento do número de solicitações técnico-jurídicas, e uma acentuada diminuição do número de solicitações gerais, de carácter genérico. Tal poderá estar relacionado com o facto de a CITE ter vindo a apostar no último ano na divulgação da sua missão através de campanhas de sensibilização e na utilização do seu site e redes sociais, para esse efeito.

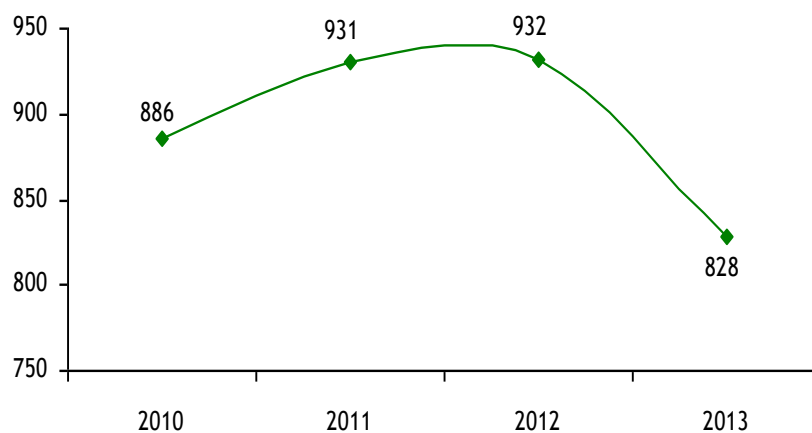
Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 23 – Resposta da Equipe de Juristas - Questões Técnicas – 2010 a 2013



Fonte: CITE

Gráfico 24 – Resposta da Secretaria CITE - Questões Gerais – 2010 a 2013



Fonte: CITE

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A equipa de juristas colaborou, como habitualmente, na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis no sítio eletrónico da CITE; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade. Colaborou ainda noutros pequenos e pontuais contributos de assessoria à presidência, bem como numa ação de formação na Administração do Porto de Sines e conferências organizadas pela CITE e/ou nas quais teve uma intervenção direta, em estreita ligação à equipa da área dos projetos e formação. A Presidente da CITE participou ainda em 24 ações de sensibilização/seminários/ workshops, cuja intervenção se situou no âmbito jurídico, no que concerne a matérias relativas a Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como sobre matérias relacionadas com a parentalidade.

Conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação

No âmbito das suas atribuições em matéria Conciliação em caso de conflito individual de trabalho relativo a questões de igualdade e não discriminação, a CITE celebrou, em 2011, com o então Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL) um Protocolo de Cooperação com vista a incrementar os meios de resolução alternativa de litígios, com particular incidência na mediação laboral, como resolução extra judicial de conflitos. Este protocolo tem em conta as atribuições cometidas à CITE e ao Gabinete de Resolução alternativa de Conflitos ao nível da mediação laboral, mediante a articulação entre as duas entidades capazes de assegurar, com eficácia, a boa execução destas atribuições e competências. A CITE, em todos os seus ofícios de resposta jurídica, sugere aos/às seus e suas utentes o recurso à resolução alternativa de litígios, antes do recurso à via judicial.

O programa PREMAC previu a extinção do GRAL/MJ, ficando, portanto, sem efeito o protocolo. No entanto, a CITE continua, em todos os seus ofícios de resposta jurídica, a sugerir aos/às seus e suas utentes o recurso à resolução alternativa de litígios, antes do recurso à via judicial.

Elaboração e publicação de guia de prevenção e combate ao assédio no trabalho para utilização das entidades empregadoras

Foi elaborado, pelo grupo de trabalho tripartido, coordenado pela CITE, um guia de apoio às empresas para prevenção e combate a situações de assédio no local de trabalho, publicado em maio de 2013, que tendo esgotado a primeira edição de 2000 exemplares, a CITE efetuou uma segunda edição ainda em 2013 de mais 5 000 exemplares.

7.1.4. ATIVIDADE DE PROJETOS E DE FORMAÇÃO

A par da sua atividade jurídica, a CITE, durante o ano de 2013, deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão mantendo-se, assim, fiel a uma linha de atuação que vem desenvolvendo de há alguns anos a esta parte, que pretende criar uma consciência individual e

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

um ambiente social favoráveis à concretização da igualdade suscetíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a aceitação generalizada da discriminação em função do sexo.

PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

Participação no grupo de trabalho de responsabilidade social do Plano para Integração de Imigrantes (PII)

Em 2013 a CITE continuou a integrar o grupo de trabalho sobre Responsabilidade Social das Empresas criado pelo ACIDI – Alto Comissariado para a Integração e o Diálogo Intercultural, I.P., em 2009, no âmbito da Medida 10 – Incentivo à responsabilidade social dos empregadores e trabalhadores portugueses na integração de trabalhadores imigrantes no seu contexto laboral, da área de intervenção Trabalho, Emprego e Formação Profissional, do PII 2007-2010, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 63-A/2007, de 3 de Maio.

Com o II PII 2010-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, de 12 de Agosto, este grupo de trabalho passou a estar integrado na Medida 18 – Incentivo à responsabilidade social das organizações, com base em princípios éticos e valorização da diversidade, da Área de Intervenção 3 - EMPREGO, FORMAÇÃO PROFISSIONAL E DINÂMICAS EMPRESARIAIS, que tem por objetivo “fomentar a responsabilidade social das organizações, em favor da valorização da diversidade cultural e do respeito pelos direitos dos imigrantes através de criação de um referencial ético”.

Em 2013, por motivos relacionados com condicionalismos internos ao ACIDI, o grupo de trabalho sobre responsabilidade social não reuniu e não realizou trabalho.

Relativamente ao III Plano para a Integração de Imigrantes (em fase de conceção em 2013), a CITE deu contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano.

Acompanhamento da execução das medidas atribuídas à CITE no IV PNI

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano, tendo, igualmente em 2013, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no IV PNI.

No âmbito da consulta pública ao V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, a CITE deu contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade dos ex-MEE e ex-MSSS

Durante 2013, estiveram em execução os planos de igualdade do MEE (Ministério da Economia e do Emprego) e do MSSS (Ministério da Solidariedade e da Segurança Social). Para a sua coordenação, foram indicados pontos focais de ambos os ministérios, que receberam formação em Igualdade de Género, promovida pela CITE.

A CITE promoveu ainda, a formação específica de dirigentes e pessoal afeto a departamentos de Comunicação, Recursos Humanos e Planeamento, dos diversos serviços do ex-MEE e ex-MSSS.

Desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade de Género da CITE – Implementação de medidas de IG e de Conciliação Trabalho/ família e vida pessoal

Considerou-se prioritário estabelecer um modelo que, para além das garantias legais, preveja também resoluções para as novas realidades e desafios laborais e sociais, por forma a promover-se uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva, de ambos os sexos, na Administração Pública.

Foi com esta finalidade que foi concebido o Plano de Ação para a Igualdade da CITE, estabelecendo-se um conjunto de medidas – entre as quais, a utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos internos e externos produzidos na CITE, a realização de formação profissional nas áreas da igualdade de género e o incentivo à utilização de mecanismos de conciliação das responsabilidades profissionais com a vida familiar e a promoção de uma cultura de coresponsabilidade entre ambos os sexos - que visam eliminar vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade.

Prémio Igualdade é Qualidade

O prémio “Igualdade é Qualidade” tem como objetivo 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 vida pessoal, familiar e profissional.

Esta distinção destina-se a dar visibilidade a boas práticas existentes nas organizações, a evidenciar as vantagens para os agentes económicos na adoção 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.

O processo de apreciação e atribuição de Prémio e Menção Honrosa é da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Abertas as candidaturas à 10ª Edição, no fim de 2012, procedeu-se, no ano de 2013, à organização de atribuição do “Prémio Igualdade é Qualidade” (PIQ) em parceria com a CIG, desenvolvendo-se as fases de:

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

- Análise documental das candidaturas;
- Convocatória e organização da reunião da CA (júri composto por cerca de 20 organizações, entre organismos públicos, tripartida da CITE e outras organizações com impacto na área do trabalho e do emprego) para admissibilidade ou recusa de candidaturas. Nesta fase foi recusada uma organização.
- Avaliação técnica das 8 candidaturas;
- Convocatória e organização da reunião da CA (júri) para avaliação final e atribuição das distinções;

A Cerimónia de entrega dos galardões da 10ª edição-2012, ao Prémio Igualdade é Qualidade para as empresas e organizações que se destacaram por práticas exemplares na área da Igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na área da conciliação entre a vida profissional, familiar decorreu, no dia 10 de Outubro, no Palácio Foz, em Lisboa, com a presença do Senhor Secretário de Estado do Emprego e a Senhora Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade.

O **Banco Santander Totta** foi a empresa galardoada, na categoria de setor privado, com Prémio, e a **Imprensa Nacional – Casa da Moeda**, no setor público, com a distinção Menção Honrosa.

As práticas do Banco Santander Totta destacam-se pelo desenvolvimento e implementação de medidas de discriminação positiva para profissões em que as mulheres estão tendencialmente sub-representadas; encorajamento da nomeação de mulheres para cargos de alta direção; uma cultura de incentivo e orientações no sentido da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional especificamente para homens e/ou pais.

Na Imprensa Nacional – Casa da Moeda destaca-se a existência de mecanismos que permitem pôr em prática a orientação para a promoção da igualdade entre mulheres e homens; preocupação em garantir a candidatura e seleção de mulheres e homens para profissões em que um dos sexos esteja sub-representado; resposta dada às necessidades de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras.

O PIQ é um Prémio atribuído pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) e pela CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género), lançado pela primeira vez no ano 2000 com o objetivo estratégico de prestigiar e reconhecer publicamente as empresas e organizações, que se diferenciam na área da promoção da Igualdade no mundo laboral.

Nas 10 edições que se realizaram até ao momento, já concorreram mais de 200 entidades e foram agraciadas, entre prémio e menção honrosa, 55 empresas e organizações, entre as quais pequenas, médias e grandes empresas do território continental e ilhas.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

PROMOÇÃO DE INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO E ELABORAÇÃO DE MATERIAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

Participação em conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas

Durante o ano de 2013, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas deste tipo, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Foram intervenientes nestas ações, não só, os técnicos e as técnicas da organização, mas também a Vice-Presidente e a Presidente, principalmente, no caso desta última, em intervenções ligadas a legislação laboral e às políticas públicas.

As entidades que solicitaram estas iniciativas foram não só do setor privado, empresas e organizações da economia social, como também da administração local e da administração indireta do estado.

O número de respostas da CITE, concretizadas face às solicitações para participação nestas iniciativas foi de 99 diligências.

Participação na 8ª edição da Semana da Responsabilidade Social promovida pela APEE

À semelhança de anos anteriores e consolidando a sua sólida parceria, a CITE estabeleceu com a APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial um novo protocolo, assegurando-se a participação desta Comissão na 8ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar na Fundação Cidade de Lisboa, em Lisboa, entre 3 e 7 de junho de 2013.

Este é um evento de referência nacional para empresas e organizações portuguesas que defendem modelos de gestão baseados nos princípios do desenvolvimento sustentável, sendo do máximo interesse da CITE promover, também aqui, a Igualdade de Género enquanto dimensão da Responsabilidade Social.

Deste modo, a CITE teve a seu cargo a dinamização dum Workshop subordinado ao tema “Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater”, onde divulgou o seu Guia Informativo sobre Assédio no Local de Trabalho, a par da divulgação e distribuição permanente dos seus estudos e restantes materiais. Este Workshop contou com a parceria da UMAR, no âmbito do seu projeto Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades, no qual a CITE é também parceira.

Campanha para assinalar o Dia Europeu e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens (produção de materiais e sua divulgação)

Para assinalar o DIA EUROPEU DA IGUALDADE SALARIAL e o DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL (28 de fevereiro e 6 de março, respetivamente) a CITE concebeu e lançou uma CAMPANHA DE SENSIBILIZAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA SOBRE A PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS.

A campanha consistiu em:

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

- Conceção de cartazes, de diversas dimensões e com 3 mensagens diferentes, que foram divulgados por diversos meios, nomeadamente nos meios de transportes públicos coletivos e em posters de rua na cidade de Lisboa, Almada e Porto.

Associaram-se à CITE, a título gracioso, na divulgação desta campanha a Carris - Transportes de Lisboa, a Transtejo, S.A/Soflusa, S.A, a TST – Transportes Sul do Tejo, a Fertagus - Travessia do Tejo, S.A., e a MTS – Metro Transportes do Sul, com a disponibilização de cerca de 1000 cartazes nos interiores dos veículos e/ou nas respetivas estações de embarque/desembarque de passageiros.

- Campanha na rua feita através da divulgação de cartazes em 10 “oppis” da empresa CEMUSA, em zonas centrais de Lisboa, e em 200 “mupis” nas estações da CP e Metropolitano da grande Lisboa e do grande Porto.

- No dia 6 de março, e a fim de sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE ofereceu aos CEO das maiores empresas portuguesas (incluindo, entre outras, as do índice PSI 20), aos parceiros sociais, a associações patronais/empresarias, bem como a *opinion makers* relevantes, um presente simbólico e alusivo a este dia.

- A campanha foi também divulgada no sítio da CITE e no facebook, que disponibilizou igualmente informação e dados estatísticos atualizados sobre desigualdade salarial entre mulheres e homens.

- Foi também enviada à comunicação social, para divulgação, uma nota de imprensa sobre a campanha.

Participação no Congresso RICOT – Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho – *Working Conditions International Congress* (2ª edição) – Instituto de sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto

A CITE participou neste congresso internacional, na pessoa da sua Presidente, enquanto oradora, na mesa redonda - Assédio no Trabalho: conhecer, prevenir e combater, onde foi apresentado o Guia Informativo da CITE.

Campanha nacional para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

A CITE, dando expressão à sua missão enquanto organismo de igualdade, concebeu e desenvolveu uma campanha nacional de promoção da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, entendida como um dos principais fatores para o incremento sustentável da igualdade de género no trabalho.

Esta campanha, teve a duração de, aproximadamente, 20 dias, contemplando cartazes de rua, flyers, um *spot* publicitário de TV, um *spot* publicitário de rádio, aos quais a Senhora Presidente da Associação Corações com Coroa, Catarina Furtado, emprestou a sua voz, e 10 “programetes” de rádio, de 1 minuto cada, com o testemunho de várias entidades e pessoas que promovem a conciliação, de trabalhadores e trabalhadoras, representantes de entidades empregadores, crianças, e jovens.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

TEMPO PARA TER TEMPO foi o slogan encontrado para dar o mote à campanha.

Esta campanha de promoção nacional foi lançada no dia 21 de outubro, pelas 10h30, no Pequeno Auditório da Culturgest, em Lisboa, e contou com a presença e o apoio da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e do Senhor Secretário de Estado do Emprego.

O evento foi a rampa de lançamento da campanha, em que os vários materiais promocionais foram apresentados, tendo a presidente da CITE, procedido à sua contextualização, num apelo à maior responsabilização das empresas no quadro da flexibilização dos horários e das boas práticas relativas à conciliação, não esquecendo o papel da sociedade na mudança de mentalidades e práticas.

Duas empresas, em representação do IGEN, Fórum das Empresas para a Igualdade, reafirmaram a adesão à campanha, designadamente no lançamento de uma agenda para 2014 sobre conciliação, demonstrando que, através de boas práticas, a batalha da conciliação entre a vida profissional e familiar é possível.

A campanha esteve nas rádios nacionais e locais, em cadeias de TV, nos transportes públicos, em MUPPIS, e na imprensa escrita. Na rua foi feita através da divulgação de cartazes das empresas MOP e JC DECAUX, em zonas centrais da grande Lisboa e do grande Porto, bem como através das redes sociais e do canal Lisboa da CML e ATL.

Associaram-se à CITE, a título gracioso, na divulgação desta campanha, a Carris - Transportes de Lisboa, a Transtejo, S.A/Soflusa, S.A, a TST – Transportes Sul do Tejo, a Fertagus - Travessia do Tejo, S.A., e o MTS – Metro Transportes do Sul, com a disponibilização de espaço para cartazes nos interiores dos veículos e/ou nas respetivas estações de embarque/desembarque de passageiros; a Câmara Municipal de Lisboa e o Canal Lisboa; a RTP 2, a SIC e SIC Notícias; as rádios locais RUC, Emissora das Beiras; a RCM e a Antena 1; bem como a Culturgest.

A fim de sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE ofereceu aos CEO das maiores empresas portuguesas (incluindo, entre outras, as do índice PSI 20), aos parceiros sociais, a associações patronais/empresarias, bem como a opinion makers relevantes, um presente simbólico e alusivo a este dia.

A campanha foi também divulgada no sítio da CITE, que disponibilizou igualmente informação na página da CITE no facebook. Foi também enviada à comunicação social, para divulgação, uma nota de imprensa sobre a campanha.

Tradução e publicação de estudos sobre igualdade

Após vários contatos estabelecidos entre a CITE e a investigadora María Angeles Durán, foi acordada a autorização para a tradução e publicação da obra “El Valor del Tiempo – cuántas horas te faltan al día”, sem quaisquer encargos para a CITE relativos a direitos de autor.

Concluída no final do primeiro semestre de 2013, foi feita uma edição de 2 000 exemplares, integrando, assim, o nº8 da Coleção Estudos.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Estudo sobre a história da CITE

Concluiu-se em 2013 o estudo de caso em torno da CITE, iniciado em 2012 e cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2011.

Este estudo tem como objetivo, analisar em profundidade a ação e papel da CITE na promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, caracterizando a sua ação e seu impacto enquanto mecanismo de igualdade nacional, a diferentes níveis, como sejam na conceptualização da igualdade, na produção e definição de políticas nesta matéria, na sociedade em geral e na vida dos trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras.

O estudo foi editado na Coleção Estudos (n.º 9) da CITE, com o título Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso (publicação de 2 000 exemplares).

Publicação de brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho nos últimos 10 anos

No final de 2013, iniciou-se o processo de publicação no sítio da CITE a brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho, intitulada Dez anos de (des)igualdade de género no trabalho e no emprego (2001-2011), elaborada em 2012 e que analisa dados estatísticos sobre a situação de homens e mulheres no mercado de trabalho, em 4 áreas: Participação no mercado de trabalho: emprego e desemprego; Segregação do mercado de trabalho; Disparidades salariais: salários, remunerações e ganhos; Conciliação da vida profissional e da vida familiar e partilha de trabalho não pago.

Ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: Calculadora DSG

A CITE iniciou o projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG”, cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2012.

Este estudo tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos e, mais concretamente, gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

Este estudo está dividido em duas fases:

1 - Criação de um inquérito on line de auto-avaliação para as entidades patronais fazerem um diagnóstico do risco de disparidades salariais nas suas organizações (que prevê-se que esteja disponível em março de 2014 no sítio da CITE www.cite.gov.pt);

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

2 – Criação de uma ferramenta de cálculo *on line*, que permite calcular as reais diferenças salariais existentes entre os trabalhadores/as de uma determinada empresa (que prevê-se que esteja disponível em setembro de 2014 no sitio da CITE www.cite.gov.pt).

Esta ferramenta tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos e, mais concretamente, gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

Espera-se contribuir para a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, através da realização de um estudo e da criação de uma ferramenta eletrónica, de cálculo automático, que possibilite medir o grau de disparidades salariais existente nas empresas e identificar situações concretas de gaps salariais entre os sexos.

Relatório sobre Diferenciações Salariais, por Ramo de Atividade, 2011

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, publicada em 8 de março, aprovou um conjunto de medidas que, genericamente têm em vista garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, onde o combate às desigualdades salariais entre homens e mulheres, ganha relevo.

Prevê esta resolução, na alínea a), do n.º 1, a elaboração de um relatório sobre diferenciações salariais por ramos de atividade.

Tendo por base os apuramentos estatísticos dos quadros de pessoal referentes a 2011 (os últimos disponíveis nesta data), que abrangem todas as atividades económicas catalogadas na Classificação Portuguesa de Atividades Económicas, em que há registo de trabalhadores e trabalhadoras a exercerem funções (o que acontece em 84 das 99 existentes), foi constituída uma equipa interministerial, contando com representantes do Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, do Gabinete do Senhor Secretário de Estado do Emprego, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), com o objetivo de elaborar o 1º relatório sobre diferenciações salariais entre homens e mulheres, por sector de atividade, em Portugal.

De referir que, ao contrário do modelo seguida pelo Eurostat para o cálculo da diferença salarial (*gender pay gap*), que se baseia na diferença entre remuneração horária média bruta de homens e das mulheres a trabalharem por conta de outrem, como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens, tendo por universo apenas empresas com 10 ou mais trabalhadores/as (Regulamento CE: 530/1999), a análise realizada pelo Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia sobre os quadros de pessoal, sobre a qual incide o relatório em referencia, baseia-se no peso da remuneração média base/ganho das mulheres sobre a remuneração média base/ganho dos homens, de todos os trabalhadores e

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

trabalhadoras por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa, no Continente e Região Autónoma da Madeira, razão pela qual, o Eurostat apresenta para Portugal, uma diferença salarial entre homens e mulheres, inferior aquela que resulta dos dados nacionais.

Metodologia usada na elaboração do relatório de diferenciações salariais

Nas diferentes atividades económicas, a diferença salarial entre mulheres e homens foi analisada relativamente à remuneração mensal de base média e ao ganho médio mensal, correspondendo este último à soma da remuneração de base com os prémios, subsídios, horas suplementares e extraordinárias.

As variáveis utilizadas para cada uma destas duas remunerações, dizem respeito ao sexo, à idade, ao nível de habilitação literária, bem como ao nível de qualificação.

Para facilitar a leitura dos dados e elaboração das respetivas conclusões, foi criada uma ficha por atividade económica que permite mapear e analisar quantitativa e qualitativamente a situação remuneratória dos homens e das mulheres²¹.

DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS E PARTICIPAÇÃO EM REDES E PARCERIAS QUE PROMOVAM A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

Participação no Steering Committee da RSOPT

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

A RSO PT tem como missão promover as diferentes dimensões da responsabilidade social contribuindo para a mudança de cultura de gestão das organizações privadas e públicas e dos modelos cívicos em Portugal, nos seus três pilares: Social, Económico e Ambiental.

A atividade desenvolvida pela RSO PT, em 2013, resulta sobretudo das dinâmicas dos Grupos de Trabalho e de outras iniciativas organizadas pela REDE, nomeadamente iniciativas de disseminação junto de outros públicos e noutros fóruns temáticos.

As atividades desenvolvidas o ano de 2013 foram centradas, principalmente, na divulgação da rede, da sua missão e ações que promove, não só através do Portal e do *facebook* e, mas

²¹ De referir que o relatório em questão, foi concluído em 2014 e prevista a sua apresentação e discussão em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, para a sua posterior divulgação.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

acima de tudo, pelas das suas newsletters. Desta metodologia, resultou uma forte adesão de novos membros à Rede.

A CITE é membro fundador da rede, membro do *Steering Committee* e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE participou nas 4 reuniões de SC realizadas durante o ano de 2013.

Participação na Convenção Anual da RSOPT

A CITE participou, mais uma vez, na Convenção Anual da Rede, a qual teve lugar em Lisboa, nas instalações do Montepio, no dia 18 de Abril.

Coordenação e dinamização do grupo temático da igualdade de género da RSOPT

A CITE, no âmbito da sua atividade do GT Igualdade de Género, da Rede RSO PT, coordenou, durante o ano de 2013, o trabalho de conceção de um Questionário destinado a todas as Organizações membros da Rede com vista a identificar a sua situação em matéria de Igualdade de Género, práticas e incorporação dos seus princípios na missão, gestão e políticas destas. O questionário foi concluído, testado e disponibilizado para resposta numa plataforma eletrónica, que a CARRIS facultou.

A sua análise e tratamento serão concretizados em 2014.

Este Grupo de trabalho participou ainda em três Workshops, durante este ano, com o objetivo de divulgar para replicar o “Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género – uma metodologia”, produto desenvolvido por este grupo de trabalho no ano de 2012.

O guião encontra-se disponível no sítio da internet da CITE e das entidades envolvidas na sua conceção, bem como no portal da RSO PT.

Participação no Grupo Temático da Educação e Formação da RSOPT

Este Grupo Temático é constituído por subgrupos, não tendo sido registadas atividades no subgrupo a que a CITE pertence, no decurso de 2013.

Participação no Grupo Temático da ISO 26 000 da RSOPT

A CITE participa neste grupo Temático, centrando a sua intervenção nas questões ligadas aos direitos humanos. Foram realizadas 12 reuniões nas quais as representantes desta Comissão estiveram sempre presentes.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Desenvolvimento do Projeto com a Universidade de Aveiro “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo”

O Projeto “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo” teve início em 2012, sendo a CITE parceira. O projeto terá a duração de 3 anos e a CITE participa nos diversos momentos programados em candidatura.

O projeto tem como objetivo diagnosticar a igualdade de género em empresas e organizações de turismo, avaliando do potencial das redes e internacionalização na promoção da igualdade de género e na introdução de formas inovadoras de crescimento económico.

A CITE, no decurso de 2013, participou no Seminário «Poderá a Igualdade de Género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico no sector do turismo», que teve lugar na Universidade de Aveiro, no dia 21 de novembro, e que contou com a participação de cerca de 70 pessoas (estudantes universitários/as, mestrandos/as, doutorandos/as e outro público estratégico ligado à área do turismo).

Participação na elaboração da Norma ORF 179 – Grupo técnico/Comissão técnica

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis (OFR), patrocinada pela APEE, participando quer na Comissão Técnica (CT) quer no Grupo de Trabalho (GT), em conformidade com o protocolo.

Nestes termos, as suas representantes participaram em todas as reuniões da GT até à entrega do *draft* final à APEE em 19 de março de 2013, para validação e envio aos restantes membros da CT 179. Duas outras reuniões se sucederam até ao envio do texto final para o IPQ. Esta última entidade colocou, como protocolado, o referido texto em discussão pública até ao dia 31 de janeiro de 2014.

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

Durante o ano de 2013, a CITE desenvolveu vários projetos de iniciativas de outras entidades, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal:

- Protocolo de cooperação interinstitucional WRC

A CITE deu continuidade ao Protocolo de Cooperação interinstitucional para a criação e acompanhamento de um Centro de Recursos para o Emprego, Empreendedorismo e Igualdade de Género (WRC) no Alentejo Central, na sede da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo. O protocolo tinha sido assinado em 2011 com entidades que participam e / ou têm vindo a cooperar num projeto transnacional, designado WINNET 8, em curso no Alentejo, dedicado à divulgação de metodologias de integração e

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

divulgação das políticas europeias de igualdade de Género, nomeadamente a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo – CCDR, a Universidade de Évora – UE, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego – CITE, o Município de Reguengos de Monsaraz, a Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo – ADRAL, o Monte-ACE – Desenvolvimento do Alentejo Central, a Associação para o Desenvolvimento Integrado Terras Dentro, a Agência para o Desenvolvimento do Sudoeste Alentejano – ESDIME, a Associação de Desenvolvimento Terras do Regadio – Terras do Regadio e a Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias – APME.

O WRC tem como objetivo a defesa e promoção das políticas de igualdade de género. Nesse sentido, a CITE produziu um texto académico para publicação conjunta.

Este Centro de Recursos é o resultado de um vasto intercâmbio de experiências que propõem a adoção de políticas de igualdade de género como fator decisivo para uma melhoria das relações laborais na região Alentejo.

- Protocolo com UBI

A CITE mantém Protocolo com a Universidade da Beira Interior, para o estabelecimento de uma cooperação entre as duas entidades com vista à divulgação e promoção de ações no âmbito da igualdade no trabalho e no emprego, entre homens e mulheres, não tendo estado agendada nenhuma ação de sensibilização no decurso do ano de 2013.

- EPWN

Na sequência das reuniões de trabalho ocorridas em 2011, foi estabelecida a parceria com a rede EPWN, com vista à promoção de ações de sensibilização e desenvolvimento de boas práticas em matéria de IG e da promoção de mulheres a cargos de chefia e de alta direção, tendo a rede contado com a participação da CITE em diversos eventos e esta Comissão podido contar com a participação sempre pronta de membros da rede.

- UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta

A CITE assinou um protocolo de cooperação com a UMAR, em 24 de julho de 2013, com o objetivo de promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, nomeadamente a sensibilização para a igualdade de género no local de trabalho e o acompanhamento de vítimas de situações de discriminação de género e/ou em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, emprego e formação profissional.

O presente protocolo estabelece o princípio geral de cooperação entre as partes no âmbito de programas e medidas concretas a elaborar entre as duas entidades, concretizáveis através de ações como: workshops temáticos de sensibilização; distribuição do Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho; encaminhamento para esclarecimento e acompanhamento de vítimas de discriminação de género e/ou em função de

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

sexo no acesso e manutenção do trabalho; realização de estudos; promoção entre os seus membros e redes nacionais e/ou internacionais de cooperação e trabalho.

Este protocolo será válido por um período de dois anos. No ano de 2013, foram levadas a cabo iniciativas conjuntas no âmbito do projeto Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção.

- MEDICAL MEDIA, Mamãs e Bebés Publicações, Lda

A partir de um acordo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2 de julho de 2012, a primeira compromete-se a promover e divulgar os serviços prestados pela CITE ao público-alvo das ações por si promovidas, dirigidas a pais e mães e/ou futuros pais e futuras mães, através da distribuição de flyers e outra documentação de caráter informativo, produzida pela CITE, convidando, igualmente esta Comissão a participar nas sessões de aconselhamento e Workshops onde as questões legais ligadas à temática da parentalidade se assumem como centrais.

- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

A partir de um protocolo de colaboração estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 1 de setembro de 2012, com o objetivo de garantir a colaboração desta Comissão no acompanhamento, avaliação e contributos no desenvolvimento da realização do estudo, cofinanciado por fundos comunitários, CONSTRUÇÃO DE UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES NOS CCT DAS ITVC COM VISTA À MELHORIA DA QUALIDADE DO EMPREGO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE. O presente protocolo previa a duração de 4 meses.

Em 2013 foram apresentados os três estudos já concluídos.

- ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 8 de julho de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão, no âmbito do desenvolvimento do projeto “BONUM PRACTICES IN GENDER AEQUALITAS”.

No ano de 2013, foram concretizadas duas ações de formação com o apoio da CITE.

- QI – Questão de Igualdade

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 6 de junho de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do desenvolvimento do projeto “CRIAR A IGUALDADE”.

No ano de 2013 foram concretizadas atividades com o apoio da CITE.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

- Universidade Católica de Lisboa

A partir de um protocolo estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 24 de setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do Programa *Women in Business* integrada na Formação de Executivos, pretendendo impulsionar o desenvolvimento diretivo de mulheres com potencial e motivação, para evoluírem nas suas carreiras de gestão e liderança de equipa ou empresas

À CITE caberá o papel de parceria na definição dos conteúdos que ambas as partes consideram críticos trabalhar com as participantes e colaborará, ativamente, na divulgação deste Programa. Terá, por outro lado, a possibilidade de usufruir da possibilidade de divulgar estudos e orientações nacionais ou internacionais no âmbito do objeto do Programa. A Universidade Católica proporcionará às empresas do Fórum IGEN vantagens na admissibilidade de formandas provenientes das suas organizações

No ano de 2013, foram concretizadas atividades com o apoio da CITE.

- Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, sobretudo concentradas nas questões da parentalidade e da conciliação.

Os programas, atividades e medidas concretas são consubstanciadas através de planos de trabalho conjuntos, que preveem Workshops e ações de sensibilização e/ou seminários; elaboração de um guia informativo sobre conciliação entre família e trabalho, atendendo aos diferentes tipos de família; divulgação de eventos conjuntos ou participados; cooperação em eventuais estudos; encaminhamento e acompanhamento de trabalhadores e trabalhadoras que sejam objeto de discriminação; iniciativas de sensibilização sobre a legislação vigente, direcionadas para o público-alvo estratégico (pais ou mães trabalhadores/as que se encontrem separados ou divorciados); iniciativas de sensibilização direcionadas para o público estudantil e docente.

No ano de 2013, foram concretizadas atividades com todas estas entidades com o apoio da CITE.

Criação do projeto “Empresas para a Igualdade – Promoção da Igualdade de Género no Trabalho”

A CITE tem, ao longo dos anos, desenvolvido um trabalho em rede com empresas e organizações, com o objetivo da promoção da Igualdade de Género no trabalho e no emprego.

Na sequência de projetos e parcerias nacionais e internacionais, foi identificada a necessidade de criar um grupo que, de forma organizada, constituísse o núcleo inicial para um Projeto que

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

agregasse empresas no compromisso de promover, nas suas organizações, medidas para a igualdade de género.

Assim, no âmbito da missão, atribuições e competências da CITE e, tendo em conta a estratégia europeia 2020, bem como as prioridades do estado português relativamente à Igualdade de Género no quadro dessa estratégia, foi, então, concebido e desenvolvido um projeto com e para as empresas cuja finalidade consiste na criação de um fórum de empresas que, face aos desafios da competitividade, querem assumir uma cultura coletiva de responsabilidade social, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.

Em 19 de Abril de 2012, a CITE convidou a participar, numa 1ª reunião, um conjunto de empresas que, de alguma forma, já tinham evidenciado boas práticas em matéria de Igualdade de Género e outras que já haviam manifestado interesse na sua promoção.

A adesão a este Projeto foi grande, por parte de um número significativo de empresas, tendo o mesmo passado a designar-se “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso”

O pressuposto da adesão de qualquer empresa ao projeto “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso” é, portanto, a definição de compromissos de melhoria - medidas /práticas - em matéria de igualdade de Género, assumidos por cada empresa parceira, vertidos num anexo que é parte integrante de um protocolo, a que se chamou ACORDO DE ADESÃO.

- EMPRESAS ENVOLVIDAS

No dia 18 de Fevereiro de 2013, pelas 10h30, no Fórum TELECOM, 21 empresas representativas dos mais importantes setores da economia nacional juntaram-se para assinar o Acordo de Adesão.

O documento foi assinado por APDL (Administração dos Portos do Douro e Leixões); APS (Administração do Porto de Sines), APSS (Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra); AUCHAN Portugal; BAÍA DO TEJO; BANCO SANTANDER TOTTA; BES (Banco Espírito Santo); CARRIS; CH BUSINESS CONSULTING; CTT; EDP; GEBALIS; IBM; INCM; MICROSOFT; NESTLÉ; PSA PEUGEOT CITROEN (Mangualde); PORTUGAL TELECOM; RTP; VISTEON; XEROX.

Muitas destas empresas apresentavam já boas práticas, que estavam para além dos compromissos então assumidos. Ou seja, nem todas as boas práticas das empresas em causa estão vertidas nas medidas que enunciadas, dado que estas representam as novas medidas a implementar, na vigência do Acordo.

Foram 91 as medidas propostas pelas 21 empresas.

O Fórum Empresas para a Igualdade, envolve cerca de trinta e cinco empresas e organizações, com diferentes estatutos.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Assim, existem no seu seio vinte e uma empresas que já assinaram o Acordo de Adesão e começaram a desenvolver, em 2013, os respetivos compromissos/medidas; seis empresas que se encontram em fase de pré-adesão, tendo, no ano de 2013, realizado os diagnósticos internos e desenhado as medidas/compromissos a desenvolverem, a fim de ser assinado o Acordo de Adesão.

Acresce a este grupo, que é aberto, um conjunto de observadores/as – empresas, organizações de profissionais, organizações não-governamentais e peritos/as em nome individual ou da academia.

Projeto “Igualdade de Género na Negociação Coletiva”

Na sequência das reuniões de trabalho ocorridas ainda em 2011 e de trabalho desenvolvido no âmbito do Diploma de Especialização – Degenero (INA) - entre maio e dezembro do mesmo ano, foi estruturado um projeto que desse seguimento a esta investigação e cujos objetivos principais eram os de percorrer os caminhos da Negociação Coletiva, em Portugal, concentrando-se, de modo detalhado, nos passos dados desde a vigência da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que aprovou uma profunda revisão ao Código do Trabalho, relativamente ao princípio da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de tratamento entre Homens e Mulheres, em domínios ligados ao Emprego e à Atividade Profissional, em conformidade, de resto, com a Diretiva Comunitária nº 2006/54/CE, que o mesmo código pretende verter. Assim, e na tentativa de incluir na agenda da negociação coletiva a igualdade de género (IG), este projeto aplicado delineou os seguintes objetivos:

- Identificar as inconformidades legais em função de género e discriminação nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais (IRCTN) (corpus de análise: abril a outubro de 2011);
- Proceder a uma avaliação dos IRCTN na ótica da identificação de estereótipos de género nos mesmos e considerando os seus impactos no mundo laboral;
- Sensibilizar os *stakeholders* para a inclusão da dimensão da Igualdade de Género na Negociação Coletiva;
- Dotar os/as negociadores/as das mesas de negociação de instrumentos facilitadores da inclusão da Igualdade de Género na negociação coletiva;
- Formar os/as negociadores/as para a dimensão da Igualdade de Género na Negociação Coletiva;

Para tal estruturaram-se as seguintes atividades:

- Pesquisa documental para a contextualização da Negociação Coletiva e seus instrumentos e formas de negociação com particular incidência no período em que se inicia a vigência da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, e seus mecanismos de regulação (CITE);
- Pesquisa documental questionários e entrevistas informais sobre e com os/as intervenientes nas mesas de negociação;

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

- Elaboração de tabela/síntese sobre as inconformidades mais frequentes que refletem persistência de estereótipos de género nos IRCTNs, com impactos no mundo laboral;
 - Elaboração de um quadro referencial de competências de negociadores/as das mesas de negociação coletiva;
 - Construção dum referencial de formação em IG para negociadores/as sindicais e patronais;
- Elaboração dum Guia de recomendações enquanto contributo para uma mudança de paradigma.

Parte deste trabalho foi consolidado entre 2011 e 2012; questionários e entrevistas continuam a ser disseminados e aplicados, tratando-se dum processo mais moroso, por implicar a participação e envolvimento voluntário de terceiros, junto de um público ainda não tratado com a sistematicidade necessária; a respetiva elaboração de um quadro – referência final de competências para negociadores/as das mesas de negociação coletiva em matéria de IG, só será possível após amostragem significativa das entrevistas e questionários em curso. Em 2013 foram reativados os contactos com os parceiros sociais com assento na Tripartida desta Comissão, a fim de dar continuidade ao projeto. Está inventariada a base de dados das confederações sindicais e patronais para reenvio de questionários e potenciais entrevistas, estimando-se que, no decurso de 2014, venha a ser possível enriquecer a amostragem, dando seguimento ao estudo de um quadro de referência final de competências para negociadores e negociadoras das mesas de negociação coletiva.

Acresce que, no âmbito do projeto de candidatura à medida 7.4 do Eixo 7 do POPH, foram já agendadas formações para negociadores/as sindicais, que deverão decorrer no início de 2014.

Projeto Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

A CITE em parceria com a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) iniciou, em 2011, o desenvolvimento do Projeto “Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da ACT”.

Com este projeto, para além do reforço de colaboração e comunicação destas entidades, pretendeu-se, fundamentalmente, criar ferramentas facilitadoras da atividade dos inspetores e das inspetoras do trabalho no seu dia a dia, na identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo.

A conceção do guião “Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho” decorreu do trabalho realizado por uma equipa técnica (ACT/CITE) constituída para o efeito. O mesmo foi apresentado publicamente na Conferência Internacional “Contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva” promovida pela CITE em outubro.

A par da conceção deste instrumento de trabalho foi ainda promovido, junto dos/as inspetores/as, o desenvolvimento dos saberes e competências em igualdade de género, realizando, para tal, várias ações de sensibilização e criando um Referencial de Formação.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Com base nesse instrumento foi dada, em 2013, formação aos inspetores e inspetoras do trabalho da ACT organizada em 5 sessões em 05/06 de fevereiro; 17/18 de fevereiro; 20/21 de fevereiro; 10/11 de março e 13/14 de março. Foram abrangidos no total 62 inspetores e inspetoras do trabalho, dos quais 57 são inspetoras e 5 são inspetores.

PROMOÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO E FORMAÇÃO QUALIFICADA E ESPECIALIZADA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÊNERO

A CITE tem vindo, desde há longos anos, a dinamizar Workshops, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, em conformidade com a sua missão e competências.

A CITE prosseguiu na construção de referenciais de formação de acordo com o seu projeto de ação formativa para públicos estratégicos. Assim, entre 2011 e 2012 foram concluídos 4 referenciais a saber:

- RFIG_1 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e *mainstreaming* nas organizações, destinado a dirigentes; técnicos e técnicas de RH; consultores e consultoras; juristas; jornalistas; ativos de empresas e entidades diversas; técnicos e técnicas do setor público e privado;

- RFIG_2 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego - O Direito como motor de mudança, destinado a juristas; dirigentes; gestores/as de RH; técnicos e técnicas de RH; ativos de empresas e entidades diversas;

- RFIG_3 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para negociação coletiva, destinado a negociadores e negociadoras coletivos/as e parceiros sociais em geral.

- RFIG_4 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para inspetores e inspetoras do trabalho.

Estes referenciais foram usados em 2013 em todas as sessões de sensibilização e formação profissional, em que a CITE participou ou organizou.

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

A CITE manteve, ao longo de 2013, a atividade formativa e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica, procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Execução das candidaturas ao POPH/FSE, na tipologia 7.4 (Norte, Centro e Alentejo), aprovadas em janeiro de 2013, a partir de quatro referenciais criados para o efeito.

Foi aberta a linha de cofinanciamento do POPH, da medida 7.4, com BREPP para a CITE, para garantir formação em igualdade no trabalho e no emprego a públicos estratégicos, designadamente: negociadores coletivos, inspetores e inspetoras do trabalho e diretores/as de recursos humanos, a partir de referenciais próprios já elaborados (formação de base para DRH e outros; formação de base e jurídica para inspetores e inspetoras do trabalho; formação de base e jurídica para atores na negociação coletiva). Foram apresentadas 3 candidaturas (âmbito territorial Norte/ Centro/ Alentejo) encontrando-se já aprovadas, e tendo sido considerado como elegível o montante total de 60 878,98 € para 24 ações, compreendendo 384 formando/as, como segue:

Norte: 26 280,41€ (10 ações/ 3 cursos/ 160 formando/as)

Centro: 17 106,85€ (7 ações/ 3 cursos/112 formando/as)

Alentejo: 17 491,62€ (7 ações/ 3 cursos/ 112 formando/as)

Resumo

A atividade principal da CITE é a prossecução do cumprimento da legislação sobre a Igualdade de Género no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, decorrendo da sua missão, atribuições e competências, a promoção de formação na área laboral. A oferta formativa da CITE destina-se, principalmente, a públicos estratégicos determinantes na mudança de mentalidades no domínio da igualdade entre homens e mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional. Os públicos-alvo preferenciais no desenvolvimento desta intervenção formativa são: negociadores/as coletivos e parceiros sociais; quadros superiores da administração, gestores/as de recursos humanos, juristas e outros públicos considerados estratégicos, dada a posição que ocupam na estrutura social e/ou organizacional.

Diagnóstico de necessidades

A CITE elaborou o seu Plano de Intervenção Formativa, a partir de estudos/diagnósticos/recomendações/diretivas, nacionais e internacionais, dos últimos anos, relativos à situação das mulheres e dos homens face ao emprego, ao trabalho e à formação profissional. Tais instrumentos de política apontam, sucessivamente, para realidades que, em termos genéricos, se podem caracterizar como de desigualdade em desfavorecimento das mulheres no que se refere à sua participação na esfera profissional e pública e dos homens na sua participação na vida privada. Apontam ainda para situações de discriminação das mulheres

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

no que respeita ao acesso e permanência no mercado de trabalho e de formação, na progressão na carreira e acesso a postos de chefia, no valor dado ao seu trabalho e respetiva tradução em termos salariais e outros. Entende-se, assim, como prioritária, uma atuação fortemente dirigida a intervenientes nos processos de negociação coletiva para que incorporem a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas, assim como aos/as DRH, juristas e inspetores/as da ACT e outros públicos considerados estratégicos. As vantagens sociais e económicas que advêm da intervenção no sentido de desenvolver uma situação mais justa e igualitária implicam a criação e implementação de dispositivos que abrangam o território nacional, designadamente os relativos ao domínio da Formação Profissional, que permitam reforçar a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Prioridades Temáticas: Igualdade de Género

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo. Tratando-se dum organismo nacional cuja função é intervir na mudança de práticas e culturas face à IG, a integração desta dimensão é a essência das suas orientações estratégicas, pelo que o presente projeto de intervenção formativa nela se sustenta. Os três Cursos de Formação e respetivos referenciais definem, nas suas finalidades, objetivos gerais e específicos, a incorporação da dimensão da IG, dando sentido à sua missão e agenda estratégica, enquanto mecanismo nacional de IG.

Os cursos do presente projeto visam alterações no mundo do trabalho, com impactos a serem, a posteriori, continuamente medidos e aferidos através da incorporação da IG nas políticas, procedimentos e práticas dos/as participantes.

As referidas ações de formação serão iniciadas posteriormente a 2013.

Formação em IG para *focal points* e dirigentes do 1º e 2º grau do MSSS e do MEE, no âmbito dos Planos de Ação para a IG, bem como outras pessoas destes ministérios igualmente consideradas como público-alvo estratégico.

No sentido de dar cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE deu continuidade à formação para os públicos estratégicos referidos nesta epígrafe, tendo dado resposta às solicitações dos diversos organismos de um e outro ministérios, designadamente ao Instituto da Segurança Social, IP (ISS), Laboratório Nacional de Energia e Geologia (LNEG), Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP (IMT), Instituto da Construção e do Imobiliário, IP (INCI), bem como na própria CITE, num total de 595 formandos/as.

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

No sentido de dar cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE concretizou formação para os públicos estratégicos referidos nesta epígrafe, tendo dado resposta às solicitações das diversas entidades pertencentes ao grupo de empresas que integram este Fórum, designadamente: INCM, GEBALIS, RTP, ADMINISTRAÇÃO DO PORTO DE SINES e CARRIS, num total de 105 formandos/as.

Ações de sensibilização para trabalhadores/as suas organizações, negociadores sindicais e patronais e outros destinatários, no âmbito dos diversos projetos da CITE

CITE manteve, ao longo de 2013, atividade de sensibilização e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica, procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, pais e mães, entre outros, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Esta atividade esteve também associada a protocolos e outros projetos de parceria assinados em 2013 e/ ou transitados de anos anteriores, em superior a 30.

7.1.5. ATIVIDADE INTERNACIONAL

Durante o ano de 2013 a Área internacional deu continuidade aos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Foi ainda responsável pela produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

PROMOÇÃO, DESENVOLVIMENTO E PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS E INICIATIVAS INTERNACIONAIS

Projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada)

Foi aprovada, em final de 2013, a candidatura do projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace*, que tem como objetivos fazer um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho e a troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

O projeto prevê, para além da realização do inquérito, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho.

Este projeto integra o Programa para a Área da Igualdade de Género em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

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

O projeto terá início em 2014 e terminará em 2015.

Projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective*, (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada)

Foi aprovada, em final de 2013, a candidatura do projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective*, que tem como objetivo a elaboração de um “livro banco” sobre o papel dos homens na igualdade de género em Portugal, o qual constituirá uma base para o debate público, a disseminação e a sensibilização sobre o tema.

Este projeto integra o Programa para a Área da Igualdade de Género em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

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

O projeto tem duração prevista de 27 meses, iniciando-se em 2014 e terminando em 2016.

Participação, como parceiro, no Projeto *National Survey on Time Use by Men and Women* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada)

Foi aprovada, em final de 2013, a candidatura do projeto *National Survey on Time Use by Men and Women*, que tem como objetivo a realização do inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, de acordo com as linhas de orientação do Eurostat sobre harmonização dos inquéritos aos usos do tempo na UE.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Este projeto integra o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto deverá ser desenvolvido numa parceria constituída entre o INE e a CITE, prevendo-se que o INE possa ser a entidade promotora. Contudo, a execução deste projeto mantém-se condicionada, embora se prevendo que possa iniciar-se em 2014 e terminar em 2016.

Outros projetos

- Participação na candidatura do projeto *The In-visible Gap: An analysis of the impact of the economic crisis in the gender pay gap in the South of Europe* à open call JUST/2013/PROG/AG/GE - Support to civil society and other stakeholders aiming at promoting equality between women and men (*Themes: gender pay gap and gender equality in economic decision-making*) do PROGRESS, promovido pelo KMOP – *Family and Childcare Centre* (Grécia) e com parceria constituída por entidades da Grécia, Chipre, Espanha e Portugal.

- Participação na candidatura do projeto *Gender balance in decision-making: Towards a more competitive and sustainable Europe – Brainstorming, best practices and innovative solutions for the tourism sector* à open call JUST/2013/PROG/AG/GE - Support to civil society and other stakeholders aiming at promoting equality between women and men (*Themes: gender pay gap and gender equality in economic decision-making*) do PROGRESS, promovido pela Universidade de Aveiro.

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

Participação em reuniões no âmbito das Presidências da União Europeia

No âmbito da Presidência Irlandesa, a CITE fez-se representar na *Gender Equality Conference: Women's Economic Engagement and the Europe 2020 Agenda*, que teve lugar em Dublin entre 29 e 30 de Abril, organizada pela Divisão de Igualdade de Género e pelo Departamento de Justiça e Igualdade, contando igualmente com o apoio da Comissão Europeia. A conferência procurou fazer o balanço do Estado da Arte em matéria de igualdade de género na Europa focando os seguintes pontos:

- As Mulheres e a sua força de trabalho – como fazer sentido na economia e no negócio;
- O regresso das mulheres ao mercado de trabalho – Uma estratégia “Win-Win” para a economia e para as mulheres;

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

- Os desafios para as mulheres no local de trabalho – trabalhar em conjunto para ultrapassar barreiras;
- As Mulheres em torno dos lugares de chefia e de topo;
- Empreendedorismo Feminino

A conferência encerrou com a assinatura de uma Declaração sobre Igualdade de Género, pela Lituânia, Grécia e Irlanda, que teve lugar na Galeria dos Retratos do Castelo de Dublin.

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

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração dos 8º e 9º Relatórios Nacionais sobre a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).
- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração do 9º Relatório Nacional de aplicação da Carta Social Europeia Revista, cingindo-se às matérias versadas nos Artigos 4.º - Direito a uma remuneração justa e 26.º - Direito à dignidade no trabalho.
- A CITE deu contributos para o Relatório de aplicação da Convenção n.º 103 – Proteção à Maternidade, da OIT, e, no âmbito desta mesma Convenção, respondeu às observações e pedidos formulados pela Comissão de Peritos.
- A Cite deu ainda contributo para a elaboração de parecer nacional sobre a Proposta de Diretiva relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas.
- Por último, deu contributo para o relatório *“National good practices on the GPG2” to be checked by the HLG members*.

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

Comité Consultivo da Igualdade entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia, tendo participado nas duas reuniões deste Comité realizadas em 2013, em maio e em novembro, em Bruxelas.

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

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

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

Os temas agendados para trabalho em 2013, foram as diferenças entre as pensões das mulheres e dos homens e a mutilação genital feminina, tendo sido proposto que o Comité elaborasse 2 *Opinions: Opinion on reducing the gender gap in pensions; Opinion on female genital mutilation*.

Seminário “Exchange good practices on gender equality: Equal Pay Days”

A Comissão Europeia (DG Justice), em parceria com ÖSB Consulting (Áustria) e o Istituto per la Ricerca Sociale (IRS – Itália) promoveram o seminário em epígrafe, que teve lugar na Estónia, em Tallinn, nos dias 18 e 19 de junho de 2013, com o propósito de apresentar, partilhar e discutir experiências relativas aos indicadores de cada país dos estados membros da UE face ao PAY GAP e seu combate.

A CITE esteve presente em representação de Portugal, na qualidade do organismo responsável pelas matérias de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego, e igualmente responsável pela Campanha Nacional sobre Igualdade Salarial em 2013, tendo sido acompanhada pela perita independente, Sara Falcão Casaca, incumbida de traçar o perfil da realidade portuguesa, bem como de pré-analisar os casos da Estónia, Bélgica e Espanha, propostos pela organização.

Os casos acima referidos foram amplamente discutidos, designadamente pelas campanhas que levaram a cabo, avaliando-se a eficácia e transferibilidade das mesmas para os restantes países. Foram também apresentados os indicadores de cada país e respetivas campanhas (caso tenham tido lugar), assim como o retrato do estado da arte em matéria de igualdade salarial, devidamente comentados pelos/as peritos/as nacionais.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Organização do workshop Equality Pays Off

A CITE, enquanto mecanismo nacional de igualdade, co-organizou com a Comissão Europeia e com o apoio da UGT – União Geral de Trabalhadores e da CIP – Confederação Empresarial de Portugal, o evento “*Equality Pays Off*”, que anualmente é realizado num Estado-Membro, e que visa chamar a atenção das entidades empresariais e parceiros sociais para as vantagens económicas e sociais de combater as diferenças salariais de género. O evento ocorreu em Lisboa no dia 24 de setembro.

EIGE - Instituto Europeu de Igualdade de Género

A CITE participou na reunião de Grupo Temático “*Network on Gender Training*”, que se realizou em Vilnius, a 21 e 22 de maio de 2013 e que se focalizou nos seguintes temas:

- A importância da formação enquanto ferramenta essencial para a concretização do *mainstream*, bem como os desafios que os/as servidores/as do estado, dos Estados membros da UE, enfrentam no esforço para integrar as questões de género nas políticas e nos seus planos de atividade;
- O papel que o EIGE pode desempenhar, nomeadamente no âmbito desta rede de trabalho, enquanto potenciador da construção de capacitação em torno do *mainstream* de género.

Das principais conclusões pode extrair-se a necessidade do EIGE prosseguir nos esforços de desenvolver as questões da formação enquanto ferramenta de desenvolvimento do *mainstream* de género. Este GT deverá revestir-se de novas responsabilidades, funcionando não apenas como órgão consultor deste instituto mas também enquanto plataforma de trocas de saberes e experiências (presencialmente e/ou através de fóruns de discussão on-line), no sentido de se tornar um facilitador de progresso das competências de Género na UE. Estas novas e acrescidas responsabilidades foram entendidas como mote de trabalho para a agenda do Seminário a realizar no outono de 2013.

Com efeito, a CITE voltou a estar presente no Seminário “*Peer to peer Exchange – How do we make Gender mainstreaming work?*”, que decorreu, igualmente, em Vilnius, a 21 e 22 de novembro de 2013, onde as questões da eficácia das ações dos países, em torno do *mainstream* de género, estiveram no centro da agenda de trabalhos. Foram apresentados estudos de caso, experiências a nível nacional e local, bem como retiradas algumas conclusões a partir do estudo que o EIGE tem vindo a desenvolver, e que contou com os contributos dos vários estados membros. Através deste estudo foi possível mapear os modelos e ferramentas utilizados nos diversos países bem como encontrar algumas recomendações genéricas que lhes permitam dotar de maior eficácia a sua ação nesta matéria. Assim se sintetizam, de seguida, algumas das principais recomendações: um mapeamento estruturado das metodologias e do conhecimento (ex: orçamento, indicadores e estatísticas, investigação e estudos); implementação de um ciclo de aplicação e avaliação de políticas (ex: mecanismos de *accountability*, consulta de *stakeholders*, monitorização e avaliação); mecanismos reguladores da legislação em matéria de igualdade de género (sem recurso a uma mera *check-list*); metodologia educacional adequada (ex: formação mais adaptada às necessidades do público-alvo e menos generalista; campanhas de sensibilização e de consciencialização).

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

EQUINET – European Network of Equality Bodies

A EQUINET foi criada em 2007, com o estatuto de associação internacional sem fins lucrativos. Integra 37 mecanismos para a igualdade de 30 países europeus. A CITE desde 2011 que passou a integrar esta rede como membro efetivo.

A EQUINET visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas diretivas contra a discriminação da UE.

Em 2013, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

- Strategy Development

A CITE participou nas reuniões deste grupo de trabalho, que decorreram em Manchester e Zagreb, e nos respetivos trabalhos.

Este grupo de trabalho elaborou um documento sobre o envolvimento e o trabalho dos mecanismos para a igualdade com os diferentes *Duty Bearers*, que será publicado no início de 2014.

Foi organizada uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 24 e 25 de Outubro, em Zagreb, intitulada *Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers*.

A CITE colaborou na organização desta formação, tendo dinamizado o workshop da Sessão 6 - *Strategies for engagement*, e promovido a participação de uma representante da UGT no painel de discussão *Contribution from the perspective of duty bearers – what's in it for a duty bearer? What works and what does not work?*

- Gender Related Issues

A rede dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia foi extinta e integrada na EQUINET, dando origem ao grupo de trabalho específico *Gender Related Issues*, que, por nomeação de entre todos os membros da rede EQUINET, passou a ser coordenado pela CITE.

Este grupo de trabalho organizou uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 18 e 19 de Setembro, em Lisboa, intitulada *Gender Equality Training on Equal Pay*. A CITE colaborou na organização desta formação, garantindo toda a logística necessária à receção de todas as pessoas convidadas a participar no evento.

A CITE apresentou a comunicação *Good practice from the Portuguese Commission for Equality in Labour and Employment na sessão 2 - Methodologies for the evaluation of jobs*.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Este grupo elaborou um relatório sobre o trabalho dos mecanismos de igualdade, sua experiência e boas práticas, para promover o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor, que será publicado no início de 2014.

- Equality Law in Practice

Este grupo consiste num conjunto de peritos/as legais, dos mais diversos mecanismos de igualdade de membros da Equinet, e foca-se no estudo de como a legislação nacional e europeia é implementada e interpretada. É uma plataforma permanente que troca experiências e trabalha para melhorar o nível de proteção legal contra a discriminação

O objetivo é harmonizar a proteção contra a discriminação nos Estados da UE.

O grupo usa casos da vida real para analisar como as Diretivas Europeias sobre igualdade e a legislação nacional são aplicadas na prática, método que permite uma comparação entre as soluções nacionais, identificando padrões, possíveis lacunas nas Diretivas que requeiram clarificações, bem como identificar lacunas nas legislações nacionais.

- Outras atividades:

Técnicas da CITE participaram nas seguintes ações de formação e seminários promovidos pelo EQUINET:

- *Equinet Legal Training* (março 2013, Berlim);
- *Equinet High-Level Seminar on the application of the EU Race Employment Directives* (maio, Bruxelas);
- *Equinet High-Level Seminar on Gender Equality* (junho, Bruxelas);
- *Gender Equality Training on Equal Pay* (setembro, Lisboa);
- *Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers* (outubro, Zagreb), na qual a Presidente da CITE moderou dois workshops e apresentou uma intervenção no encerramento do evento;
- *Strengthening fundamental rights protection together in a changing human rights landscape* (em colaboração com a FRA E ENHRI , outubro,Viena)
- *Legal Seminar Equality Law: What kind of Equality?* (Bruxelas, novembro)

A CITE participou, igualmente, na reunião anual geral da EQUINET, que decorreu em Bruxelas, em novembro, tendo a presidente da CITE sido eleita para o Board da Equinet.

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

Entretanto, a Presidente da CITE foi eleita em Dezembro de 2013 para fazer parte da Direção da Rede Equinet, por um mandato de 3 anos.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS*

O *Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe* apoia-se no trabalho da Fundação Arborus e na rede europeia de empresas lançada sob a égide da Comissão Europeia, em Setembro de 2009.

O *Fonds* tem por missão promover uma cultura europeia comum, em matéria de igualdade profissional e o reforço da posição das mulheres no mercado de trabalho, quer a nível de profissões quer de progressão nas carreiras.

O *Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe* integra um Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS*, do qual a CITE é membro.

Este Comité é constituído por representantes de organismos públicos de vários Estados-Membros como Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Itália e Portugal, por parceiros sociais de nível europeu (CES, BusinessEurope e CESE), pelo Lobby Europeu das Mulheres, por membros do Parlamento Europeu (Comissão de Mulheres do grupo Socialista e Democratas e do Partido Popular Europeu), e pela Comissão Europeia (Instituto Europeu de Igualdade de Género e *Bureau des Conseillers de politique Européenne*).

A CITE participou nos trabalhos de alimentação do SITE do *Fonds de Dotation* e em 3 videoconferências, ocorridas em fevereiro, maio e outubro.

Os temas tratados foram, respetivamente: modelos de relatórios sobre igualdade profissional; ação sobre igualdade salarial; cruzamento e recolha de dados compatíveis com o INDEX do EIGE.

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2013, a CITE esteve representada em diversas reuniões, workshops, conferências internacionais e formação.

7.1.6. ATIVIDADE DE DOCUMENTAÇÃO

DIVULGAÇÃO DE PARECERES EMITIDOS PELA TRIPARTIDA

Publicitação no sítio eletrónico da CITE

Foram publicitados os pareceres aprovados em tripartida até 30 de novembro de 2013, num total de 381.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

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

Em 2013, a CITE disponibilizou digitalmente (D) ou editou (E) as seguintes publicações, integralmente desenvolvidas pela equipa da área de projetos e formação:

- Mulheres e Homens. Trabalho, Emprego e Vida Familiar. Indicadores 2012 (D);
- Women and Men. Work, Employment and Family Life. Indicators 2012 (D);
- Situação da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho – 2012 (D);
- Brochura Parentalidade. Bom para os pais, melhor para os filhos (reedição) (E);
- Campanha nacional para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar – *Flyers* versão PT (E) versão EN (D);
- A situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho nos últimos 10 anos (D);
- O valor do tempo: quantas horas te faltam ao dia, María Ángeles Durán. Tradução portuguesa. Coleção Estudos nº 8 (E);
- Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho- Guia Informativo (E);
- Prevention and fight against harassment at the workplace: *a selfregulation support instrument* (E);
- Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e Desafios de um Percurso, Virgínia Ferreira e Rosa Monteiro, Coleção Estudos nº 9 (E);
- Flyer da CITE (reedição) (E);
- Sabia Que (sobre igualdade salarial) (E/D);
- Sabia Que (sobre conciliação) (E/D).

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

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

Ao longo do ano de 2013, manteve-se a disseminação de material a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação. Esta disseminação foi realizada em encontros, seminários, congressos, da área dos Projetos, e ainda a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

7.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT

Para o desenvolvimento da ação inspetiva, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) dispõe de um corpo de pessoal de inspeção do trabalho, investido dos necessários poderes de autoridade pública, conforme decorre das obrigações internacionais assumidas pela ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho 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 ação, bem como regras específicas de deontologia profissional.

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

O número de pessoas afetas à inspeção do trabalho, segundo dados atualizados em 31 de dezembro de 2013, é de 343. 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 ainda em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

A ACT contou, no ano de 2013, com 238 inspetoras do trabalho e 105 inspetores do trabalho.

Tabela 50 - Evolução do número de inspetores(as) do trabalho 2010/2013

Ano	2010			2011			2012			2013		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Em serviço	121	263	384	130	274	404*	126	265	391*	105	238	343*

*Total sem os(as) inspetores(as) que ocupam cargos dirigentes. Contabilizado o pessoal de inspeção naqueles cargos, o número eleva-se a 375.

Fonte: ACT

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 51 - Distribuição dos(as) inspetores(as) do trabalho por serviço desconcentrado e serviços centrais – 2013

Serviços Desconcentrados	N.º Inspetores(as)
Unidade Local de Braga	16
Centro Local do Ave	13
Centro Local do Nordeste Transmontano	4
Centro Local do Grande Porto	38
Unidade Local de Penafiel	9
Centro Local de Entre Douro e Vouga	10
Centro Local do Alto Minho	8
Centro Local do Douro	5
Unidade de Apoio ao Centro Local Douro	3
Unidade Local de Viseu	8
Centro Local do Baixo Vouga	13
Centro Local da Beira Interior	5
Unidade Local da Covilhã	4
Centro Local do Mondego	14
Unidade de Apoio Centro Local Mondego	3
Centro Local da Beira Alta	6
Centro Local do Lis	11
Unidade Local de Setúbal	12
Centro Local da Lezíria e Médio Tejo	11
Unidade de Apoio Centro Local Lezíria e Médio Tejo	4
Centro Local de Lisboa Oriental	41
Centro Local de Lisboa Ocidental	19
Centro Local do Oeste	7
Unidade de Apoio do Centro Local do Oeste	5
Unidade Local de Vila Franca de Xira	12
Centro Local da Península de Setúbal	11
Unidade Local do Barreiro	5
Unidade Local do Litoral e Baixo Alentejo	10
Centro Local do Alentejo Central	5
Centro Local do Alto Alentejo	2
Unidade Local de Faro	10
Centro Local de Portimão	6
Serviços Centrais	13
TOTAL	343*

*Sem os(as) inspetores(as) que ocupam cargos dirigentes. Contabilizado o pessoal de inspeção naqueles cargos, o número eleva-se a 375.

Fonte: ACT

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2013, teve nos seus quadros cerca de 3.206 pessoas a desempenhar funções nesse sentido, sendo 2.189 mulheres e 1.017 homens.

Ao nível do IEFP, I.P., tem vindo a ser implementado um conjunto de medidas que, de forma direta ou indireta, contribuem para a promoção de igualdade entre homens e mulheres (sem prejuízo do anteriormente mencionado em 3.5.1). De entre elas, destacam-se as seguintes:

- Definição de prioridades no atendimento e na integração em medidas e programas de emprego e formação para as famílias monoparentais.
- Concessão de subsídio de acolhimento à população desempregada que frequentem ações de formação com componentes teórica e prática, visando reduzir os obstáculos à (re)inserção socioprofissional, 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.

7.4. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (vide Decreto -Lei n.º 126 -A/2011, de 29 de Dezembro, e Decreto Regulamentar nº 1/2012, de 6 de Janeiro). Tem sede em Lisboa e dispõe de um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte, no Porto. É tutelada pelo Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade.

A CIG foi criada no quadro das orientações definidas pelo Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), que permitiu a reorganização dos recursos humanos e reestruturação dos serviços e organismos da administração central e dos objetivos do Programa do XVII Governo, no tocante à modernização administrativa e à melhoria da qualidade dos serviços públicos, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio; sucedeu nas atribuições da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), que, por sua vez, sucedera à Comissão da Condição Feminina (CCF), e da Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica e integrou as atribuições relativas à promoção da igualdade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Enquanto serviço central da administração direta do Estado, a CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

de género. Neste sentido, os destinatários da ação da CIG são todos os intervenientes a nível da execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

As atribuições da CIG são as seguintes:

- Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e setorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
- Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversais da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;
- Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
- Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;
- Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
- Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
- Apoiar organizações não-governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;
- Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
- Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais sectores da Administração Pública envolvidos no apoio;
- Articular e assegurar a implementação e manutenção de sistemas técnicos de proteção às vítimas de violência doméstica;

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

- Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;
- Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de formação e da organização do trabalho no sector público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;
- Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
- Desenvolver serviços de consulta jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
- Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas;
- Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não-governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;
- Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não-governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;
- Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congéneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;
- Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;
- Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;
- Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

Para além disso, a CIG é a entidade coordenadora do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de Janeiro, sendo apoiada, na execução do Plano, pelas conselheiras e conselheiros para a igualdade que integram a secção interministerial do seu conselho consultivo.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

A CIG foi ainda designada como entidade coordenadora do IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica, 2011 - 2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de Dezembro) e do II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, 2011 - 2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, de 29 de Novembro).

A CIG assegura os encargos logísticos e funcionamento do Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325, relativo ao período 2009-2013, aprovado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009, de 13 de Agosto.

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

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

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

Tabela 52 - Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG

2010	2011	2012	2013
Nº total de trabalhadores/as - 64	Nº total de trabalhadores/as - 65 *	Nº total de trabalhadores/as - 67 *	Nº total de trabalhadores/as - 62 *
Nº homens - 11	Nº homens - 12	Nº homens - 12	Nº homens - 10
Nº mulheres - 53	Nº mulheres - 53	Nº mulheres - 55	Nº mulheres - 52
Orçamentos			
6.745.465€	5.884.541€	4.503.509€	4.836.337€

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

7.4.1. Medidas específicas do IV-PNI

O IV PNI é composto por 3 capítulos (I-Enquadramento geral; II-Metodologia de operacionalização; III-Áreas estratégicas) e prevê a adoção de um conjunto de 97 medidas, estruturadas em torno de 14 áreas estratégicas.

A área estratégica nº 2 do IV PNI contempla os domínios da independência económica, do mercado de trabalho e da organização da vida profissional, familiar e pessoal, tendo como objetivos: promover o empreendedorismo feminino; promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal para ambos os sexos; reduzir as assimetrias salariais e promover planos para a igualdade nas empresas, e integra dez medidas, identificadas na tabela seguinte, encontrando-se todas elas em execução (100%).

Área 2 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medidas da Área 2 do IV PNI

- | | |
|----|--|
| 20 | Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros nºs 49/2007, de 28 de março, e 70/2008, de 22 de abril. |
| 21 | Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH. |
| 22 | Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC. |
| 23 | Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao micro crédito. |
| 24 | Promover o emprego feminino no setor dos transportes em postos de trabalho tradicionalmente ocupados exclusivamente por homens |
| 25 | Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH. |
| 26 | Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização. |
| 27 | Promover a utilização da licença parental por parte dos homens. |
| 28 | Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres. |

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

- 29 | Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.

Área estratégica n.º 2 - Medida 20 - Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resolução do Conselho de Ministros n.ºs 49/2007, de 28 de março, e 70/2008, de 22 de abril.

No dia 8 de março de 2013, foi aprovada em Conselho de Ministros a Resolução nº 13/2013, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações.

O Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade realizou, em fevereiro de 2013, uma nova consulta às empresas do setor empresarial do Estado, tendo em vista o ponto de situação sobre a presença das mulheres nos Conselhos de Administração das empresas. Os resultados desse levantamento foram publicados no Portal do Governo em outubro.

Área estratégica n.º 2 - Medida 21 - Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH.

Em 2013, estiveram em execução 48 projetos, cofinanciados através da Tipologia 7.6 do POPH, no âmbito dos quais foram abrangidas 515 mulheres e criadas 54 empresas.

Área estratégica n.º 2 - Medida 22 - Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC.

O empreendedorismo qualificado foi promovido através de abertura de candidaturas específicas para a população feminina, no âmbito do sistema de incentivos à inovação.

No ano de 2013, realizaram-se duas fases de apresentação de candidaturas no âmbito do Aviso nº 13/SI do Sistema de Incentivos à Inovação - Empreendedorismo Qualificado. Este sistema é transversal a toda a agenda da competitividade (ou seja, englobando os programas regionais e o programa COMPETE, cuja autoridade de gestão é responsável pela coordenação da rede de incentivos). A CIG emitiu 74 pareceres favoráveis à atribuição da majoração no empreendedorismo feminino qualificado. Nesse ano, 114 mulheres foram beneficiárias do financiamento do POFC – Empreendedorismo Qualificado, criando 74 empresas em diversos setores de atividade de alta/média tecnologia, forte intensidade de conhecimento ou serviços qualificados com valor acrescentado em atividades turísticas e

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

I&D. Salienta-se que cada empresa deveria garantir, no máximo, três empreendedoras em funções executivas.

Área estratégica n.º 2 - Medida 23 - Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao micro crédito.

Em 2010, a CIG estabeleceu um protocolo com a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES) onde se prevê a divulgação do Programa Nacional de Microcrédito, aprovado pela Portaria nº 58/2011, de 28 de Janeiro, cujo objetivo é estimular a criação de auto-emprego das mulheres através do microcrédito e integração no mercado de trabalho.

Em 2013, foram validados, pela CASES, 98 projetos e submetidos a entidades bancárias (BES, Millennium-BCP e Montepio Geral), representando um investimento global superior a 1.547.432 euros, permitindo criar 196 novos postos de trabalho (investimento médio por posto de trabalho criado no valor de 7.895 euros). Foram abrangidas 47 (55%) mulheres, que beneficiarem de microcrédito no âmbito do protocolo entre a CIG e a CASES. Foram criadas 47 empresas, nomeadamente nos sectores de atividade de comércio por grosso e a retalho, atividades administrativas e de consultoria e alojamento e restauração.

A CIG desenvolveu várias iniciativas no âmbito do empreendedorismo feminino, nomeadamente através de intervenções em seminários e conferências, nacionais e internacionais; participou ainda numa edição do Programa Sociedade Civil, sobre a Rede Europeia de Empreendedorismo feminino, onde se divulgou a intervenção desta rede junto dos 28 estados membros da União Europeia e nos 4 membros do Espaço Económico Europeu (EEE), e se descreveu o papel da CIG, enquanto mecanismo para a igualdade, responsável pela execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, e também na área do empreendedorismo feminino. Na qualidade de membro da Comissão de Acompanhamento do Plano Nacional de Ação do Ano Europeu dos Cidadãos 2013 e membro da REDE RSO PT, a CIG, em parceria com o Grupo de Trabalho de Empreendedorismo Responsável da rede, realizou um ciclo de iniciativas sobre a temática do Empreendedorismo Responsável, nomeadamente um Encontro de Peritos/as sobre Ética & Empreendedorismo, um Workshop sobre Liderança Socialmente Responsável, um Workshop sobre o Papel da Sociedade Civil na Responsabilidade Social e um Workshop sobre o Empreendedorismo Socialmente Responsável.

Desde abril de 2013, que a CIG é membro do Banco de Inovação Social (BIS), da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCMLX). No mês de maio de 2013, foi lançado o concurso para apresentação de candidaturas para ideias inovadoras de empreendedorismo inclusivo e empreendedorismo social, tendo sido apresentadas 600 candidaturas, não apenas em Lisboa, mas em todo o País. O BIS pré-selecionou 50 projetos. No dia 28 de junho, foram apresentadas as melhores ideias, com financiamento por microcrédito, através do Montepio Geral e das verbas da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa. Neste primeiro concurso, foram beneficiadas 21 mulheres.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Área estratégica n.º 2 - Medida 25 - Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.

Relativamente à implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral e empresas e associações empresariais, contabilizou-se um total de 57 planos para a igualdade, cuja execução foi financiada durante o ano de 2013.

Área estratégica n.º 2 - Medida 26 - Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização.

No dia 3 de junho de 2013, a CIG participou no Programa Sociedade Civil, da RTP 2, sobre as boas práticas nas empresas e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e abordou a intervenção da CIG neste domínio, enquanto mecanismo para a igualdade e responsável pela execução das políticas públicas de igualdade de género.

No que respeita à edição do Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ), decorreu a análise das candidaturas à 10ª edição do prémio, que foi lançada no último trimestre de 2012, tendo sido realizadas 2 reuniões da Comissão de Avaliação, envolvendo 23 membros. A 10 de outubro de 2013, decorreu a cerimónia de entrega das distinções às empresas/organizações premiadas. Candidataram-se a esta edição do PIQ 9 empresas/organizações, tendo sido distinguido, com o Prémio, o Banco Santander Totta, e, com uma menção honrosa, a Imprensa Nacional-Casa da Moeda. Foi editada uma Brochura sobre o PIQ.

A CIG, na qualidade de membro da RSO.PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social, participou nas reuniões dos seguintes grupos temáticos:

- No GT6-Empreendedorismo Responsável, coordenado pela CIG e a Tree-Institutue. A CIG promoveu um conjunto de workshops temáticos e coordenou a publicação sobre Empreendedorismo Responsável em Portugal.
- No GT3-Igualdade de Género, coordenado pela CITE. A CITE, em conjunto com outras entidades, designadamente a CIG, a Câmara Municipal de Loures e a Associação Questão da Igualdade, desenvolveu um “Guia de Visitas a Empresas com Boas Práticas em Igualdade de Género”, que integra uma metodologia de visitas a empresas com boas práticas em igualdade de género. Este instrumento visa potenciar a transferibilidade de boas práticas, publicamente reconhecidas em matéria de igualdade de género, para outras entidades que pretendam investir neste domínio. Em 2013, o grupo de trabalho elaborou um inquérito aos membros da rede para aferir o progresso da igualdade de género nas suas organizações.

A CIG e a CITE são membros do Grupo de Trabalho sobre a norma internacional de responsabilidade social ISO 26 000, integrando, também, um dos seus quatro subgrupos de

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

trabalho (o subgrupo dos Direitos Humanos e Práticas Laborais). Este subgrupo participou na construção do Glossário de Responsabilidade Social, tratando e introduzindo os termos relativos a Direitos Humanos e Práticas Laborais, tendo o Glossário ficado concluído, para divulgação, em dezembro de 2013.

A CITE e a CIG integraram a equipa de trabalho que concebeu e elaborou o Relatório sobre diferenciações salariais, por ramo de atividade, relativamente ao ano de 2011, que visa concretizar o objetivo da alínea a) da Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de Março. Este relatório constituiu uma primeira “fotografia” da realidade do País, no que diz respeito às diferenças remuneratórias existentes entre homens e mulheres nas diferentes atividades económicas existentes. Foram tratadas um total de 84 atividades económicas (quatro não dispunham de informação). Nas diferentes atividades económicas, o gap salarial entre mulheres e homens foi analisado relativamente à remuneração média mensal base e ao ganho médio mensal. As variáveis utilizadas, para cada uma destas duas remunerações, dizem respeito ao sexo, à idade, ao nível de habilitação literária, bem como ao nível de qualificação.

Área estratégica n.º 2 - Medida 27 - Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.

Tal como referido na Medida 29, a CIG divulga informação sobre a área temática conciliação e parentalidade, na base de dados do Portal “Universos de Conciliação”. Em 2013, contou com 232.164 visitas.

Área estratégica n.º 2 - Medida 28 - Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.

Foi apresentada proposta de um projeto para a realização do inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, a integrar o Programa PT 07 – Integração da Igualdade de Género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada – do Mecanismo Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo). O início do projeto, previsto para 2013, repercutiu um atraso registado no funcionamento deste Mecanismo, pelo que o projeto só terá início em 2014.

Área estratégica n.º 2 - Medida 29 - Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.

A CIG esteve representada como membro nas reuniões da tripartida da CITE, tendo em vista a aprovação de pareceres relacionados com procedimentos de despedimento de grávidas, puérperas e lactantes, bem como relativos à promoção dos direitos parentais previstos na lei.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tal como referido na Medida 27, a CIG divulga informação sobre a área temática conciliação e parentalidade, na base de dados do Portal “Universos de Conciliação”. O Portal “Universos de Conciliação” teve, em 2013, 232.164 visitantes. A coordenação deste Portal, que foi um dos produtos de um Projeto EQUAL, designado “Conciliar é Preciso”, tem sido assegurada pela CIG, em parceria com outras entidades (ANJAF, Câmara Municipal de Oeiras, Câmara Municipal de Valongo, ANIMAR e ISS), através da manutenção da informação sobre a temática da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. O portal apresenta os seguintes conteúdos: artigos científicos e de imprensa; legislação nacional e internacional; conceitos e indicadores; boas práticas nas organizações; práticas promissoras; links, contactos e uma base de dados de recursos sobre equipamentos sociais locais.

Foi concluído o folheto informativo sobre “Informações sobre Parentalidade”, produzido pela CIG, em articulação com ACIDI, o qual se destina especialmente à população imigrante, oriunda de países falantes das seguintes línguas: português, russo, romeno, francês, inglês e mandarim. A estratégia de distribuição privilegiou o pessoal técnico e mediadores/as dos Centros Nacionais de Apoio a Imigrantes (CNAI-ACIDI), pessoal técnico das autarquias/CLAI, associações de imigrantes, utentes dos centros de saúde, nas consultas de planeamento familiar e nas maternidades, nas consultas de ginecologia e de infertilidade (distribuição através da Direção-Geral da Saúde), entre outras entidades.

Foi concluída a norma guia “Organizações Familiarmente Responsáveis”(NP4522), tendo o Instituto Português da Qualidade (uma das entidades que integrou a Comissão Técnica (CT179), encarregada de criar a norma guia) promovido uma consulta pública, entre 15 de dezembro 2013 e 30 de janeiro 2014. Após o prazo de consulta pública, foram feitas as diligências administrativas necessárias à sua publicação. Coube à CIG e à CITE o tratamento das questões sobre a igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

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

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 53 – Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH

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

Fonte: Gestor POPH

A CIG assegura, enquanto organismo intermédio, a gestão das Tipologias Abertas 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 e 7.7 do Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência Estratégico Nacional, sendo responsável pela avaliação e seleção de projetos apresentados por entidades externas/sociedade civil. Aquelas tipologias de intervenção referem-se, respetivamente, à implementação de planos para a igualdade, ao apoio técnico e financeiro às organizações não-governamentais, ao apoio a projetos de formação para públicos estratégicos e ao apoio ao empreendedorismo, associativismo e criação de redes empresariais de atividades económicas geridas por mulheres e intervenção no combate à violência de género.

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

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

Comissão Tripartida

Em 2013, foram realizadas 25 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres. De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

Pareceres prévios, pareceres e respostas a reclamações

No decorrer do ano de 2013, foram deliberados 309 pareceres prévios e 31 pareceres. Foram, ainda, respondidas 16 reclamações de pareceres prévios, o que corresponde a 5,8% da totalidade dos pareceres prévios emitidos.

Do total de pareceres prévios emitidos, 150 referem-se a despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, e 159 referem-se a pedidos de flexibilidade de horários.

No âmbito dos processos de parecer prévio ao despedimento a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 64% dos casos, por considerar afastada a presunção de falta de justa causa, conforme o disposto no nº2 do artigo 63º do Código do Trabalho, emitindo, consequentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

Na maioria dos casos analisados e deliberados, a causa do despedimento prendeu-se com comprovadas dificuldades económicas das entidades empregadoras e não com motivações discriminatórias em função do género ou da parentalidade, pelo que a maioria das decisões da CITE consubstanciaram-se na não oposição à inclusão das trabalhadoras em causa nos respetivos despedimentos, o que marcou uma inversão na proporção de pareceres desfavoráveis que a CITE emitiu face aos anos anteriores.

Tal deveu-se não a uma alteração dos critérios de análise da CITE, até porque estes estão, submetidos ao princípio da legalidade, mas sim, ao aumento do número de despedimentos coletivos e extinção de postos de trabalho, face ao número de despedimentos individuais, muitos dos quais, relativos ao encerramento total ou parcial da atividade das empresas.

Destes pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, votados e emitidos, 27% foram aprovados por maioria dos votos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e, 73%, foram aprovados por unanimidade.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 54 - *Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE*

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012	2013
Unanimidade	59%	86%	87%	73%
Maioria	41%	14%	13%	27%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%
Outros	6%	1%	0%	0%
Homens	2%	10%	9%	2%
Mulheres	98%	90%	91%	98%

Fonte: CITE

No âmbito dos processos de parecer prévio sobre pedidos de flexibilidade de horário a CITE não se opôs à intenção de não autorização de organização do tempo de trabalho em regime de flexibilidade em 14% dos casos, por considerar que existiam razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme o disposto no artigo 57º do Código do Trabalho, emitindo, conseqüentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

Destes pareceres prévios, votados e emitidos 15% foram aprovados por maioria dos votos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 85% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 55 - *Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horário de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE*

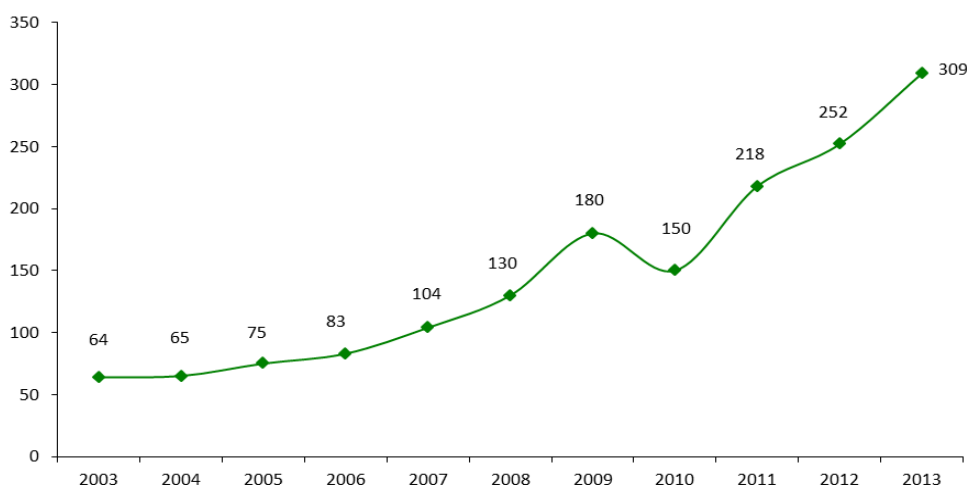
FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	2010	2011	2012	2013
Unanimidade	78%	76%	86%	85%
Maioria	22%	24%	14%	15%
Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	30%	21%	30%	14%
Não Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	64%	78%	70%	85%
Outros	6%	1%	0%	1%
Homens	10%	9%	10%	20%
Mulheres	90%	91%	90%	80%

Fonte: CITE

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

De referir, que a tendência registada desde 2008 é o aumento significativo dos pedidos de pareceres prévios, quer no âmbito dos despedimentos, quer no âmbito da flexibilidade de horário. De referir igualmente o aumento de pedidos de pareceres prévios sobre flexibilidade de horário, no âmbito da Administração Pública, registado no último semestre de 2013.

Gráfico 25 – Evolução do número de pareceres prévios – 2003-2013



Fonte: CITE

Queixas entradas na CITE

No decorrer do ano de 2013 a CITE recebeu 170 queixas, sendo a maioria delas (80) referentes a questões relacionadas como a Conciliação da Vida profissional e Vida Familiar, logo seguidas por aquelas que dizem respeito à Igualdade e Não Discriminação em Função do sexo (27).

Em 2013, foram ainda enviadas à ACT 23 queixas aguardando-se resposta por parte dessa entidade.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Tabela 56 – Evolução do número de *queixas* entradas na CITE por assunto

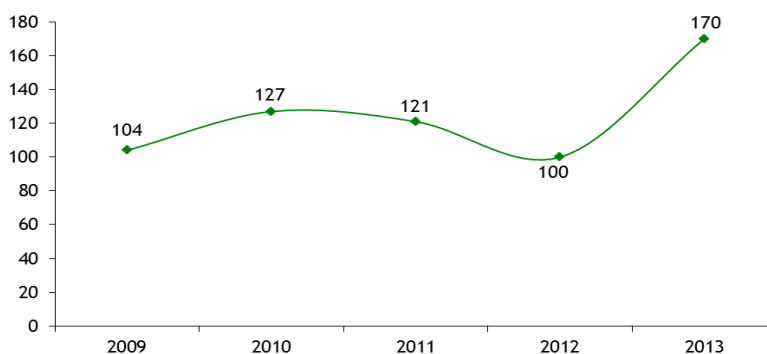
Assunto / QX	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	21	26	21	13	11	92
Parentalidade - Paternidade	5	2	3	1	0	11
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	26	28	24	14	11	103
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	4	1	2	3	11
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	4	0	6	3	14
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	0	1	0	1	2	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	12	30	20	17	85
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	0	2	1	2	5
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	2	10	4	0	16
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	8	23	43	34	27	135
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	14	23	26	51	121
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	0	1	1
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	2	15	4	28	53
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	11	16	38	30	80	175
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	41	4	7	8	107
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	12	5	5	15	43
Fora do âmbito da CITE	1	4	2	1	3	11
Transformado em P.I.	5	3	5	9	12	34
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	0	14	14
TOTAL	104	127	121	100	170	622

Fonte: CITE

Analisando a evolução, entre 2012 e 2013, o número de queixas que deram entrada na CITE aumentou de forma bastante expressiva, tendo evoluído de 100 em 2012 para 170 em 2013, esta diferença pode ser explicada pelo aumento do número de queixas relativas ao setor público, que em 2013 ultrapassou as 60.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Gráfico 26 - Análise de queixas entradas na CITE, 2009 a 2013



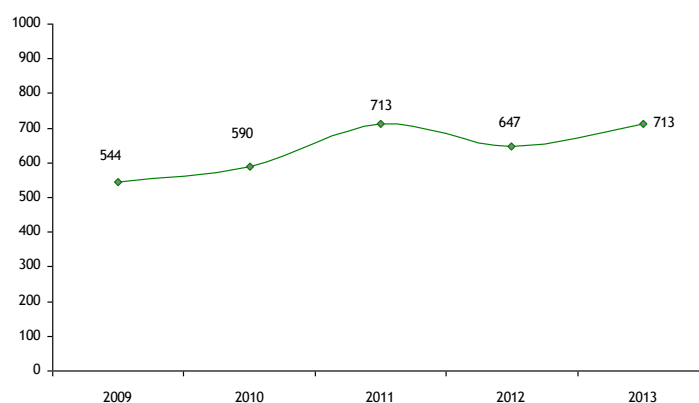
Fonte: CITE

Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Em 2012 deram entrada 768 comunicações de empregadores, tendo sido arquivados 647. No ano de 2013, deram entrada na Comissão 713 comunicações de empregadores, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo sido todas arquivadas.

Gráfico 27 – Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2009 a 2013



Fonte: CITE

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões Arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.9º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26/03 Comissão Tripartida para a Negociação coletiva

Desde 2011, a CITE exerce a competência prevista no artigo 479º do Código do Trabalho (CT), de apreciação da legalidade das cláusulas dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, publicados em BTE. Para esse efeito foi constituído um grupo de trabalho tripartido e aprovada uma metodologia de análise e regulamento de reuniões.

Entretanto, em 2012, foi introduzida uma alteração ao artigo 479º do CT, que passou a conferir mais tempo à CITE para apreciar as cláusulas e também mais prazo para as partes poderem corrigir as inconformidades legais detetadas, de forma voluntaria, evitando assim o envio de parecer fundamentado ao Ministério Público.

Após a alteração do artigo 479º do Código do Trabalho, através da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, a metodologia da apreciação da legalidade dos IRCT por parte da Comissão Tripartida para a Negociação Coletiva mudou substancialmente.

Aliás, essa alteração foi discutida e consensualizada na Comissão e resultou do facto de as entidades patronais e sindicais terem feito notar que seria mais adequado que, antes de ser promovido um processo judicial com vista a anulação de cláusulas de IRCT de que eram subscritoras, fossem, previamente, consultadas sobre uma eventualidade de a alteração ser promovida de forma consensualizada através de negociação.

Na prática, pode dizer-se que essa alteração legal teve uma eficácia total, e dela resultou que durante o ano de 2013 não se realizou nenhuma reunião da Comissão, visto que as entidades contratantes aceitaram alterar as cláusulas consideradas ilegais pela equipa técnica da CITE, após serem notificadas em audiência prévia.

No ano de 2013, foram publicados 48 edições do BTE, contendo 130 Instrumentos de Regulação Coletiva do Trabalho (IRCT). A equipa técnica da CITE analisou todos os IRCT publicados por forma a verificar da existência de cláusulas ilegais por discriminação em função do sexo ou da parentalidade.

Tabela 57 - *Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados em 2013*

1º Quadrimestre		2º Quadrimestre		3º Quadrimestre		4º Quadrimestre		Total	
<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>
22	22	38	38	44	44	26	26	130	130

Fonte: CITE

Foram elaboradas 9 notificações para audição prévia que foram remetidas às entidades contratantes, contendo 41 cláusulas eventualmente ilegais. As entidades disponibilizaram-se para as alterar e promover a sua republicação no BTE.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Foram publicados em BTE 8 IRCT contendo alterações às cláusulas que tinham sido identificadas em recomendação ou audição prévia, por forma a ficarem de acordo com a lei.

Entre 2011 e 2013, foram ainda notificadas à CITE 9 sentenças proferidas em processo especial de contencioso (artigo 162º do Código de Processo do Trabalho - CPT) pelo Tribunal de Trabalho, que resultaram de pareceres fundamentados remetidos ao Ministério Público, pela CITE, e cujas conclusões são totalmente favoráveis ao entendimento da CITE, tendo as respetivas cláusulas sido declaradas nulas por contrariarem o CT e a Constituição da República Portuguesa.

Por sentença proferida em 5 de dezembro de 2013 e transitada em julgado em 14 de janeiro de 2014, no processo n.º 2139/11.8TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 2.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés: 1) AICC - Associação Industrial e Comercial do Café e 2) FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, foi declarada a nulidade dos números 1 e 2 da alínea d) e número 2 da cláusula 62.ª do contrato coletivo de trabalho outorgado pelas rés, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 13 de 8 de abril de 2011 e, a sua substituição, pelas disposições legais constantes do Código do Trabalho

(BTE Nº 9 de 08/03/2014 - Data de Distribuição: 10/03/2014)

Por sentença proferida em 8 de novembro de 2013 e transitada em julgado em 9 de dezembro de 2013, no processo n.º 2458/12.6TTLSB, que correu termos no Tribunal do Trabalho de Lisboa, 5.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés: 1) FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e 2) Sidul Açucares, Unipessoal, L.da, foi declarada a nulidade da alínea n) do número 1 da cláusula 61.ª, das alíneas b), c), f) e h) do número 1 da cláusula 94.ª e da cláusula 96.ª, do acordo de empresa outorgado pelas rés, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 17 de 8 de maio de 2012 e, a sua substituição, pelas disposições legais mencionadas e constantes do Código do Trabalho

(BTE Nº 9 de 08/03/2014 - Data de Distribuição: 10/03/2014)

Sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 1.ª secção, proferida nos autos de controvérsia sindical sem carácter penal n.º 2493/11.1TTLSB, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 479.º, n.º 6 do Código do Trabalho.

(BTE Nº 19 de 22/05/2013 - Data de Distribuição: 22/05/2013)

Por sentença proferida em 16 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 31 de outubro de 2012, no processo n.º 2244/12.3TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés a “Sidul Açucares,

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Unipessoal, L.da” e a “FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços”, foi declarada a nulidade da alínea n) do n.º 1 da cláusula 61.ª, das alíneas. b), c), f) e h) do n.º 1 da cláusula 94.ª e da cláusula 96.ª do acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.da e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 15, de 22 de abril de 2012, por violação de normas de natureza imperativa - alínea b) do n.º 3 do artigo 3.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e artigos 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil, e a sua substituição pelas normas violadas do Código do Trabalho.

(BTE Nº 6 de 15/02/2013 - Data de Distribuição: 15/02/2013)

Por sentença proferida em 30 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 27 de novembro de 2012, no processo n.º 1382/11.4TTPRT, que correu termos no Tribunal de Trabalho do Porto, Juízo Único, 2.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés a “APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo” e a “FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal”, foi declarada parcialmente nula, porque discriminatória, a norma constante da alínea b) do n.º 4 da cláusula 143.ª, do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 31, de 22 de agosto de 2011, na parte em que se refere “à trabalhadora com filho menor de 12 meses”.

(BTE Nº 6 de 15/02/2013 - Data de Distribuição: 15/02/2013)

Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 11 de abril de 2011 (Processo n.º 2983/11.6TTLSB) – Declaração judicial de nulidade, nos termos do n.º 3 do artigo 479.º do Código do Trabalho, da alínea f) do n.º 1 da cláusula 29.ª do Acordo de empresa entre a ALTRIFLORESTAL, S. A., e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – Revisão global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 25, de 8 de julho de 2011, por violação do n.º 1 do artigo 24.º (discriminação em razão do estado civil) e do n.º 1 do artigo 33.º, ambos do Código do Trabalho, e do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, a seguir publicada em cumprimento do n.º 4 do artigo 479.º do referido Código.

(BTE n.º 36 de 29/09/2012 - Data de Distribuição: 01/10/2012)

Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 11 de novembro de 2011 e transitada em julgado em 19 de dezembro de 2011 (Processo n.º 2306/11.4TTLSB) – Declaração judicial de nulidade, nos termos do n.º 3 do artigo 479.º do Código do Trabalho, do n.º 2 da cláusula 55.ª da Decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória relativa à APHP – Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e à FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 15, de 22 de abril de 2011, por violação do disposto na alínea a) do n.º 3 do

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

artigo 65.º do Código do Trabalho, a seguir publicada, em cumprimento do n.º 4 do artigo 479.º do referido Código.

(BTE n.º 36 de 29/09/2012 - Data de Distribuição: 01/10/2012)

Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 2 de janeiro de 2012 e transitada em julgado em 31 de janeiro de 2012 (Processo n.º 2996/11.8TTLSB) – Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 2 de janeiro de 2012 e transitada em julgado em 31 de janeiro de 2012 (Processo n.º 2996/11.8TTLSB) – Declaração judicial de nulidade, nos termos do n.º 3 do artigo 479.º do Código do Trabalho, da alínea f) do n.º 1 da cláusula 29.ª do Acordo de empresa entre a CAIMA – Indústria de Celulose, S. A., e a FETESE – Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – Revisão global, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 26, de 15 de julho de 2011, por violação do direito à igualdade e não discriminação no trabalho e do direito à proteção da parentalidade, previstos no n.º 1 do artigo 24.º e no artigo 33.º, ambos do Código do Trabalho, e no artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa, a seguir publicada, em cumprimento do n.º 4 do artigo 479.º do referido Código.

(BTE n.º 36 de 29/09/2012 - Data de Distribuição: 01/10/2012)

Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 4 de outubro de 2011 e transitada em julgado em 7 de novembro de 2011 (Processo n.º 1925/11.3TTLSB) – Declaração de nulidade do artigo 4.º, n.º 5, do anexo II, bem como das disposições das cláusulas 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, n.º 2, e 86.ª, n.º 2, do contrato coletivo entre a ANESM – Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços (alteração salarial e outras e texto consolidado), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 12, de 29 de março de 2011, por contrariarem dispositivos legais imperativos, nos termos do artigo 479.º, n.º 3, do Código do Trabalho, a seguir publicada, em cumprimento do n.º 4 do citado artigo 479.º

(BTE n.º 21 de 08/06/2012 - Data de Distribuição: 08/06/2012)

O trabalho realizado permite concluir que os parceiros sociais, tanto as organizações patronais como as sindicais, ficaram mais sensibilizados para a necessidade de os IRCT evoluírem no sentido de não conterem cláusulas discriminatórias em função do sexo. E verifica-se que, à medida que são publicados novos IRCT ou mesmo alterações, cada vez se encontram menos desconformidades legais nesta matéria.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

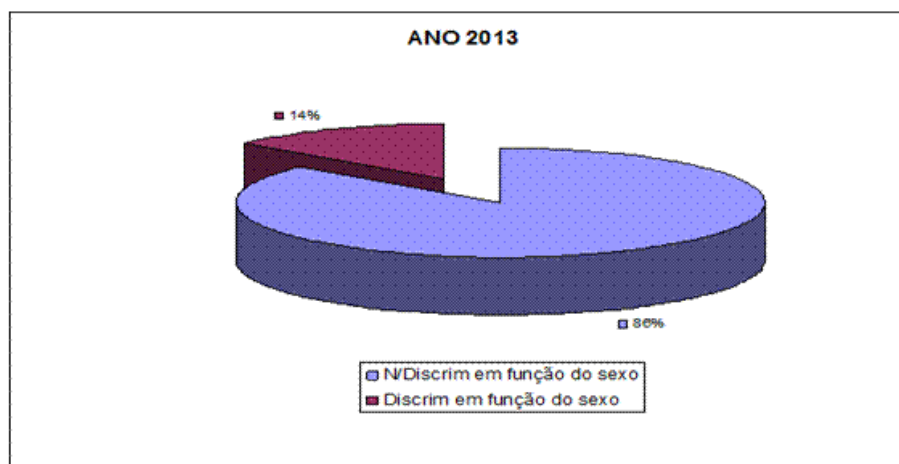
Apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento

No cumprimento do disposto da competência prevista no artigo 3º alínea I) do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março, a CITE em 2013, procedeu à recolha e análise aleatória de 5 702 anúncios de oferta de emprego disponíveis em sítios nacionais e outros motores de busca.

Da amostra analisada, a maioria cumpre as exigências legais relativas à igualdade de género e não discriminação, mas, foram ainda identificados 14% de anúncios considerados discriminatórios por violação do disposto nos artigos 24º e 30º da Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, por estarem dirigidos diretamente apenas a um dos sexos (normalmente masculino) ou por não conterem informação visível e clara que identifique que a oferta se destina a trabalhadores/as (M/f).

Foram analisadas, em função do sexo, características do perfil profissional, que os/as empregadores/as consideram desejáveis. Os dados permitem concluir que maioritariamente o perfil profissional requerido, apesar de constar a sigla M/F, contém indicação de elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos.

Gráfico 28 – percentagem de anúncios discriminatórios em função do sexo, ano de 2013



Fonte: CITE

Ao observar a evolução dos anúncios considerados discriminatórios, verifica-se, no ano de 2013, um aumento de 2 pontos percentuais, face ao ano anterior. De salientar ainda, no ano de 2013, um aumento, em cerca de 1700, do número de anúncios analisados.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

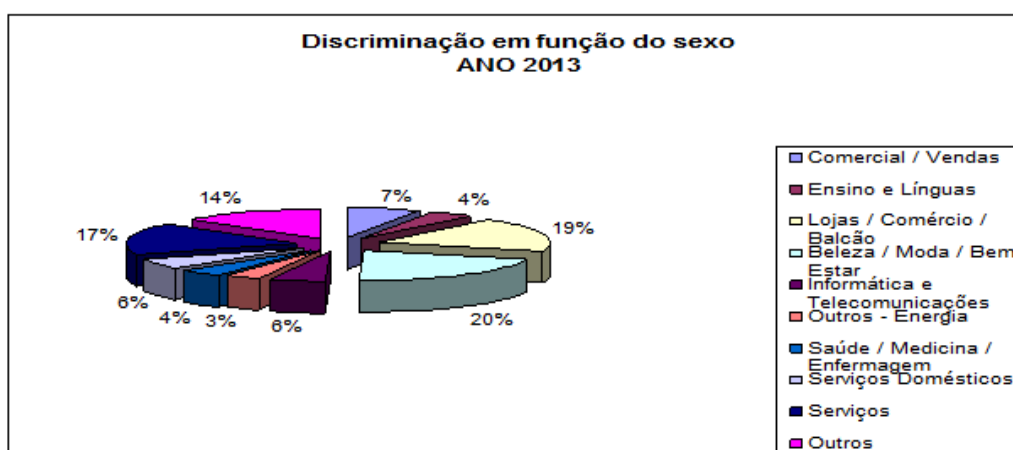
Tabela 58 – Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2011 a 2013

Ano	Anúncios analisados	% Anúncios discriminatórios
2011	3.682	11%
2012	3.973	12%
2013	5.702	14%

Fonte: CITE

Por fim, analisando os anúncios considerados discriminatórios, tendo em conta as áreas de atividade a que dizem respeito, constata-se que, durante o ano de 2013, dos anúncios considerados discriminatórios em função do sexo, 20 % dizem respeito à área de Beleza/Moda/Bem-estar, 19% à área de Lojas/Comércio/Balcão e 17% à área dos Serviços.

Gráfico 29 – Anúncios discriminatórios por área de atividade em 2013



Fonte: CITE

9. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

No decurso da atividade inspetiva, são prestadas informações, conselhos técnicos ou recomendações a entidades empregadoras e trabalhadores/as.

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

No ano de 2013, foram realizadas 13.555 visitas inspetivas (16.339 em 2012) no domínio das relações de trabalho a 9.222 entidades, abrangendo 11.949 locais de trabalho e envolvendo 122.379 trabalhadores. Enquadra-se nas matérias daquele domínio a da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas 81 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 233.018 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também efetuadas 67 advertências (128 em 2012).

Dentro do âmbito das matérias que se integram sob chapéu da igualdade e não discriminação, a ACT optou por informaticamente, destriçar as que estatisticamente têm maior representação.

Assim, no ano de 2013, os serviços desconcentrados da ACT, no que concerne à proteção da parentalidade, foram efetuadas 3 advertências e foram formalizados 43 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 29.886.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 23 procedimentos coercivos a que correspondem a coima mínima de € 193.596.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram formalizados 7 procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 46.614.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 62 advertências e procederam à formalização de 3 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 612.

De acordo com os referenciais de ação inspetiva da ACT para o ano de 2013 são domínios de intervenção principais da atividade inspetiva as matérias suscetíveis de gerar uma efetiva mais-valia reguladora, aos seguintes níveis:

- Redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- Eliminação do trabalho não declarado e irregular;
- Garantias fundamentais associadas ao trabalho digno, com especial relevo para a proteção do salário, da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego e das condições de informação, consulta e diálogo social.

Constituem, entre outros referenciais nacionais que convergiram para a elaboração e execução do Plano Anual da ACT, o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013) – IV PNI, especialmente, quanto aos seguintes objetivos:

- 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;
- Reforço dos mecanismos de fiscalização na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociação coletiva e do conteúdo normativo das convenções coletivas de trabalho e das assimetrias salariais no mercado de trabalho;
- Fiscalização das formas de trabalho não declarado e precário irregular;
- Prevenção, combate e denúncia do assédio sexual e moral no local de trabalho;
- Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade.

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias em que se desenvolvem os objetivos da ACT, no domínio do trabalho digno do Plano de Ação Inspetiva de 2013. O projeto dirigido ao controlo das garantias mínimas em matéria laboral, no âmbito das relações de trabalho, promovendo a igualdade de direitos e a dignidade das condições de prestação do trabalho inclui a intervenção no domínio dos grupos vulneráveis de trabalhadores e trabalhadoras através de uma ação desenvolvida no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

10. INDICADORES ESTATÍSTICOS

1. Taxa de atividade por grupo etário e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		%		
Taxa de atividade (15 e mais anos)	HM	60,5	60,2	59,3
	H	67,1	66,3	65,1
	M	54,6	54,7	54,1
Taxa de atividade (20 e mais anos)	HM	63,7	63,3	62,4
	H	70,9	70,1	68,8
	M	57,3	57,3	56,7
Dos 15 aos 24 anos	HM	38,2	37,1	35,0
	H	40,4	39,2	36,2
	M	35,9	34,9	33,8
Dos 20 aos 24 anos	HM	62,0	60,6	57,0
	H	65,4	63,8	58,9
	M	58,5	57,3	55,0
Dos 25 aos 54 anos	HM	88,4	88,5	88,3
	H	92,4	92,1	91,1
	M	84,5	85,0	85,5
Dos 55 aos 64 anos	HM	53,6	53,3	54,4
	H	61,6	60,4	62,7
	M	46,4	47,0	46,9
Com 65 e mais anos	HM	14,6	14,7	13,4
	H	22,2	21,9	20,5
	M	9,2	9,6	8,3
Dos 15 aos 64 anos	HM	73,6	73,4	73,0
	H	78,0	77,3	76,5
	M	69,5	69,7	69,8
Dos 20 aos 64 anos	HM	78,9	78,7	78,3
	H	83,8	83,1	82,3
	M	74,3	74,6	74,6

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

2. Taxa de atividade por região NUTS II (NUTS-2002)				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
%				
Taxa de atividade (15 e mais anos)	HM	60,5	60,2	59,3
	H	67,1	66,3	65,1
	M	54,6	54,7	54,1
Norte	HM	61,4	61,2	59,7
	H	68,5	68,0	66,1
	M	55,0	55,2	53,9
Centro	HM	60,9	60,5	60,4
	H	68,1	66,8	66,5
	M	54,6	54,9	54,9
Lisboa	HM	59,8	59,3	58,8
	H	64,8	63,8	63,0
	M	55,5	55,4	55,2
Alentejo	HM	56,6	56,1	55,7
	H	64,1	63,2	62,2
	M	49,8	49,6	49,7
Algarve	HM	62,1	61,5	60,0
	H	67,9	67,0	65,1
	M	56,7	56,5	55,4
R. A. Açores	HM	59,3	58,9	58,4
	H	69,6	69,9	67,7
	M	49,5	48,5	49,5
R.A. Madeira	HM	61,7	61,1	60,2
	H	68,4	67,9	66,6
	M	55,9	55,3	54,8

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

3. População ativa por grupo etário e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		Milhares de indivíduos		
População ativa (15 e mais anos)	HM	5 428,3	5 382,6	5 284,6
	H	2 837,5	2 791,5	2 724,6
	M	2 590,8	2 591,1	2 560,0
População ativa (20 e mais anos)	HM	5 352,4	5 312,3	5 217,2
	H	2 795,0	2 751,8	2 688,0
	M	2 557,4	2 560,5	2 529,3
Dos 15 aos 24 anos	HM	436,7	419,1	389,5
	H	234,3	224,5	204,1
	M	202,4	194,6	185,3
Dos 20 aos 24 anos	HM	360,8	348,9	322,1
	H	191,9	184,9	167,5
	M	169,0	163,9	154,6
Dos 25 aos 54 anos	HM	4 003,4	3 964,2	3 896,7
	H	2 041,6	2 007,6	1 951,4
	M	1 961,8	1 956,6	1 945,3
Dos 55 aos 64 anos	HM	698,4	703,6	723,7
	H	378,9	376,7	394,6
	M	319,4	326,9	329,0
Com 65 e mais anos	HM	289,8	295,7	274,8
	H	182,7	182,6	174,5
	M	107,2	113,1	100,3
Dos 15 aos 64 anos	HM	5 138,4	5 086,9	5 009,8
	H	2 654,8	2 608,8	2 550,1
	M	2 483,6	2 478,1	2 459,7
Dos 20 aos 64 anos	HM	5 062,6	5 016,7	4 942,4
	H	2 612,4	2 569,2	2 513,5
	M	2 450,2	2 447,5	2 429,0

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

4. População empregada por grupo etário e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		Milhares de indivíduos		
População empregada (15 e mais anos)	HM	4 740,1	4 546,9	4 429,4
	H	2 487,2	2 357,3	2 288,4
	M	2 252,9	2 189,6	2 141,0
População empregada (20 e mais anos)	HM	4 701,7	4 516,2	4 397,9
	H	2 465,1	2 338,7	2 270,1
	M	2 236,6	2 177,5	2 127,8
Dos 15 aos 24 anos	HM	304,6	260,2	241,1
	H	166,3	142,0	129,1
	M	138,2	118,2	112,0
Dos 20 aos 24 anos	HM	266,1	229,6	209,6
	H	144,1	123,5	110,8
	M	122,0	106,1	98,8
Dos 25 aos 54 anos	HM	3 526,0	3 381,7	3 292,4
	H	1 805,7	1 713,0	1 650,4
	M	1 720,3	1 668,7	1 642,0
Dos 55 aos 64 anos	HM	622,7	613,9	624,5
	H	333,8	322,0	336,8
	M	288,9	291,9	287,7
Com 65 e mais anos	HM	286,9	291,0	271,4
	H	181,5	180,2	172,2
	M	105,4	110,8	99,2
Dos 15 aos 64 anos	HM	4 453,2	4 255,9	4 158,0
	H	2 305,8	2 177,1	2 116,3
	M	2 147,4	2 078,8	2 041,7
Dos 20 aos 64 anos	HM	4 414,8	4 225,3	4 126,5
	H	2 283,6	2 158,6	2 097,9
	M	2 131,2	2 066,7	2 028,6

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

5. Taxa de emprego por grupo etário e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
%				
Taxa de emprego (15 e mais anos)	HM	52,8	50,8	49,7
	H	58,8	56,0	54,7
	M	47,5	46,2	45,3
Taxa de emprego (20 e mais anos)	HM	55,9	53,8	52,6
	H	62,5	59,6	58,1
	M	50,1	48,8	47,7
Dos 15 aos 24 anos	HM	26,6	23,0	21,7
	H	28,7	24,8	22,9
	M	24,5	21,2	20,4
Dos 20 aos 24 anos	HM	45,7	39,9	37,1
	H	49,2	42,6	39,0
	M	42,2	37,1	35,2
Dos 25 aos 54 anos	HM	77,8	75,5	74,6
	H	81,7	78,6	77,1
	M	74,1	72,5	72,2
Dos 55 aos 64 anos	HM	47,8	46,5	46,9
	H	54,2	51,6	53,5
	M	42,0	42,0	41,0
Com 65 e mais anos	HM	14,4	14,4	13,2
	H	22,0	21,6	20,2
	M	9,0	9,4	8,3
Dos 15 aos 64 anos	HM	63,8	61,4	60,6
	H	67,7	64,5	63,5
	M	60,1	58,5	57,9
Dos 20 aos 64 anos	HM	68,8	66,3	65,4
	H	73,2	69,8	68,7
	M	64,6	63,0	62,3

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

6. Taxa de emprego por região NUTS II (NUTS-2002)				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		%		
Taxa de emprego (15 e mais anos)	HM	52,8	50,8	49,7
	H	58,8	56,0	54,7
	M	47,5	46,2	45,3
Norte	HM	53,4	51,4	49,4
	H	60,4	57,6	55,3
	M	47,1	45,9	44,2
Centro	HM	54,8	53,4	53,5
	H	61,8	59,6	59,1
	M	48,6	48,0	48,4
Lisboa	HM	51,4	48,9	47,9
	H	54,8	51,5	51,0
	M	48,3	46,6	45,3
Alentejo	HM	49,6	47,2	46,3
	H	56,7	53,5	52,4
	M	43,1	41,3	40,7
Algarve	HM	52,5	50,7	49,9
	H	57,1	54,7	53,5
	M	48,3	47,0	46,7
R. A. Açores	HM	52,6	50,0	48,5
	H	61,4	58,5	54,5
	M	44,1	41,9	42,7
R. A. Madeira	HM	53,3	50,6	49,3
	H	58,1	54,6	53,7
	M	49,2	47,1	45,7

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

7 - População empregada⁽¹⁾, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo

Portugal

	2011					2012					2013					2011					2012					2013								
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV
	Valores absolutos (milhares)															GAP (H-M) (milhares)																		
Tipo de duração do trabalho																																		
Tempo completo	4108,6	4164,0	4113,5	4001,0	4096,8	3912,6	3923,8	3897,5	3793,6	3881,9	3725,7	3768,7	3842,5	3843,7	3795,2	362,4	315,3	349,2	302,2	332,3	263,0	250,8	229,7	236,4	245,0	216,2	225,3	212,2	214,1	217,0				
H	2235,5	2239,7	2231,4	2151,6	2214,5	2087,8	2087,3	2063,6	2015,0	2063,4	1971,0	1997,0	2027,3	2028,9	2006,1																			
M	1873,1	1924,4	1882,2	1849,4	1882,2	1824,8	1836,5	1833,9	1778,6	1818,4	1754,8	1771,7	1815,1	1814,8	1789,1																			
Tempo parcial	666,5	635,4	640,0	631,5	643,3	670,7	678,9	666,9	643,4	665,0	628,9	655,9	626,9	625,1	634,2	-121,1	-97,4	-88,0	-84,9	-97,9	-82,9	-82,1	-68,7	-75,5	-77,3	-72,9	-86,9	-53,9	-64,5	-69,6				
H	272,7	269,0	276,0	273,3	272,7	293,9	298,4	299,1	284,0	293,8	278,0	284,5	286,5	280,3	282,3																			
M	393,8	366,4	364,0	358,2	370,6	376,8	380,5	367,8	359,4	371,1	350,9	371,4	340,4	344,8	351,9																			
Situação na profissão																																		
Trabalhador por conta própria	1015,7	1003,2	988,8	960,8	992,1	969,7	988,4	979,7	958,9	974,2	922,4	950,3	968,0	928,3	942,3	246,3	244,6	248,2	263,9	250,7	254,3	235,3	215,7	231,4	234,2	227,4	213,1	231,2	238,6	227,6				
H	631,0	623,9	618,5	612,3	621,4	612,0	611,8	597,7	595,2	604,2	574,8	581,7	599,6	583,5	584,9																			
M	384,7	379,3	370,3	348,4	370,7	357,7	376,5	382,0	363,8	370,0	347,4	368,6	368,4	344,9	357,3																			
Com pessoal ao serviço	249,0	243,0	244,2	242,3	244,6	234,2	228,8	221,0	233,6	229,4	228,5	219,0	237,8	241,9	231,8	116,0	112,6	106,2	104,3	109,8	99,8	84,4	72,6	83,8	85,2	91,4	88,2	90,8	92,8	90,8				
H	182,5	177,8	175,2	173,3	177,2	167,0	156,6	146,8	158,7	157,3	159,9	153,6	164,3	167,4	161,3																			
M	66,5	65,2	69,0	69,0	67,4	67,2	72,2	74,2	74,9	72,1	68,5	65,4	73,5	74,6	70,5																			
Sem pessoal ao serviço	766,7	760,2	744,6	718,5	747,5	735,5	759,6	758,7	725,3	744,8	693,9	731,3	730,2	686,4	710,5	130,3	132,0	142,0	159,6	140,9	154,5	150,9	143,1	147,6	149	136,0	124,9	140,4	145,8	136,8				
H	448,5	446,1	443,3	439,0	444,2	445,0	455,2	450,9	436,5	446,9	414,9	428,1	435,3	416,1	423,6																			
M	318,2	314,1	301,3	279,4	303,3	290,5	304,3	307,8	288,9	297,9	278,9	303,2	294,9	270,3	286,8																			
Trab. familiar não remunerado e outros	33,1	26,9	27,1	28,4	28,9	30,8	30,5	31,0	28,0	30,1	26,9	31,5	33,6	26,4	29,6	-7,7	-3,2	-8,7	-7	-6,6	-2,6	-3,0	-3,8	-3,2	-3,2	-2,3	-0,8	-3,8	-3,2	-2,6				
H	12,7	11,8	9,2	10,7	11,1	14,1	13,7	13,6	12,4	13,4	12,3	15,3	14,9	11,6	13,5																			
M	20,4	15,0	17,9	17,7	17,7	16,7	16,7	17,4	15,6	16,6	14,6	16,1	18,7	14,8	16,1																			
Trabalhador por conta de outrem	3726,2	3769,3	3737,6	3643,4	3719,1	3582,7	3583,8	3553,8	3450,1	3542,6	3405,3	3442,9	3467,8	3514,1	3457,5	2,6	-23,4	21,8	-39,8	-9,7	-71,5	-63,6	-50,8	-67,1	-63,2	-81,7	-73,9	-69,0	-85,7	-77,6				
H	1864,4	1873,0	1879,7	1801,8	1854,7	1755,6	1760,1	1751,5	1691,5	1739,7	1661,8	1684,5	1699,4	1714,2	1690,0																			
M	1861,8	1896,4	1857,9	1841,6	1864,4	1827,1	1823,7	1802,3	1758,6	1802,9	1743,5	1758,4	1768,4	1799,9	1767,6																			
Permanente	2911,1	2917,6	2899,3	2878,0	2901,5	2871,8	2837,1	2802,5	2751,0	2815,6	2686,8	2697,4	2717,6	2768,3	2717,5	15,7	3,3	19,1	-33,3	1,1	-50,2	-68,5	-40,3	-61,4	-55	-62,9	-55,0	-46,5	-59,9	-56,1				
H	1463,4	1460,4	1459,2	1422,3	1451,3	1410,8	1384,3	1381,1	1344,8	1380,3	1312,0	1321,2	1335,6	1354,2	1330,7																			
M	1447,7	1457,1	1440,1	1455,6	1450,2	1461,0	1452,8	1421,4	1406,2	1435,3	1374,9	1376,2	1382,1	1414,1	1386,8																			
Não permanente	690,7	703,3	698,8	634,6	681,8	586,9	620,9	618,8	564,1	597,7	581,6	615,1	626,1	614,7	609,4	-20,5	-27,8	,7	-10,6	-14,6	-6,3	12,1	-5,9	14,5	3,6	4,7	-10,0	-17,4	-11,1	-8,4				
H	335,1	337,7	349,7	312,0	333,6	290,3	316,5	306,4	289,3	300,6	293,2	302,5	304,4	301,8	300,5																			
M	355,6	365,5	349,0	322,6	348,2	296,6	304,4	312,3	274,8	297,0	288,5	312,5	321,8	312,9	308,9																			
Outro tipo (recibos verdes)	124,3	148,2	139,6	130,8	135,7	126,1	128,4	136,6	136,5	131,9	137,4	131,7	126,0	133,0	132,0																			

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) População empregada com 15 e mais anos

7a - População empregada⁽¹⁾, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo

Portugal

	2011					2012					2013					2011					2012					2013				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Peso (%)															GAP (H-M) (p.p.)														
Tipo de duração do trabalho																														
Tempo completo																8,8	7,6	8,5	7,6	3,5	6,7	6,4	5,9	6,2	2,0	5,8	6,0	5,5	5,6	1,7
H	54,4	53,8	54,2	53,8	51,8	53,4	53,2	52,9	53,1	51,0	52,9	53,0	52,8	52,8	50,9															
M	45,6	46,2	45,8	46,2	48,2	46,6	46,8	47,1	46,9	49,0	47,1	47,0	47,2	47,2	49,1															
Tempo parcial																-18,2	-15,3	-13,8	-13,4	-47,8	-12,4	-12,1	-10,3	-11,7	-44,0	-11,6	-13,2	-8,6	-10,3	-45,0
H	40,9	42,3	43,1	43,3	26,1	43,8	44,0	44,8	44,1	28,0	44,2	43,4	45,7	44,8	27,5															
M	59,1	57,7	56,9	56,7	73,9	56,2	56,0	55,2	55,9	72,0	55,8	56,6	54,3	55,2	72,5															
Situação na profissão																														
Trabalhador por conta própria																24,2	24,4	25,1	27,5	25,3	26,2	23,8	22,0	24,1	24,0	24,7	22,4	23,9	25,7	24,2
H	62,1	62,2	62,6	63,7	62,6	63,1	61,9	61,0	62,1	62,0	62,3	61,2	61,9	62,9	62,1															
M	37,9	37,8	37,4	36,3	37,4	36,9	38,1	39,0	37,9	38,0	37,7	38,8	38,1	37,2	37,9															
Com pessoal ao serviço																46,6	46,3	43,5	43,0	44,9	42,6	36,9	32,9	35,9	37,1	40,0	40,3	38,2	38,4	39,2
H	73,3	73,2	71,7	71,5	72,4	71,3	68,4	66,4	67,9	68,6	70,0	70,1	69,1	69,2	69,6															
M	26,7	26,8	28,3	28,5	27,6	28,7	31,6	33,6	32,1	31,4	30,0	29,9	30,9	30,8	30,4															
Sem pessoal ao serviço																17,0	17,4	19,1	22,2	18,8	21,0	19,9	18,9	20,4	20,0	19,6	17,1	19,2	21,2	19,3
H	58,5	58,7	59,5	61,1	59,4	60,5	59,9	59,4	60,2	60,0	59,8	58,5	59,6	60,6	59,6															
M	41,5	41,3	40,5	38,9	40,6	39,5	40,1	40,6	39,8	40,0	40,2	41,5	40,4	39,4	40,4															
Trab. familiar não remunerado e outros																-23,3	-11,9	-32,1	-24,6	-22,8	-8,4	-9,8	-12,3	-11,4	-10,6	-8,6	-2,5	-11,3	-12,1	-8,8
H	38,4	43,9	33,9	37,7	38,4	45,8	44,9	43,9	44,3	44,5	45,7	48,6	44,3	43,9	45,6															
M	61,6	55,8	66,1	62,3	61,2	54,2	54,8	56,1	55,7	55,1	54,3	51,1	55,7	56,1	54,4															
Trabalhador por conta de outrem																0,1	-0,6	0,6	-1,1	-0,3	-2,0	-1,8	-1,4	-1,9	-1,8	-2,4	-2,1	-2,0	-2,4	-2,2
H	50,0	49,7	50,3	49,5	49,9	49,0	49,1																							

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

8. População empregada, com quinze e mais anos, por profissão principal (CPP-10), nível de escolaridade completo e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
Milhares de indivíduos				
População empregada (15 e mais anos)	HM	4 740,1	4 546,9	4 429,4
	H	2 487,2	2 357,3	2 288,4
	M	2 252,9	2 189,6	2 141,0
Profissão (CPP-10)				
1: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	HM	295,0	292,8	310,3
	H	196,6	189,9	205,5
	M	98,4	103,0	104,7
2: Especialistas das atividades intelectuais e científicas	HM	674,9	679,1	680,2
	H	280,4	274,0	269,6
	M	394,5	405,1	410,6
3: Técnicos e profissionais de nível intermédio	HM	411,9	437,0	454,4
	H	241,9	249,7	256,3
	M	170,0	187,3	198,1
4: Pessoal administrativo	HM	392,2	352,0	324,3
	H	135,0	127,3	119,1
	M	257,2	224,7	205,2
5: Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	HM	770,2	738,1	752,1
	H	280,4	262,9	277,5
	M	489,8	475,2	474,6
6: Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	HM	468,5	469,8	427,9
	H	280,9	283,8	272,6
	M	187,5	186,0	155,3
7: Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	HM	741,9	643,4	562,4
	H	621,4	537,4	473,2
	M	120,5	106,0	89,2
8: Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	HM	392,3	365,8	363,7
	H	277,6	260,1	243,0
	M	114,8	105,7	120,7
9: Trabalhadores não qualificados	HM	562,3	538,4	528,2
	H	145,3	144,7	148,0
	M	417,0	393,7	380,2
0: Forças Armadas	HM	30,9	30,4	25,8
	H	27,8	27,5	23,6
	M	§	§	§
Altamente qualificados (Grande Grupo: 1, 2 e 3)	HM	1 381,8	1 408,9	1 444,9
	H	718,9	713,6	731,4
	M	663,0	695,3	713,5
High skill (def. EU - Grande Grupo: 1 e 2)	HM	969,9	971,9	990,5
	H	477,0	463,8	475,1
	M	492,9	508,1	515,4
Low skill (Grande Grupo: 4 a 9)	HM	3 327,4	3 107,6	2 958,7
	H	1 740,5	1 616,2	1 533,4
	M	1 586,8	1 491,3	1 425,3
Nível de escolaridade completo				
Até ao básico - 3º ciclo	HM	2 913,1	2 670,9	2 474,2
	H	1 665,4	1 522,9	1 415,3
	M	1 247,7	1 148,1	1 058,9
Secundário e pós-secundário	HM	935,2	949,9	1 010,0
	H	460,7	459,2	499,9
	M	474,5	490,7	510,1
Superior	HM	891,8	926,0	945,1
	H	361,1	375,2	373,2
	M	530,6	550,8	571,9

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Sinais convencionais: Sinais convencionais:

§ Valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

9. População empregada, com quinze e mais anos, por setor de atividade principal (CAE-Rev. 3) e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
Milhares de indivíduos				
População empregada (15 e mais anos)	HM	4 740,1	4 546,9	4 429,4
	H	2 487,2	2 357,3	2 288,4
	M	2 252,9	2 189,6	2 141,0
A: Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	HM	483,9	491,4	453,1
	H	285,7	296,3	284,1
	M	198,2	195,1	169,0
B: Indústrias extrativas	HM	18,4	13,7	13,2
	H	16,2	12,6	12,7
	M	§	§	§
C: Indústrias transformadoras	HM	783,2	740,7	705,0
	H	462,9	446,3	416,1
	M	320,3	294,3	288,9
D: Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	HM	18,4	17,8	15,9
	H	15,7	13,6	12,8
	M	§	§	§
E: Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	HM	29,8	28,2	27,3
	H	25,4	23,7	21,7
	M	§	4,5	5,6
F: Construção	HM	423,1	343,0	288,3
	H	397,2	323,1	270,9
	M	25,9	20,0	17,5
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	HM	692,8	659,9	644,0
	H	366,9	338,3	333,8
	M	325,9	321,6	310,2
H: Transportes e armazenagem	HM	169,1	165,8	179,7
	H	139,0	137,1	146,1
	M	30,1	28,6	33,7
I: Alojamento, restauração e similares	HM	286,5	276,8	289,0
	H	111,0	111,0	120,1
	M	175,5	165,8	169,0
J: Atividades de informação e de comunicação	HM	80,3	84,1	89,5
	H	52,6	55,3	60,6
	M	27,7	28,8	28,9
K: Atividades financeiras e de seguros	HM	103,7	96,9	86,6
	H	56,9	51,5	51,5
	M	46,9	45,4	35,2
L: Atividades imobiliárias	HM	25,0	23,6	27,6
	H	12,7	10,6	13,3
	M	12,4	13,0	14,3
M: Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	HM	171,6	152,9	167,3
	H	81,5	70,7	80,1
	M	90,1	82,2	87,2
N: Atividades administrativas e dos serviços de apoio	HM	139,3	144,8	141,8
	H	65,3	73,8	74,3
	M	74,0	71,0	67,5
O: Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	HM	305,8	289,1	291,8
	H	189,4	178,7	179,9
	M	116,4	110,4	111,9
P: Educação	HM	363,2	368,0	354,9
	H	82,3	81,7	78,4
	M	281,0	286,3	276,5
Q: Atividades de saúde humana e apoio social	HM	361,6	370,0	368,5
	H	68,3	70,5	66,6
	M	293,4	299,6	301,9
R: Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	HM	50,7	50,8	50,5
	H	25,2	28,7	30,6
	M	25,5	22,0	19,8
S: Outras atividades de serviços	HM	94,0	93,1	103,0
	H	30,2	30,5	31,7
	M	63,8	62,6	71,3
T: Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico	HM	137,6	134,1	130,5
	H	§	§	§
	M	135,8	132,4	128,3
U: Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	HM	§	§	§
	H	§	§	§
	M	§	§	§

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Sinais convencionais: Sinais convencionais:

§ Valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

10. População empregada, com quinze e mais anos, por tipo de horário de trabalho ^(a) e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		Milhares de indivíduos		
População empregada (15 e mais anos)	HM	4 740,1	4 546,9	4 429,4
	H	2 487,2	2 357,3	2 288,4
	M	2 252,9	2 189,6	2 141,0
Turnos	HM	600,5	626,4	640,1
	H	303,6	310,4	321,0
	M	296,9	316,0	319,1
Serão	HM	982,0	1 039,3	1 064,7
	H	587,8	613,0	644,1
	M	394,1	426,3	420,6
Noite	HM	422,6	431,2	454,1
	H	298,0	301,7	322,9
	M	124,7	129,4	131,2
Sábado	HM	1 889,9	1 867,6	1 919,9
	H	1 035,6	1 004,5	1 042,4
	M	854,3	863,1	877,5
Domingo	HM	968,2	981,2	1 027,5
	H	496,3	501,9	537,0
	M	472,0	479,2	490,5
Nenhum destes	HM	2 140,4	1 971,7	1 833,8
	H	1 020,8	933,8	847,6
	M	1 119,5	1 038,0	986,2

(a) A construção da variável "tipo de horário de trabalho" resulta da resposta dada a várias questões autónomas. Isto significa que um mesmo indivíduo pode ter respondido afirmativamente a mais do que um tipo de horário de trabalho. Por essa razão, a soma das parcelas é superior ao total da população empregada.

* série não revista

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

11. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		%		
Taxa de desemprego (15 e mais anos)	HM	12,7	15,5	16,2
	H	12,3	15,6	16,0
	M	13,0	15,5	16,4
Taxa de desemprego (20 e mais anos)	HM	12,2	15,0	15,7
	H	11,8	15,0	15,5
	M	12,5	15,0	15,9
Dos 15 aos 24 anos	HM	30,3	37,9	38,1
	H	29,0	36,7	36,7
	M	31,7	39,3	39,6
Dos 20 aos 24 anos	HM	26,2	34,2	34,9
	H	24,9	33,2	33,9
	M	27,8	35,3	36,1
Dos 25 aos 54 anos	HM	11,9	14,7	15,5
	H	11,6	14,7	15,4
	M	12,3	14,7	15,6
Dos 55 aos 64 anos	HM	10,8	12,7	13,7
	H	11,9	14,5	14,7
	M	9,5	10,7	12,6
Com 65 e mais anos	HM	§	1,6	§
	H	§	§	§
	M	§	§	§
Dos 15 aos 64 anos	HM	13,3	16,3	17,0
	H	13,1	16,5	17,0
	M	13,5	16,1	17,0
Dos 20 aos 64 anos	HM	12,8	15,8	16,5
	H	12,6	16,0	16,5
	M	13,0	15,6	16,5

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Sinais convencionais:

§ Valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 11a - Taxas de desemprego, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2012					2013					2011					2012					2013				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
Taxas (%)															GAP (H-M) (p.p.)															
15 a 24 anos	28,0	27,3	30,3	35,3	30,3	36,3	35,7	39,2	40,5	37,9	42,5	37,4	36,4	36,1	38,1	-3,0	0,1	-4,6	-3,1	-2,7	-0,9	-1,3	-3,1	-4,7	-2,6	-5,1	-4,9	1,9	-3,9	-2,9
H	26,6	27,3	28,2	33,9	29,0	35,9	35,1	37,7	38,3	36,7	40,1	35,1	37,3	34,2	36,7															
M	29,6	27,2	32,8	37,0	31,7	36,8	36,4	40,8	43,0	39,3	45,2	40,0	35,4	38,1	39,6															
20 a 24 anos	24,8	23,1	25,1	31,9	26,2	32,8	32,4	35,1	36,5	34,2	38,8	34,8	33,4	32,7	34,9	-3,6	1,3	-5,3	-4,0	-2,9	-1,5	-1,1	-2,6	-3,2	-2,1	-5,0	-3,4	2,9	-3,7	-2,2
H	23,1	23,6	22,6	30,1	24,9	32,1	31,9	33,9	35,0	33,2	36,4	33,2	34,8	30,9	33,9															
M	26,7	22,4	27,9	34,1	27,8	33,6	33,0	36,4	38,2	35,3	41,5	36,5	31,9	34,6	36,1															
25 a 34 anos	14,2	13,2	13,2	15,8	14,1	17,0	17,6	18,1	19,8	18,1	21,2	18,6	17,9	18,2	19,0	-1,4	-0,9	-1,2	-1,8	-1,4	-1,7	-1,8	0,9	-0,8	-0,8	-0,6	-2,9	-1,8	-2,4	-1,9
H	13,5	12,7	12,6	14,9	13,4	16,1	16,7	18,5	19,4	17,7	20,9	17,1	17,0	17,0	18,0															
M	14,9	13,6	13,8	16,7	14,8	17,8	18,5	17,6	20,2	18,5	21,5	20,0	18,8	19,4	19,9															
35 a 54 anos	10,7	10,6	10,7	11,6	10,9	12,7	12,5	13,2	14,3	13,2	14,9	14,6	13,4	13,1	14,0	-0,6	-0,9	-0,9	0,6	-0,4	-0,2	1,1	0,9	-0,3	0,4	1,5	1,4	-0,3	-0,2	0,6
H	10,5	10,1	10,3	11,9	10,7	12,6	13,0	13,7	14,1	13,4	15,7	15,3	13,3	13,0	14,3															
M	11,0	11,1	11,2	11,3	11,1	12,8	11,9	12,7	14,4	13,0	14,1	13,9	13,6	13,2	13,7															
55 a 64 anos	10,1	11,6	10,7	10,9	10,8	11,6	12,7	12,5	14,2	12,7	14,1	14,3	13,2	13,2	13,7	2,0	2,0	2,4	3,2	2,4	2,6	3,4	3,3	6,0	3,8	2,7	2,8	1,4	1,6	2,1
H	11,0	12,6	11,8	12,4	11,9	12,9	14,2	14,1	16,9	14,5	15,4	15,6	13,8	13,9	14,7															
M	9,0	10,6	9,4	9,2	9,5	10,2	10,8	10,7	10,9	10,7	12,7	12,8	12,5	12,3	12,5															
20 a 64 anos	12,5	12,2	12,4	14,0	12,8	15,0	15,2	15,8	17,1	15,8	17,9	16,8	15,8	15,6	16,5	-0,7	-0,3	-0,8	0,1	-0,4	-0,2	0,5	1,1	0,3	0,4	0,8	0,3	-0,2	-0,7	0,0
H	12,2	12,1	12,0	14,1	12,6	14,9	15,4	16,4	17,3	16,0	18,3	16,9	15,7	15,2	16,5															
M	12,9	12,4	12,8	14,0	13,0	15,1	14,9	15,3	17,0	15,6	17,5	16,6	15,9	16,0	16,5															
15 e + anos	12,4	12,1	12,4	13,9	12,7	14,8	14,9	15,7	16,8	15,5	17,5	16,4	15,5	15,3	16,2	-0,9	-0,6	-1,0	-0,26	-0,7	-0,4	0,2	0,6	-0,2	0,1	0,3	-0,1	-0,6	-1,1	-0,4
H	11,9	11,8	11,9	13,7	12,3	14,6	15,0	16,0	16,7	15,6	17,7	16,3	15,2	14,8	16,0															
M	12,8	12,4	13,0	14,0	13,0	15,0	14,8	15,3	16,9	15,5	17,4	16,4	15,8	15,9	16,4															

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 11b – Taxas de desemprego, por regiões e sexo

Portugal

	2011					2012					2013					2011					2012					2013				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
Taxas (%)															GAP (H-M) (p.p.)															
Norte	12,7	12,6	12,7	14,1	13,0	15,1	15,0	16,3	17,7	16,0	18,5	17,1	16,5	16,4	17,1	-2,1	-2,4	-2,7	-3,4	-2,6	-2,3	-1,4	-0,5	-2,1	-1,6	-1,2	-1,8	-1,1	-2,3	-1,6
H	11,8	11,5	11,4	12,5	11,8	14,0	14,3	16,0	16,7	15,3	17,9	16,3	16,0	15,3	16,4															
M	13,8	13,9	14,2	15,9	14,4	16,3	15,7	16,5	18,8	16,8	19,1	18,1	17,1	17,6	18,0															
Centro	9,6	9,2	9,2	12,2	10,0	11,5	10,9	12,2	12,3	11,7	12,9	11,4	11,0	10,5	11,4	-2,6	-1,5	-1,6	-1,2	-1,7	-1,9	-1,8	-1,1	-2,6	-1,9	-0,9	1,1	-0,9	-2,2	-0,7
H	8,4	8,5	8,4	11,6	9,2	10,6	10,0	11,7	11,1	10,8	12,5	11,9	10,5	9,4	11,1															
M	10,9	9,9	10,1	12,9	10,9	12,5	11,8	12,8	13,7	12,7	13,4	10,8	11,5	11,7	11,8															
Lisboa	13,6	13,5	14,7	14,6	14,1	16,3	17,5	17,7	18,7	17,6	19,5	19,2	17,9	17,2	18,5	2,1	1,8	1,6	4,4	2,5	2,7	4,4	3,3	3,7	3,5	2,9	1,1	-0,4	0,7	1,1
H	14,6	14,5	15,5	16,8	15,3	17,7	19,7	19,4	20,5	19,3	20,9	19,8	17,7	17,6	19,0															
M	12,5	12,6	13,9	12,4	12,9	15,0	15,3	16,1	16,8	15,8	18,0	18,7	18,1	16,9	17,9															
Alentejo	12,4	11,8	12,3	13,0	12,4	15,3	15,0	16,2	17,3	16,0	18,4	17,3	16,1	15,6	16,9	-2,4	-0,4	-2,7	-2,1	-1,9	-1,9	-1,6	0,3	-2,6	-1,4	-2,5	-3,5	-2,1	-1,4	-2,4
H	11,3	11,6	11,1	12,0	11,5	14,5	14,3	16,3	16,1	15,3	17,3	15,6	15,1	14,9	15,7															
M	13,7	12,0	13,8	14,1	13,4	16,3	15,9	16,0	18,7	16,7	19,8	19,2	17,2	16,3	18,1															
Algarve	16,9	14,4	13,1	17,1	15,4	19,5	17,3	14,5	19,2	17,6	20,1	16,6	13,8	17,0	16,9	0,3	1,5	0,9	1,8	1,1	2,2	-0,3	1,1	2,4	1,4	3,5	2,1	1,8	1,0	2,1
H	17,0	15,1	13,5	18,0	15,9	20,6	17,2	15,1	20,4	18,3	21,8	17,6	14,6	17,5	17,9															
M	16,7	13,6	12,6	16,2	14,8	18,4	17,5	13,9	18,0	16,9	18,3	15,5	12,9	16,5	15,8															
Açores	9,5	9,6	11,4	14,8	11,3	13,7	15,4	15,3	16,0	15,1	16,9	16,0	17,7	17,3	17,0	2,2	-0,9	0,5	1,6	0,8	2,8	1,7	1,5	5,4	2,8	6,1	5,2	7,2	4,8	5,8
H	10,3	9,2	11,7	15,4	11,7	14,9	16,2	15,9	18,4	16,3	19,5	18,3	20,8	19,4	19,5															
M	8,2	10,2	11,2	13,8	10,8	12,1	14,5	14,4	13,0	13,5	13,4	13,1	13,6	14,6	13,7															
Madeira	13,7	13,3	14,0	13,2	13,5	15,8	16,5	17,2	19,4	17,2	19,8	18,4	17,0	17,0	18,1	1,4	3,0	3,1	5,0	3,1	4,4	2,5	4,6	7,4	4,7	3,9	3,8	3,1	0,4	2,8
H	14,4	14,8	15,6	15,6	15,1	17,9	17,7	19,5	23,0	19,5	21,7	20,3	18,5	17,2	19,4															
M	13,0	11,7	12,4	10,6	11,9	13,5	15,2	14,9	15,7	14,8	17,8	16,5	15,4	16,8	16,6															

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

12. Taxa de desemprego de indivíduos com 15 e mais anos, por região NUTS II (NUTS-2002)				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		%		
Taxa de desemprego (15 e mais anos)	HM	12,7	15,5	16,2
	H	12,3	15,6	16,0
	M	13,0	15,5	16,4
Norte	HM	13,0	16,0	17,1
	H	11,8	15,3	16,4
	M	14,4	16,8	18,0
Centro	HM	10,0	11,7	11,4
	H	9,2	10,8	11,1
	M	10,9	12,7	11,8
Lisboa	HM	14,1	17,6	18,5
	H	15,3	19,3	19,0
	M	12,9	15,8	17,9
Alentejo	HM	12,4	16,0	16,9
	H	11,5	15,3	15,7
	M	13,4	16,7	18,1
Algarve	HM	15,4	17,6	16,9
	H	15,9	18,3	17,9
	M	14,8	16,9	15,8
R. A. Açores	HM	11,3	15,1	17,0
	H	11,7	16,3	19,5
	M	10,8	13,5	13,7
R.A. Madeira	HM	13,5	17,2	18,1
	H	15,1	19,5	19,4
	M	12,0	14,8	16,6

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

13. População desempregada por grupo etário e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
		Milhares de indivíduos		
População desempregada (15 e mais anos)	HM	688,2	835,7	855,2
	H	350,2	434,2	436,2
	M	337,9	401,6	419,0
População desempregada (20 e mais anos)	HM	650,7	796,1	819,4
	H	330,0	413,1	417,9
	M	320,7	383,0	401,5
Dos 15 aos 24 anos	HM	132,1	158,9	148,4
	H	68,0	82,5	75,0
	M	64,1	76,4	73,4
Dos 20 aos 24 anos	HM	94,7	119,3	112,5
	H	47,7	61,4	56,7
	M	47,0	57,8	55,8
Dos 25 aos 54 anos	HM	477,4	582,5	604,3
	H	235,9	294,6	301,0
	M	241,5	287,9	303,3
Dos 55 aos 64 anos	HM	75,7	89,6	99,2
	H	45,2	54,7	57,9
	M	30,5	35,0	41,3
Com 65 e mais anos	HM	§	4,7	§
	H	§	§	§
	M	§	§	§
Dos 15 aos 64 anos	HM	685,2	831,0	851,8
	H	349,1	431,7	433,9
	M	336,2	399,3	417,9
Dos 20 aos 64 anos	HM	647,8	791,4	816,0
	H	328,8	410,7	415,5
	M	319,0	380,7	400,4

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Sinais convencionais:

§ Valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 13a População desempregada, por grupos etários e sexo (evolução trimestral)

Portugal

	2011					2012					2013					2011					2012					2013				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)															GAP (H-M) (milhares)														
15 a 24 anos	122,0	114,6	137,8	154,1	132,1	151,2	147,2	172,8	164,4	158,9	165,5	141,4	148,3	138,3	148,4	1,4	8,2	0,0	5,7	3,9	9,2	7,8	6,1	1,3	6,1	0,6	-1,6	11,1	-3,3	1,6
H	61,7	61,4	68,9	79,9	68,0	80,2	77,5	89,5	82,9	82,5	83,0	69,9	79,7	67,5	75,0															
M	60,3	53,2	68,9	74,2	64,1	71,0	69,7	83,4	81,6	76,4	82,4	71,5	68,6	70,8	73,4															
20 a 24 anos	90,5	80,7	92,0	115,6	94,7	114,3	113,0	125,2	124,6	119,3	126,0	109,1	109,9	105,1	112,5	-2,1	7,7	-3,8	1,2	0,8	4,5	4,1	3,6	2,2	3,6	-2,0	0,1	9,3	-3,9	0,9
H	44,2	44,2	44,1	58,4	47,7	59,4	58,6	64,4	63,4	61,5	62,0	54,6	59,6	50,6	56,7															
M	46,3	36,5	47,9	57,2	47,0	54,9	54,5	60,8	61,2	57,9	64,0	54,5	50,3	54,5	55,8															
25 a 34 anos	184,0	170,5	167,9	199,4	180,4	211,6	218,5	219,0	237,3	221,6	250,3	216,2	206,8	209,5	220,7	-8,0	-5,6	-5,9	-11,8	-7,8	-11,1	-11,3	6,1	-5,8	-5,6	-5,7	-19,3	-11,6	-17,4	-13,5
H	88,0	82,4	81,0	93,8	86,3	100,3	103,6	112,6	115,7	108,0	122,3	98,5	97,6	96,0	103,6															
M	96,0	88,0	86,9	105,6	94,1	111,4	114,9	106,5	121,5	113,6	128,0	117,8	109,2	113,4	117,1															
35 a 54 anos	292,9	290,2	290,6	314,5	297,1	347,3	342,9	363,0	390,5	360,9	408,6	399,9	365,5	360,3	383,6	0,4	-5,9	-3,0	17,2	2,2	4,4	21,6	20,6	2,2	12,2	26,0	23,6	-2,7	-2,1	11,2
H	146,6	142,1	143,8	165,8	149,6	175,8	182,2	191,8	196,4	186,6	217,3	211,8	181,4	179,1	197,4															
M	146,2	148,0	146,8	148,6	147,4	171,4	160,6	171,2	194,2	174,4	191,3	188,2	184,1	181,2	186,2															
55 a 64 anos	71,3	81,7	74,9	74,7	75,7	81,2	89,4	88,5	99,4	89,6	99,6	104,5	95,9	96,6	99,2	13,6	13,6	14,5	17,1	14,7	15,4	18,4	16,9	28,3	19,8	18,0	19,7	13,9	14,7	16,6
H	42,5	47,7	44,7	45,9	45,2	48,3	53,9	52,7	63,8	54,7	58,8	62,1	54,9	55,6	57,9															
M	28,9	34,1	30,2	28,8	30,5	32,9	35,5	35,8	35,5	34,9	40,8	42,4	41,0	40,9	41,3															
20 a 64 anos	638,7	623,0	625,4	704,1	647,8	754,4	763,8	795,8	851,7	791,4	884,5	829,9	778,1	771,3	816,0	3,9	9,8	1,8	23,7	9,8	13,2	32,8	47,2	26,9	30,0	36,3	24,1	8,9	-8,7	15,2
H	321,3	316,4	313,6	363,9	328,8	383,8	398,3	421,5	439,3	410,7	460,4	427,0	393,5	381,3	415,6															
M	317,4	306,6	311,8	340,2	319,0	370,6	365,5	374,3	412,4	380,7	424,1	402,9	384,6	390,0	400,4															
15 e + anos	673,2	658,7	674,5	746,2	688,2	796,7	803,3	847,0	896,0	835,8	926,8	866,3	819,9	808,0	855,3	7,0	10,7	4,9	26,8	12,4	17,3	35,4	50,5	27,2	32,6	40,0	23,6	11,5	-6,2	17,2
H	340,1	334,7	339,7	386,5	350,3	407,0	419,4	448,7	461,6	434,2	483,4	444,9	415,7	400,9	436,2															
M	333,1	324,0	334,8	359,7	337,9	389,7	384,0	398,2	434,4	401,6	443,4	421,3	404,2	407,1	419,0															
	Peso (%)															GAP (H-M) (p.p)														
15 a 24 anos	50,6	53,6	50,0	51,8	51,5	53,0	52,6	51,8	50,4	51,9	50,2	49,4	53,7	48,8	50,5	1,1	7,2	0,0	3,7	3,0	6,1	5,3	3,5	0,8	3,8	0,4	-1,1	7,5	-2,4	1,1
H	49,4	46,4	50,0	48,2	48,5	47,0	47,4	48,3	49,6	48,1	49,8	50,6	46,3	51,2	49,5															
M	48,8	54,8	47,9	50,5	50,4	52,0	51,9	51,4	50,9	51,5	49,2	50,0	54,2	48,1	50,4	-2,3	9,5	-4,1	1,0	0,8	3,9	3,6	2,9	1,8	3,0	-1,6	0,1	8,5	-3,7	0,8
20 a 24 anos	51,2	45,2	52,1	49,5	49,6	48,0	48,2	48,6	49,1	48,5	50,8	50,0	45,8	51,9	49,6															
H	47,8	48,3	48,2	47,0	47,8	47,4	47,4	51,4	48,8	48,7	48,9	45,6	47,2	45,8	46,9	-4,3	-3,3	-3,5	-5,9	-4,3	-5,2	-5,2	2,8	-2,4	-2,5	-2,3	-8,9	-5,6	-8,3	-6,1
M	52,2	51,6	51,8	53,0	52,2	52,6	52,6	48,6	51,2	51,3	51,1	54,5	52,8	54,1	53,1															
25 a 34 anos	50,1	49,0	49,5	52,7	50,4	50,6	53,1	52,8	50,3	51,7	53,2	53,0	49,6	49,7	51,5	0,1	-2,0	-1,0	5,5	0,7	1,3	6,3	5,7	0,6	3,4	6,4	5,9	-0,7	-0,6	2,9
H	49,9	51,0	50,5	47,2	49,6	49,4	46,8	47,2	49,7	48,3	46,8	47,1	50,4	50,3	48,5															
M	59,6	58,4	59,7	61,4	59,7	59,5	60,3	59,5	64,2	61,0	59,0	59,4	57,2	57,6	58,3	19,1	16,6	19,4	22,9	19,4	19,0	20,6	19,1	28,5	22,0	18,1	18,9	14,5	15,2	16,7
35 a 54 anos	40,5	41,7	40,3	38,6	40,3	40,5	39,7	40,5	35,7	39,0	41,0	40,6	42,8	42,3	41,6															
H	50,3	50,8	50,1	51,7	50,8	50,9	52,1	53,0	51,6	51,9	52,1	51,5	50,6	49,4	50,9	0,6	1,6	0,3	3,4	1,5	1,7	4,3	5,9	3,2	3,8	4,1	2,9	1,1	-1,1	1,9
M	49,7	49,2	49,9	48,3	49,2	49,1	47,9	47,0	48,4	48,1	47,9	48,5	49,4	50,6	49,1															
55 a 74 anos	50,5	50,8	50,4	51,8	50,9	51,1	52,2	53,0	51,5	52,0	52,2	51,4	50,7	49,6	51,0	1,0	1,6	0,7	3,6	1,8	2,2	4,4	6,0	3,0	3,9	4,3	2,7	1,4	-0,8	2,0
H	49,5	49,2	49,6	48,2	49,1	48,9	47,8	47,0	48,5	48,0	47,8	48,6	49,3	50,4	49,0															

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

14. População desempregada à procura de primeiro emprego e de novo emprego, por duração da procura de emprego, nível de escolaridade e sexo				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
Milhares de indivíduos				
População desempregada	HM	688,2	835,7	855,2
	H	350,2	434,2	436,2
	M	337,9	401,6	419,0
À procura de 1º emprego	HM	72,2	89,3	91,2
	H	34,0	43,6	44,9
	M	38,1	45,7	46,3
À procura de novo emprego	HM	616,0	746,4	764,1
	H	316,2	390,6	391,3
	M	299,8	355,8	372,7
Duração da procura				
Menos de 12 meses	HM	322,2	383,0	324,4
	H	165,2	197,4	162,6
	M	157,0	185,5	161,8
12 e mais meses	HM	366,0	452,8	530,8
	H	185,1	236,7	273,6
	M	180,9	216,0	257,2
25 e mais meses	HM	217,5	279,4	325,5
	H	106,0	144,4	166,3
	M	111,5	135,0	159,2
Nível de escolaridade completo				
Até ao básico - 3º ciclo	HM	455,6	510,2	506,1
	H	248,3	297,0	299,8
	M	207,3	213,2	206,2
Secundário e pós-secundário	HM	144,7	203,4	212,7
	H	64,2	89,9	92,1
	M	80,5	113,5	120,6
Superior	HM	87,9	122,1	136,5
	H	37,7	47,2	44,3
	M	50,1	74,9	92,2

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 14a População desempregada, por tipo de procura, duração do desemprego e grau de instrução

Portugal	2011					2012					2013					2011					2012					2013				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)															GAP (H-M) (milhares)														
Tipo de procura																														
Procura primeiro emprego	70,7	64,6	75,1	78,2	72,2	81,8	80,0	96,4	99,1	89,3	91,5	84,1	103,9	85,2	91,2	-6,3	-3,7	-5,1	-1,3	-4,1	-4,1	-2,0	0,3	-2,7	-2,1	-6,8	0,1	5,5	-4,4	-1,4
H	32,2	30,5	35,0	38,5	34,1	38,8	39,0	48,3	48,2	43,6	42,3	42,1	54,7	40,4	44,9															
M	38,5	34,2	40,1	39,8	38,2	42,9	41,0	48,0	50,9	45,7	49,1	42,0	49,2	44,8	46,3															
Procura novo emprego	602,5	594,1	599,4	668,0	616,0	714,9	723,3	750,6	796,9	746,4	835,3	782,1	716,0	722,8	764,1	13,2	14,3	10,0	28,2	16,4	21,5	37,3	50,2	29,9	34,7	46,8	23,5	6,0	-1,8	18,6
H	307,8	304,2	304,7	348,1	316,2	368,2	380,3	400,4	413,4	390,6	441,1	402,8	361,0	360,5	391,4															
M	294,6	289,9	294,7	319,9	299,8	346,7	343,0	350,2	383,5	355,9	394,3	379,3	355,0	362,3	372,7															
Duração do desemprego																														
Até 11 meses	316,8	295,6	324,4	352,0	322,2	391,3	373,6	375,5	391,4	383,0	382,9	329,4	290,9	294,4	324,4	12,0	12,2	-1,9	10,3	8,2	-1,0	11,1	31,6	5,7	11,9	24,5	5,0	-8,7	-17,5	0,8
H	164,4	153,9	161,2	181,1	165,2	195,1	192,4	203,6	198,6	197,4	203,7	167,2	141,1	138,5	162,6															
M	152,4	141,7	163,1	170,8	157,0	196,1	181,3	172,0	192,9	185,6	179,2	162,2	149,8	156,0	161,8															
12 e + meses	356,4	363,1	350,0	394,4	366,0	405,4	429,6	471,4	504,5	452,7	543,8	536,9	529,0	513,5	530,9	-5,1	-1,5	6,9	16,4	4,2	18,3	24,2	18,9	21,5	20,7	15,4	18,6	20,2	11,3	16,4
H	175,7	180,8	178,5	205,4	185,1	211,8	227,0	245,2	263,0	236,7	279,6	277,7	274,6	262,4	273,6															
M	180,8	182,3	171,6	189,0	180,9	193,5	202,8	226,3	241,5	216,0	264,2	259,1	254,4	251,1	257,2															
25 e + meses	198,2	220,4	208,7	242,7	217,5	223,4	273,7	297,1	323,5	279,4	309,5	326,8	330,9	334,6	325,5	-12,1	-12,0	-1,3	3,1	-5,5	8,3	19,2	13,8	-3,7	9,4	-2,9	9,5	9,2	12,6	7,1
H	93,1	104,2	103,7	122,9	106,0	115,8	146,5	155,5	159,9	144,4	153,3	168,1	170,1	173,6	166,3															
M	105,2	116,2	105,0	119,8	111,5	107,5	127,3	141,7	163,6	135,0	156,2	158,6	160,9	161,0	159,2															
Grau de instrução																														
Até ao ensino básico - 3.º ciclo	456,7	453,5	442,5	469,7	455,6	489,1	508,1	506,0	537,8	510,2	560,4	540,4	473,7	449,7	506,1	27,0	31,9	39,3	65,5	41,0	64,5	71,2	104,2	95,4	83,8	119,8	92,2	81,1	81,5	93,6
H	241,9	242,7	240,9	267,6	248,3	276,8	289,6	305,1	316,6	297,0	340,1	316,3	277,4	265,6	299,8															
M	214,9	210,8	201,6	202,1	207,3	212,3	218,4	200,9	221,2	213,2	220,3	224,1	196,3	184,1	206,2															
Secundário e pós-secundário	135,0	128,7	142,9	172,1	144,7	196,8	191,8	209,0	216,1	203,4	224,9	204,8	205,1	215,9	212,7	-5,9	-13,7	-23,1	-22,3	-16,3	-20,6	-16,2	-28,6	-29,0	-23,6	-42,9	-28,1	-17,7	-25,3	-28,5
H	64,6	57,5	59,9	74,9	64,2	88,1	87,8	90,2	93,5	89,9	91,0	88,3	93,7	95,3	92,1															
M	70,5	71,2	83,0	97,2	80,5	108,7	104,0	118,8	122,5	113,5	133,9	116,4	111,4	120,6	120,6															
Superior	81,4	76,4	89,2	104,4	87,9	110,8	103,5	132,0	142,2	122,1	141,5	121,0	141,2	142,3	136,5	-14,2	-7,6	-11,3	-16,4	-12,4	-26,6	-19,6	-25,1	-39,2	-27,7	-36,9	-40,6	-51,8	-62,4	-47,9
H	33,6	34,4	38,9	44,0	37,7	42,1	41,9	53,4	51,5	47,2	52,3	40,2	44,7	40,0	44,3															
M	47,8	42,0	50,2	60,4	50,1	68,7	61,5	78,5	90,7	74,9	89,2	80,8	96,5	102,4	92,2															
Tipo de procura																GAP (H-M) (p.p.)														
Procura primeiro emprego																														
H	45,5	47,2	46,6	49,2	47,2	47,4	48,8	50,1	48,6	48,8	46,2	50,1	52,6	47,4	49,2	-8,9	-5,7	-6,8	-1,7	-5,7	-5,0	-2,5	0,3	-2,7	-2,4	-7,4	0,1	5,3	-5,2	-1,5
M	54,5	52,9	53,4	50,9	52,8	52,4	51,3	49,8	51,4	51,2	53,7	49,9	47,4	52,6	50,7															
Procura novo emprego																														
H	51,1	51,2	50,8	52,1	51,3	51,5	52,6	53,3	51,9	52,3	52,8	51,5	50,4	49,9	51,2	2,2	2,4	1,7	4,2	2,7	3,0	5,2	6,7	3,8	4,7	5,6	3,0	0,8	-0,2	2,4
M	48,9	48,8	49,2	47,9	48,7	48,5	47,4	46,7	48,1	47,7	47,2	48,5	49,6	50,1	48,8															
Duração do desemprego																														
Até 11 meses																														
H	51,9	52,1	49,7	51,4	51,3	49,9	51,5	54,2	50,7	51,6	53,2	50,8	48,5	47,0	50,1	3,8	4,1	-0,6	2,9	2,5	-0,3	3,0	8,4	1,5	3,1	6,4	1,5	-3,0	-5,9	0,3
M	48,1	47,9	50,3	48,5	48,7	50,1	48,5	45,8	49,3	48,5	46,8	49,2	51,5	53,0	49,9															
12 e + meses																														
H	49,3	49,8	51,0	52,1	50,6	52,2	52,8	52,0	52,1	52,3	51,4	51,7	51,9	51,1	51,5	-1,4	-0,4	2,0	4,2	1,1	4,5	5,6	4,0	4,3	4,6	2,8	3,5	3,8	2,2	3,1
M	50,7	50,2	49,0	47,9	49,4	47,7	47,2	48,0	47,9	47,7	48,6	48,3	48,1	48,9	48,4															
25 e + meses																														
H	47,0	47,3	49,7	50,6	48,7	51,8	53,5	52,3	49,4	51,7	49,5	51,4	51,4	51,9	51,1	-6,1	-5,4	-0,6	1,3	-2,5	3,7	7,0	4,6	-1,1	3,4	-0,9	2,9	2,8	3,8	2,2
M	53,1	52,7	50,3	49,4	51,3	48,1	46,5	47,7	50,6	48,3	50,5	48,5	48,6	48,1	48,9															

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

15. Proporção da população desempregada de longa duração e população desempregada jovem				
Portugal	Sexo	Valor anual		
		2011	2012	2013
Milhares de indivíduos				
Proporção da população desempregada de longa duração	HM	53,2	54,2	62,1
	H	52,9	54,5	62,7
	M	53,5	53,8	61,4
Proporção da população desempregada jovem (15-24 anos)	HM	19,2	19,0	17,4
	H	19,4	19,0	17,2
	M	19,0	19,0	17,5

Notas:

- A informação divulgada encontra-se dentro dos limiares de difusão em vigor no INE para o Inquérito ao Emprego (IE). As estimativas disponibilizadas com base no IE devem ser objeto de análise cuidada quando se tratar de variáveis de baixa expressão quantitativa.

- Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 16 – Rácio do desemprego

Portugal	2011					2012					2013					2011					2012					2013				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
Rácio (%)															GAP (H-M) (p.p.)															
Desemprego longa duração/desemprego total	52,9	55,1	51,9	52,9	53,2	50,9	53,5	55,7	56,3	54,2	58,7	62,0	64,5	63,6	62,1	-2,6	-2,2	1,3	0,6	-0,7	2,4	1,3	-2,2	1,4	0,7	-1,7	0,9	3,1	3,8	1,3
H	51,7	54,0	52,5	53,1	52,9	52,0	54,1	54,6	57,0	54,5	57,8	62,4	66,1	65,5	62,7															
M	54,3	56,3	51,3	52,5	53,5	49,7	52,8	56,8	55,6	53,8	59,6	61,5	62,9	61,7	61,4															
Desemprego de muito longa duração/desemprego de longa duração	55,6	60,7	59,6	61,5	59,4	55,1	63,7	63,0	64,1	61,7	56,9	60,9	62,6	65,2	61,3	-5,2	-6,1	-3,1	-3,6	-4,4	-0,9	1,8	0,8	-6,9	-1,5	-4,3	-0,7	-1,3	2,0	-1,1
H	53,0	57,6	58,1	59,8	57,3	54,7	64,5	63,4	60,8	61,0	54,8	60,5	61,9	66,2	60,8															
M	58,2	63,7	61,2	63,4	61,6	55,6	62,8	62,6	67,7	62,5	59,1	61,2	63,2	64,1	61,9															
Desemprego de muito longa duração/desemprego total	29,4	33,5	30,9	32,5	31,6	28,0	34,1	35,1	36,1	33,4	33,4	37,7	40,4	41,4	38,1	-4,2	-4,7	-0,8	-1,5	-2,7	0,9	1,8	-0,9	-3,0	-0,4	-3,5	0,1	1,1	3,8	0,1
H	27,4	31,1	30,5	31,8	30,3	28,5	34,9	34,7	34,6	33,3	31,7	37,8	40,9	43,3	38,1															
M	31,6	35,9	31,4	33,3	33,0	27,6	33,2	35,6	37,7	33,6	35,2	37,6	39,8	39,5	38,0															
Desemprego jovens/população jovem	10,6	10,0	12,1	13,5	11,5	13,3	13,0	15,3	14,6	14,1	14,8	12,7	13,3	12,5	13,3	0,0	1,2	-0,3	0,6	0,4	1,3	1,0	0,7	-0,2	0,7	-0,3	-0,6	1,6	-0,9	-0,1
H	10,6	10,6	11,9	13,8	11,7	13,9	13,5	15,6	14,5	14,4	14,6	12,4	14,2	12,1	13,3															
M	10,6	9,4	12,2	13,2	11,4	12,7	12,5	15,0	14,7	13,7	14,9	13,0	12,5	13,0	13,4															
Desemprego jovens/desemprego total	18,1	17,4	20,4	20,7	19,2	19,0	18,3	20,4	18,3	19,0	17,9	16,3	18,1	17,1	17,4	0,0	1,9	-0,3	0,0	0,4	1,5	0,3	-1,0	-0,8	0,0	-1,4	-1,3	2,2	-0,6	-0,3
H	18,1	18,3	20,3	20,7	19,4	19,7	18,5	19,9	18,0	19,0	17,2	15,7	19,2	16,8	17,2															
M	18,1	16,4	20,6	20,6	19,0	18,2	18,2	20,9	18,8	19,0	18,6	17,0	17,0	17,4	17,5															
Desemprego mulheres/desemprego total	49,5	49,2	49,6	48,2	49,1	48,9	47,8	47,0	48,5	48,1	47,8	48,6	49,3	50,4	49,0															

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 17 – Remunerações médias mensais base e ganho por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo

Continente																				
	2005										2006									
	Base					Ganho					Base			Ganho						
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,90
Quadros superiores	2124,59	2381,75	1681,67	70,6	700,08	2423,18	2722,24	1908,11	70,1	814,13	2113,01	2373,29	1675,82	70,6	697,47	2421,71	2722,77	1916,04	70,4	806,73
Quadros médios	1384,62	1466,86	1274,47	86,9	192,40	1623,18	1751,39	1451,44	82,9	299,95	1396,98	1490,68	1277,53	85,7	213,15	1637,69	1784,12	1451,02	81,3	333,09
Encar. mestres, chefe equipa	991,17	1028,59	882,08	85,8	146,51	1186,60	1240,47	1029,53	83,0	210,94	1022,61	1061,65	913,14	86,0	148,51	1228,85	1284,23	1073,54	83,6	210,69
Prof. altamente qualificados	1102,41	1164,29	1026,27	88,1	138,02	1345,60	1449,21	1218,12	84,1	231,09	1115,19	1175,88	1042,12	88,6	133,76	1343,48	1443,62	1222,92	84,7	220,70
Prof. semi qualificados	629,91	654,76	586,74	89,6	68,02	756,03	797,72	683,58	85,7	114,13	642,66	669,88	596,02	89,0	73,86	772,40	818,18	693,96	84,8	124,21
Prof. qualificados	517,47	564,85	485,24	85,9	79,61	613,14	698,50	555,07	79,5	143,43	543,66	592,85	509,61	86,0	83,23	648,18	736,30	587,17	79,7	149,12
Prof. não qualificados	457,38	480,29	431,14	89,8	49,15	536,29	576,78	489,92	84,9	86,86	468,34	493,57	440,53	89,3	53,04	550,73	595,15	501,78	84,3	93,37
Praticantes e aprendizes	435,86	448,93	422,73	94,2	26,21	500,82	521,02	480,51	92,2	40,51	448,75	461,55	436,20	94,5	25,35	521,59	543,50	500,09	92,0	43,41
Nível desconhecido	648,61	677,44	588,13	86,8	89,31	776,08	824,32	674,86	81,9	149,46	647,66	683,36	580,26	84,9	103,10	779,12	839,72	664,70	79,2	175,02
2007																				
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,97	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02
Quadros superiores	2069,55	2347,68	1668,29	71,1	679,39	2385,06	2723,24	1897,15	69,7	826,09	2126,62	2418,87	1714,58	70,9	704,30	2450,43	2800,44	1956,96	69,9	843,48
Quadros médios	1412,74	1512,68	1276,57	84,4	236,11	1679,51	1830,40	1473,90	80,5	356,50	1455,80	1566,36	1311,11	83,7	255,25	1752,55	1919,22	1534,42	80,0	384,80
Encar. mestres, chefe equipa	1054,53	1095,04	941,68	86,0	153,37	1277,36	1336,57	1112,43	83,2	224,14	1092,99	1133,77	982,18	86,6	151,59	1318,92	1378,39	1157,34	84,0	221,05
Prof. altamente qualificados	1144,44	1215,62	1059,98	87,2	155,64	1384,55	1494,58	1253,99	83,9	240,60	1173,03	1241,20	1093,75	88,1	147,45	1415,04	1517,79	1295,52	85,4	222,27
Prof. semi qualificados	555,71	603,92	522,95	86,6	80,97	663,22	751,07	603,52	80,4	147,55	685,40	714,98	635,63	88,9	79,34	830,59	880,61	746,42	84,8	134,19
Prof. qualificados	659,12	687,48	611,00	88,9	76,48	799,51	848,70	716,08	84,4	132,61	569,29	615,78	537,64	87,3	78,14	680,88	763,53	624,62	81,8	138,90
Prof. não qualificados	480,30	505,93	452,13	89,4	53,81	569,50	615,28	519,19	84,4	96,09	498,87	525,54	469,63	89,4	55,91	590,62	637,11	539,67	84,7	97,43
Praticantes e aprendizes	467,42	482,32	452,85	93,9	29,47	542,54	566,58	519,05	91,6	47,52	489,46	505,07	474,24	93,9	30,82	570,32	595,90	545,39	91,5	50,51
Nível desconhecido	660,13	693,94	592,07	85,3	101,87	795,18	852,25	680,32	79,8	171,93	691,06	725,28	622,44	85,8	102,83	831,31	887,47	718,66	81,0	168,81
2009																				
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	870,34	943,94	775,50	82,16	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,93	240,51	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	937,60	79,1	248,09
Quadros superiores	2164,29	2454,75	1760,56	71,72	694,20	2490,63	2838,75	2006,74	70,69	832,02	2116,27	2402,76	1725,21	71,8	677,55	2435,26	2773,95	1972,93	71,1	801,02
Quadros médios	1468,67	1576,74	1331,78	84,46	244,96	1760,15	1927,37	1548,33	80,33	379,05	1422,62	1517,39	1301,07	85,7	216,32	1697,89	1834,60	1522,55	83,0	312,05
Encar. mestres, chefe equipa	1109,19	1150,94	999,10	86,81	151,84	1334,11	1392,58	1179,90	84,73	212,68	1237,69	1266,08	1179,38	93,2	86,70	1477,42	1526,57	1376,46	90,2	150,10
Prof. altamente qualificados	1184,72	1254,37	1105,27	88,11	149,10	1425,89	1532,99	1303,73	85,05	229,25	1155,10	1239,59	1055,58	85,2	184,02	1397,21	1520,73	1251,71	82,3	269,02
Prof. semi qualificados	698,93	727,00	653,12	89,84	73,88	845,52	894,18	766,08	85,67	128,11	717,35	741,84	677,08	91,3	64,76	876,15	922,38	800,14	86,7	122,24
Prof. qualificados	575,84	619,55	545,51	88,05	74,04	687,15	767,25	631,58	82,32	135,68	580,43	622,86	548,99	88,1	73,87	698,40	772,22	643,69	83,4	128,53
Prof. não qualificados	521,91	552,13	488,77	88,52	63,36	613,82	663,90	558,89	84,18	105,01	542,30	573,12	510,39	89,1	62,73	643,49	696,12	588,98	84,6	107,14
Praticantes e aprendizes	510,01	525,45	494,79	94,17	30,66	590,48	614,21	567,08	92,33	47,14	534,54	549,48	519,29	94,5	30,18	630,48	659,10	601,27	91,2	57,82
Nível desconhecido	719,19	750,22	645,33	86,02	104,89	860,22	909,70	742,45	81,61	167,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2010																				
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,11	985,23	808,37	82,05	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47	915,01	999,85	814,54	81,5	185,32	1095,59	1213,02	956,51	78,9	256,51
Quadros superiores	2107,52	2394,07	1728,50	72,20	665,57	2435,81	2780,78	1979,50	71,2	801,28	2093,45	2376,55	1724,90	72,6	651,65	2420,85	2764,77	1973,14	71,4	791,64
Quadros médios	1429,04	1539,56	1293,60	84,02	245,96	1705,86	1863,17	1513,09	81,2	350,08	1427,58	1532,71	1304,98	85,1	227,74	1709,98	1864,00	1530,37	82,1	333,63
Encar. mestres, chefe equipa	1245,73	1276,96	1185,29	92,82	91,67	1484,26	1534,43	1387,17	90,4	147,26	1276,52	1315,85	1204,06	91,5	111,79	1512,21	1567,89	1409,60	89,9	158,29
Prof. altamente qualificados	1163,53	1261,74	1053,01	83,46	208,73	1422,13	1566,73	1259,41	80,4	307,32	1172,05	1277,51	1059,47	82,9	218,04	1431,60	1580,86	1272,26	80,5	308,60
Prof. semi qualificados	722,05	749,54	678,66	90,54	70,88	879,36	928,30	802,11	86,4	126,19	725,11	757,34	677,46	89,5	79,88	884,87	938,97	804,89	85,7	134,08
Prof. qualificados	586,00	629,26	554,12	88,06	75,14	705,43	780,15	650,37	83,4	129,78	588,41	632,57	555,45	87,8	77,12	707,76	780,64	653,36	83,7	127,28
Prof. não qualificados	553,84	584,44	520,31	89,03	64,13	655,49	707,48	598,52	84,6	108,96	557,14	592,42	521,11	88,0	71,30	656,95	712,66	600,05	84,2	112,61
Praticantes e aprendizes	542,51	556,42	528,65	95,01	27,77	642,53	670,33	614,85	91,7	55,48	546,63	560,63	532,66	95,0	27,98	652,30	681,35	623,29	91,5	58,07
Nível desconhecido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: MSSS/ GEP, Quadros de pessoal.

Nota: Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 18 – Remunerações médias mensais base e ganho por atividade económica do estabelecimento (CAE Ver. 3)

Contínente

	2009										2010									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	870,3	943,9	775,5	82,2	168,4	1 036,4	1 141,5	901,0	78,9	240,5	900,0	977,6	801,8	82,0	175,7	1 076,3	1 185,7	937,6	79,1	248,1
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	644,2	685,4	556,9	81,2	128,6	737,8	785,5	636,9	81,1	148,6	683,6	726,7	590,9	81,3	135,8	782,3	829,1	681,7	82,2	147,4
Indústria extractiva	843,3	834,9	920,0	110,2	-85,1	1 067,4	1 066,2	1 078,5	101,2	-12,3	858,3	850,7	928,9	109,2	-78,2	1 114,2	1 114,0	1 116,3	100,2	-2,3
Indústria transformadora	797,8	898,4	644,8	71,8	253,6	931,2	1 060,5	734,7	69,3	325,9	823,5	921,5	673,9	73,1	247,6	973,0	1 103,3	774,1	70,2	329,2
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio saneamento	1 796,1	1 794,0	1 808,9	100,8	-14,9	2 624,2	2 656,5	2 426,2	91,3	230,4	1 914,3	1 923,3	1 861,2	96,8	62,1	2 788,5	2 832,4	2 529,3	89,3	303,1
Construção	889,5	858,9	996,7	116,0	-137,8	1 103,3	1 086,3	1 162,9	107,0	-76,6	904,0	873,3	1 011,7	115,8	-138,4	1 126,4	1 110,6	1 181,8	106,4	-71,2
Automóveis e motorizados	756,4	746,8	846,2	113,3	-99,4	897,5	890,6	963,0	108,1	-72,5	792,6	782,4	884,6	113,1	-102,1	944,7	936,7	1 016,5	108,5	-79,8
Transportes e armazenagem	833,5	908,2	742,3	81,7	165,9	967,1	1 051,6	863,9	82,2	187,7	850,8	926,1	761,2	82,2	165,0	994,7	1 078,6	894,8	83,0	183,8
Alojamento, restauração e similares	976,8	943,6	1 125,5	119,3	-181,9	1 293,1	1 271,5	1 389,7	109,3	-118,3	1 024,2	987,7	1 190,9	120,6	-203,2	1 320,7	1 294,8	1 439,4	111,2	-144,7
atividades de informação e de comunicação	630,5	715,7	576,0	80,5	139,6	688,7	787,4	625,5	79,4	162,0	650,8	734,6	596,8	81,2	137,8	710,8	808,5	647,7	80,1	160,8
Atividades financeiras e de seguros	1 569,3	1 672,5	1 381,3	82,6	291,1	1 898,9	2 026,4	1 666,8	82,3	359,6	1 568,0	1 658,5	1 400,2	84,4	258,4	1 885,9	1 995,0	1 683,5	84,4	311,5
Atividades imobiliárias	1 540,9	1 721,6	1 332,7	77,4	388,9	2 255,5	2 554,2	1 911,2	74,8	643,0	1 571,6	1 748,6	1 369,7	78,3	378,9	2 254,0	2 547,8	1 918,9	75,3	629,0
Atividades dconsultoria, científica, técnica e similares	930,7	1 087,2	790,8	72,7	296,4	1 054,3	1 228,5	898,6	73,2	329,8	966,1	1 138,1	813,8	71,5	324,2	1 094,9	1 281,2	929,9	72,6	351,3
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1 159,2	1 354,0	988,5	73,0	365,5	1 319,6	1 536,4	1 129,6	73,5	406,8	1 207,6	1 404,5	1 030,6	73,4	374,0	1 373,8	1 595,5	1 174,6	73,6	420,8
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	727,2	760,9	675,8	88,8	85,1	858,4	911,1	777,9	85,4	133,3	752,6	788,7	700,2	88,8	88,5	912,4	969,8	829,3	85,5	140,5
Educação	854,4	912,6	790,3	86,6	122,3	990,7	1 086,4	885,4	81,5	200,9	906,2	884,2	947,6	107,2	-63,4	1 093,8	1 072,7	1 133,5	105,7	-60,8
Atividade de saúde humana e apoio social	1 070,0	1 249,1	1 013,7	81,2	235,4	1 151,2	1 371,4	1 081,9	78,9	289,5	1 127,7	1 305,8	1 066,5	81,7	239,4	1 229,5	1 451,0	1 153,3	79,5	297,7
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	776,9	1 031,2	737,7	71,5	293,5	875,2	1 174,0	829,1	70,6	344,9	802,8	1 066,6	760,7	71,3	305,9	928,3	1 271,8	873,4	68,7	398,5
Outras actividades de serviços	1 249,0	1 573,2	850,1	54,0	723,1	1 419,0	1 759,0	1 000,8	56,9	758,2	1 407,1	1 849,3	860,4	46,5	988,9	1 574,9	2 032,2	1 009,6	49,7	1 022,6
Actividades dos Org. internacionais e inst. extra-territoriais	788,9	986,1	713,2	72,3	272,9	882,0	1 112,5	793,4	71,3	319,0	819,9	1 036,8	743,4	71,7	293,4	917,7	1 172,1	827,9	70,6	344,2
	2 037,6	2 229,3	1 879,8	84,3	349,4	2 163,7	2 394,4	1 973,7	82,4	420,7	2 147,9	2 399,2	1 985,4	82,8	413,8	2 262,2	2 511,5	2 100,9	83,6	410,6

	2011										2012									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,1	985,2	808,4	82,0	176,9	1 084,6	1 196,2	946,7	79,1	249,5	915,0	999,9	814,5	81,5	185,3	1 095,6	1 213,0	956,5	78,9	256,5
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	709,7	761,6	597,1	78,4	164,4	810,4	866,7	688,3	79,4	178,4	709,3	756,9	603,3	79,7	153,6	812,9	864,6	697,8	80,7	166,8
Indústria extractiva	881,0	870,3	977,4	112,3	-107,2	1 143,8	1 139,5	1 182,5	103,8	-43,0	909,4	898,9	1 000,9	111,3	-102,0	1 190,0	1 185,0	1 233,1	104,1	-48,0
Indústria transformadora	831,1	930,2	682,4	73,4	247,8	981,5	1 113,1	783,9	70,4	329,2	836,5	938,6	687,0	73,2	251,5	988,8	1 122,9	792,5	70,6	330,4
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio saneamento	2 276,4	2 293,2	2 177,1	94,9	116,2	2 720,2	2 756,2	2 507,5	91,0	248,7	2 347,5	2 361,6	2 263,5	95,8	98,1	2 770,8	2 798,6	2 604,8	93,1	193,9
Construção	886,9	854,6	996,0	116,5	-141,4	1 102,1	1 082,4	1 168,7	108,0	-86,3	879,2	847,7	984,6	116,2	-136,9	1 089,9	1 069,9	1 156,5	108,1	-86,6
Automóveis e motorizados	795,2	784,5	890,8	113,6	-106,3	955,3	946,5	1 034,6	109,3	-88,2	806,7	796,5	895,1	112,4	-98,6	967,1	959,0	1 037,1	108,1	-78,1
Transportes e armazenagem	860,8	935,1	773,8	82,7	161,4	1 007,2	1 088,2	912,4	83,9	175,7	865,3	940,9	778,5	82,7	162,5	1 015,3	1 096,7	921,9	84,1	174,8
Alojamento, restauração e similares	981,0	945,8	1 141,3	120,7	-195,5	1 332,5	1 306,3	1 451,7	111,1	-145,5	995,1	957,5	1 157,5	120,9	-200,1	1 345,0	1 315,3	1 473,4	112,0	-158,1
atividades de informação e de comunicação	658,5	740,3	605,0	81,7	135,3	721,9	816,6	660,0	80,8	156,7	665,1	745,6	612,4	82,1	133,3	728,5	822,2	667,0	81,1	155,2
Atividades financeiras e de seguros	1 539,4	1 628,1	1 373,0	84,3	255,0	1 859,6	1 967,2	1 657,8	84,3	309,4	1 523,1	1 599,7	1 373,8	85,9	225,8	1 825,5	1 915,4	1 650,4	86,2	265,1
Atividades imobiliárias	1 580,5	1 759,8	1 378,6	78,3	381,2	2 261,8	2 558,1	1 928,1	75,4	630,1	1 580,9	1 758,4	1 382,9	78,6	375,5	2 291,7	2 594,2	1 954,1	75,3	640,2
Atividades dconsultoria, científica, técnica e similares	987,8	1 142,9	848,1	74,2	294,8	1 118,9	1 282,6	971,6	75,8	311,0	974,0	1 130,5	844,2	74,7	286,3	1 107,5	1 276,5	967,3	75,8	309,2
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	1 220,6	1 421,3	1 043,3	73,4	377,9	1 382,8	1 607,4	1 184,5	73,7	422,9	1 203,5	1 412,1	1 027,7	72,8	384,4	1 367,0	1 598,1	1 172,1	73,3	426,1
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	754,8	786,1	705,3	89,7	80,8	903,7	951,0	828,9	87,2	122,1	778,4	812,5	725,9	89,3	86,7	923,6	970,2	851,7	87,8	118,6
Educação	882,9	862,5	920,0	106,7	-57,5	1 058,9	1 039,8	1 093,6	105,2	-53,8	898,7	869,5	951,9	109,5	-82,4	1 059,9	1 034,8	1 105,5	106,8	-70,7
Atividade de saúde humana e apoio social	1 115,4	1 283,5	1 056,9	82,3	226,5	1 205,0	1 407,5	1 134,5	80,6	273,0	1 129,4	1 287,8	1 073,1	83,3	214,7	1 223,5	1 419,3	1 153,9	81,3	265,4
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	809,4	1 071,2	767,1	71,6	304,1	940,2	1 291,8	883,5	68,4	408,3	814,8	1 075,2	773,0	71,9	302,2	944,1	1 280,8	889,9	69,5	390,9
Outras actividades de serviços	1 470,6	1 974,9	847,7	42,9	1 127,3	1 640,6	2 164,6	993,5	45,9	1 171,1	1 516,9	2 038,9	843,8	41,4	1 195,1	1 684,1	2 224,9	986,7	44,3	1 238,3
Actividades dos Org. internacionais e inst. extra-territoriais	826,2	1 033,3	749,8	72,6	283,5	927,0	1 173,0	836,4	71,3	336,6	845,2	1 043,6	769,6	73,7	274,0	951,3	1 184,7	862,4	72,8	322,2
	1 626,6	1 465,1	1 731,9	118,2	-266,8	1 755,7	1 610,2	1 850,6	114,9	-240,4	1 975,5	1 765,4	2 091,4	118,5	-326,0	2 095,2	1 907,7	2 198,7	115,3	-290,9

Fonte: MSSS/ GEP, Quadros de pessoal.

Nota: Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 19 – Remunerações médias mensais (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por níveis de habilitação

Continente

€

Níveis de habilitação	2007										2008									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,97	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02
< 1º Ciclo do Ensino Básico	516,87	543,95	470,03	86,4	73,92	602,79	643,62	532,16	82,7	111,46	539,76	567,50	490,54	86,4	76,95	631,27	676,19	551,58	81,6	124,61
1º Ciclo do Ensino Básico	591,22	648,08	498,49	76,9	149,60	701,66	784,96	565,63	72,1	219,14	609,71	667,19	516,69	77,4	150,49	723,56	808,40	586,26	72,5	222,14
2º Ciclo do Ensino Básico	596,83	654,48	506,17	77,3	148,31	713,84	799,72	578,82	72,4	220,89	619,20	677,80	525,80	77,6	152,00	739,73	826,81	600,94	72,7	225,87
3º Ciclo do Ensino Básico	675,80	738,85	583,86	79,0	155,00	818,10	912,15	680,97	74,7	231,18	694,98	759,76	600,02	79,0	159,74	837,90	932,22	699,64	75,1	232,58
Ensino Secundário	860,15	980,53	733,96	74,9	246,57	1052,79	1223,92	873,40	71,4	350,52	886,79	1012,26	755,03	74,6	257,23	1085,56	1259,46	902,95	71,7	366,51
Bacharelato	1477,96	1753,97	1207,06	68,8	546,91	1713,73	2049,48	1384,19	67,5	665,29	1532,49	1825,62	1242,76	68,1	582,86	1784,55	2134,62	1438,53	67,4	696,08
Licenciatura	1666,79	2019,11	1364,41	67,6	654,70	1936,70	2359,91	1573,48	66,7	786,43	1681,77	2038,60	1383,13	67,8	655,47	1963,32	2389,90	1606,30	67,2	783,60
Ignorada	580,66	606,88	531,20	87,5	75,68	659,74	700,22	583,42	83,3	116,81	614,05	648,47	549,05	84,7	99,42	703,48	753,96	608,19	80,7	145,76

Níveis de habilitação	2009										2010									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	937,60	79,1	248,09
< 1º Ciclo do Ensino Básico	566,01	582,74	510,12	87,5	72,61	652,27	698,47	572,95	82,0	125,52	567,78	595,42	523,83	88,0	71,58	669,78	718,97	591,57	82,3	127,41
1º Ciclo do Ensino Básico	624,19	681,65	533,64	78,3	148,01	737,64	822,10	604,54	73,5	217,55	641,86	700,50	551,63	78,7	148,87	763,68	851,52	628,52	73,8	223,01
2º Ciclo do Ensino Básico	634,25	691,58	541,94	78,4	149,64	754,88	839,57	618,55	73,7	221,02	654,10	712,90	560,13	78,6	152,76	783,34	870,41	644,18	74,0	226,24
3º Ciclo do Ensino Básico	706,29	769,63	612,90	79,6	156,73	850,38	943,26	713,45	75,6	229,81	718,55	782,15	624,41	79,8	157,74	874,21	967,99	735,39	76,0	232,60
Ensino Secundário	896,82	1020,57	765,75	75,0	254,82	1094,88	1267,55	912,01	72,0	355,54	915,71	1044,76	779,64	74,6	265,12	1117,75	1292,44	933,56	72,2	358,88
Bacharelato	1565,04	1862,23	1274,61	68,4	587,62	1820,12	2175,28	1473,04	67,7	702,23	1598,60	1894,39	1287,74	68,0	606,65	1842,36	2199,74	1490,74	67,8	709,00
Licenciatura	1682,41	2028,89	1395,73	68,8	633,15	1958,69	2374,74	1614,44	68,0	760,29	1688,27	2028,28	1407,96	69,4	620,32	1968,69	2374,72	1633,95	68,8	740,77
Ignorada	628,25	661,91	568,32	85,9	93,60	718,67	767,72	631,32	82,2	136,40	786,42	839,71	715,95	85,3	123,76	952,28	1016,05	833,76	82,1	182,30

Níveis de habilitação	2011										2012									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47	915,01	999,85	814,54	81,5	185,31	1095,59	1213,02	956,51	78,9	256,51
< 1º Ciclo do Ensino Básico	572,30	603,43	526,74	87,3	76,69	672,27	724,23	596,21	82,3	128,02	575,79	610,17	529,97	86,9	80,20	676,91	732,59	602,71	82,3	129,88
1º Ciclo do Ensino Básico	646,59	706,18	557,86	79,0	148,32	766,76	854,64	635,91	74,4	218,73	646,34	711,00	558,10	78,5	152,90	765,70	858,58	638,94	74,4	219,64
2º Ciclo do Ensino Básico	657,73	716,73	565,84	78,9	150,89	785,98	873,33	649,93	74,4	223,40	658,35	720,67	566,07	78,5	154,60	787,29	877,54	653,63	74,5	223,91
3º Ciclo do Ensino Básico	714,82	776,94	623,89	80,3	153,05	867,60	959,37	733,25	76,4	226,12	717,2	783,93	623,09	79,5	160,84	868,43	963,96	733,71	76,1	230,25
Ensino Secundário	908,05	1036,16	773,44	74,6	262,72	1114,65	1291,23	929,10	72,0	362,13	905,76	1031,89	773,69	75,0	258,20	1115,00	1288,52	933,30	72,4	355,22
Bacharelato	1582,60	1884,17	1290,61	68,5	593,56	1850,81	2210,30	1502,73	68,0	707,57	1581,2	1885,74	1294,66	68,7	591,08	1853,47	2218,90	1509,62	68,0	709,28
Licenciatura	1646,66	1984,87	1379,46	69,5	605,41	1929,53	2336,54	1607,99	68,8	728,55	1621,58	1952,09	1365,55	70,0	586,54	1901,36	2298,87	1593,43	69,3	705,44
Ignorada	850,86	959,39	698,40	72,8	260,99	991,36	1119,98	810,66	72,4	309,32	947,4	1082,44	749,10	69,2	333,34	1105,28	1258,51	880,29	69,9	378,22

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Nota: Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 20 – Remunerações médias mensais (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo segundo as NUT II

Portugal																€				
2007																				
Regiões	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 (€)
Portugal	806,07	876,75	712,72	81,3	164,03	963,28	1065,97	827,65	77,6	238,32	843,20	916,34	747,71	81,6	168,63	1008,00	1112,45	871,65	78,4	240,80
Contínente	808,48	879,64	714,62	81,2	165,01	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,96	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02
Regiões Autónomas	751,47	812,16	668,72	82,3	143,44	918,64	1013,85	788,83	77,8	225,02	777,32	833,89	701,81	84,2	132,08	954,72	1046,72	831,93	79,5	214,79
Açores	710,52	759,11	638,34	84,1	120,77	864,34	942,93	747,60	79,3	195,33	739,01	779,60	680,45	87,3	99,15	905,39	975,13	804,80	82,5	170,33
Madeira	783,90	856,97	690,74	80,6	166,23	961,65	1073,76	818,72	76,2	255,04	808,04	880,08	717,63	81,5	162,45	994,28	1107,63	852,01	76,9	255,62

Fonte: MSSS/GEP, Quadros de pessoal.

2009																				
Regiões	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 (€)
Portugal	867,54	940,52	773,47	82,2	167,05	1034,19	1138,85	899,30	79,0	239,55										
Contínente	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	869,58	961,62	760,30	79,1	201,32	1039,11	1165,34	888,74	76,3	276,60
Regiões Autónomas	804,64	863,92	727,80	84,2	136,12	983,65	1078,69	860,45	79,8	218,24										
Açores	773,05	815,72	712,92	87,4	102,80	946,61	1020,57	842,41	82,5	178,15										
Madeira	830,17	905,49	738,84	81,6	166,66	1013,57	1128,82	873,84	77,4	254,99	834,37	852,57	731,42	85,8	121,15	1008,45	1140,68	859,16	75,3	281,52

Fonte: MSSS/GEP, Quadros de pessoal.

2011																				
Regiões	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 (€)
Portugal	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47	915,01	999,85	814,54	81,5	185,31	1095,59	1213,02	966,51	78,9	256,51
Contínente	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47	915,01	999,85	814,54	81,5	185,31	1095,59	1213,02	966,51	78,9	256,51
Regiões Autónomas																				
Açores																				
Madeira	861,45	937,90	771,02	82,2	166,88	1049,75	1163,41	915,32	78,7	248,09	873,23	958,32	779,43	81,3	178,89	1056,56	1177,37	923,38	78,4	253,99

Fonte: MSSS/GEP, Quadros de pessoal.

Quadro 21 – Remunerações médias horárias (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem

Contínente													€
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Total	Base	3,94	4,05	4,29	4,45	4,54	4,61	4,79	5,00	5,11	5,15	5,21	
	Ganho	4,69	4,83	5,08	5,27	5,38	5,50	5,73	5,95	6,06	6,12	6,20	
Homens	Base	4,29	4,42	4,68	4,84	4,93	5,00	5,20	5,42	5,53	5,58	5,7	
	Ganho	5,19	5,37	5,63	5,82	5,94	6,07	6,31	6,55	6,64	6,7	6,8	
Mulheres	Base	3,46	3,54	3,76	3,94	4,02	4,11	4,28	4,48	4,59	4,63	4,7	
	Ganho	4,01	4,11	4,35	4,54	4,65	4,77	4,99	5,21	5,33	5,4	5,5	

Fonte: MSSS/GEP, Quadros de pessoal.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013

Quadro 22 – Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem segundo os níveis de qualificação

2010				
	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Taxa feminização</i>
	Milhares			%
Total	2 599,5	1 404,8	1 194,7	46,0
Quadros superiores	204,5	115,8	88,7	43,4
Quadros médios	143,7	80,2	63,5	44,2
Encar. mestres, chefe equipa	129,1	86,2	42,9	33,3
Profissionais altamente qualificados	193,0	102,8	90,2	46,7
Profissionais qualificados	996,3	615,0	381,4	38,3
Profissionais semi qualificados	520,0	216,0	304,0	58,5
Profissionais não qualificados	311,7	139,2	172,4	55,3
Praticantes e aprendizes	101,2	49,6	51,6	51,0

Fonte: GEP/MTSS, Quadros de pessoal

2011				
	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Taxa feminização</i>
	Milhares			%
Total	2 553,7	1 365,1	1 188,6	46,5
Quadros superiores	203,0	113,2	89,8	44,2
Quadros médios	146,2	79,9	66,3	45,3
Encar. mestres, chefe equipa	126,1	82,6	43,4	34,5
Profissionais altamente qualificados	190,3	99,1	91,1	47,9
Profissionais qualificados	983,8	597,3	386,5	39,3
Profissionais semi qualificados	515,1	213,5	301,6	58,5
Profissionais não qualificados	291,3	131,8	159,5	54,7
Praticantes e aprendizes	98,0	47,6	50,4	51,4

Fonte: GEP/MTSS, Quadros de pessoal

2012				
	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Taxa feminização</i>
	Milhares			%
Total	2 387,4	1 250,4	1 137,0	47,6
Quadros superiores	195,8	108,4	87,4	44,7
Quadros médios	138,5	74,2	64,3	46,5
Encar. mestres, chefe equipa	122,1	78,6	43,5	35,6
Profissionais altamente qualificados	179,9	92,0	88,0	48,9
Profissionais qualificados	913,9	540,4	373,5	40,9
Profissionais semi qualificados	500,0	209,6	290,4	58,1
Profissionais não qualificados	263,9	111,9	152,0	57,6
Praticantes e aprendizes	73,3	35,5	37,8	51,6

Fonte: GEP/MTSS, Quadros de pessoal