



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

GABINETE DO SECRETÁRIO DE ESTADO
DOS ASSUNTOS PARLAMENTARES

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

SUA REFERÊNCIA

SUA COMUNICAÇÃO DE

NOSSA REFERÊNCIA

DATA

N.º: 2731
ENT.: 5366
PROC. N.º:

20/09/2021

ASSUNTO: Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2020

Encarrega-me o Secretário de Estado dos Assuntos Parlamentares de, considerando o disposto no n.º 1, do artigo 1.º, da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, enviar o Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2020, remetido a este Gabinete através do ofício n.º 1816, datado de 20 de setembro, do Gabinete da Senhora Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, cuja cópia segue em anexo.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Catarina Gamboa



REPÚBLICA
PORTUGUESA

GABINETE DA MINISTRA DO TRABALHO,
SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

Gabinete do Secretário de Estado
dos Assuntos Parlamentares

Entrada N.º 5366

Data 20/09/2021

Exma. Senhora
Chefe do Gabinete de S. Exa. o Secretário
de Estado dos Assuntos Parlamentares
Dra Catarina Gamboa

SUA REFERÊNCIA
N.º:
ENT.:

SUA COMUNICAÇÃO DE

NOSSA REFERÊNCIA
SAÍDA: 1816
PROC. N.º: 147/2017/233

DATA
20/09/2021

ASSUNTO: Relatório – Lei n.º 10/2021 de 21 de maio

Junto se remete relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, nos termos e para os efeitos da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio.

Com os melhores cumprimentos,

A Chefe do Gabinete

Paula Lopes Vieira

RELATÓRIO SOBRE O
PROGRESSO DA
IGUALDADE ENTRE
MULHERES E HOMENS
NO TRABALHO, NO
EMPREGO E NA
FORMAÇÃO
PROFISSIONAL 2020

XXII GOVERNO CONSTITUCIONAL

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

ÍNDICE

Nota de abertura	10
Legislação aprovada em 2019 e 2020	11
1. Educação e formação	14
1.1. Participação em educação e formação.....	14
1.1.1. Alunos/as matriculados/as em educação e formação.....	14
1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos	17
1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida.....	20
1.3. Níveis de escolaridade da população residente em Portugal	23
1.4. Programa Qualifica.....	25
2. Mercado de Trabalho.....	28
2.1 Participação no mercado de trabalho.....	28
2.2 Emprego e desemprego.....	31
2.3 Remunerações do trabalho	48
2.4 Contratação coletiva	56
2.4.1. Conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva.....	58
2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho	69
2.4.3 Associações sindicais	70
3. Políticas ativas do mercado de trabalho.....	72
3.1. Medidas de emprego.....	72
3.2. Medidas de Formação.....	75
4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado	77
4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (2011 a 2019)	82
5. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.....	83
5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família	83
5.2. Licenças parentais.....	87
5.3. Organização do tempo de trabalho	90
6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens.....	95
6.1. Atividade da CITE.....	95
6.1.1. Pareceres prévios, pareceres interpretativos/consultivos e respostas a reclamações	95
6.1.2. Queixas entradas na CITE	100
6.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes	103

6.1.4. Apreciação da legalidade de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais	103
7. Atividade da ACT	105
7.1. Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional	105
7.1.1. Atividade desenvolvida	105
7.1.2. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT	108
8. Políticas Públicas	110
8.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030) - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH -2014-2017).....	110
8.2. Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho	116
8.2.1. Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa	116
8.2.2. Promoção da igualdade remuneratória	116
9. Atividade e Recursos Humanos e Materiais	118
9.1. CITE	118
9.1.1. Atividade jurídica.....	119
9.1.2. Atividades na área de projetos e formação	125
9.1.3. Atividade internacional.....	133
9.2. ACT	136
9.2.1. Informação nas redes sociais	136
9.2.2. Simulador de compensações <i>online</i>	136
9.2.3. Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)	136
9.2.4. Serviço informativo e ações de sensibilização	137
9.3. IEFP.....	137
9.4. CIG	137
9.4.1. Planos para a igualdade.....	138
9.5. Linhas de financiamento	140
9.5.1. Fundo Social Europeu	140
9.5.2. EEA Grants.....	146
9.5.3. Apoio Técnico e Financeiro às ONGM	149

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino e sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)	14
Tabela 2- Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2019/20)	15
Tabela 3 - Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)	15
Tabela 3 - Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20) - continuação	16
Tabela 4 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)	16
Tabela 5 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)	17
Tabela 6 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)	18
Tabela 7 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)	19
Tabela 8 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)	20
Tabela 9 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2012-2020)	20
Tabela 10 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2012-2020)	20
Tabela 11 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2012-2020	22
Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2020	22
Tabela 13- Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2020	23
Tabela 14 - População residente em Portugal, com 15 e mais anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%)	24
Tabela 15 - População residente em Portugal, com 15 e mais anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade	24
Tabela 17 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020	25
Tabela 18 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020	26
Tabela 19 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020	26

Tabela 20 - Distribuição do número acumulado de Certificações RVCC registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020....	26
Tabela 21 - Distribuição do número acumulado de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020.....	26
Tabela 22 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020.....	27
Tabela 23 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2012-2020	34
Tabela 24 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2020 (%)..	36
Tabela 25 - População empregada no grupo profissional “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2020 (milhares e %)	42
Tabela 26 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2019 (€).....	49
Tabela 27 - Igualdade e não discriminação e parentalidade - por tipo (2020-2019)	59
Tabela 28 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2020).....	60
Tabela 29 - Igualdade e não discriminação - assédio (2020) - continuação.....	61
Tabela 30 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2020-2019).....	64
Tabela 31 - Convenções que abordam apoios sociais complementares (2020-2019).....	64
Tabela 32 - Conciliação da vida profissional e familiar (2020)	67
Tabela 33 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2020.....	70
Tabela 34 - Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2020	71
Tabela 35 - Membros das comissões de trabalhadores e trabalhadoras, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2020.....	71
Tabela 36 - Pessoas abrangidas em medidas de emprego, por sexo segundo a medida, 2020.....	73
Tabela 37 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho 2020	74
Tabela 38 - Pessoas abrangidas em medidas de formação profissional, por sexo segundo a medida, 2020	76
Tabela 39 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2020)	79
Tabela 40 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação.....	82
Tabela 41 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação	82
Tabela 42 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2020)	89
Tabela 43 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2015-2019 (milhares).....	94
Tabela 44 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as.....	96

Tabela 45 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer.....	96
Tabela 46 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora.....	97
Tabela 47 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial	98
Tabela 48 - Dados relativos a pareceres prévio sobre flexibilidade de horário	98
Tabela 49 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental.....	99
Tabela 50 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2016 - 2020	100
Tabela 51 - N.º de participações para ação inspetiva enviadas às autoridades competentes (2012-2020)	102
Tabela 52 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2020	107
Tabela 53 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2020 - continuação	108
Tabela 54 - Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo (2013-2020)..	109
Tabela 55 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento - 2016-2020	118
Tabela 56 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da UE (2016-2020).....	118
Tabela 57 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade	120
Tabela 58 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade.....	121
Tabela 59 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional.....	121
Tabela 60 - Motivos de contacto de utentes com a CITE	122
Tabela 61 - Origem da informação sobre a CITE.....	124
Tabela 62 - Atividades da CITE	126
Tabela 63 - Tabela de atividades na área de projetos e formação.....	133
Tabela 64 - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2020).....	137
Tabela 65 - N.º de pessoas efetivas ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2020	137
Tabela 66 - Tabela evolutiva do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG de 2010-2020	138
Tabela 67 - Planos para a Igualdade (PI).....	139
Tabela 68 - Planos de Igualdade (PI) Empresas.....	139
Tabela 69 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2019 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o sexo	141
Tabela 70 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2020	143
Tabela 71 - Dotação e contratualização com as entidades financiadas no âmbito de ações de formação ano de 2020	143

Tabela 72 - Dotação e contratualização com as entidades financiadas no âmbito dos Planos Municipais para a Igualdade em 2020	144
Tabela 73 - Aviso POISE-22-2020 - 03 - TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.....	144
Tabela 74 - Aviso ALG - 22-2020-13 - CRESC Algarve - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.....	144
Tabela 75 - Aviso: N.º LISBOA - 22-2020-10 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.....	145
Tabela 76 - Aviso: POISE- 37-2020-01 - 3.17.1 - Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e sensibilização e produção de materiais.....	145
Tabela 77 - Concursos analisados em 2020.....	145
Tabela 78 - Concursos e número de projetos selecionados no âmbito dos <i>EEA Grants</i>	147
Tabela 79 - Projetos contratualizados e acompanhados por entidade promotora	147
Tabela 80 - Projetos contratualizados e acompanhados por entidade promotora - continuação	148

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2020	13
Figura 2 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2020 (milhares)	29
Figura 3- Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2020 (%).....	30
Figura 4- População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2020 (milhares).....	31
Figura 5- Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2020 (%).....	32
Figura 6 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2020 (%).....	35
Figura 7 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2020 (%).....	37
Figura 8 - População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2020 (milhares).....	38
Figura 9 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2019 (%)	39
Figura 10 - População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2013-2020 (%)	40
Figura 11 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2017 e 2020 (milhares)	41
Figura 12 - Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2018 e 2020 (milhares)....	43
Figura 13 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2020 (em % do total TCO).....	44
Figura 14 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2020 (%)	45
Figura 15 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2020 (milhares).....	46
Figura 16 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2020 (milhares)	48
Figura 17 - Disparidade remuneratória entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2019 (%).....	50
Figura 18 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2019 (%)	51
Figura 19 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2019 (%)	53
Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2019 (%)	54
Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II, em Portugal, 2019 (%)	55
Figura 22- Presença do Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2020)	64
Figura 23 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2020)	77
Figura 24 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2020)	78

Figura 25 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2020)	80
Figura 26 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2020).....	80
Figura 27 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019.....	83
Figura 28 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019	84
Figura 29 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2009-2019 (%)......	84
Figura 30 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2019.....	85
Figura 31 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2019... ..	86
Figura 32 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2019	86
Figura 33 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2020 (% no total das licenças das mulheres)	90
Figura 34 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2020 (%)....	91
Figura 35 - Evolução dos n.º de pareceres emitidos e aprovados em tripartida (2004-2020).....	97
Figura 36 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 - 2020).....	101
Figura 37 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2020).....	103
Figura 38- Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2020.....	119
Figura 39- Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 - 2020.....	125

Nota de abertura

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

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

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

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

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

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

Legislação aprovada em 2019 e 2020

Desde o ano de 1973, data em que foi aprovada a primeira legislação em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente com a criação da Comissão da Condição Feminina (CCF) em 1977, a qual viria a propulsionar o surgimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, tem havido ampla evolução legislativa de modo a promover e concretizar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens.

Desde medidas que versam a eliminação das discriminações laborais, a proteção na parentalidade, o assédio moral e sexual, a disparidade salarial, a representação equilibrada entre mulheres e homens em contexto laboral, culminando na prevenção da violência doméstica e proteção das vítimas, muito se tem feito em Portugal em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, não sendo raras as vezes que Portugal é citado como exemplo a seguir.

Assim, em 2019 e 2020 foram aprovados os seguintes diplomas legais que tratam de matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março](#) - D. R., I Série, n.º 52/2020: Estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus – COVID 19.

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

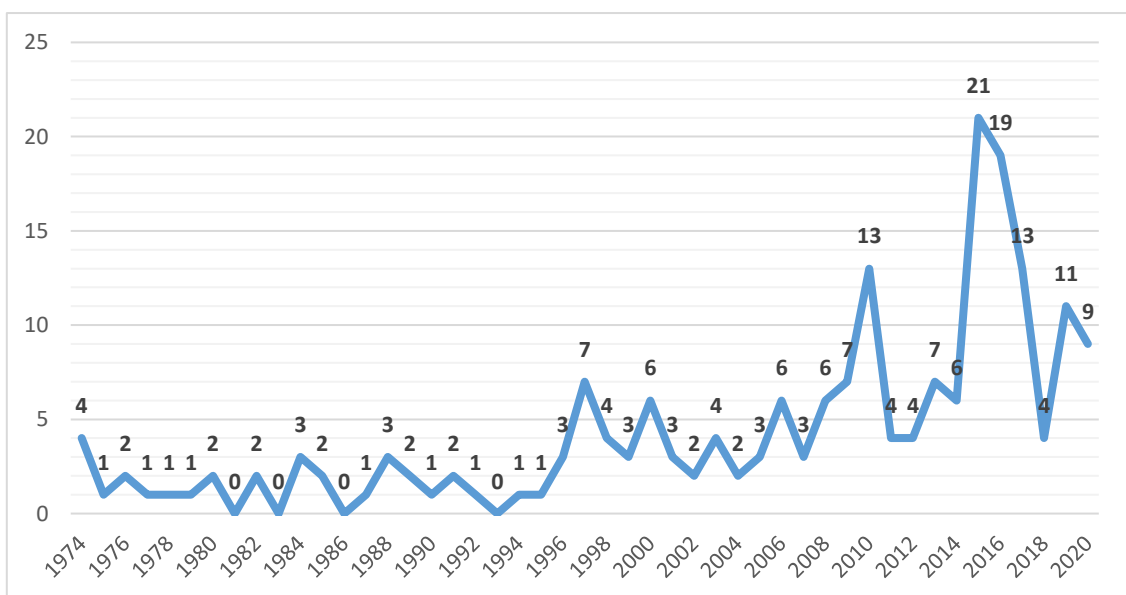
Lei n.º 2/2020, de 31 de março - D. R., I Série, n.º 64/2020: Orçamento Estado 2020 estabelece no artigo 15.º que o orçamento dos serviços e organismos incorpora a perspetiva de género, identificando os programas, atividades ou medidas a submeter a análise do impacto de género em 2020.

Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril - D. R., 3º Suplemento, I Série, n.º 68/2020: Estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

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

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

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2020



Fonte: CITE

1. Educação e formação

1.1. Participação em educação e formação

1.1.1. Alunos/as matriculados/as em educação e formação

Em termos globais, no ano letivo 2019/20, o número de alunos/as matriculados/as no sistema de ensino em Portugal, manteve a tendência de decréscimo registada nos últimos anos, com 1.997.891 alunos/as matriculados/as, sendo 1.004.359 do sexo masculino e 993.532 do sexo feminino. A educação pré-escolar, o ensino secundário não superior e o ensino superior são a exceção, com aumento nos/as alunos/as matriculados/as. Assim, verifica-se na educação pré-escolar, um aumento de 7.389 crianças matriculadas, no ensino secundário não superior, um aumento de 395 jovens matriculados/as, enquanto que, relativamente ao ensino superior, verifica-se um aumento de 11.662. Este aumento é verificado quer ao nível do sexo feminino como do masculino.

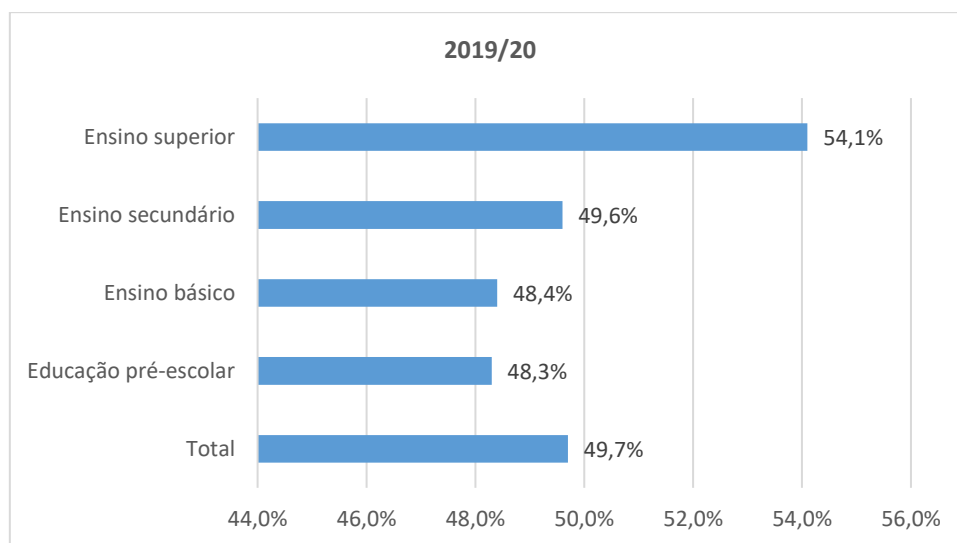
Tabela 1 - Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino e sexo, Portugal (2011/12 – 2019/20)

		2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Total	Total	2 241 756	2 139 977	2 081 827	2 061 813	2 027 483	2 020 494	2 006 479	2 003 856	1 997 891
	Homens	1 133 642	1 088 342	1 058 623	1 048 367	1 030 323	1 024 296	1 012 660	1 007 844	1.004 359
	Mulheres	1 108 114	1 051 635	1 023 204	1 013 446	997 160	996 198	993 819	996 012	993 532
Educação pré-escolar	Total	272 547	266 666	265 414	264 660	259 850	253 959	240 231	243 719	251 108
	Homens	142 145	138 929	137 338	135 998	133 762	130 898	124 044	125 748	129 940
	Mulheres	130 402	127 737	128 076	128 662	126 088	123 061	116 187	117 971	121 168
Ensino básico	Total	1 157 811	1 093 523	1 057 459	1 041 698	1 013 397	1 000 006	987 704	970 229	950 864
	Homens	599 332	568 091	550 584	542 318	526 955	519 013	510 777	500 712	490 507
	Mulheres	558 479	525 432	506 875	499 380	486 442	480 993	476 927	469 517	460 357
Ensino secundário	Total	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775	401 050	399 386	393 340
	Homens	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248	202 447	201 231	198 063
	Mulheres	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527	198 603	198 155	195 277
Ensino secundário não superior	Total	9 887	10 341	11 544	12 179	6 299	4 811	4 741	5 275	5 670
	Homens	6 561	6 912	7 592	7 906	4 319	3 218	3 157	3 493	3 671
	Mulheres	3 326	3 429	3 952	4 273	1 980	1 593	1 584	1 782	1 999
Ensino superior	Total	390 273	371 000	362 200	349 658	356 399	361 943	372 753	385 247	396 909
	Homens	181 515	173 745	168 252	162 323	166 117	167 919	172 235	176 660	182 178
	Mulheres	208 758	197 255	193 948	187 335	190 282	194 024	200 518	208 587	214 731

Fonte: DGEEC, julho 2021

As alunas matriculadas estão, de uma forma geral, menos representadas do que os alunos em todos os graus de ensino com a exceção do ensino superior, onde representam 54% das pessoas matriculadas.

Tabela 2- Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2019/20)



Fonte: DGEEC, julho 2021

Os cursos científicos-humanísticos/gerais são a oferta de educação e formação com maior procura pelos/as alunos/as do ensino secundário, representando em 2019/20 cerca de 52,6% do total de matrículas neste nível de ensino, seguindo-se os cursos profissionais com 29,6%. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos cursos de aprendizagem (20 674 alunos/as) nas ofertas orientadas para jovens e dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) (17 810 alunos/as) e RVCC (17 471 alunos/as) nas ofertas orientadas para adultos.

Verifica-se que nos cursos científicos-humanísticos/gerais predominam a frequência de alunas, ao invés dos cursos profissionais, onde predomina o sexo masculino.

Tabela 3 - Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)

		2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Total	Total	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775	401 050	399 386	393 340
	Homens	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248	202 447	201 231	198 063
	Mulheres	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527	198 603	198 155	195 277
Cursos científico-humanísticos / gerais	Total	199 131	201 118	200 860	203 790	206 346	207 644	204 713	207 684	206 976
	Homens	88 457	89 646	89 816	91 565	93 425	94 113	92 371	93 799	93 217
	Mulheres	110 674	111 472	111 044	112 225	112 921	113 531	112 342	113 885	113 759
Cursos tecnológicos	Total	10 145	5 976	4 458	3 752	3 913	4 002	3 612	3 570	3 457
	Homens	6 314	3 644	2 435	2 050	2 088	2 173	1 944	1 878	1 826
	Mulheres	3 831	2 332	2 023	1 702	1 825	1 829	1 668	1 692	1 631
Artístico especializado (1)	Total	2 341	2 462	2 529	2 521	2 454	2 509	2 736	2 703	2 740
	Homens	795	806	824	794	732	715	787	794	784
	Mulheres	1 546	1 656	1 705	1 727	1 722	1 794	1 949	1 909	1 956

Tabela 4 - Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2011/12 – 2019/20) - continuação

		2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Cursos profissionais	Total	113 749	115 885	117 699	114 848	112 395	114 669	116 722	115 981	116 305
	Homens	64 917	66 953	67 905	66 010	64 620	66 440	67 910	68 094	68 669
	Mulheres	48 832	48 932	49 794	48 838	47 775	48 229	48 812	47 887	47 636
Cursos de aprendizagem	Total	21 056	33 366	35 400	33 030	26 010	24 202	21 869	20 860	20 674
	Homens	12 454	19 880	21 939	20 871	17 053	15 801	14 230	13 516	12 728
	Mulheres	8 602	13 486	13 461	12 159	8 957	8 401	7 639	7 344	7 946
Cursos vocacionais	Total	-	-	379	2 021	5 244	4 189	846	-	-
	Homens	-	-	269	1 285	3 154	2 530	558	-	-
	Mulheres	-	-	110	736	2 090	1 659	288	-	-
Cursos CEF	Total	2 012	3 025	1 920	825	506	507	460	435	475
	Homens	881	1 442	872	401	247	267	233	226	281
	Mulheres	1 131	1 583	1 048	424	259	240	227	209	194
Cursos EFA	Total	28 005	18 386	12 735	19 830	19 612	22 097	23 113	21 489	17 810
	Homens	12 417	8 455	5 721	9 667	9 640	10 499	10 398	9 516	8 022
	Mulheres	15 588	9 931	7 014	10 163	9 972	11 598	12 715	11 973	9 788
Recorrente	Total	6 058	6 970	8 792	9 807	8 530	8 059	7 589	7 078	6 653
	Homens	3 093	3 847	4 855	5 368	4 689	4 489	4 209	3 944	3 642
	Mulheres	2 965	3 123	3 937	4 439	3 841	3 570	3 380	3 134	3 011
RVCC	Total	28 269	10 833	350	2 902	6 280	11 585	18 998	18 986	17 451
	Homens	14 582	5 799	182	1 706	3 440	6 097	9 677	9 257	8 561
	Mulheres	13 687	5 034	168	1 196	2 840	5 488	9 321	9 729	8 890
Formações modulares	Total	472	426	88	292	248	312	392	600	799
	Homens	179	193	39	105	82	124	130	207	333
	Mulheres	293	233	49	187	166	188	262	393	466

Notas: (1) Cursos artísticos especializados, em regime integrado

(-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Fonte: DGEEC, julho de 2021

Em 2018/19, inscreveram-se em estabelecimentos de ensino superior, no 1.º ano, pela primeira vez, em todos os níveis de formação, um total de 126.245 alunos/as.

Mantendo a tendência verificada ao longo dos anos, no ano letivo de 2019/20, a proporção de mulheres inscritas, no 1.º ano e pela primeira vez, em estabelecimentos de ensino superior é superior à dos homens. (55,3%; 73.718).

Tabela 5 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)

Sexo	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Total	116 576	106 249	103 638	104 255	112 701	113 915	122 811	126 345	133 322
Homens	51 550	47 237	46 120	45 900	51 346	50 959	55 214	56 057	59 604
Mulheres	65 026	59 012	57 518	58 355	61 355	62 956	67 597	70 288	73 718

Fonte: DGEEC, julho de 2021

1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos

Em 2019/20, nove em cada dez crianças (92,8%) encontravam-se inscritas na educação pré-escolar. Em comparação com o ano letivo anterior há a destacar que, de uma forma generalizada, as taxas de escolarização registaram um crescimento. A taxa de escolarização no ensino secundário, em particular desde o ano letivo 2011/12, tem vindo progressivamente a aumentar. Já no ensino superior, manteve-se a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, tendo o valor atingido os 36,4%.

Regista-se em todos os níveis de ensino uma taxa de escolarização superior nas mulheres em comparação com a dos homens, destacando-se ainda a diferença registada no ensino superior, de 10 p.p. na taxa de escolarização das mulheres face à dos homens (41,5% face a 31,5%).

Tabela 6 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)

		2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	
Educação pré-escolar	Total	89,3	88,5	87,8	88,5	88,4	90,8	90,1	92,2	92,8	
	Homens	90,7	89,9	88,8	88,9	88,7	90,1	90,8	92,5	93,4	
	Mulheres	87,8	87,1	86,7	88,2	88,1	90,1	90,8	91,8	92,2	
Ensino básico	1.º Ciclo	Total	100	100	97,9	96,6	96,0	95,3	95,7	95,7	97,1
		Homens	100	99,4	97,9	96,8	95,4	96,3	95,5	95,5	96,8
		Mulheres	100	99,8	97,9	96,5	95,5	95,7	95,9	95,9	97,4
	2.º Ciclo	Total	92,3	91,9	90,9	88,5	87,2	87,2	89,1	89,1	90,2
		Homens	90,8	90,1	89,4	87,0	87,8	85,8	88,3	88,3	89,5
		Mulheres	93,9	93,7	92,4	90,2	89,5	88,7	90,0	90,0	91,0
	3.º Ciclo	Total	89,9	87,5	86,3	86,5	87,1	87,7	89,1	89,1	90,8
		Homens	87,4	84,6	83,3	83,7	86,0	84,5	87,3	87,3	89,4
		Mulheres	92,4	90,5	89,6	89,4	90,3	89,9	91,0	91,0	92,2
Ensino secundário	Total	72,3	73,6	74,3	74,6	75,3	77,6	79,3	81,5	81,5	
	Homens	67,0	68,8	69,8	70,3	71,5	75,4	73,8	77,9	77,9	
	Mulheres	77,8	78,7	79,1	79,0	79,3	83,3	81,5	85,3	85,3	
Ensino superior	Total	31,4	31,3	31,3	31,4	33,1	34,3	35,6	36,4	36,4	
	Homens	26,5	26,6	26,3	26,4	28,4	29,5	30,7	31,5	31,5	
	Mulheres	36,4	36,2	36,3	36,6	38,0	39,4	40,7	41,5	41,5	

Fonte: DGEEC, julho de 2021.

Seguindo a tendência dos últimos anos, em 2019/20 registou-se o decréscimo das taxas de retenção e desistência em todos os níveis de ensino/ciclo de estudos, independentemente do sexo.

Tabela 7 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2011/12 – 2019/20)

		2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Ensino básico	Total	9,7	10,4	10,0	7,9	6,6	5,1	5,5	3,8	2,2
	Homens	11,5	12,2	11,6	9,2	7,8	6,1	6,7	4,5	2,6
	Mulheres	7,8	8,5	8,3	6,6	5,3	4,0	4,3	3,0	1,8
1.º Ciclo	Total	4,4	4,9	5,0	4,1	3,7	2,8	3,0	2,1	1,4
	Homens	4,9	5,4	5,5	4,5	4,2	3,1	3,3	2,3	1,5
	Mulheres	3,8	4,3	4,4	3,6	3,3	2,4	2,6	1,9	1,3
2.º Ciclo	Total	11,2	12,5	11,4	8,6	6,7	5,3	5,8	3,8	2,4
	Homens	14,1	15,6	14,1	10,6	8,5	6,7	7,5	4,8	2,8
	Mulheres	8,0	9,1	8,4	6,3	4,8	3,8	4,0	2,8	1,9
3.º Ciclo	Total	15,6	15,9	15,1	12,3	10,0	7,8	8,5	5,8	3,0
	Homens	18,3	18,4	17,3	14,0	11,9	9,4	10,3	7,0	3,6
	Mulheres	12,9	13,4	12,9	10,5	8,0	6,1	6,6	4,5	2,4
Ensino secundário	Total	20,1	19,0	18,5	16,6	15,7	13,9	15,1	13,1	8,5
	Homens	22,6	21,1	20,6	18,7	18,0	15,8	17,1	14,8	9,9
	Mulheres	17,7	16,9	16,4	14,5	13,5	11,9	13,0	11,4	7,1

Fonte: DGEEC, julho de 2021.

No ano letivo 2019/20, a exemplo do que ocorreu nos anos anteriores, continua a observar-se um aumento do número de alunos e alunas que concluíram o ensino secundário. O maior número de conclusões recai nos cursos científico-humanísticos e nos cursos profissionais, sendo que no primeiro existe uma maior percentagem de mulheres e no segundo de homens.

Como se pode verificar na tabela 6, em todos os ciclos observados, a taxa de retenção e desistência é superior no sexo masculino atingindo 2,8% no ensino secundário.

Tabela 8 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2011/12 - 2019/20)

		2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	
Total	Homens	54 050	56 955	53 810	39 416	42 291	45 731	47 103	48 182	53 787	
	Mulheres	61 181	59 127	54 607	45 365	47 359	50 635	53 187	54 602	57 270	
12.º Ano	Cursos científico-humanísticos / gerais	Homens	16 898	16 674	16 764	18 555	19 667	20 637	19 667	21 280	24 707
		Mulheres	23 818	23 225	23 758	25 494	27 645	27 728	27 645	28 501	31 394
	Cursos tecnológicos	Homens	1 467	1 583	793	563	598	613	598	623	569
		Mulheres	1 023	967	734	477	556	593	556	541	526
	Artístico especializado (1)	Homens	170	197	201	197	202	184	202	183	236
		Mulheres	392	404	397	488	532	461	532	547	549
Cursos profissionais	Homens	11 561	10 843	12 521	12 847	13 074	13 419	14 523	14 692	16 025	
	Mulheres	11 324	10 623	11 372	11 563	11 928	11 772	12 408	12 338	12 579	
Cursos de aprendizagem	Homens	9 667	15 507	17 303	-	1 661	1 544	1 248	835	2 789	
	Mulheres	7 318	11 451	11 527	-	1 086	875	762	510	1 642	
Cursos vocacionais	Homens	-	-	-	135	454	1 190	340	-	-	
	Mulheres	-	-	-	56	336	954	175	-	-	
Cursos CEF - Tipos 5 e 6	Homens	364	308	140	101	106	123	106	143	155	
	Mulheres	397	282	123	69	121	114	139	146	134	
Cursos EFA	Homens	6 222	3 818	2 757	4 047	3 736	3 510	3 942	3 478	2 847	
	Mulheres	8 908	5 114	3 855	4 496	3 825	3 859	4 699	4 641	3 709	
Recorrente	Homens	1 890	2 331	3 168	2 434	2 105	2 102	2 246	2 060	1 888	
	Mulheres	1 889	1 972	2 674	2 251	1 891	1 883	1 960	1 776	1 641	
RVCC	Homens	5 632	5 501	124	468	1 656	2 315	4 143	4 768	4 366	
	Mulheres	5 819	4 856	118	388	1 378	2 273	4 162	5 390	4 882	
Formações modulares	Homens	179	193	39	69	49	94	88	120	205	
	Mulheres	293	233	49	83	91	123	149	212	214	

Notas: (1) Cursos artísticos especializados, em regime integrado

(-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Fonte: DGEEC, julho de 2021.

No ano letivo de 2019/20, os estabelecimentos de ensino superior emitiram 85 799 diplomas (mais 4 661 do que no ano letivo anterior), relativos aos ciclos de estudos conferentes de nível CITE² de ensino superior. Neste ano letivo, a taxa de feminização de diplomados/as no ensino superior era de 58%.

² A Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE) (2011) pertence à família das classificações económicas e sociais internacionais das Nações Unidas aplicáveis nas estatísticas à escala mundial para recolha, compilação e análise de dados comparáveis internacionalmente. A CITE constitui a classificação de referência que permite organizar os programas de educação e as correspondentes qualificações por níveis de escolaridade e áreas de estudo. A CITE resulta de um acordo internacional e foi adotada formalmente pela Conferência Geral dos Estados-Membros da UNESCO. Consultado em 02/07/2019 em https://estatistica.dgeec.mec.pt/docs/docs_cdr/ISCED2011_PT.PDF

Tabela 9 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2011/12 – 2019/20)

	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Homens	31 718	32 124	30 463	30 411	30 208	32 422	33.401	33.869	35.952
Mulheres	47 316	46 823	43 666	44 346	42 878	44 612	46.448	47.269	49.847
TOTAL	79 034	78 947	74 129	74 757	73 086	77 034	79.849	81.138	85.799

Fonte: DGEEC, julho de 2021.

Aprofundando a tendência dos últimos anos, em 2020 registou-se o valor mais baixo de sempre na taxa de abandono escolar precoce: 8,9%, já abaixo da meta definida para Portugal no quadro da Estratégia Europa 2020 para este indicador (10%). Se analisarmos apenas o sexo feminino, verifica-se um valor de 5,1%, ao passo que no sexo masculino a taxa sobe para 12,6%.

Tabela 10 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2012-2020)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	20,5	18,9	17,4	13,7	14	12,6	11,8	10,6	8,9
Homem	26,9	23,4	20,7	16,4	17,4	15,3	14,7	13,7	12,6
Mulher	14	14,3	14,1	11	10,5	9,7	8,7	7,4	5,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2020, a taxa de escolaridade de nível superior subiu para 39,6%. Também neste indicador, se analisarmos apenas o valor obtido pela população do sexo feminino, Portugal, com 47,3%, já teria superado a meta de 40% estabelecida no quadro da Estratégia Europa 2020.

Tabela 11 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2012-2020)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	27,8	30	31,3	31,9	34,6	33,5	33,5	36,2	39,6
Homem	24,3	24	23,2	23,3	27,3	26,2	24,1	29,5	31,6
Mulher	31	35,7	38,9	40,1	41,6	40,4	42,5	45,1	47,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida

A taxa de participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida (ALV) apresenta algumas oscilações ao longo do período 2011-2020, tendo no último destes anos ficado nos 10% em termos globais (acima da média da UE de 9,2 %). Em qualquer dos anos, e em termos globais, a taxa de participação em

atividades ALV das mulheres é ligeiramente mais elevada do que a dos homens, registando os valores de 9,6 % para os homens e 10,4 % para as mulheres, em Portugal, em 2020.

Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2012-2020

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
União Europeia	Total	9,2%	10,7%	10,8%	10,7%	10,8%	10,9%	11,1%	11,3%	9,2%
	Homens	8,5%	9,7%	9,9%	9,7%	9,8%	10,0%	10,1%	10,2%	8,3%
	Mulheres	9,9%	11,6%	11,8%	11,7%	11,7%	11,9%	12,2%	12,4%	10%
Portugal	Total	10,5%	9,7%	9,6%	9,7%	9,6%	9,8%	10,3%	10,5%	10%
	Homens	10,0%	9,3%	9,3%	9,7%	9,6%	9,6%	9,8%	10,3%	9,6%
	Mulheres	10,9%	10,1%	9,9%	9,8%	9,7%	10%	10,8%	10,7%	10,4%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

A taxa de participação em atividades de ALV tende, em termos médios, a acompanhar o nível de escolaridade de partida das pessoas, significando que as mais qualificadas são também as que mais participam em atividades de ALV. Esta tendência é mais acentuada em Portugal do que na média da UE: em Portugal, a proporção de população adulta com o ensino superior que participa em atividades de ALV é cerca de sete vezes maior do que a proporção dos/as que completaram o 3.º ciclo do ensino básico, enquanto na média da UE a disparidade é menor.

Tabela 13 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2020

		Homens	Mulheres
União Europeia	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	3,3%	3,4%
	Ensino Secundário e pós-secundário	6,7%	7,3%
	Ensino Superior	14,4%	17,1%
Portugal	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	3,6%	3%
	Ensino Secundário e pós-secundário	10,9%	8,4%
	Ensino Superior	20,9%	21,1%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Acresce que, enquanto na média comunitária as mulheres adultas participam mais em ALV do que os homens em todos os níveis de escolaridade, em Portugal a percentagem de mulheres que participou em atividades de educação é inferior à dos homens em todos os níveis de escolaridade, exceto nas detentoras do ensino superior, com um desfasamento mais acentuado nos adultos/as com o ensino secundário.

Em termos globais, a taxa de participação de mulheres adultas em atividades de ALV é superior à dos homens (10,4% vs. 9,6%). Contudo, quando se analisa a taxa de participação em atividades de ALV de homens e de mulheres, tendo em conta a situação perante o emprego, verifica-se que as mulheres mantêm taxas de participação mais elevadas do que os homens em todas as situações, exceto no grupo das inativas.

Tabela 14- Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2020

		Homens	Mulheres
União Europeia	População ativa	8,2%	11,0%
	População empregada	8,2%	11,0%
	População desempregada	9,2%	11,7%
	População inativa	8,9%	7,0%
Portugal	População ativa	9,8%	11,5%
	População empregada	9,5%	11,3%
	População desempregada	13,8%	15,1%
	População inativa	8,8%	5,8%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

1.3. Níveis de escolaridade da população residente em Portugal

A população residente em Portugal com 15 e mais anos continua a ser maioritariamente constituída por pessoas com níveis de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico, ainda que este nível de escolaridade tenha perdido relevância ao longo dos últimos anos (57,7% em 2020 contra 68,2% em 2012). A proporção de homens com este nível de escolaridade passou de 70,2% para 59,2% nos anos referenciados e a de mulheres de 66,4% para 56,5%.

No total das pessoas com o nível mais baixo de escolaridade em 2020, a percentagem de mulheres (52,3%) era superior à dos homens (47,7%), tendo a das mulheres registado um aumento relativamente a 2012 (51,5%) e a dos homens um decréscimo (48,5%).

O ensino secundário e pós-secundário é o nível onde as diferenças entre homens e mulheres se revelaram menos acentuadas. Em 2020, os homens representavam 27,4%, enquanto as mulheres registavam 23,0%, valores que registaram acréscimos significativos relativamente a 2012, quer no caso dos homens (17,4%), quer no das mulheres (17,5%).

Neste nível de escolaridade, em 2020, o peso relativo dos homens era de 50,8% e o das mulheres era de 49,2%.

Ao nível do ensino superior, em 2020, as diferenças entre mulheres e homens eram mais acentuadas, já que o peso relativo dos homens neste nível de escolaridade era de 38,7% e o das mulheres era de 61,3%.

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

Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)	Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		%								
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	68,2	66,5	64,4	63,0	61,8	60,8	59,5	57,7	57,7
	H	70,2	68,6	66,6	64,6	63,5	63,0	61,8	59,6	59,2
	M	66,4	64,6	62,5	61,5	60,4	58,9	57,4	56,1	56,5
Secundário e pós-secundário	HM	17,5	18,5	19,2	19,9	20,4	21,1	21,9	22,7	25,1
	H	17,4	19,0	19,9	21,1	21,6	22,2	22,9	23,9	27,4
	M	17,5	18,1	18,6	18,9	19,3	20,1	21,0	21,7	23,0
Superior	HM	14,3	15,0	16,5	17,1	17,8	18,1	18,7	19,6	22,2
	H	12,3	12,4	13,6	14,3	14,9	14,9	15,3	16,5	18,5
	M	16,1	17,3	19,0	19,6	20,4	21,0	21,7	22,2	25,5

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tabela 16 - População residente em Portugal, com 15 e mais anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade

Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)	Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		%								
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	48,5	48,4	48,4	48,0	48,0	48,3	48,5	48,1	47,7
	M	51,5	51,6	51,6	52,0	52,0	51,7	51,5	51,9	52,3
Secundário e pós-secundário	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	46,9	48,3	48,5	49,5	49,5	49,1	48,8	49,0	50,8
	M	53,1	51,7	51,5	50,5	50,5	50,9	51,2	51,0	49,2
Superior	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	40,5	38,7	38,6	39,1	39,1	38,3	38,2	39,4	38,7
	M	59,5	61,3	61,4	60,9	60,9	61,7	61,8	60,6	61,3

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

1.4. Programa Qualifica

O Programa Qualifica assumiu-se, nos últimos anos, como o regresso da aposta na qualificação da população adulta. Além de promover o investimento na aproximação das pessoas adultas à qualificação, este Programa é também um instrumento de promoção do reconhecimento de competências e aprendizagens e, ao mesmo tempo, da adequação dos percursos formativos aos perfis e necessidades individuais.

Um dos eixos fundamentais para a concretização do Programa Qualifica é o funcionamento de uma rede nacional de centros especializados em qualificação de adultos/as - que integra 310 Centros Qualifica - responsáveis por assegurar a informação, a orientação e o encaminhamento de candidatos para modalidades de formação, o reconhecimento e validação e certificação de competências para efeitos de posicionamento em percursos de educação e formação, bem como o reconhecimento, validação e certificação das competências adquiridas ao longo da vida.

Passados quatro anos desde o início do arranque deste Programa, em 2017, foram alcançadas mais de 567 mil inscrições, no correspondente a 95% da meta de 600 mil inscrições no Programa Qualifica até ao fim de 2020, prevista no Programa Nacional de Reformas. O impedimento do cumprimento desta meta deveu-se essencialmente ao período de confinamento obrigatório devido à pandemia da doença COVID-19, que prejudicou o ritmo de atividade dos Centros Qualifica.

Relativamente ao perfil dos adultos que se inscrevem nos Centros Qualifica, 58% dos adultos inscritos no Qualifica são mulheres, e 42% homens, tendência que se mantém desde o início do Programa e que, com pequenas variações, também se reflete nos encaminhamentos realizados por Centros Qualifica.

No que diz respeito às certificações em RVCC, destaca-se o peso relativo das mulheres com certificação em RVCC profissional (71%) relativamente aos homens (29%). Esta diferença acentuada poderá justificar-se pelas certificações em qualificações relacionadas com as áreas de atividade que englobam profissões com elevados índices de feminização, como por exemplo a área de apoio social (i.e. geriatria, apoio à infância, etc).

Tabela 17 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020

SEXO		
Mulheres	329 050	58%
Homens	238 582	42%
Total	567 632	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

Tabela 18 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020

SEXO	Nº	%
Mulheres	281 172	58%
Homens	202 299	42%
Total	483 471	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

Tabela 19 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020

SEXO	OFERTAS		RVCC		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mulheres	212 246	59%	68 926	55%	281 172	58%
Homens	146 926	41%	55 373	45%	202 299	42%
Total	359 172	100%	124 299	100%	483 471	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

Tabela 20 - Distribuição do número acumulado de Certificações RVCC registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020

CERTIFICAÇÕES										
SEXO	ESCOLAR		ESCOLAR TOTAL		PROFISSIONAL		PROFISSIONAL TOTAL		TOTAL	
	PARCIAIS	TOTAIS	Nº	%	PARCIAIS	TOTAIS	Nº	%	Nº	%
Mulheres	103	21 566	21 669	54%	1 618	10 613	12 231	71%	33 900	59%
Homens	87	18 568	18 655	46%	1 066	3 863	4 929	29%	23 584	41%
Total	190	40 134	40 324	100%	2 684	14 476	17 160	100%	57 484	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

Tabela 21 - Distribuição do número acumulado de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020

SEXO	Nº	%
Mulheres	72 007	57%
Homens	53 490	43%
Total	125 497	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

Tabela 22 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2020

CERTIFICAÇÕES		
Mulheres	48 996	56%
Homens	38 117	44%
Total	87 113	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

2. Mercado de Trabalho

2.1 Participação no mercado de trabalho

A título de nota prévia, e porque são mobilizados para efeitos do presente capítulo, entre outras fontes, as estatísticas do mercado de trabalho publicadas pelo INE, deve referir-se que, conforme sublinhado pelo INE, as estatísticas do emprego referentes foram influenciadas “pela situação [...] determinada pela pandemia COVID-19, seja pela natural perturbação associada ao impacto da pandemia na obtenção de informação primária, seja pelas alterações comportamentais decorrentes das medidas de salvaguarda da saúde pública adotadas”³.

Em concreto, importa ter em atenção que a pandemia teve consequências na classificação estatística das pessoas, sendo que “pessoas anteriormente classificadas como desempregadas e pessoas que efetivamente perderam o seu emprego foram (corretamente, do ponto de vista estatístico) classificadas como inativas caso não tenham feito uma procura ativa de emprego, devido às restrições à mobilidade, à redução ou mesmo interrupção dos canais normais de informação sobre ofertas de trabalho em consequência do encerramento parcial ou mesmo total de uma proporção muito significativa de empresas”, sendo que “também a não disponibilidade para começar a trabalhar na semana de referência ou nos 15 dias seguintes, caso tivessem encontrado um emprego, levou à inclusão na população inativa”⁴.

Na mesma linha, “pessoas anteriormente classificadas como empregadas não puderam cumprir os critérios da Organização Internacional do Trabalho (OIT), operacionalizados de forma harmonizada na União Europeia em conjunto com o Eurostat, para pertencer a este grupo [...], sendo por isso consideradas não empregadas (ou seja, desempregadas ou inativas)”, sendo este o caso “das pessoas ausentes do trabalho por uma duração prevista superior a três meses e que, simultaneamente, auferiam um salário inferior a 50% do habitual”. A este respeito, o INE observa que “não obstante, as medidas de contenção da pandemia adotadas pelo governo abrangeram um grande número de pessoas potencialmente nesta situação, mantendo-as na população empregada”⁵.

Em 2020, a população ativa⁶ foi estimada em 5 165,1 milhares de pessoas, das quais 50,5% homens e 49,5% mulheres. Em relação ao ano anterior, verificou-se uma quebra de 87,5 mil pessoas, resultado da diminuição quer do número de mulheres (-40,1 mil), quer do número de homens (-47,4 mil).

³ INE, Estatísticas do Emprego – 4.º trimestre 2020

⁴ INE, Estatísticas do Emprego – 4.º trimestre 2020

⁵ INE, Estatísticas do Emprego – 3.º trimestre 2020

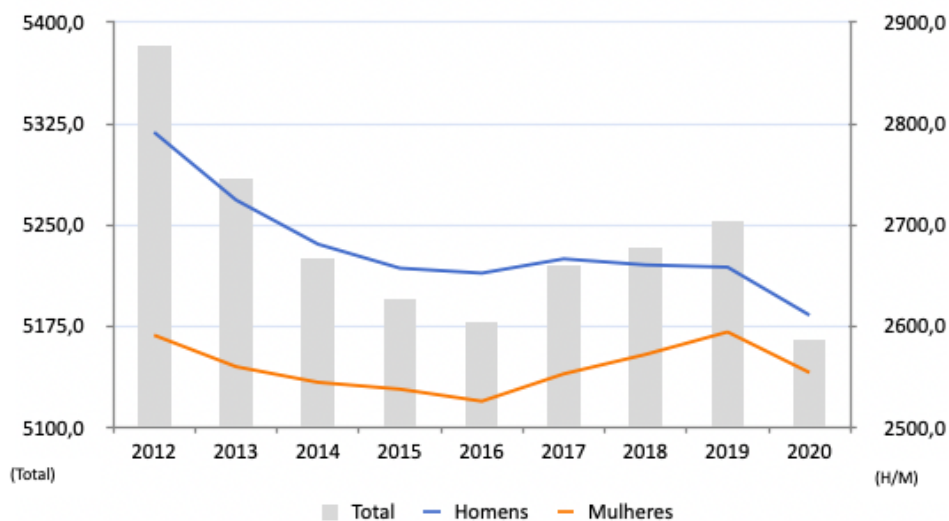
⁶ Conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (pessoas empregadas e desempregadas).

A população ativa e a taxa de atividade, entre 2019 e 2020, registaram algumas diferenças em função do sexo e da idade, destacando-se:

- Decréscimo generalizado da taxa de atividade do total da população (-1,0 p.p.);
- Variação positiva da taxa de atividade apenas no escalão etário dos 45 aos 64 anos (+0,3 p.p.), ligeiramente mais pronunciada nas mulheres (+0,4 p.p.) do que nos homens (+0,3 p.p.);
- Decréscimo mais expressivo da taxa de atividade no escalão etário dos 15 aos 24 anos (-4,1 p.p.), mais acentuado no caso das mulheres (-4,5 p.p.) do que no caso dos homens (-3,8 p.p.).

A par da tendência que se tem verificado na redução da população residente em Portugal, também a participação no mercado de trabalho entre 2012 e 2020, registou uma redução de 217,5 mil pessoas na população ativa com 15 e mais anos.

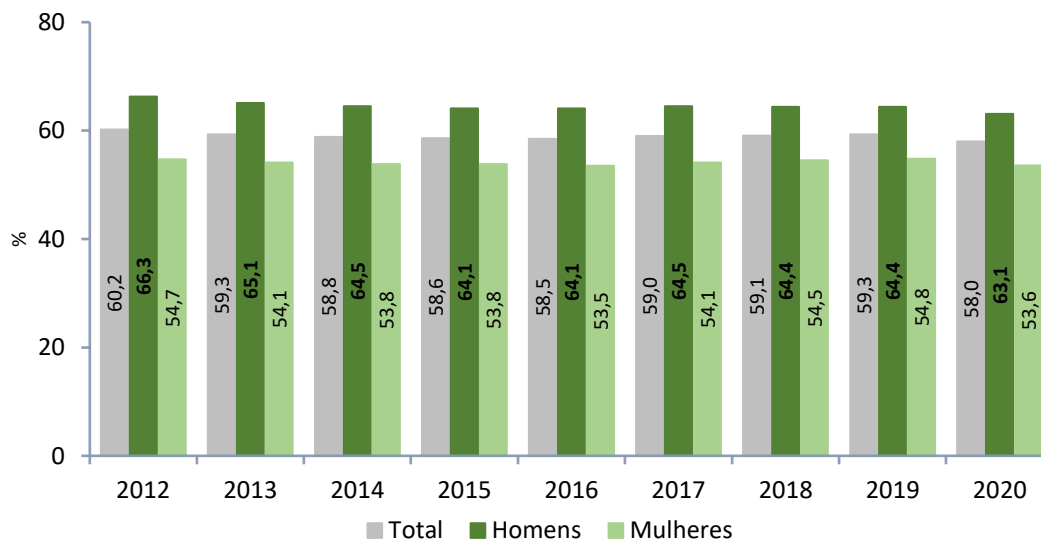
Figura 2 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2020 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade diminuiu -2,2 p.p. entre 2012 (60,2 %) e 2020 (58,0 %), tendo havido uma diminuição mais acentuada nos homens (- 3,2 p.p.), que passaram de 66,3 % para 63,1 %, do que nas mulheres (-1,1 p.p.), que passaram de 54,7% para 53,6% respetivamente.

Figura 3- Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2020 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade (15 e mais anos) apresentou uma diminuição generalizada entre 2019 e 2020. Destacam-se os maiores decréscimos no Algarve (-2,4 p.p.), na R.A. da Madeira (- 2,2 p.p.) e na região Centro (-2,1 p.p.). Os decréscimos menos significativos registaram-se na região Norte (-0,3 p.p.) e no Alentejo (-0,7 p.p.).

Em termos da diferença entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres, foi na região Centro (-0,1 p.p.) e na R.A. da Madeira (-1,1 p.p.) que ocorreram as maiores diminuições, enquanto o Algarve (+1,5 p.p.) e a R.A. dos Açores (+1,8 p.p.) apresentaram um aumento desse diferencial.

Em 2020, a taxa de atividade dos indivíduos (com 15 e mais anos) com o ensino superior (81,7 %), sendo mais elevada a dos homens (82,3 %) que a das mulheres (81,2 %). Seguem-se os que possuem o ensino secundário e pós-secundário (72,0 %), sendo a taxa de atividade dos homens mais elevada que a das mulheres (74,2 % e 69,8 % respetivamente). Com menor taxa de atividade surgem os indivíduos que possuem até ao ensino básico (42,8 %), evidenciando-se, na mesma linha, uma taxa de atividade superior dos homens (51,9 %) por relação à das mulheres (34,6 %).

Em 2020, a população inativa com 15 e mais anos foi estimada em 3 737,8 mil pessoas e aumentou 3,5% (+126,8 mil) em relação ao ano anterior. Nesse ano, a taxa de inatividade foi de 42%, tendo aumentado 1,3 p.p. em relação a 2019. De acordo com o INE, esta estimativa correspondeu à taxa de inatividade mais elevada da série iniciada em 2011.

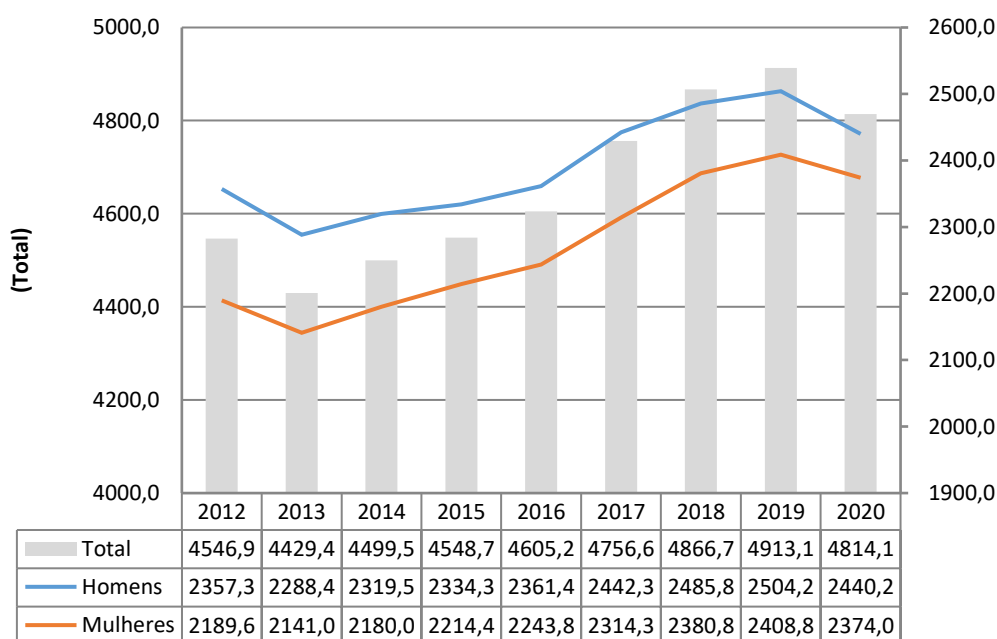
Cabe ainda destacar, em 2020:

- Um aumento mais acentuado da inatividade entre os homens do que entre as mulheres, embora a população inativa seja maioritariamente feminina (46,4 % face a 36,9 % de homens);
- O aumento da população inativa no grupo “35 aos 44 anos” (+21,5 %), entre 2019 e 2020;
- Uma diminuição, entre 2019 e 2020, da inatividade no grupo dos “45 aos 64 anos” (-0,6 p.p.).

2.2 Emprego e desemprego

A população empregada (15 e mais anos), em 2020, foi estimada em 4 814,1 mil pessoas, das quais 50,7 % homens e 49,3 % mulheres. Os dados permitem observar que entre 2013 e 2019, a população empregada em Portugal, registou acréscimos sucessivos, com um aumento acumulado de 483,7 mil pessoas e com o emprego feminino a crescer mais (+267,8 mil) que o masculino (+215,8 mil). Contudo, entre 2019 e 2020, na sequência da crise pandémica, o emprego decresceu por 2,0 %, registando um decréscimo mais pronunciado no caso dos homens (-2,6 %) do que no caso das mulheres (-1,4 %).

Figura 4 População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2020 (milhares)

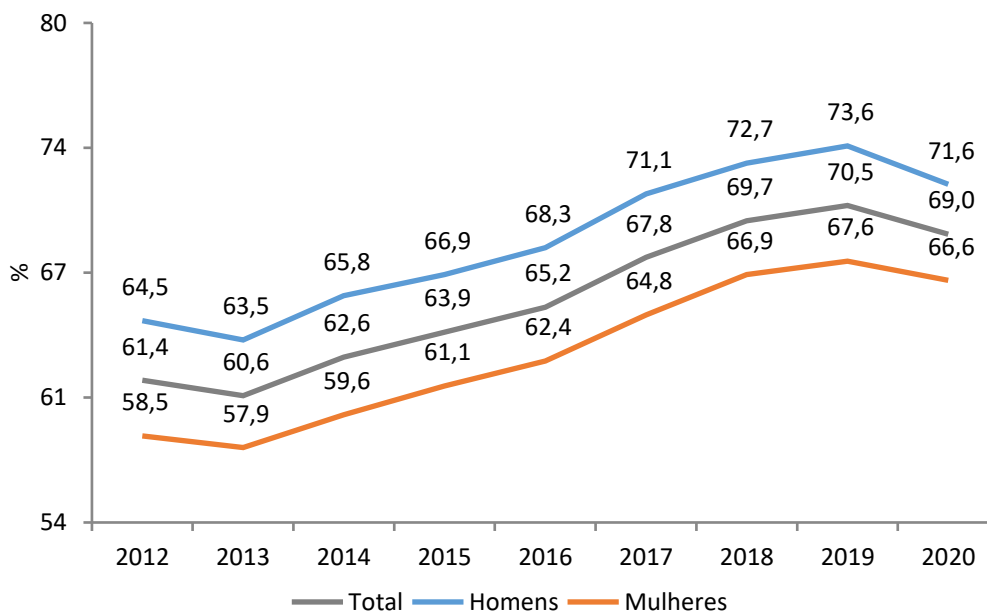


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Na mesma linha, a taxa de emprego para os indivíduos com 15 e mais anos manteve uma tendência positiva entre 2013 (49,7 %) e 2019 (55,4 %), tendo registado um decréscimo em 2020 (54,1 %). A taxa de emprego dos homens, neste mesmo ano, foi de 59,0 % (-1,7 p.p. face a 2019), mantendo-se superior à das mulheres, que ficou nos 49,8 % (-1,1 p.p. face a 2019).

Por sua vez, a taxa de emprego referente ao grupo etário dos 15 aos 64 anos, em 2020, situou-se nos 69,0 %, sendo mais baixa para as mulheres (66,6 %) do que para os homens (71,6 %). Face a 2019, a taxa de emprego deste grupo etário diminuiu por 1,5 p.p., tendo recuado de forma mais expressiva para os homens (-2,0 p.p.) do que para as mulheres (-1,0 p.p.), o que se traduziu numa redução do diferencial das taxas de emprego entre os dois sexos, de 6,0 p.p. para 5,0 p.p.

Figura 5- Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2020 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A análise da taxa de emprego por níveis de escolaridade completos tem vindo a demonstrar que, com o aumento da escolaridade diminuem as diferenças entre as taxas de emprego de homens e mulheres. Observou-se que, em 2020, a taxa de emprego das mulheres no segmento mais escolarizado (ISCED 5-8)⁷ ultrapassou a dos homens no mesmo segmento (+0,8 p.p.), devido à diminuição da taxa de emprego dos homens com este nível de escolaridade de 86,6 % em 2019 para 83,9 % em 2020, enquanto a das mulheres se manteve relativamente estável, aumentando mesmo ligeiramente, de 84,8 % para 84,7 %.

A taxa de emprego no nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2), entre 2019 e 2020, decresceu de 61,2% para 60,1%, observando-se uma quebra tanto na taxa de emprego feminina (que passou de 54,4%, em 2019 para 53,6%, em 2020), como na masculina (de 67,4% para 66,0%, respetivamente).

⁷ [Deliberação n.º 343/2017](#), de 2 de maio - versão portuguesa e implementação da classificação internacional de educação (ISCED/CITE 2011)

Pelo contrário, continua a verificar-se um acréscimo do diferencial no nível de escolaridade secundário e pós-secundário (ISCED 3-4), que passou de 5,3 p.p. em 2019 para 6,2 p.p. em 2020.

Tabela 23 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2012-2020

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

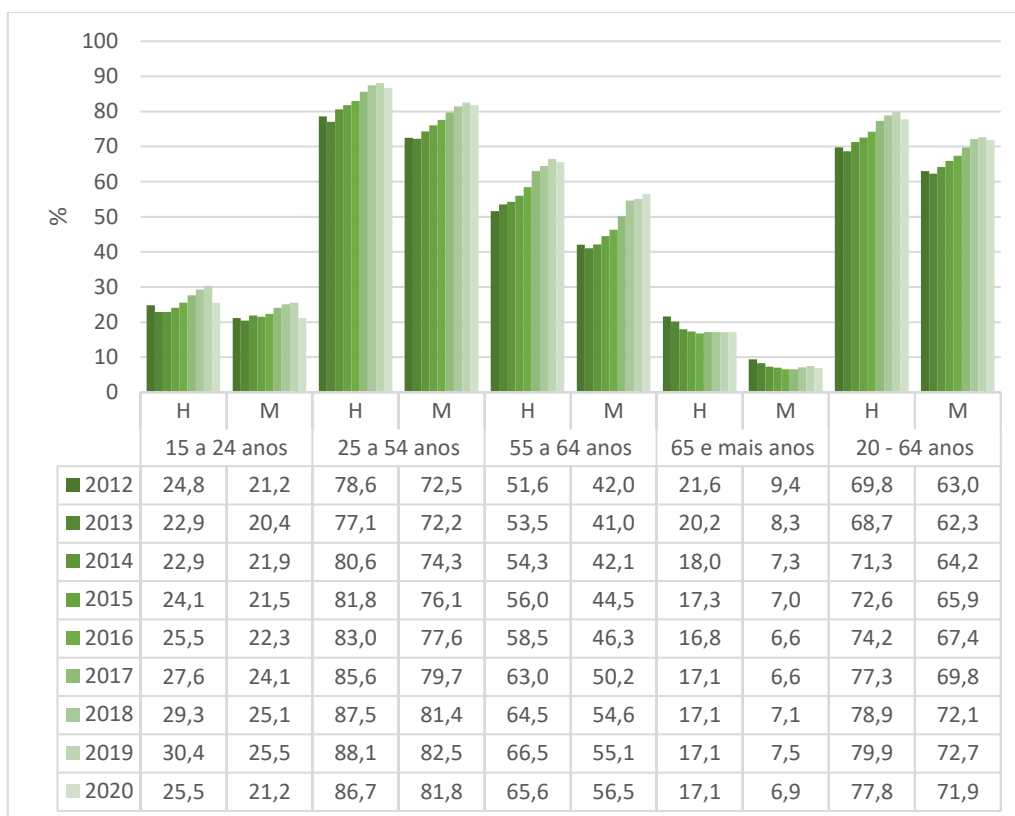
Fonte: EUROSTAT (consulta em 30/4/2020)

Comparando a taxa de emprego portuguesa com a taxa média da UE28, no âmbito da Estratégia Europa 2020, e de acordo com a meta fixada nos 75% para 2020 para o grupo etário de 20 a 64 anos, verificou-se que, em 2019, este indicador atingiu os 76,1% em Portugal, superando por 2,2 p.p. a taxa média da UE28 (73,9%) e situando-se acima da meta fixada no quadro da Estratégia Europa 2020. Acresce que tanto a taxa de emprego feminina (72,7%) como a masculina (79,9%), foram superiores às taxas médias da UE28 (68,2% e 79,6%, respetivamente).

Já em 2020, e na sequência da crise provocada pela pandemia da doença COVID-19, a taxa média de emprego da UE27 para o grupo etário dos 20 aos 64 anos situou-se nos 72,4% e a de Portugal desceu para 74,7%, ainda assim bastante próxima da meta que havia sido fixada para 2020. Refira-se ainda que, em 2020, a taxa de emprego masculina em Portugal era mais baixa (77,8 %) que a taxa média da UE27 (78,1 %), enquanto a feminina era mais elevada (71,9 %) que a taxa média da UE27 (66,8 %).

Considerando a variação entre 2019 e 2020, o decréscimo da taxa de emprego da população dos 20 aos 64 anos em Portugal foi superior (-1,4 p.p.) ao verificado na média da UE27 (-0,7 p.p.) e tanto na UE27 como em Portugal, o decréscimo foi mais acentuado para os homens (-0,9 p.p. e -2,1 p.p., respetivamente) do que para as mulheres (-0,5p.p. e -0,8 p.p., respetivamente). O diferencial entre sexos diminuiu ligeiramente (de 11,7 p.p. em 2019 para 11,3 p.p. em 2020) na UE27 e em Portugal, reduziu-se de 7,2 p.p. em 2019 para 5,9 p.p. em 2020.

Figura 6 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2020 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego decresceu em 2020 por relação ao ano anterior em quase todos os grupos etários, com exceção do grupo dos 45 aos 64 anos (passou de 72,2 % em 2019 para 72,9 % em 2020). Neste grupo etário, registou-se um aumento quer da taxa de emprego masculina (de 77,4 % para 78,0 %, respetivamente), quer da feminina (de 67,6 % para 68,5 %, respetivamente).

Por seu lado, o diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres decresceu em quase todos os grupos etários, exceto no dos 65 e mais anos, onde aumentou de 9,6 p.p. em 2019, para 10,2 p.p. em 2020. O decréscimo foi mais acentuado nos grupos etários dos 25 a 34 anos (de 2,3 p.p. para 0,1 p.p.) e dos 35 a 44 anos (de 5,6 p.p. para 3,9 p.p.).

Tabela 24 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2020 (%)

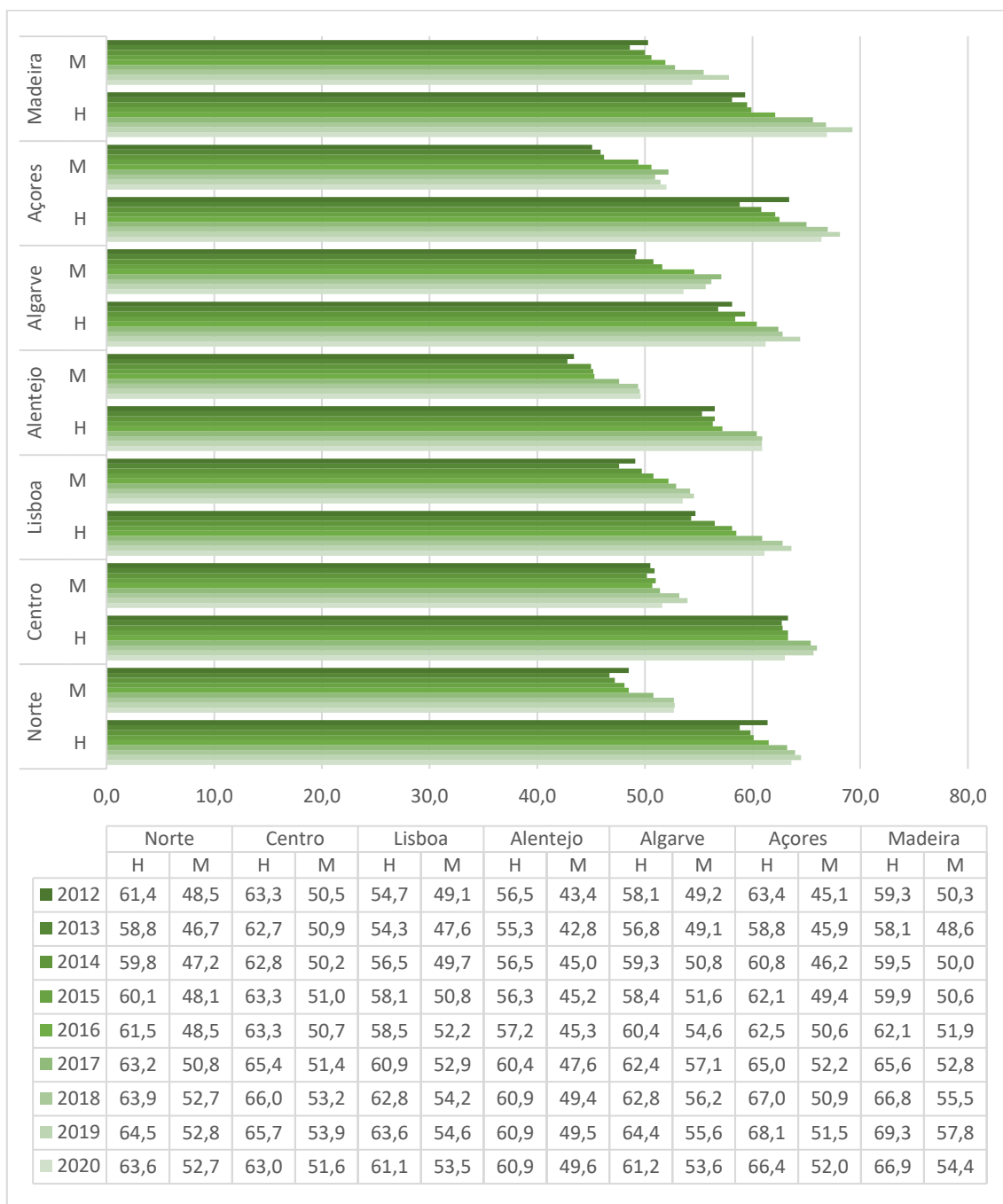
	União Europeia			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	67,6	73,8	61,5	66,3	69,8	63,0
2013	67,5	73,4	61,6	65,4	68,7	62,3
2014	68,2	74,0	62,4	67,6	71,3	64,2
2015	69,0	74,9	63,2	69,1	72,6	65,9
2016	70,1	75,9	64,3	70,6	74,2	67,4
2017	71,3	77,2	65,4	73,4	77,3	69,8
2018	72,3	78,2	66,4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

Fonte: EUROSTAT (consulta em 16-07-2020)

Analisando a taxa de emprego da população acima dos 20 anos, no período entre 2012 e 2019, verificou-se que a das mulheres cresceu mais do que a dos homens na maioria das regiões, destacando-se a Região do Algarve e na Região Autónoma dos Açores (mais 6,4 p.p.); no Alentejo (6,1 p.p.); no Norte (4,3 p.p.) e na região Centro (3,3 p.p.). Por seu lado, a taxa de emprego dos homens cresceu mais que a das mulheres na Área Metropolitana de Lisboa (AML) (8,9 p.p.) e na Região Autónoma da Madeira (10,0 p.p.).

Observava-se também que, em 2020, a taxa de emprego dos homens (62,7%) se mantinha mais elevada que a das mulheres (52,5%) em todas as regiões, evidenciando-se que as clivagens a favor dos homens são mais acentuadas nas Regiões Autónomas dos Açores (14,4 p.p.) e da Madeira (12,6 p.p.) e menos acentuadas em Lisboa (7,6 p.p.) e no Algarve (7,7 p.p.), situando-se os diferenciais das restantes regiões entre os 10 e os 11 p.p.

Figura 7 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2020 (%)



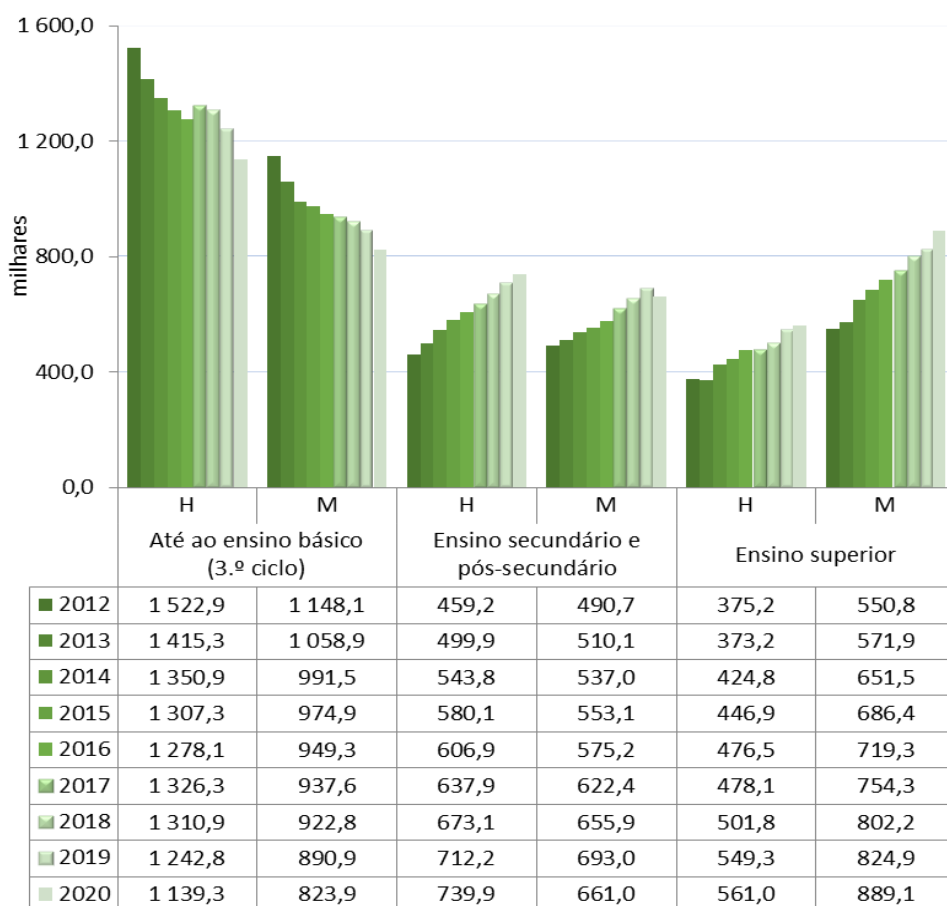
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tendo em conta o nível de escolaridade da população empregada, verifica-se que, em 2020, uma parte significativa dos trabalhadores com 15 e mais anos continuava a ter habilitações escolares até ao 3.º ciclo do ensino básico (40,8 %), sendo esta percentagem mais significativa na população do sexo masculino (46,7 %), do que na do sexo feminino (34,7 %). Entre 2019 e 2020, o peso relativo da população empregada com este nível de escolaridade diminuiu por 8,0 p.p., decrescendo de forma mais significativa nos homens (-8,3 p.p.) do que nas mulheres (-7,5 p.p.).

Por seu lado, o peso relativo da população empregada com 15 e mais anos e com o ensino secundário e pós-secundário, cresceu ligeiramente de 2019 (28,6%) para 2020 (29,1%). Esta subida resultou do efeito combinado do aumento do peso relativo dos homens com este nível de escolaridade (de 28,4 % para 30,3 %, respetivamente) e do decréscimo do peso relativo das mulheres empregadas no mesmo período (de 28,8 % para 27,8 %, respetivamente).

De salientar também o acréscimo significativo (+5,5 p.p.) do peso relativo da população empregada com 15 e mais anos com o ensino superior, que passou de 28,0 % (2019) para 30,1 % (2020). Mais uma vez, aqui, verifica-se um aumento do peso relativo dos homens (de 21,9 % para 23,0 %, respetivamente) e, com maior expressão, verifica-se um aumento das mulheres empregadas com este grau de ensino (de 34,2 % para 37,5 %, respetivamente).

Figura 8 - População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2020 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

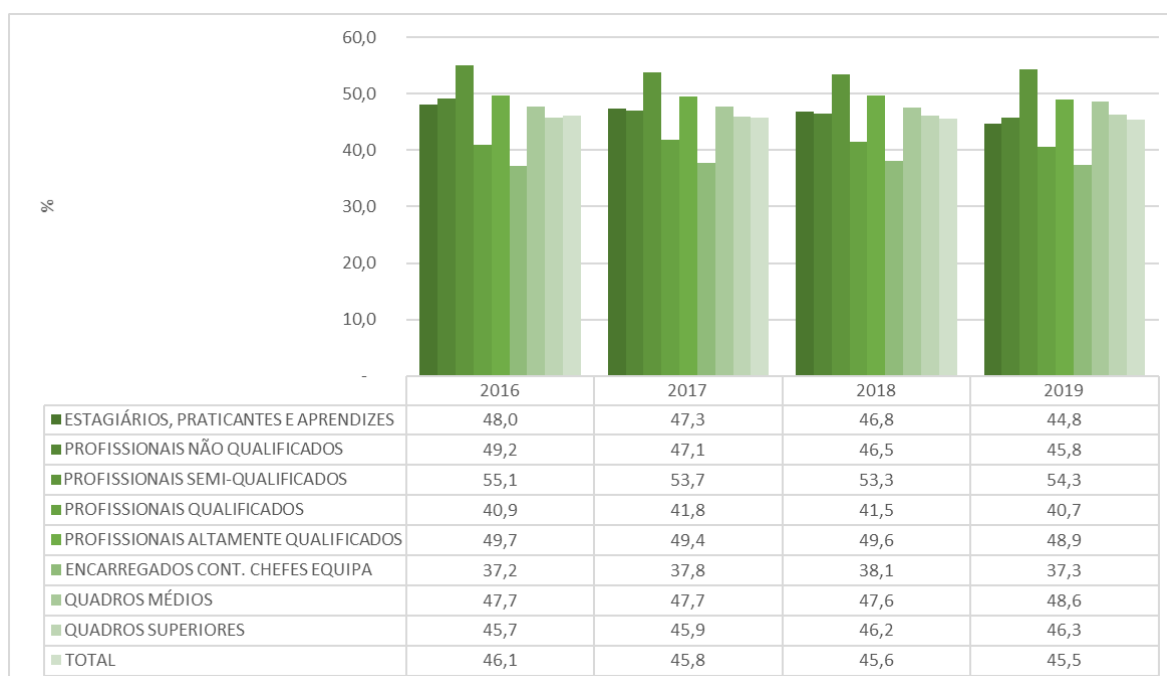
De acordo com a informação dos Quadros de Pessoal de 2019 (GEP/MTSSS), em termos globais, entre 2018 e 2019, a taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), por níveis de qualificação, manteve-se praticamente idêntica (45,6% e 45,5%, respetivamente). No entanto, em comparação com o ano anterior, verifica-se um aumento da taxa de feminização nos “Quadros Médios”

(+1,0 p.p.) e nos “Profissionais Semiqualificados” (+0,9 p.p.). A dos “Quadros Superiores” manteve-se quase inalterada (apenas +0,1 p.p.) e nos restantes níveis de qualificação, verifica-se um decréscimo da taxa de feminização, sobretudo nos “Estagiários, praticantes e Aprendizes” (-2,0 p.p.).

Em 2019, as mulheres continuam a estar mais representadas entre os “Profissionais Semiqualificados” (54,3 %), os “Profissionais Altamente Qualificados” (48,9 %) e os “Quadros Médios” (48,6 %).

Desta análise, pode inferir-se que, apesar das mulheres possuírem níveis de escolaridade mais elevados, a taxa de feminização continua a não ter uma correspondência com níveis mais elevados de qualificação profissional.

Figura 9 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2019 (%)



Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal

Do mesmo modo, os dados do Inquérito ao Emprego de 2020 demonstram uma tendência de continuidade nas diferenças entre homens e mulheres na distribuição por nível de qualificação, apurado através das profissões e das atividades económicas.

Procedendo de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP⁸ em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, verifica-se que em 2020 havia mais

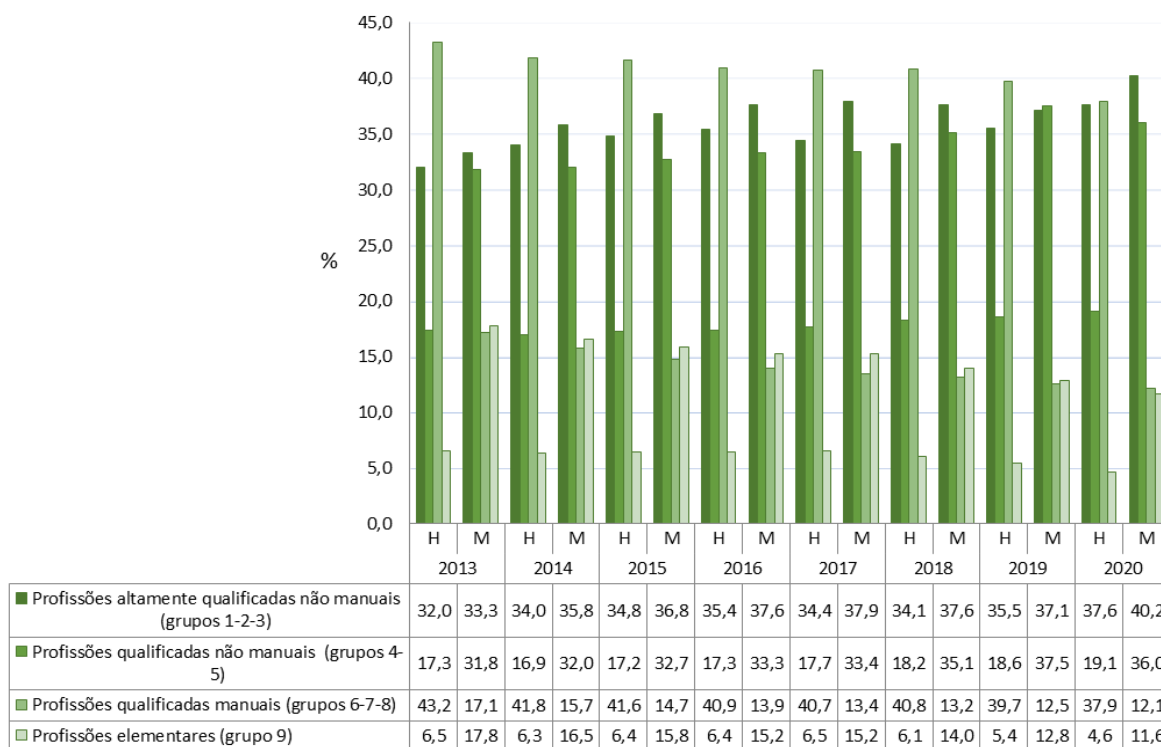
⁸ Em termos de classificação dos grupos profissionais, o CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional) agrega os grupos de profissões em função das qualificações que serão necessárias para o seu exercício, distinguindo as “profissões altamente qualificadas não manuais” (grupos 1, 2 e 3), as “profissões qualificadas não manuais” (grupos 4 e 5), as “profissões qualificadas manuais” (grupos 6, 7, e 8) e as “profissões elementares” (grupo 9). É excluído deste exercício o grupo das

mulheres (40,2 %) do que homens (37,6 %) a exercer “profissões altamente qualificadas não manuais”, tendo-se verificado neste nível de qualificação, um acréscimo de 3,1 p.p. para as mulheres e de 2,1 p.p. para os homens face ao ano anterior.

No que diz respeito aos restantes níveis de qualificação, as mulheres continuam a estar mais representadas do que os homens nas “profissões qualificadas não manuais” (36,0 % e 19,1 %, respetivamente), contudo, face a 2019, registou-se um decréscimo da taxa de feminização de -1,5 p.p. No caso das “Profissões elementares” verificou-se um decréscimo tanto nas mulheres (11,6 %) com -1,2 p.p., como nos homens (4,6 %) com -0,8 p.p..

Nas “profissões qualificadas manuais” nas quais, em 2020, os homens continuavam sobre representados (37,9%) em relação às mulheres (12,1%), verificou-se também, por relação a 2019, um decréscimo de ambos os sexos, sendo mais expressivo no caso dos homens (-1,8 p.p.) do que no das mulheres (-0,4 p.p.).

Figura 10 - População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2013-2020 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

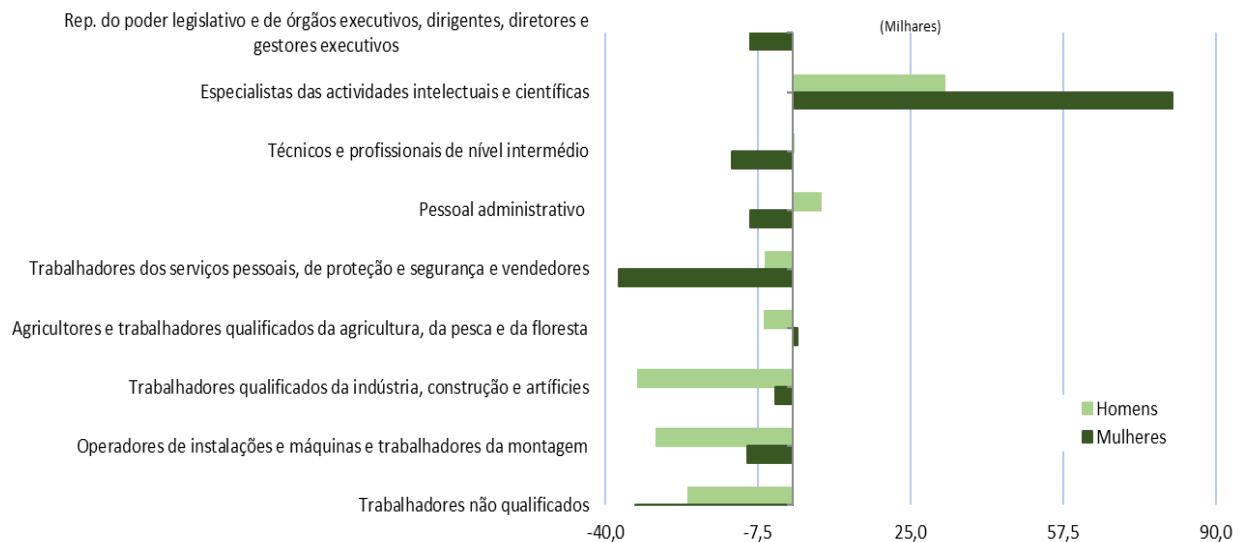
“forças armadas” (grupo 0). O CEDEFOP é uma agência europeia criada em 1975, pela União Europeia, tendo em vista ajudar a promover e a desenvolver a educação e a formação profissional na UE.

Entre 2019 e 2020, a população feminina empregada decresceu na maioria dos grupos profissionais, destacando-se a diminuição no grupo dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (-37,1 mil mulheres), no dos “trabalhadores não qualificados” (-33,6 mil), no grupo “técnicos e profissionais de nível intermédio” (-13,0 mil), no dos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (-9,8 mil) e nos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” (-9,2 mil mulheres). Em contrapartida, observou-se um aumento muito expressivo das mulheres no grupo profissional dos “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (+80,7 mil).

No caso dos homens, registou-se também um acréscimo muito expressivo no grupo “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (+32,3 mil) e com menor expressão no grupo do “pessoal administrativo” (+5,8 mil). Os decréscimos mais acentuados registaram-se nos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” (-33,0 mil homens), nos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (-29,1 mil) e nos “trabalhadores não qualificados” (-22,3 mil).

Já as maiores discrepâncias entre homens e mulheres continuaram a verificar-se no grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices”, onde trabalhavam 498,8 mil homens e 91,8 mil mulheres, e no grupo dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores”, onde existiam 594,2 mil mulheres e 311,9 mil homens.

Figura 11 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2017 e 2020 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tabela 25 - População empregada no grupo profissional “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2020 (milhares e %)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)
Total	293	100	310	100	326	100	296	100	301	100	296	100	271	100	294	100	280,1	100
Homens	190	64,9	206	66,3	212	64,9	200	67,4	193	64,2	195	65,7	179	66,1	185	62,9	180,3	64,3
Mulheres	103,0	35,1	105	33,7	115	35,1	96,7	32,6	108	35,8	102	34,3	92,2	33,9	109	37,1	99,9	35,7

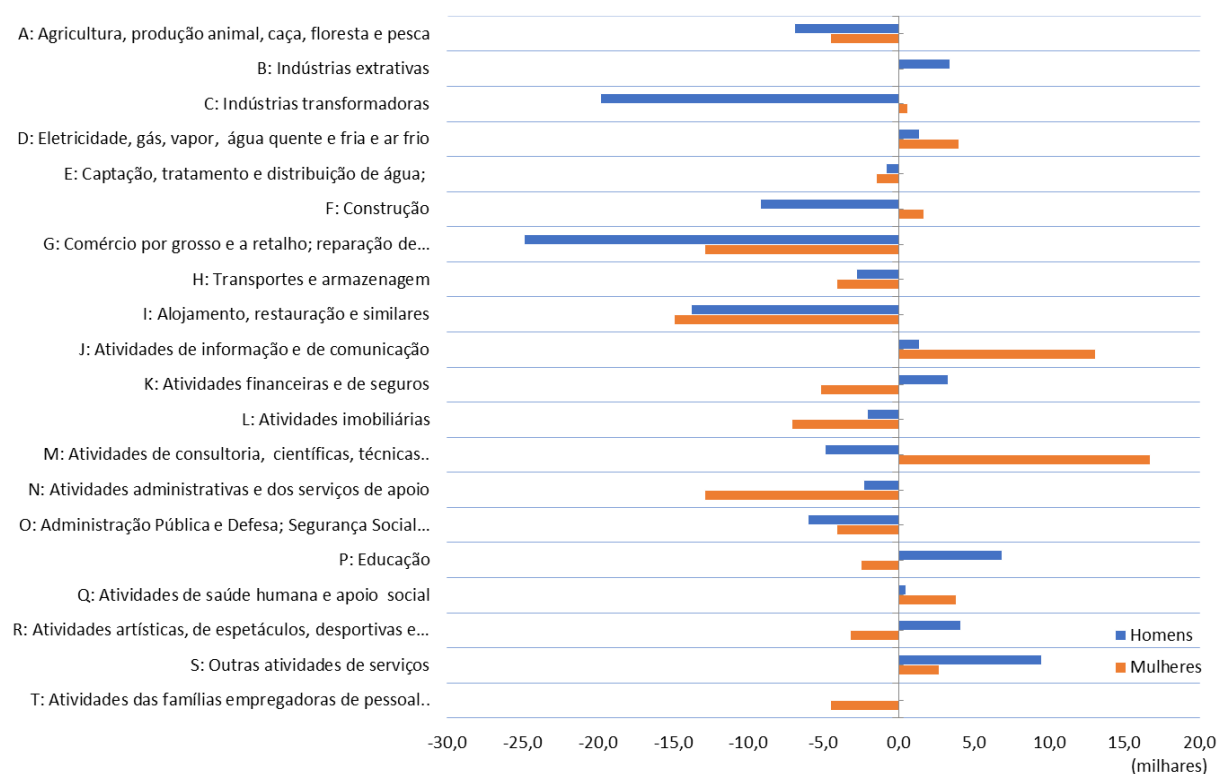
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Na mesma linha, os dados sobre a distribuição do emprego por setor de atividade económica, continuam a evidenciar a existência de segregação do mercado de trabalho em função do sexo.

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego de 2020, as mulheres mantinham-se mais representadas do que os homens nas “Atividades de saúde humana e apoio social” (83,7 %, mais 3,8 p.p. do que em 2019), na “Educação” com 75,8 % do emprego (-2,5 p.p. que em 2019), nas “Outras atividades de serviços” (67,0 %, mais 2,7 p.p. que em 2019), no “Alojamento, restauração e similares” (58,7 %, menos 17,0 p.p. que em 2019) e também nas “Atividades imobiliárias” (52,4 %, menos 7,1 p.p. que em 2019). Em alguns destes setores, apesar de estarem mais representadas, viram o seu peso decrescer.

Por seu lado, os homens estão sobre representados em determinados setores, destacando-se a “Construção” (92,8 %), as “Indústrias extrativas” (89,1 %), os “Transportes e armazenagem” (79,7 %), a “Captação, tratamento e distribuição de água” (77,7 %), a “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (63,1 %), setor este que registou o maior acréscimo em relação a 2019 (mais 4,0 p.p.).

Figura 12 - Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2018 e 2020 (milhares)



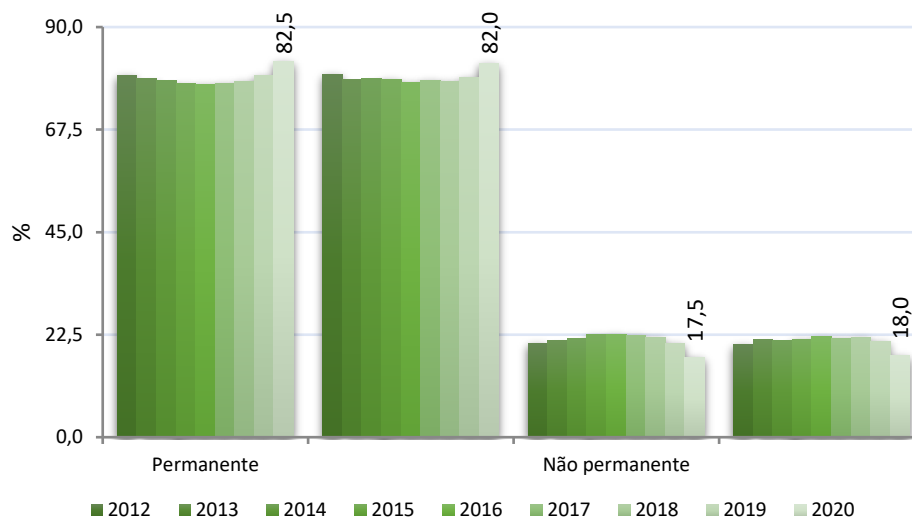
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que respeita ao regime de prestação de trabalho, em 2020 e seguindo a tendência dos anos anteriores, a percentagem de mulheres a trabalhar por conta de outrem é superior à dos homens (87,3 % e 84,9 %, respetivamente), traduzindo uma incidência mais elevada de outras formas de emprego entre os homens.

Independentemente do tipo de contrato, entre 2019 e 2020, os TCO⁹ registaram um decréscimo (-1,8 p.p.), mais expressivo nos homens (-2,4 p.p.) do que nas mulheres (-1,3 p.p.). A análise por tipo de contrato de trabalho mostra que, em 2020, a percentagem de homens TCO que tinha um contrato de carácter permanente (sem termo) era muito semelhante à das mulheres (82,5 % e 82,0 %, respetivamente). Entre 2019 e 2020, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem com contratos não permanentes (a termo e outros) diminuiu (-3,0 p.p.), quer para os homens (-3,1 p.p.), quer para as mulheres (-3,0 p.p.), resultando este decréscimo do efeito combinado de uma descida de 14,6% do número de trabalhadores com contratos não permanentes (-121,0 mil) e de um aumento de 2,5% da população empregada com contratos sem termo (+82,8 mil), padrão que traduz uma tendência comum em períodos de conjuntura económica desfavorável.

⁹ TCO – Trabalhadores/as por conta de outrem (inclui contratos sem termo, contratos a termo e outros tipos de contrato).

Figura 13 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2020 (em % do total TCO)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

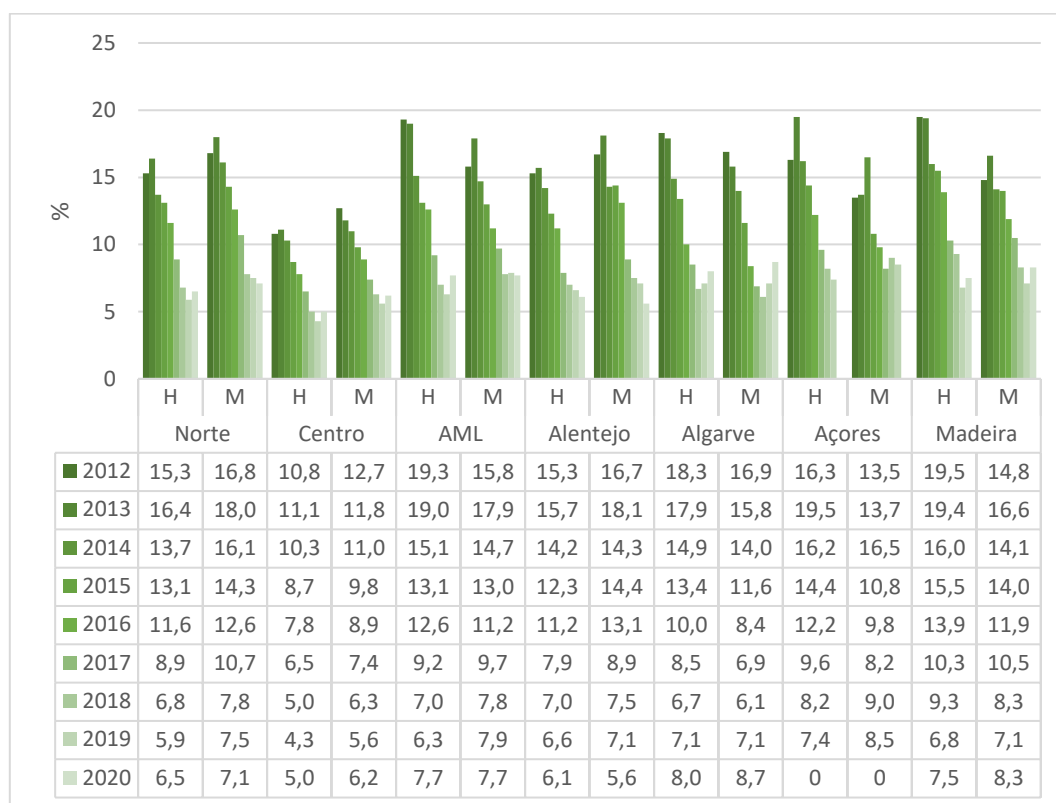
Em 2020, a população desempregada apresentou uma diminuição de 59,3% (-504,9 mil pessoas) face a 2013, ano em que se registou o valor mais elevado de pessoas desempregadas no mercado de trabalho nacional (cerca de 852 mil pessoas), tendo a taxa de desemprego diminuído por 9,4 p.p. ao longo deste período, fixando-se nos 6,8 % em 2020.

Já no último ano, entre 2019 e 2020, a taxa de desemprego aumentou (+0,3 p.p.), devendo-se este acréscimo essencialmente ao agravamento da taxa de desemprego dos homens (0,7 p.p.), sendo que a das mulheres se manteve inalterada nos 7,1%. Na mesma linha, a população desempregada aumentou entre 2019 e 2020, fixando-se nas 347 mil pessoas no último ano (+12,8 mil pessoas do que em 2019). Em 2020, o desemprego aumentou nos homens (+16,8 mil) e diminuiu nas mulheres (-4,1 mil), havendo ainda assim, nesse ano, mais 10 mil mulheres desempregadas do que homens.

Entre 2019 e 2020, a taxa de desemprego, aumentou em quase todas as regiões do País, com exceção da Região Autónoma dos Açores (onde passou de 7,9 % em 2019 para 6,1 % em 2020) e do Alentejo (onde passou de 6,9 % para 5,9 %, respetivamente), mas foi no Algarve que o indicador mais se agravou, passando de 7,1 % para 8,3 %.

Em relação à desagregação por sexo, observa-se que, em 2020, a taxa de desemprego feminina manteve-se mais elevada que a masculina na maior parte das regiões, exceto na AML, região na qual as duas taxas eram iguais (7,7 %) e no Alentejo onde a taxa de desemprego feminina foi mais baixa (5,6 %) que a masculina (6,1 %).

Figura 14 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2020 (%)



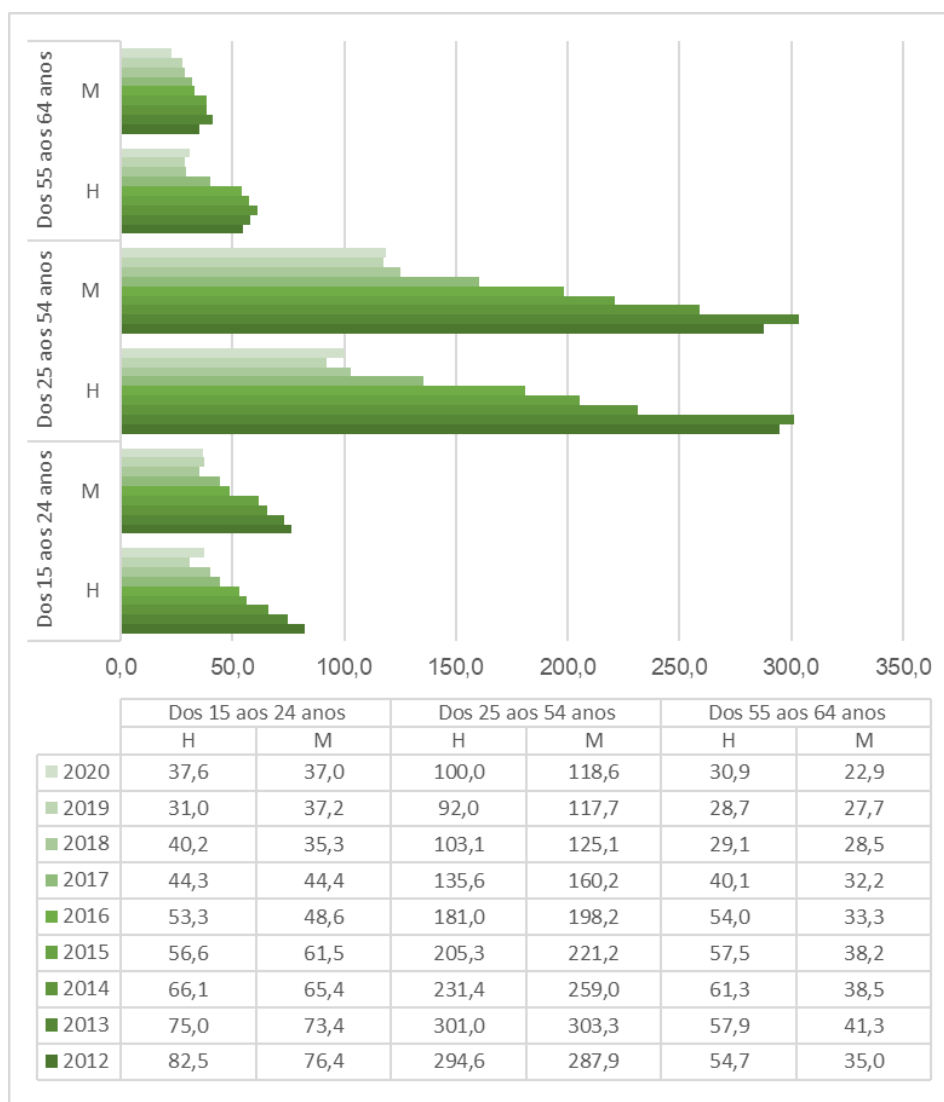
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

O desemprego das pessoas mais jovens (15 aos 24 anos) registou um aumento de 6,4 mil pessoas entre 2019 e 2020, totalizando 74,6 mil pessoas em 2020). À semelhança do observado em termos globais, o desemprego jovem aumentou nos homens (+6,6 mil) mas diminuiu nas mulheres (-0,2 mil).

Em 2020, o grupo dos 25 aos 54 anos era o que registava maior número de pessoas desempregadas (218,6 mil), mais 8,9 mil do que em 2019. Destes, 54,3 % eram mulheres e 45,7 % eram homens. Em relação a 2019, neste grupo etário, verificou-se um aumento da população desempregada quer feminina, quer masculina, mas o aumento do desemprego foi mais expressivo nos homens (+8,0 mil) do que nas mulheres (+900 pessoas), o que contribuiu para diminuir a diferença entre os sexos - ainda assim havia mais 18,6 mil mulheres desempregadas do que homens em 2020.

O grupo dos 50 aos 64 anos foi o único no qual o desemprego decresceu entre 2019 e 2020 (-2,5 mil pessoas), devido ao expressivo decréscimo registado pelo desemprego feminino (- 4,8 mil), enquanto o masculino aumentou (+2,2 mil desempregados).

Figura 15 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2020 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Em 2020, o desemprego de longa duração (DLD)¹⁰ abrangeu 138,8 mil pessoas, valor que decresceu face a 2019 (169,4 mil pessoas) e representou 32 % do desemprego do país (face a 49,9 % em 2019). O decréscimo do peso relativo do DLD no desemprego total prende-se com a saída abrupta de um conjunto alargado de pessoas do mercado de trabalho por efeito da crise pandémica. Em 2020, as mulheres continuaram a estar sobre representadas no DLD, correspondendo a 50,7 % do universo . Apesar do DLD ter registado decréscimo em ambos os sexos, de 2019 para 2020, foi mais acentuado no caso das mulheres (-20,1 mil) do que no dos homens (-10,4 mil).

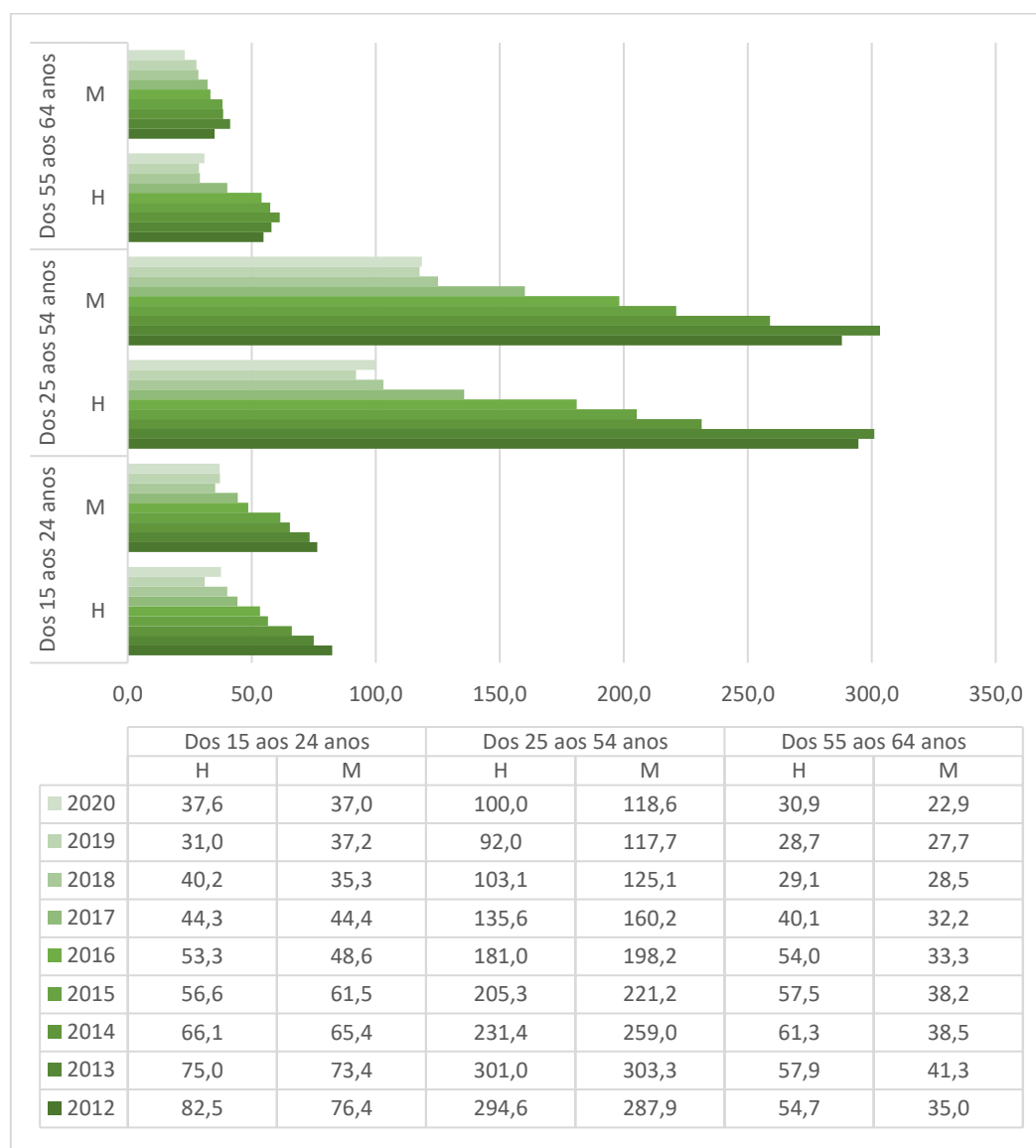
O desemprego de muita longa duração (DMLD)¹¹ representou, em 2020, 19,1 % do total do desemprego, registando um decréscimo bastante acentuado face a 2019 (33,3 %), devendo-se este recuo às razões já expostas acima. O DMLD teve em 2020 maior incidência nos homens (42,4 mil) do que nas mulheres

¹⁰ Situação de desemprego há 12 e mais meses.

¹¹ População desempregada há 25 ou mais meses.

(40,5 mil), contrariamente ao que se verificou em 2019 (52,7 mil desempregados face a 60,4 mil desempregadas).

Figura 16 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2020 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2.3 Remunerações do trabalho

Por disparidade remuneratória entre sexos entende-se a diferença salarial média entre homens e mulheres. O indicador comumente utilizado, no quadro da UE, para medir as disparidades salariais entre homens e mulheres é o denominado *gender pay gap in unadjusted form*¹². Atendendo aos dados mais recentes do Eurostat, a disparidade de género em Portugal, em 2019, foi de 10,6 % (mais 1,7 p.p. do que em 2018),

¹² O indicador mede a diferença entre os ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino e do sexo feminino, em percentagem dos ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino. De referir, ainda, que, de acordo com a metodologia utilizada, este indicador é calculado para as empresas com 10 ou mais TCO e apenas para as secções agregadas B a S sem O. - *Gender pay gap in unadjusted form (online data code: SDG_05_20)*/ Consulta em 29.jun.2021.

valor que coloca Portugal abaixo da média da União Europeia (cuja disparidade remuneratória foi, no mesmo ano, de 14,1 %).

Por outro lado, de acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS) referente a Portugal, e seguindo uma metodologia diferente da utilizada pelo Eurostat para cálculo da disparidade remuneratória entre homens e mulheres, ao considerar todos os salários pagos em todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem, e não apenas nas empresas com mais de 10 trabalhadores/as, é perceptível a diminuição da disparidade remuneratória, no que se refere à remuneração base entre homens e mulheres que era de 14,4 % em 2018 e desceu para 14,0 % em 2019 (-0,4 p.p.). Em relação ao ganho, também se verificou uma diminuição da disparidade entre os sexos passando de 17,7% em 2018, para 17,1% em 2019 (-0,7 p.p.) - esta diferença traduz uma perda média de 223,0 €/mês para as mulheres em relação aos homens, ou seja, uma diminuição da diferença média mensal de -2,3€/mês face a 2018.

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

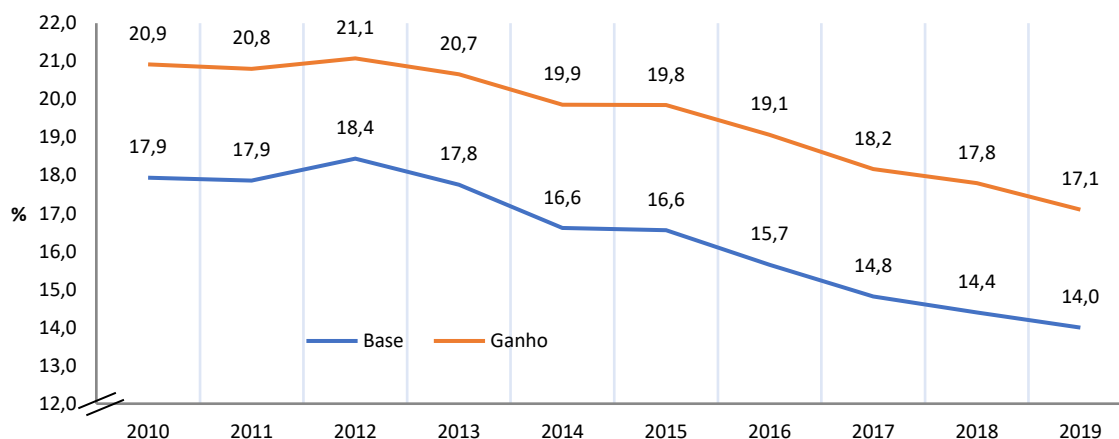
Tabela 26 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2019 (€)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Remuneração média mensal base										
H	974,4	982,0	996,6	990,5	981,7	986,5	994,0	1.008,7	1.034,9	1.069,2
M	799,6	806,5	812,8	814,6	818,5	823,2	838,4	859,2	886,0	920,0
Remuneração média mensal ganho										
H	1.182,7	1.193,2	1.209,9	1.205,8	1.199,8	1.204,4	1.212,2	1.233,5	1.269,7	1.307,7
M	935,3	945,1	954,9	956,7	961,6	965,3	981,0	1.009,4	1.044,2	1.084,6
Disparidade remuneratória entre homens e mulheres (%)										
Base	17,9	17,9	18,4	17,8	16,6	16,6	15,7	14,8	14,4	14,0
Ganho	20,9	20,8	21,1	20,7	19,9	19,8	19,1	18,2	17,8	17,1

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A evolução do indicador de disparidade remuneratória de género ao longo do período 2010-2019 revela uma melhoria nas condições de igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Se em 2010 a disparidade da remuneração de base entre sexos era de 17,9 % (-174,8 €/mês), em 2019 o indicador tinha descido para 14,0 % (-149,2 €/mês), i.e. houve uma descida agregada de 3,9 p.p. A disparidade na remuneração mensal no ganho diminuiu de 20,9 % em 2010 (247,4 €/mês) para 17,1% em 2019 (223,0 €/mês), i.e. desceu por 3,8 p.p.

Figura 17 - Disparidade remuneratória entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2019 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Tendo em conta as desigualdades remuneratórias existentes em 2019, e no que diz respeito aos níveis de qualificação, manteve-se a tendência observada em anos anteriores, com a disparidade remuneratória entre homens e mulheres a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional. Todavia, este padrão começa a esbater-se, nomeadamente entre os “Profissionais altamente qualificados” e os “Profissionais qualificados”.

Ao nível dos “Quadros Superiores”, entre 2018 e 2019, nota-se uma descida da disparidade remuneratória quer na remuneração base (-0,6 p.p.), quer no ganho (-0,8 p.p.), observando-se que em 2019, a disparidade na remuneração base era de 25,5% e no ganho era de 26,5%.

Contudo, importa notar que as disparidades remuneratórias aumentaram nas remunerações de base, entre 2018 e 2019, entre os “Quadros Médios” e os “Profissionais semiqualeificados” (+0,6 p.p., respetivamente) e entre os “Estagiários, praticantes e aprendizes” (+0,2 p.p.), tendo registado decréscimo nos restantes níveis de qualificações.

No que respeita aos ganhos, as disparidades remuneratórias decresceram em todos os níveis de qualificação, entre 2018 e 2019, com maior expressão ao nível dos “Profissionais altamente qualificados” e “Profissionais qualificados” (-0,9 p.p., respetivamente), assim como nos “Quadros superiores” e nos “Profissionais não qualificados” (-0,8 p.p., respetivamente).

Ao nível dos “Quadros médios”, em 2019, a disparidade na remuneração base situou-se nos 13,8% (era de 13,1% em 2018) e a remuneração ganho situou-se em 15,4% (era de 15,9% em 2018).

Quanto aos “Profissionais semiqualeificados”, em 2019, também viram a disparidade na remuneração de base aumentar para 10,5% (era de 9,9% em 2018), enquanto ao nível do ganho a disparidade decresceu, situando-se em 14,5% (era 14,7% em 2018).

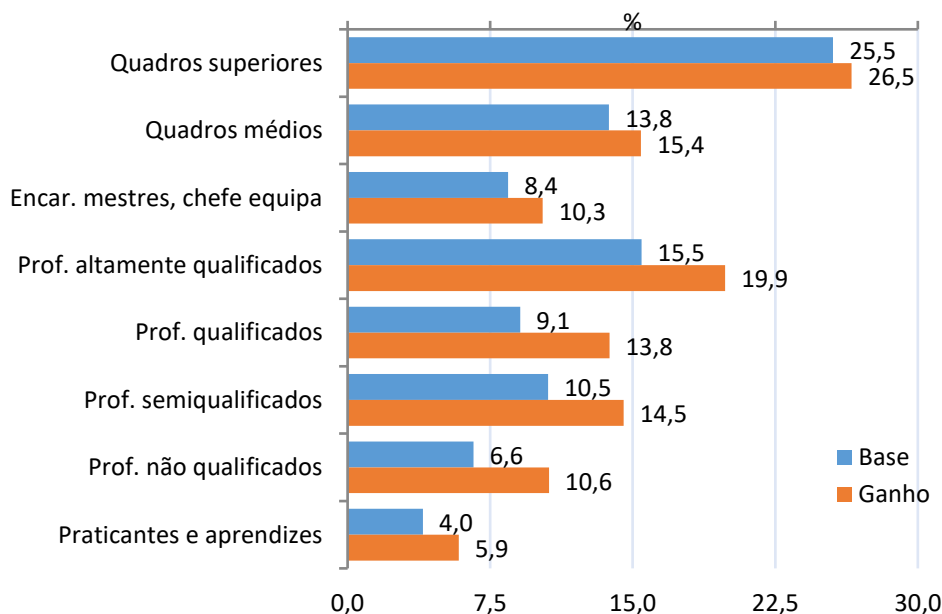
Na mesma linha, os “Estagiários, praticantes e aprendizes”, em 2019, viram a disparidade na remuneração de base aumentar para 4,0% (era de 3,8% em 2018), enquanto ao nível do ganho a disparidade decresceu, situando-se em 5,9% (era 6,3% em 2018).

No caso dos “Profissionais altamente qualificados”, entre 2018 e 2019, foram os que mais viram as disparidades remuneratórias diminuir, quer a remuneração base (de 17,4% para 15,5%), quer o ganho (de 28,8% para 19,9%). Já os “Profissionais qualificados” que também viram as disparidades salariais decrescer no período em referência, quer na base (de 9,8% para 9,1%), quer no ganho (de 14,7% para 13,8%).

Quanto aos “profissionais não qualificados” observou-se também um ligeiro decréscimo das disparidades face ao ano anterior, em ambas as remunerações (a de base passou de 6,8% para 6,6% e a de ganho de 11,4% para 10,6%).

Assim, o intervalo entre a disparidade mínima (“Praticantes e aprendizes”) e a disparidade máxima (“Quadros superiores”) diminuiu de 22,4 p.p. para 21,5 p.p. na remuneração base e de 21,1 p.p. para 20,6 p.p. no ganho, entre 2018 e 2019.

Figura 18 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2019 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Em 2019, por relação ao ano anterior, observaram-se decréscimos das disparidades salariais em praticamente todos os níveis de habilitação escolar (exceto nos/as trabalhadores/as com Ensino pós-secundário não superior nível IV), no que respeita à remuneração de base e em quase todos os níveis de

escolaridade no que se refere ao ganho (exceto nos/as trabalhadores/as com Ensino pós-secundário não superior nível IV e com Curso técnico superior profissional).

Refira-se que, em 2019, os maiores decréscimos nas disparidades remuneratórias de género, constataram-se entre os/as trabalhadores/as com doutoramento, disparidades que diminuíram de 18,7 % em 2018 para 14,7 % em 2019 na remuneração de base (-4,0 p.p.) e de 19,5 % em 2018 para 15,4 % em 2019 no ganho (-4,1 p.p.).

Na mesma linha, as disparidades remuneratórias de género, em 2019, no que respeita ao grupo dos/as trabalhadores/as com habilitações inferiores ao ensino básico, também decresceram em relação a 2018, quer na remuneração base (de 8,9 % em 2018 para 7,6 % em 2019), quer no ganho (neste caso de 14,0 % em 2018 para 12,2 % em 2019).

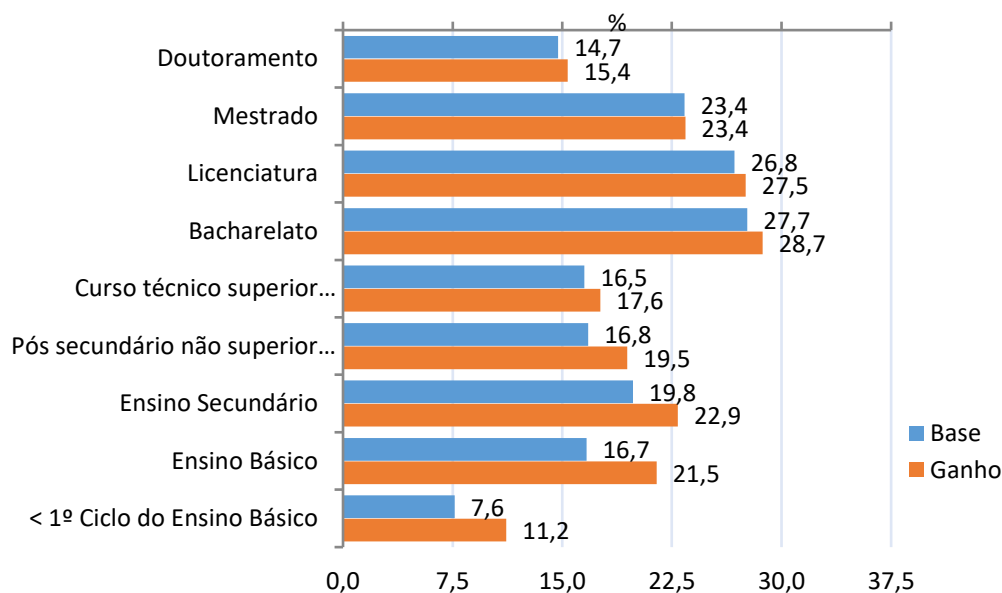
As maiores disparidades continuaram a observar-se nos trabalhadores e nas trabalhadoras com habilitações ao nível do bacharelato (27,7 % na base e 28,7 % no ganho), ainda que tenham registado decréscimo por relação a 2018 (29,1 % na base e 30,2 % no ganho) e nos trabalhadores e nas trabalhadoras com licenciatura (26,8 % na base e 27,5 % no ganho), para os/as quais as disparidades também decresceram em relação a 2018 (27,2 % na base e 28,0 % no ganho).

Entre 2018 e 2019, nos/as trabalhadores/as com mestrado registaram-se decréscimos ligeiros das disparidades remuneratórias quer na remuneração de base (de 23,5 % para 23,4 %, respetivamente), quer no ganho (de 23,9 % para 23,4 %, respetivamente).

No que respeita aos trabalhadores e às trabalhadoras com Ensino pós-secundário não superior nível IV, entre 2018 e 2019, registou-se um agravamento das disparidades remuneratórias quer na remuneração de base (de 14,9 % para 16,8 %, respetivamente), quer no ganho (de 18,0 % para 19,5 %, respetivamente).

Por seu lado, nos/as trabalhadores/as com Ensino pós-secundário não superior nível IV, entre 2018 e 2019, observou-se um decréscimo das disparidades na remuneração de base (de 17,1 % para 16,5 %, respetivamente), e um aumento no ganho (de 17,0 % para 17,6 %, respetivamente).

Figura 19 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2019 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

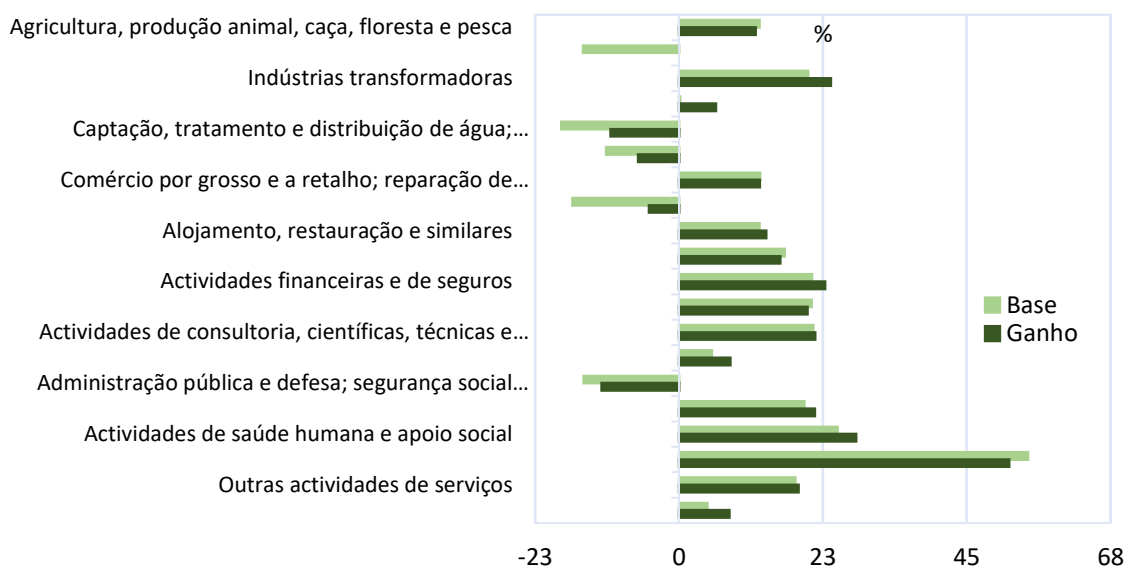
De acordo com a remuneração base por setor de atividade económica do estabelecimento, continuam a ser as "Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais", aquela em que os homens auferem a remuneração mais elevada (2 217,9 €), seguindo-se as "Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas" (2 061,5 €).

No que respeita às mulheres é na "Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio" (2 049,8 €) e nas "Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais" (2 120,3 €), que se encontram as melhores remunerações de base. Comparando estes dois setores, verifica-se que as mulheres ganham menos 3,32 € que os homens no primeiro e no segundo ganham menos 97,68 €.

No que respeita à remuneração "ganho", continua na "Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio" onde ambos os sexos auferem as remunerações mais elevadas (2.845,3 € para os homens e 2.680,9 € para as mulheres).

As maiores disparidades remuneratórias continuam a persistir nas "Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas" em que os homens auferem mais 1.125,3 € de remuneração base e 1.182,2 € de remuneração "ganho" que as mulheres, e nas "Atividades financeiras e de seguros" onde os homens ganham mais 379,2 € na base e 600,7 € no ganho.

Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2019 (%)



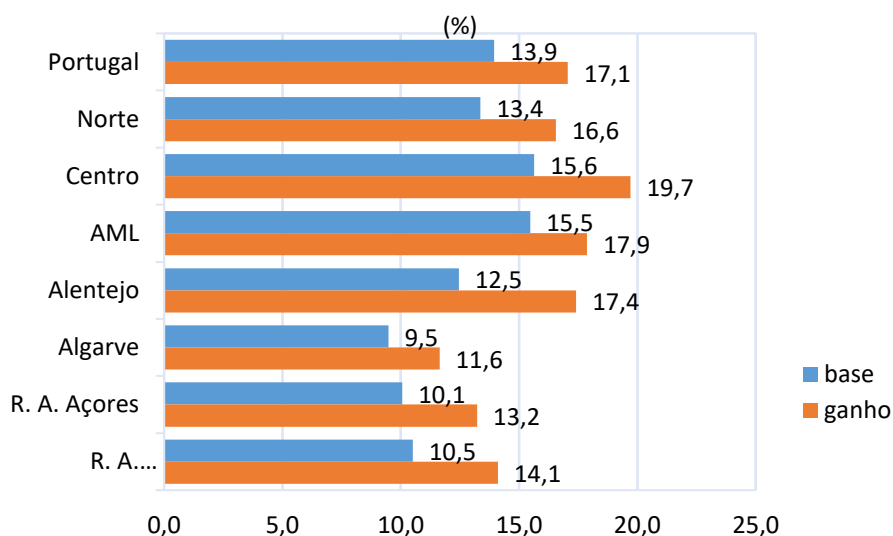
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A Área Metropolitana de Lisboa (AML) continua a ser, em 2019, a região do país que apresenta as remunerações mais elevadas, quer na base quer no ganho, e é também onde continuam a existir as maiores disparidades remuneratórias entre sexos. Nesta região, em 2019, as mulheres receberam menos €203,60 de remuneração base do que os homens (uma disparidade remuneratória de 15,5 %) e menos €288,00 na remuneração ganho (uma disparidade remuneratória de 17,9 %). Nesta região, a disparidade remuneratória de base diminuiu (-0,3 p.p.), assim como a de ganho (-0,5 p.p.).

As regiões em que a disparidade remuneratória se apresenta mais baixa continuam a ser o Algarve (9,5 % na base e 11,6 % no ganho), a R.A. dos Açores (10,1 % na base e 13,2 % no ganho) e a R.A. da Madeira (10,5 % na base e 14,1 % no ganho). Contudo, importa referir que na região do Algarve a disparidade remuneratória aumentou, entre 2018 e 2019, ao nível da remuneração de base (+0,5 p.p.) mantendo-se estável ao nível do ganho.

Em contrapartida, a R.A. dos Açores foi onde se registaram os maiores decréscimos das disparidades remuneratórias, entre 2018 e 2019, quer ao nível da remuneração de base (-1,7 p.p.), quer no ganho (-3,0 p.p.).

Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II, em Portugal, 2019 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A incidência dos baixos salários, calculada a partir dos Quadros de Pessoal, que ao longo dos últimos anos vinha seguindo uma tendência de diminuição em ambos os sexos, estabilizou em 2019 aos mesmos níveis de 2018 (0,2 %), tanto nos homens (0,1 %) como nas mulheres (0,3 %).

No que respeita ao universo dos trabalhadores e das trabalhadoras mais bem pagos/as, em 2019, as mulheres continuam a estar claramente sub-representadas. Nos 1 % de TCO com ganho mais elevado, a grande maioria são homens (76,4 %), tendo a taxa de feminização deste grupo aumentado por apenas 0,6 p.p. face a 2018.

Em relação ao 0,1 % de TCO com ganho mais elevado, o peso relativo dos homens (88,4 %) é ainda mais elevado, tendo inclusivamente a taxa de feminização deste segmento diminuído por 1,2 p.p. face a 2018 - isto é, acentuou-se ainda mais a discrepância salarial nos 0,1% de TCO mais bem pagos.

Por fim, quanto aos 0,01% dos TCO com ganho mais elevado, a desproporcionalidade é ainda mais evidente, com as mulheres a representarem unicamente 5,6 % deste universo (neste caso com um incremento de 1,3 p.p. da taxa de feminização face a 2018).

2.4 Contratação coletiva

A informação subsequente consiste na sistematização da matéria da igualdade e não discriminação contida no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020 do Centro de Relações Laborais (CRL)¹³, numa abordagem distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)¹⁴.

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020, o objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2020, abrangendo as diferentes modalidades de IRCT: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA). Não se consideraram os IRCT apenas aplicáveis às regiões autónomas, publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE¹⁵, bem como as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação¹⁶.

Foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2020, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais. Quanto a estas, consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores. Na mesma linha, nos textos consolidados cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva [artigos. 494.º, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT)], apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2020, pois também neste caso o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2020.

No que toca à análise qualitativa, procedeu-se a dois tipos de abordagens relativamente às 169 convenções coletivas (CC, AC e AE) publicadas em 2020:

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

¹³ Disponível em www.crlaborais.pt

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

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

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

BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO COLETIVA EM 2020

Para compreender as relações laborais pelo prisma da igualdade, importa ter presente o contexto geral que marcou o ano de 2020. Assinala-se, desde logo, a pandemia da doença COVID-19, que condicionou todo o ano em referência, com graves consequências do ponto de vista da saúde pública, da economia, do mercado de trabalho e a da sociedade em geral.

No plano normativo, o conjunto de diplomas publicados em 2020 com incidência laboral em virtude da emergência pandémica, não estabelecem, em bom rigor, regimes próprios aplicáveis à contratação coletiva, mas, por vezes, salvaguardam expressamente os regimes convencionais em vigor. Este é o caso do Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março, alterado pelo Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro, relativo ao regime de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, que salvaguarda no n.º 2 do artigo 2.º as disposições mais favoráveis previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

Mesmo nos casos em que a legislação não salvaguarda expressamente o disposto em IRCT, as modificações introduzidas no domínio laboral não versam sobre a contratação coletiva, mas sobre matérias que poderão integrar o conteúdo das convenções coletivas, consoante as partes as tenham optado por regular. Vejam-se, por exemplo, os diplomas que versam sobre teletrabalho, suspensão dos limites ao trabalho suplementar e marcação de férias dos/as trabalhadores/as (cfr. Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, e Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril).

É também em 2020 que as alterações ao Código do Trabalho operadas pelas Leis n.º 90/2019 e n.º 93/2019, de 4 de setembro, adquirem a sua eficácia plena. Em especial, refira-se a Lei n.º 90/2019 cujas alterações assumem a sua vigência com a entrada em vigor da Lei do Orçamento de Estado para 2020¹⁷ e que reforça a tutela da parentalidade.

A contratação coletiva publicada em 2020, regista uma quebra na ordem dos 27% (258 IRCT) face 2019 (352 IRCT)¹⁸.

Deste universo fazem parte 169 convenções coletivas, onde prevalecem os acordos de empresa (57% AE). Na repartição setorial, a redução do número de convenções (-29%, face 2019), reflete-se nalguns dos setores mais afetados pelo encerramento temporário de algumas atividades económicas - Indústria transformadora (-40%) (C); comércio (-50%) (G); alojamento (-60%) (I) - que contrasta com uma ligeira subida na agricultura (+25%) (A) e nos transportes (+4%) (H). Mas essa repartição já é diferente na perspetiva da cobertura, sobressaindo, aqui, os setores que publicam contratos coletivos com maior número de trabalhadores/as.

¹⁷ O art.9.º da Lei 90/2019, de 4 de setembro, determina a sua entrada em vigor com o Orçamento do Estado de 2020 (Lei n.º 2/2020, de 31 de março), aplicando-se, deste modo, às relações laborais a partir de abril de 2020.

¹⁸ Ver Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2020, págs. 50 e ss; e 76 e ss

Feito este enquadramento geral, no próximo ponto será verificada a relevância dos temas associados ao princípio da igualdade na contratação coletiva.

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

O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NAS RELAÇÕES LABORAIS (2020)

Nota prévia

Nos últimos anos, tem sido notória a evolução legislativa nas matérias associadas à tutela da igualdade, nas suas múltiplas vertentes. Por esse motivo, no desenvolvimento deste tópico os relatórios sobre a Evolução da Negociação Coletiva do Centro de Relações Laborais têm procurado aprofundar em que medida os textos das convenções acolhem essas alterações, ao reproduzirem, as mais das vezes, as normas preceativas estabelecidas na lei.

Dito isto, é útil recordar que o princípio da igualdade e não discriminação - ancorado na Constituição, através do princípio geral consagrado no art.13.º CRP e com projeções no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63.º, 67.º e 68.º, CRP) - é desenvolvido na legislação laboral a qual, repita-se, foi revitalizada recentemente com a publicação da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro¹⁹.

No presente capítulo, retoma-se a estrutura de análise dos relatórios precedentes, desenvolvida a partir de três tópicos já conhecidos:

- assédio moral (arts. 29.º e 127.º, n.º 1, als. k) e l), do Código do Trabalho (CT), entre outros);
- conciliação entre a vida familiar e profissional (arts. 33.º e ss do CT);
- igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência (arts. 23.º e ss. e 85.º e ss. do CT).

No plano quantitativo, tem-se vindo a assinalar²⁰ o crescimento sustentado destas três vertentes a partir de 2016. Em 2020, a quebra do número de convenções²¹, comparativamente a 2019, não permitiu manter essa trajetória de crescimento. Mas, em bom rigor, estes temas continuam a conquistar relevância. Com efeito, considerando o universo de convenções, as matérias sobre igualdade correspondem a 41%, em

¹⁹ A Lei 90/2019, de 4 de setembro, constitui a décima quarta alteração ao Código do Trabalho. Altera também dois diplomas sobre a parentalidade: o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção da parentalidade, no âmbito da eventualidade da maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas, integrados no regime de proteção social convergente; e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, sobre o regime jurídico da proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade. Antes de 2019, o Código do Trabalho tinha sido alterado pelas Leis n.º 120/2015, de 1 de setembro e n.º 73/2017, 16 de agosto. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a que se seguiu a Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março, que recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

²⁰ Ver Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019, págs. 159 e ss, e em 2020 págs. 159 e ss.

²¹ Ver *supra*

2020 (70 em 169), face a 39%, em 2019 (94 em 240). Na representação numérica, espelhada no quadro seguinte, sobressai a prevalência da negociação coletiva ao nível da empresa.

Tabela 27 - Igualdade e não discriminação e parentalidade – por tipo (2020-2019)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade - 2020					2019
Total de Convenções publicadas: 169					(240)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	6	40	24	70	94
Assédio moral	3	15	8	26	11
Igualdade e não discriminação	4	21	11	36	57
Parentalidade	5	34	23	62	82

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

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

Assédio

O Código do Trabalho regula a proibição do assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação [art.º 29.º, com reflexos no art.º 127.º, n.º 1, alíneas k) e l); art.º 283, n.ºs 8 e 9; art.º 331, n.º 2, al. b) e art.º 394.º, n.º 2, al. f), do Código do Trabalho²². Em 2020, o número de ocorrências mais do que duplica relativamente ao ano anterior. Como consequência, a sua proporção no universo de convenções do ano, passou de 4,6% (11 em 240) em 2019, para 15,4% (26 em 169) em 2020.

No quadro seguinte estão representadas as 26 convenções: 15 AE, dos quais três são paralelos, 8 CC e 3 AC. Importa realçar o número invulgarmente elevado de novos conteúdos ou de alterações ao regime anterior localizado nas 16 revisões globais [em 7 os conteúdos são novos²³, em 5 são alterados²⁴ e apenas 4 são (=) à versão anterior da mesma convenção²⁵]. Existem ainda 2 revisões parciais com conteúdos novos²⁶ e 8 primeiras convenções²⁷.

Na perspetiva qualitativa, constam do mesmo quadro os apuramentos dos principais tópicos versados nas convenções, os quais continuam a mostrar níveis de aprofundamento bastante variáveis e, frequentemente, replicando o quadro legal²⁸. Na maioria das situações a matéria é definida como um dever da entidade empregadora²⁹ e/ou direito dos/as trabalhadores/as³⁰ e, por vezes, em concomitância

²² Com a Lei n.º 73/2017, de 16/08 reforçou-se a proibição da prática de assédio e reafirmou-se o direito a indemnização da vítima, passando a lei a prever medidas de proteção do denunciante e das testemunhas.

²³ AC LACTICOOP/SINDCES - BTE 30/2020 (cl.8ª,1, b), l) e m).

²⁴ AE CP - Comboios/SMAQ - BTE 12/2020 (cl.5ª, h).

²⁵ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 5/2020 (cl.17ª,1, e) [(=) BTE 32/2016]; CC ANIECA/FECTRANS - BTE 12/2020 (cl.15ª, q); cl. 17ª,1, c) [(=) BTE 13/2009]; CC ANORECA/FECTRANS - BTE 28/2020 (cl.15ª, q) [(=) BTE 17/2019]; CC ANILACT/FESAHT - BTE 40/2020 (cl.11ª, c) [(=) BTE 17/2019].

²⁶ CC ALIF/SETAAB - BTE 30/2020 (cl.8, l) a n).

²⁷ CC APFS/STAD - BTE 2/2020 (cl.52ª).

²⁸ Incluindo o dever do empregador de adotar códigos de boa conduta no sentido da prevenção e combate ao assédio, a obrigação de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio” [art.127.º,1, as. k) e l), CT] e a proteção do/a trabalhador/a relativamente a danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (art.º 283.º, 8 e 9, CT), bem como a possibilidade de defesa de trabalhador/a quanto à denúncia de assédio moral.

²⁹ Por exemplo, AE EMEF/SNTSF - BTE 1/2020 (cl.16ª,1, k).

³⁰ AE CASCO/FEVICOM - BTE 29/2020 (cl.21ª).

com o dever do/a trabalhador/a de evitar comportamentos desse teor³¹. A previsão de códigos de boa conduta surge, este ano, em 11 convenções³².

Tabela 28 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2020)

Assédio Moral - 2020 (26/169)										
(n.º) BTE	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Conceito	Dever da Entidade Empregadora	Direito dos/as Trabalhadores/as	Consequências para a Entidade Infratora	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
1	AE	Revisão Global	C	EMEF		x		x	x	novo (BTE 27/2008)
				SNTSF						
2	CC	1ª convenção	N	APFS	x	x		x		novo
				STAD						
5	AE	Revisão Global	H	PORTWAY		x				(=) BTE 32/2016
				SINDAV						
8	AE	1ª convenção	E	A.D.C.	x		x	x		novo
				SINTAP						
10	AE	Revisão Global	C	SN Maia	x	x			x	novo (BTE 18/2017)
				SINDEL						
10	AE	Revisão Global	C	SN Seixal	x	x			x	novo (BTE 18/2017)
				SINDEL						
12	CC	Revisão Global	P	ANIECA	x	x	x	x		(=) BTE 13/2019
				FECTRANS						
12	AE	Revisão Global	H	CP - Comboios		x	x		x	altera BTE 35/2003
				SMAQ						
12	AE	Revisão Global	K	BIC		x	x	x		altera BTE 16/2012
				FSIB						
12	AE	Revisão Global	K	BIC		x	x	x		altera BTE 16/2012
				Mais Sindicato						
13	AE	Revisão Global	K	BIC		x	x	x		altera BTE 16/2012
				SBN						

³¹ Os AE SN Maia/SINDEL e AE SN Seixal/SINDEL – ambos BTE 10/2020 [cls.5ª, al. r) e 6ª, p)].

³² AE EMEF/SNTSF – BTE 1/2020 (cl.16ª,1, k) e AE AE-IST/SITESE – BTE 43/2020 (cl.10ª, l).

Tabela 29 - Igualdade e não discriminação - assédio (2020) - continuação

Assédio Moral - 2020 (26/169)										
(n.º) BTE	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Conceito	Dever da Entidade Empregadora	Direito dos/as Trabalhadores/as	Consequências para a Entidade Infratora	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
14	CC	1ª convenção	Q	União das mutualidades		x				Novo
				FNE						
17	AE	Revisão Global	H	CP comboios		x			x	altera BTE 29/1999
				SFRCI						
28	CC	Revisão Global	A	ANEFA		x		x	x	novo (BTE 28/2018)
				SETAAB						
28	CC	Revisão Global	P	ANORECA	x	x		x		(=) BTE 17/2019
				FECTRANS						
29	CC	Revisão Global	Q	AHSA		x		x	x	novo (BTE 18/2018)
				SETAAB						
29	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP		x		x	x	novo (BTE 23/2018)
				SETAAB						
29	AE	1ª convenção	C	CASCO		x	x	x		novo
				FEVICCOM						
30	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF		x		x	x	novo (BTE 17/2019)
				SETAAB						
30	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP		x		x	x	novo (BTE 28/2019)
				SINDCES						
33	AC	Alteração salarial e outras	A	ARB - Vale do Sorraia		x				novo (BTE 28/2018)
				SETAAB						
34	AE	1ª convenção	M	Primemarineship		x				novo
				FESMAR						
40	CC	Revisão Global	C	ANILACT			x			(=) BTE 24/2016
				FESAHT						
43	AE	1ª convenção	L	Habévora		x	x	x		novo
				STAL						
43	AE	1ª convenção	R	AE-IST	x	x		x	x	novo
				SITese						
48	AE	1ª convenção	H	CTT Expresso		x				novo
				SINDETELCO						
Total					7	23	9	16	11	26

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

Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

No tópico relativo à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar [que corresponde também a um princípio constitucional – art.º 59.º, 1, b), da CRP] continua a encontrar-se disposições convencionais sobre as duas vertentes, já acompanhadas nos relatórios anteriores:

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

Cabe recordar que à proteção da maternidade e parentalidade se aplica um feixe de normas constantes da legislação laboral que, por sua vez, se articula com o sistema de segurança social, pois esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas por aquele sistema. Assim, o Código do Trabalho (art.34.º CT) remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica.

No plano normativo, aplica-se à proteção da maternidade e parentalidade um feixe de normas previsto na legislação laboral, o qual se articula com o sistema de segurança social, na medida em que esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social³³. Por esse motivo, o Código do Trabalho (art.34.º) remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica³⁴.

Para além das licenças, o catálogo de direitos dos/as trabalhadores/as, plasmado no Código do Trabalho (art.35.º e arts. 36.º a 65º), contempla também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

³³ Esta tutela decorre do art. 63.º da Constituição (CRP); dos arts. 26º e ss (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e, por fim, do art.º 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

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

³⁴ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (revisto pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro), estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, CT). Isto é, o gozo de uma dessas modalidades de licença parental, dá lugar à suspensão da relação de trabalho e ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (art. 25.º, 1, Dec.-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. art. 22.º, do Decreto-Lei n.º 91/2009 e também art. 69º do Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

A partir de abril de 2020, já se assinalou que importa ter em linha de conta as alterações da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, que concorrem para reforçar a tutela da parentalidade, consagrada no Código do Trabalho. Regista-se, desde logo, o aditamento do novo preceito (art.35º-A do CT) que proíbe qualquer discriminação pelo exercício de direitos de maternidade e paternidade, incluindo a de natureza remuneratória. Destacam-se, por outro lado, três alterações que visam reforçar a proteção da paternidade: o alargamento da licença parental inicial, em caso de internamento hospitalar da criança - imediatamente após o parto, durante o período que durar o internamento, até ao limite de 30 dias (art.40.º, números 5 a 15, CT); o alargamento da licença parental obrigatória e exclusiva do pai de 15 para 20 dias (art.43.º do CT); e a previsão de licenças para assistência a filhos/as com doença oncológica, ampliando o regime já existente para pais e mães com filhos/as com deficiência e doença crónica (art.53º do CT).

As convenções continuam a tratar este conjunto de licenças e dispensas para proteção do exercício da parentalidade, ora em capítulo próprio, ora em cláusula específica.

Em 2020, a licença parental em benefício exclusivo do pai, na atual redação do art. 43.º do CT, mereceu especial atenção dos outorgantes da negociação coletiva. Assim, do conjunto de 62 convenções que trataram do regime de parentalidade, existem oito que fazem referência expressa aos atuais 20 dias de gozo obrigatório no âmbito da licença parental exclusiva do pai, associada, por vezes, a um período adicional de 10 ou 15 dias - enquanto a lei determina apenas 5 dias (art.43.º, n.º 2, do CT). Existem outras 32 convenções que remetem para o Código do Trabalho.

Também no elenco de faltas justificadas e remuneradas, tal qual definido na lei, esclarece-se que são computadas para todos os efeitos como tempo de serviço e nele figuram faltas dadas pelos progenitores e pelos/as avós. Neste domínio, é habitual encontrar-se a mera reprodução dos preceitos legais³⁵ ou a simples remissão para a lei³⁶. Continuam a surgir as convenções de transporte aéreo, com algumas adaptações à organização do trabalho da empresa, por exemplo, ao conjugar escalas de trabalho com o exercício da parentalidade³⁷.

O quadro seguinte mostra que o tópico da parentalidade predomina nas revisões globais, seguindo-se as revisões parciais.

³⁵ Por exemplo, o CC CAP/SETAAB - BTE 17/2020 (cls.76º-83º) [(=) BTE 8/2019] [(=) BTE 18/2018]; CC ANIECA/FECTRANS - BTE 12/2020 e ANORECA/FECTRANS - BTE 28/2020 (ambos cls. 15ª, 36ª, 50ª) [(=) BTE 13/2019 e 17/2019, respetivamente].

³⁶ Por exemplo, os AC LACTICOOP/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.47ª) [(=) BTE 18/2019] [(=) BTE 23/2018], (ambos cl.48ª); CC APEC/FECTRANS - BTE 13/2020 (cl.48ª) [(=) BTE 9/2019] [(=) BTE 12/2018].

³⁷ AE SATA Internacional/SNPVAC - BTE 6/2020 (cl.41ª).

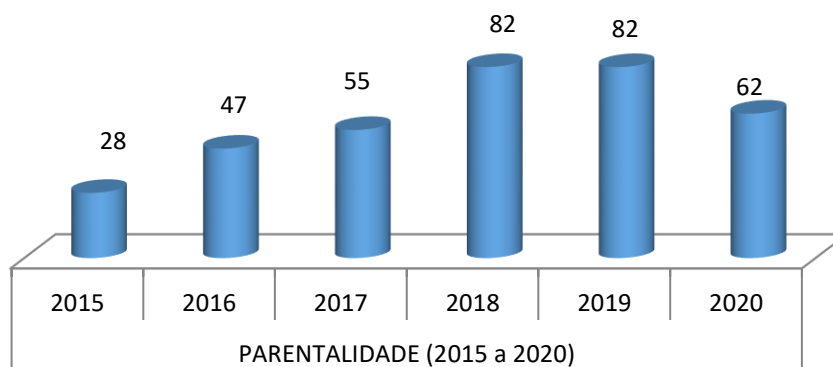
Tabela 30 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2020-2019)

Parentalidade - 2020				2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>				(240)
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
14	18	30	62	82

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

A evolução do número de convenções que disciplinam a figura da parentalidade nos últimos seis anos, tende a inverter em 2020. Ainda assim, a expressão percentual do tema em 2020 (37% de 169) é superior ao do ano anterior (34% de 240)

Figura 22- Presença do Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2020)



Fonte: CRL / BTE online (<https://www.crlaborais.pt>)

Relacionado com a situação pessoal e familiar do/a trabalhador/a, é usual as convenções concederem alguns benefícios. Em 2020, embora em menor número, face ao anterior, verifica-se um ligeiro crescimento percentual nestes temas.

Tabela 31 - Convenções que abordam apoios sociais complementares (2020-2019)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2020		2019
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>		(240)
<i>Total de convenções que abordam os temas: 56</i>		78
<i>Situação familiar ou pessoal do trabalhador</i>		32
Filhos/as	13	7
Creche	8	12
Apoio escolar	16	20
Descendentes com deficiências psicomotoras	10	17
Seguros de vida	9	10

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

Em termos substantivos, as regalias conexas com a situação pessoal e familiar do/a trabalhador/a incluem os seguintes benefícios:

- subsídio de funeral³⁸ e subsídio por morte³⁹;
- participação nas despesas de estudo dos/as filhos/as, não só em idade escolar, mas até aos 18⁴⁰ ou 25 anos de idade⁴¹. Este benefício pode variar consoante os ciclos de estudos⁴² ou da idade do/a educando/a⁴³;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância⁴⁴;
- subsídio para apoio à educação especial⁴⁵;
- subsídio a trabalhadores/as com filhos/as portadores/as de deficiência⁴⁶;
- subsídio de nascimento ou adoção, em certos casos denominado como apoio à natalidade⁴⁷.

Outra das áreas versadas respeita à gestão dos tempos de trabalho enquanto mecanismo de conciliação da vida familiar e profissional do/a trabalhador/a⁴⁸, incluindo para o gozo de folgas ou dias de descanso⁴⁹. Sem novidade face a anos anteriores, é prática corrente as convenções reproduzirem as disposições da lei ligadas à possibilidade de adequação dos tempos de trabalho ao exercício da parentalidade e da conciliação da vida familiar. Nos textos convencionais amiúde se distingue a tutela da parentalidade de outras dimensões da vida pessoal do/a trabalhador/a. Esta diferenciação ocorre a propósito, por exemplo, da obrigatoriedade de prestação do trabalho suplementar, no direito a férias e na organização do tempo de trabalho.

Assim:

- no trabalho suplementar, distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar⁵⁰ da isenção de prestação de trabalho

³⁸ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,1)

³⁹ AE TRANSTEJO/SENSIQ, e SOFLUSA/SITese e SOFLUSA/SITRA – todos BTE 2/2020 (cls. 65ª e 66ª, respetivamente); e no AE SOFLUSA/SITRA – BTE 44/2020 (cl.35ª-A) e paralelos, corresponde ao pagamento de seis meses de retribuição, por morte do trabalhador antes de atingir a idade da reforma, a cônjuge e filhos.

⁴⁰ AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.68ª), e paralelo.

⁴¹ AC LIBERTY SEGUROS/STAS – BTE 21/2020 (cl.51ª,2).

⁴² AE SIDUL/FESAHT – BTE 1/2020 (cl.85ª).

⁴³ AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 11/2020 (cl. 49ª, 2).

⁴⁴ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.76ª-A); CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.); AE EMEL/CESP – BTE 8/2020 (cl.67ª) e paralelo.

⁴⁵ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.70ª).

⁴⁶ AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICCOM – BTE 43/2020 (cl.84ª,1).

⁴⁷ AC CEMG/Mais Sindicato – BTE 28/2020 (cl.112ª) e AE CGD/SBN – BTE 28/2020 (cl.64ª) e paralelos.

⁴⁸ AE PORTWAY/SINDAV – BTE 5/2020 (cl.15ª,t).

⁴⁹ O AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 40/2020 (Anexo II, cl.18ª,6), os trabalhadores com filhos, em certas condições, podem beneficiar de um regime específico de gozo de folgas ao fim de semana.

⁵⁰ CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.47ª,1,q); AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2020 (cl.27ª,5) [(=) BTE 36/2019]. Os AE CGD/Sindicato dos Bancários do Centro – BTE 11/2020 (cl.41ª,5) e paralelos, admite a dispensa à prestação de trabalho suplementar, a pedido do trabalhador, com filhos menores de 6 anos.

suplementar de trabalhadores/as ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (art. 59.º, CT)⁵¹;

- no direito a férias, é frequente encontrar dois planos igualmente relevantes na perspetiva da igualdade, mas com fundamentos e propósitos distintos, abrangendo:
 - o direito à majoração de férias por assiduidade, em cujo âmbito não são consideradas (ou seja, não prejudicam a majoração) as faltas ou licenças por parentalidade⁵²;
 - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores/as do mesmo agregado familiar⁵³;
- na definição e organização do horário de trabalho, refere-se, por vezes, que, havendo trabalhadores/as do mesmo agregado familiar, se deve assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar⁵⁴; situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar de filho/a menor portador/a de deficiência, prevista na lei (art. 54.º do CT);
- na previsão da organização do tempo de trabalho em adaptabilidade, alude-se, nalguns casos, à necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de trabalhadores/as do mesmo agregado familiar⁵⁵, que se distingue da dispensa de sujeição a este regime para trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou com filhos/as menores (segundo o art. 58º, n.º 1, do CT)⁵⁶, de 5 anos, entre outras situações.

Em 2020, algumas convenções optam também por reproduzir, em disposição específica, a dispensa legal de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou ambos os progenitores, em caso de aleitação⁵⁷.

A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade. É o caso do direito à frequência de ações de formação e atualização profissional após um período de licença para assistência a filho/a ou pessoa com deficiência ou doença crónica (art. 61ª do CT), assim como a suspensão do período de estágio ou de curso de formação durante o período de licença por razões de parentalidade⁵⁸; das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho, no sentido de prevenir riscos associados à prestação do trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (art. 62.º do CT)⁵⁹ – que podem originar a própria dispensa

⁵¹ O AC LACTICOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (cl.14ª,3), isenta de trabalho suplementar trabalhador com filho menor de um ano (= art.59º,CT). Noutros casos alarga-se a isenção a trabalhadores com filhos menores de 3 anos, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.55ª,3); e de 2 anos no AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.125ª).

⁵² Exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 6/2020 (cl.25ª) e AE SOFLUSA/SITRA – BTE 2/2020 (cl.34ª, 5 e 6).

⁵³ Por exemplo, CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 12/2020 (cl.36ª,4).

⁵⁴ Exemplo, AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.36ª,5) e AE MOVIOJovem/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.60ª,3,d).

⁵⁵ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl. 36ª, 8).

⁵⁶ AE CTT Expresso/SINDETELCO – BTE 48/2020 (cl.31ª,6).

⁵⁷ Por exemplo CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.117ª).

⁵⁸ CC ANCAVE/SETAAB – BTE 19/2020 (cl.89ª,4).

⁵⁹ Por exemplo, CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 (cl.105ª,1).

da trabalhadora grávida⁶⁰; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno⁶¹. A proteção da parentalidade também pode passar pela reafecção da trabalhadora a outra atividade⁶².

Ainda a propósito do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, algumas previsões relativas à tutela da parentalidade, nos seguintes aspetos:

- relativamente ao banco de horas, existem várias convenções em que um dos fundamentos para praticar o BH é a conciliação da vida familiar com profissional (nestas situações, a aplicação do regime de BH é da iniciativa do/a trabalhador/a)⁶³;
- na organização do tempo de trabalho há convenções que preveem o direito de o/a trabalhador/a requerer o regime de horário flexível no âmbito do exercício da parentalidade (segundo o art.56.º do CT)⁶⁴; noutras, contempla-se a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial⁶⁵ com fundamento na necessidade de cuidar de filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho/a com deficiência.

O quadro abaixo ilustra diferentes projeções da salvaguarda da conciliação da vida profissional e familiar, localizadas no âmbito da gestão dos tempos de trabalho.

Tabela 32 - Conciliação da vida profissional e familiar (2020)

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR - 2020						
<i>Total de Convenções publicadas: 169</i>						
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
5	3	28	4	5	33	6

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

⁶⁰ Por exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC - BTE 6/2020 (cl.42ª, 1 e 2).

⁶¹ Por exemplo, CC União das mutualidades/FNE - BTE 14/2020 (cl.108ª).

⁶² Por exemplo, AE SATA Internacional/SNPVAC - BTE 6/2020 (cl.42ª,4).

⁶³ CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB - BTE 30/2020(cl.22ª-B,1,b) e paralelo; e CC AHSA/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.21ª,10).

⁶⁴ Por exemplo, AE PORTWAY/SINDAV - BTE 5/2020 [(cl.53ª,1,p)]; CC AHSA/SETAAB - BTE 29/2020 (cl.76ª,1,q).

⁶⁵ AE PORTWAY/SINDAV - BTE 5/2020 (cl.87ª,5).

Igualdade em geral

Vem sendo usual o aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo dirigida a condições específicas de certos grupos de trabalhadores/as – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género. Existem sempre convenções que optam por remeter simplesmente para a lei⁶⁶, a par de outras que disciplinam o regime, de acordo com duas modalidades de tutela:

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

No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais referirem que nenhum/a trabalhador/a pode ser prejudicado/a, beneficiado/a ou preterido/a no recrutamento⁶⁷ ou promoção⁶⁸. Algumas convenções preveem medidas de discriminação positiva na admissão de trabalhadores/as portadores/as de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, que poderá passar por adaptação dos postos de trabalho⁶⁹ ou formação profissional⁷⁰. Outras referem, mesmo, a preferência da sua admissão, desde que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho⁷¹.

Numa outra perspetiva, a tutela da igualdade de género é desenvolvida no âmbito do acesso a direitos, incluindo a paridade no acesso ao emprego⁷², na retribuição⁷³, na progressão⁷⁴ ou avaliação⁷⁵ ou, ainda, impondo igualdade de condições no acesso à formação profissional⁷⁶. Outras convenções referenciam, tão somente, a igualdade de género em geral⁷⁷. Encontra-se também a preocupação do reforço da transparência e informação nas matérias referentes à igualdade de género⁷⁸.

Ainda no campo da igualdade, a norma, recentemente introduzida no Código do Trabalho (art.35.º-A) - que proíbe a discriminação do/a trabalhador/a em função do exercício dos direitos da maternidade ou paternidade – está refletida nalgumas convenções, que proíbem quaisquer discriminações remuneratórias

⁶⁶ Exemplo, CC ANF/SINPROFARM - BTE 12/2019 (cl. 47.ª).

⁶⁷ Exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.21ª); CC ACA/CESP - BTE 48/2019 (cl.69ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.8ª)

⁶⁸ AE The Navigator Company/COFESINT - BTE 17/2019 (cl.11.ª) e paralelos, proibindo a discriminação de trabalhadores diminuídos físicos no acesso e promoção.

⁶⁹ Exemplo, AE Habévora/STAL - BTE 43/2020 (cl.103ª,1).

⁷⁰ CC ANEFA/SETAAB - BTE 28/2020 (cl. 21ª, b)). 21ª, b) e c).

⁷¹ CC União das mutualidades/FNE - BTE 14/2020 (cl.6ª,1). AE BIC/FSIB - BTE 12/2020 (cl.10ª,3) e paralelos.

⁷² Por exemplo, CC AHETA/SITese - BTE 33/2020 (cl.99ª) e AE CTT Expresso/SINDETELCO - BTE 48/2020 (cl.23ª).

⁷³ AC NORMAX/FEVICOM - BTE 43/2020 (cl.61ª). Também o CC CAP/SETAAB - BTE 17/2020 (cl.57ª) replica o princípio da igualdade salarial, em geral.

⁷⁴ AE CTT Expresso/SINDETELCO - BTE 48/2020 (cl.23ª).

⁷⁵ CC União das mutualidades/FNE - BTE 14/2020 (cl.8ª,1).

⁷⁶ Exemplo, AE Habévora/STAL - BTE 43/2020 (cl.17ª,1).

⁷⁷ CC GROQUIFAR-Químicos/FIEQUIMETAL - BTE 37/2020(cl.3ª); AC LIBERTY SEGUROS/STAS - BTE 21/2020 (cl.64ª).

⁷⁸ AE CTT Expresso/SINDETELCO - BTE 48/2020 (cl.23ª,3).

relacionadas, nomeadamente, com a atribuição de prémios por assiduidade ou com a progressão na carreira⁷⁹.

Relativamente às condições de organização do trabalho, assinalam-se vários aspetos em que as convenções, acompanhando de perto a lei, definem regimes específicos para trabalhadores/as com deficiência. É o caso da dispensa de prestação de trabalho suplementar (art.88.º, do CT)⁸⁰ ou da previsão de reabilitação profissional, através de formação profissional⁸¹, em particular na sequência de acidente de trabalho.

Vem sendo habitual a proteção de trabalhadores/as em função da idade, a qual se traduz em vários domínios. Nalguns casos, proíbe-se a fixação de uma idade máxima para no acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei)⁸²; noutros define-se a observância das normas legais que protegem os/as menores de certos horários de trabalho⁸³; ou concede-se uma proteção especial para trabalhadores/as a partir de certa idade, no exercício profissional, em geral⁸⁴, no que toca à dispensa, por exemplo, de trabalho por turnos⁸⁵, trabalho noturno⁸⁶ ou até da própria isenção da prestação de trabalho suplementar⁸⁷.

Por último, e num ângulo de análise mais alargado, existem várias convenções que preconizam a tutela dos/as trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição – idade, doença, deficiência ou acidente – prevendo a sua integração em categoria e posto de trabalho compatível e adequado⁸⁸ ou promovendo ações de formação⁸⁹.

2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho

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

⁷⁹ Por exemplo, CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl. 97ª) e CC ALIF/SETAAB – BTE 30/2020 (cl.46ª,2);

⁸⁰ Por exemplo, AC LACTICCOOP/SINDCES – BTE 30/2020 (cl.14ª,4) e paralelo.

⁸¹ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.21ª,b).

⁸² AE BIC/FSIB – BTE 12/2020 (cl.10ª,2) e paralelos.

⁸³ CC CNIS/FNSTFPS – BTE 1/2020 (cl.72ª).

⁸⁴ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.61ª).

⁸⁵ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2020 (cl.23ª,14) (=) BTE 36/2019.

⁸⁶ AE CARRIS/FECTRANS – BTE 2/2020 (cl.27ª,3).

⁸⁷ CC União das mutualidades/FNE – BTE 14/2020 [cl.55ª,3, f)].

⁸⁸ AE CP – Comboios/SMAQ – BTE 12/2020 (cl.67ª,1).

⁸⁹ CC ANEFA/SETAAB – BTE 28/2020 (cl.109ª); AE MOVIOJEM/FESAHT – BTE 44/2020 (cl.103ª).

2.4.3 Associações sindicais

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

Relativamente aos membros da direção das associações sindicais, por sexo, o quadro seguinte demonstra que no ano de 2020 se mantém a tendência do ano anterior, ou seja, a predominância da eleição de membros de direção do sexo masculino. Todavia, regista-se um acréscimo significativo da percentagem de mulheres eleitas como membros efetivos para os órgãos de direção das associações sindicais de grau superior, nomeadamente nas Federações e Confederações sindicais comparativamente ao ano de 2019.

Tabela 33 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2020

	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	1672	73%	617	27%	2289	100%	90	54%	76	46%	166	100%	1762	72%	693	28%	2455	100%
Federação Sindical	105	73%	39	27%	144	100%	8	89%	1	11%	9	100%	113	74%	40	26%	153	100%
União Sindical	129	66%	65	34%	194	100%	0	0%	0	0%	0	0%	129	66%	65	34%	194	100%
Confederação Sindical	102	65%	54	35%	156	100%	0	0%	0	0%	0	0%	102	65%	54	35%	156	100%
Total	2008	72%	775	28%	2783	100%	98	56%	77	44%	175	100%	2106	71%	852	29%	2958	100%

Fonte: DGERT

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

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

O quadro seguinte demonstra que, comparativamente a 2019, a percentagem de homens eleitos em 2020 é inferior, regista-se, ainda, um decréscimo do número de mulheres eleitas. Todavia, mantém-se a tendência para a predominância de homens eleitos para estas funções.

Tabela 34 - Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2020

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Representantes p/ Seg.Higiene e Saúde	97	82	21	18	118	100	87	81	21	19	108	100%	184	81	42	19	226	100%
Total	97	82%	21	18	118	100	87	81%	21	19%	108	100%	184	81%	42	19%	226	100%

Fonte: DGERT

Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

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

Os dados da tabela seguinte indicam que em 2020 mantém-se uma maior percentagem de homens eleitos, embora se registre um decréscimo no número de membros eleitos, comparativamente com o ano de 2019.

Tabela 35 - Membros das comissões de trabalhadores e trabalhadoras, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2020

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores/as	140	78	39	22	179	100%	79	72	30	28	109	100%	219	76%	69	24	288	100%
Comissões Coord. de Com. Trabalhadores/as	0	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0	0	0%
Subcomissões de Trabalhadores/as	35	85	6	15	41	100%	16	73	6	27	22	100%	51	81%	12	19	63	100%
Total	175	80%	45	20%	220	100%	95	73%	36	27%	131	100%	270	77%	81	23%	351	100%

Fonte: DGERT

3. Políticas ativas do mercado de trabalho

3.1. Medidas de emprego

No âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) teve como prioridade, em 2020, a continuação do reforço da intervenção no mercado de trabalho, através da maximização dos meios e intervenções a afetar ao ajustamento do mercado de emprego e à concretização das políticas ativas de emprego, focalizando-as para a criação sustentada de emprego de qualidade e a redução do desemprego, sendo neste contexto que se enquadram as medidas de emprego.

O total de abrangidos/as em Medidas de Emprego em 2020 ascendeu a cerca de 102 711 indivíduos, dos quais 62% eram mulheres.

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria dos/as abrangidos/as são mulheres, com exceção das medidas de Conversão de Contratos - Contrato-Emprego (38%), Converte + (48%), Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE (41%), Apoio à Criação de Emprego e Empresas (43%) e Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal (38%), conforme é evidenciado na tabela seguinte.

Apesar do acréscimo do número de pessoas abrangidas face ao ano anterior (+26,6 %, o equivalente a um aumento na ordem das 21.600 pessoas), a sua distribuição por sexo apresenta-se semelhante, quer em termos globais (62% de mulheres abrangidas em medidas de emprego em 2019), quer na distribuição por tipologia de medidas.

Tabela 36 - Pessoas abrangidas em medidas de emprego, por sexo segundo a medida, 2020

Medidas de Emprego	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<i>Inserção Profissional</i>	29 356	11 675	40%	17 681	60%
Estágios Profissionais	26 902	10 712	40%	16 190	60%
Estágios ATIVAR.PT	2 332	924	40%	1 408	60%
Emprego Jovem Ativo	122	39	32%	83	68%
<i>Apoios à Contratação</i>	31 539	15 353	49%	16 186	51%
Contrato-Emprego	5 755	2 301	40%	3 454	60%
Conversão de Contratos - Contrato-Emprego	8	5	63%	3	38%
Prémio ao Emprego	2 616	1 082	41%	1 534	59%
Estímulo Emprego	8	3	38%	5	63%
Converte +	23 152	11 962	52%	11 190	48%
<i>Apoio à criação de emprego e empresas</i>	1 553	911	59%	642	41%
Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE	1 336	787	59%	549	41%
Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE)	217	124	57%	93	43%
<i>Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário</i>	39 093	10 521	27%	28 572	73%
Contrato Emprego Inserção, Contrato Emprego Inserção +	26 567	8 617	32%	17 950	68%
Apoio ao Reforço Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde	12 171	1 843	15%	10 328	85%
Empresas de Inserção	355	61	17%	294	83%
<i>Outros Apoios para a Promoção do Emprego</i>	1 170	710	61%	460	39%
Emprego Interior Mais	73	33	45%	40	55%
Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal	1 097	677	62%	420	38%
TOTAL	102 711	39 170	38%	63 541	62%

Fonte: IEFP

Ainda no âmbito das Medidas de Emprego, destaca-se ainda a Medida “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho”, regulada pela Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, que consiste na concessão ao empregador, que seja pessoa singular ou coletiva de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos, de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão.

Neste âmbito, foram alvo de majoração 2 940 postos de trabalho, o que representa cerca de 9% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação concedidos pelo IEFP, I.P., dos quais 54% foram preenchidos por homens e 46% por mulheres.

Tabela 37 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho 2020

	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Apoios à Contratação	2 940	1 580	54%	1 360	46%

Fonte: IEFP, I.P.

Em 2019, a Medida “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho” representava 12% do total de apoios à contratação atribuídos, sendo que, nesse ano, 60% dos postos de trabalho apoiados foram preenchidos por homens e 40% por mulheres.

3.2. Medidas de Formação

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

Neste quadro de atuação, em 2020, dos/as cerca de 351 423 abrangidos/as em ações de formação profissional desenvolvidas nos serviços de formação profissional de gestão direta do IEFP, I.P., e nos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada (CGP), 58% eram mulheres, situação que se justifica pelo facto de ser também mais elevado o número de mulheres desempregadas. Com exceção do Programa de Formação Português para Todos, dos Cursos de Aprendizagem e dos Cursos de Especialização Tecnológica, Cheque Formação, Plano Extraordinário de Formação e “Outras Atividades - CGP”, em que o peso dos homens se destacou, todas as outras tipologias de formação foram frequentadas maioritariamente por mulheres, sobretudo no Apoio Extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial (com 72% de mulheres), Vida Ativa Jovem e Emprego Qualificado - Gestão Direta (com 68% de mulheres).

Tal como acontece para as medidas de emprego, também a distribuição dos abrangidos/as em medidas de formação profissional quanto ao sexo é idêntica à verificada em 2019, quer no que respeita ao total, quer no que respeita à tipologia de medidas.

Tabela 38 - Pessoas abrangidas em medidas de formação profissional, por sexo segundo a medida, 2020

Medidas de Formação Profissional	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Cursos de Aprendizagem	21 076	14 004	66%	7 072	34%
Cursos de Especialização Tecnológica	4 230	2 951	70%	1 279	30%
Cheque Formação	20 765	11 614	56%	9 151	44%
Cursos de Educação e Formação de Adultos	37 919	13 549	36%	24 370	64%
Formação Modular	81 639	35 207	43%	46 432	57%
Programa Jovem + Digital	2 130	721	34%	1 409	66%
Vida Ativa - Emprego Qualificado - Gestão Direta	122 794	40 865	33%	81 929	67%
Vida Ativa Jovem	6 802	2 181	32%	4 621	68%
Vida Ativa - Qualifica +	3 106	1 209	39%	1 897	61%
Vida Ativa - Cidadania Digital	23 367	10 003	43%	13 364	57%
Formação a Distância	257	113	44%	144	56%
Programa Português para Todos / Português Língua Acolhimento	5 207	3 423	66%	1 784	34%
Apoio Extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial - formação	7 057	1 999	28%	5 058	72%
Plano extraordinário de formação	2 003	1 196	60%	807	40%
Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade - Formação	808	323	40%	485	60%
Formação em Competências Básicas (a)	602	213	35%	389	65%
Formação de Formadores	4 396	1 599	36%	2 797	64%
Outras Atividades - CGP	7 265	5 164	71%	2 101	29%
TOTAL	351 423	146 334	42%	205 089	58%

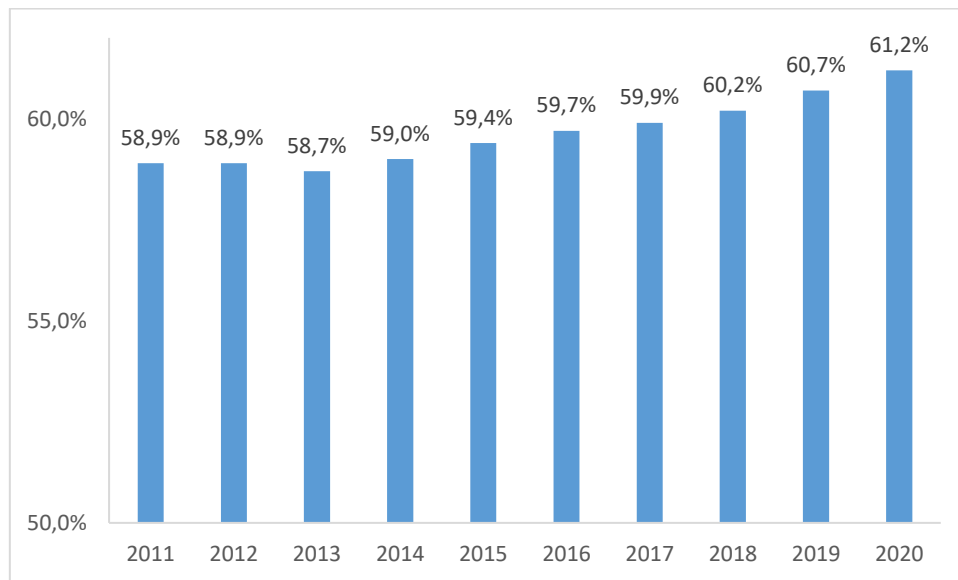
(a) Anteriormente designada por Formação para a Inclusão

Fonte: IEFP

4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado

A composição do emprego, do ponto de vista do género, nas administrações públicas difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, em termos globais, as mulheres representam 49,3% do emprego em Portugal (INE, Inquérito ao Emprego - 2020), representando, no entanto, 61,2% do emprego nas administrações públicas, tendo a taxa de feminização aumentado por 2,3 p.p. entre 2011 e 2020.

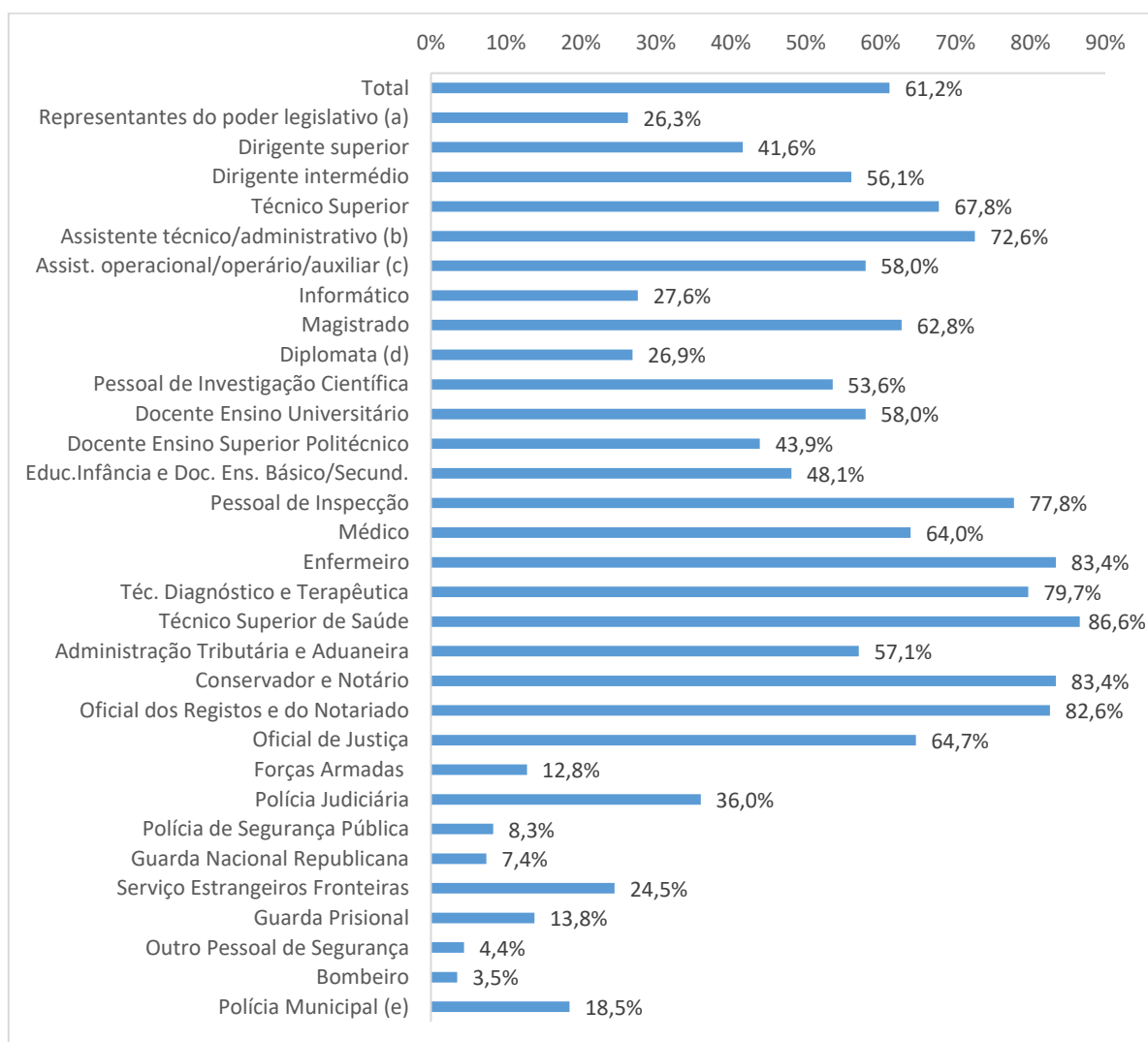
Figura 23 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2020)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 21 - junho 2021, dados disponíveis em 30-04-2021, relativos ao dia 31 de dezembro.

Acresce que as taxas de feminização chegam a ultrapassar os 80% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos/as enfermeiros/as (83,4%), dos/as técnicos/as superiores de saúde (86,6%), dos/as conservadores/as e notários/as (83,4%) e dos/as oficiais do registo e notariado (82,6%).

Figura 24 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2020)



- (a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos;
- (b) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente técnico;
- (c) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente operacional;
- (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - diplomatas;
- (e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública (PSP) integrados na Polícia Municipal.

Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 20 - junho 2020, dados disponíveis em 18-03-2020, relativos ao dia 31 de dezembro de 2019 (4º trimestre de 2019).

Importa aliás sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50% no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do ensino básico, são: dirigentes intermédios (52,7%), assistentes técnicos/administrativos (63,7%), assistentes operacionais/operários/auxiliares (51,7%), enfermeiros/as (82,0%), técnicos/as de diagnóstico e terapêutica (60,6%), oficiais dos registos e do notariado (82,3%) e oficiais de justiça (69,4%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos/as trabalhadores/as menos qualificados. Em sentido inverso, as mulheres representam mais de metade dos/as trabalhadores/as diplomados/as em 16 dos 31 cargos/carreiras/grupos das administrações públicas.

Tabela 39 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2020)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior
Representantes do poder legislativo (a)	6,7%	11,6%	35,6%
Dirigente superior	25,0%	28,0%	41,9%
Dirigente intermédio	52,7%	49,7%	56,5%
Técnico/a Superior	34,5%	48,3%	68,4%
Assistente técnico/administrativo (b)	63,7%	73,7%	76,1%
Assistente operacional/operário/auxiliar (c)	51,7%	70,6%	74,8%
Informático/a	25,4%	26,0%	29,3%
Magistrado/a	-	-	62,8%
Diplomata	-	-	26,9%
Pessoal de Investigação Científica	-	25,0%	58,0%
Docente Ensino Universitário	-	30,2%	44,0%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,0%	23,7%	48,2%
Educador/a Infância e Docente Ensino Básico e Secundário	49,0%	50,2%	77,9%
Pessoal de Inspeção	14,3%	24,8%	56,1%
Médico/a	-	81,8%	64,0%
Enfermeiro/a	82,0%	85,0%	83,3%
Técnico/a Diagnóstico e Terapêutica	60,6%	77,9%	80,0%
Técnico/a Superior de Saúde	-	40,0%	86,7%
Administração Tributária e Aduaneira	50,0%	60,7%	54,3%
Conservador/a e Notário/a	-	-	83,4%
Oficial dos Registos e do Notariado	82,3%	82,5%	83,2%
Oficial de Justiça	69,4%	63,8%	66,9%
Forças Armadas	10,3%	11,1%	18,3%
Polícia Judiciária	21,9%	29,8%	41,2%
Polícia de Segurança Pública	5,4%	8,2%	16,4%
Guarda Nacional Republicana	2,8%	8,4%	17,2%
Serviço Estrangeiros Fronteiras	-	12,5%	30,6%
Guarda Prisional	8,6%	16,5%	33,2%
Outro Pessoal de Segurança	0,4%	5,0%	15,5%
Bombeiro/a	3,0%	3,6%	7,3%
Polícia Municipal (d)	6,5%	17,9%	41,6%
Total	46,1%	55,1%	69,7%

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

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

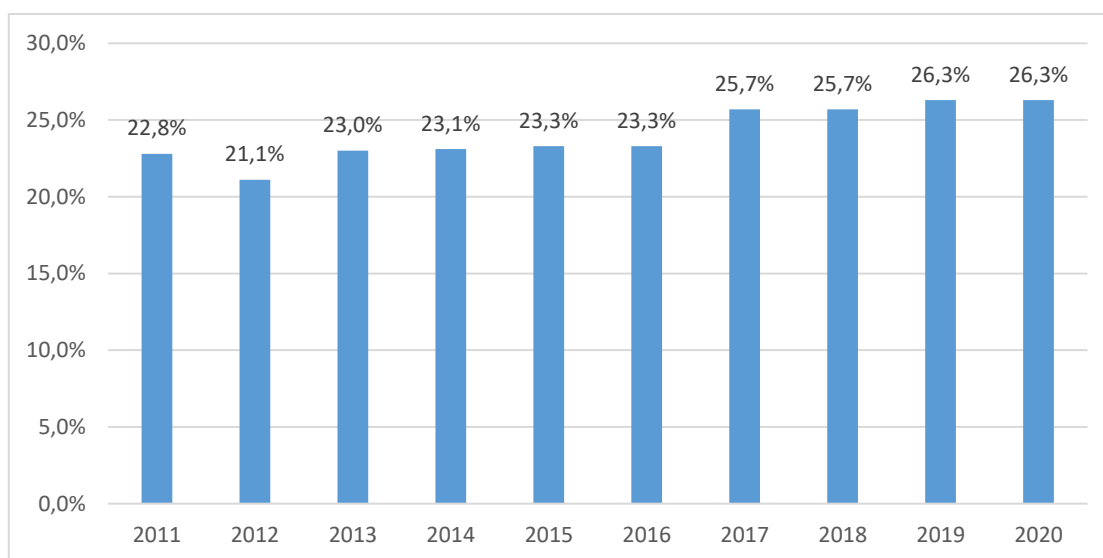
(e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública integrado na Polícia Municipal de Lisboa e do Porto.

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

Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 21 - junho 2021, dados disponíveis em 30-04-2021, relativos ao dia 31 de dezembro de 2020.

Pese embora as mulheres estejam sobre representadas nas administrações públicas, e apesar de constituírem mais de metade dos/as trabalhadores/as mais qualificados/as, é de sublinhar que a taxa de feminização no grupo dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos permanece baixo. Contudo, analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, não deixa de ser de valorizar o salto de 3,5 p.p. registado entre 2011 (22,8%) e 2019 (26,3%), mantendo-se o valor em 2020.

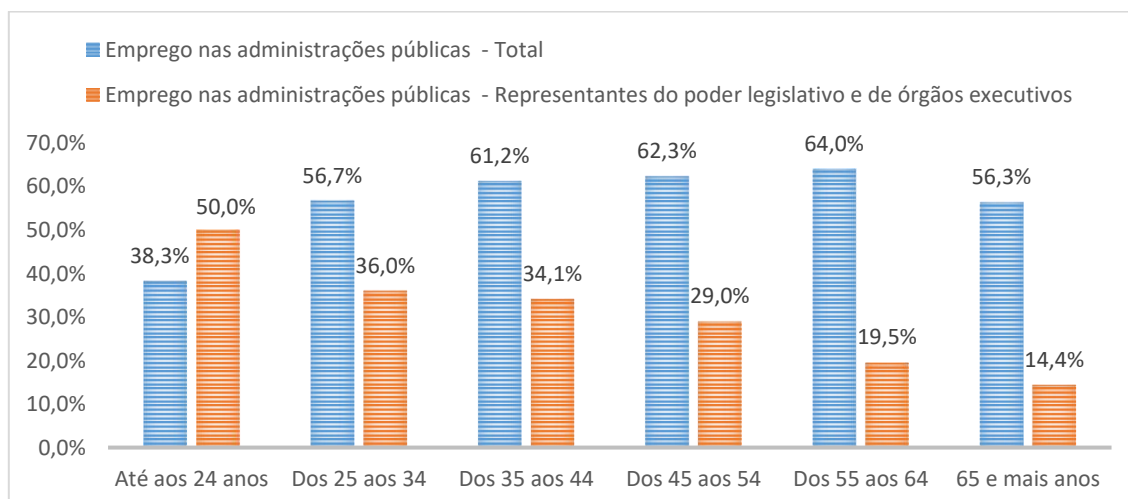
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2020)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 21 - junho 2021, dados disponíveis em 30-04-2021, relativos ao dia 31 de dezembro

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

Figura 26 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2020)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 21 - 06/2021, dados disponíveis em 30/04/2021, relativos ao dia 31/12/2020.

4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (2011 a 2019)

Na Tabela 37 *infra*, apresenta-se o número total de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos/as no reporte da formação profissional efetuado pelas administrações públicas central, regional e local no período de 2011 a 2019, de onde se retira que as mulheres representaram, no último ano em análise, 61% dos trabalhadores envolvidos (acima dos 58% observados em 2011), dados coerentes com a distribuição por sexo do emprego nas administrações públicas.

Destaque-se que, relativamente aos reportes da formação realizada em 2017 e 2019, estes abrangeram apenas organismos da administração pública central, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	518 318	552 649	582 735	584 374	584 366	596 039	453 339	425 158	414 731
Homens	218 122	236 951	241 448	235 670	237 023	242 043	175 639	165 668	161 441
Mulheres	300 196	315 698	341 287	348 704	347 343	353 996	277 700	259 490	253 290

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2011 a 2019)

Na Tabela 39, apresenta-se o número de trabalhadores e trabalhadoras que realizaram formação profissional no período em referência, de onde se retira que as mulheres representaram, no último ano em análise, 63% dos trabalhadores envolvidos (acima dos 58% observados em 2011), dados que são também coerentes com a distribuição por sexo do emprego nas administrações públicas.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	215 308	224 797	236 679	246 543	240 451	243 530	208 415	214.222	215 710
Homens	89 488	98 619	97 058	97 802	93 409	94 309	81 943	87.703	79 343
Mulheres	125 820	126 178	139 621	148 741	147 042	149 221	126 472	126.519	136 367

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2011 a 2019)

5. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família

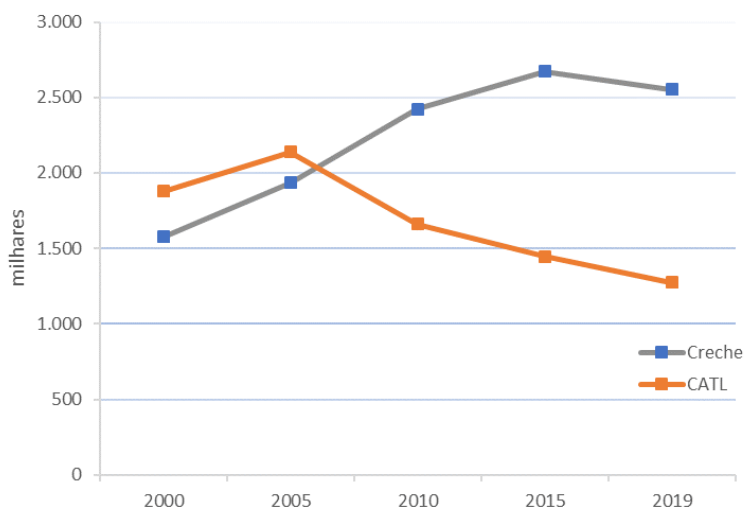
Neste ponto, destaca-se a existência de um conjunto de respostas sociais existentes, que desempenham um papel importante no apoio às famílias, quer no apoio aos/às ascendentes assim como aos/às descendentes, e que formam a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES).

Fazendo uma análise à informação disponível e mais recente da Carta Social referente ao ano de 2019, são abordadas as respostas sociais dirigidas às pessoas mais jovens, assim como, às pessoas mais idosas.

No que se refere às respostas sociais em funcionamento dirigidas para os/as mais jovens, destacam-se as mais relevantes, que são: a Creche, a Ama, a Educação Pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

Em 2019, as respostas sociais em funcionamento mais representativas dirigidas às crianças eram as Creches e o CATL. O número de Creches em funcionamento ascendia a 2 554, destas, 76,6% pertenciam a entidades não lucrativas, e 23,4% pertenciam as entidades privadas lucrativas.

Figura 27 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019



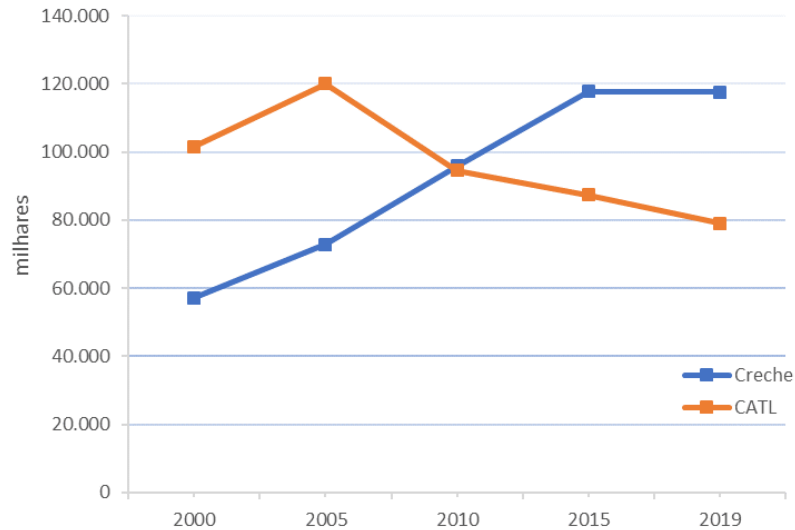
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em 2019, os lugares em creche situavam-se acima dos 117 600, sendo bem notório no gráfico seguinte, o seu grande crescimento desde o ano 2000.

A resposta CATL, por seu lado, tem vindo a decrescer desde 2005, o que poderá ser explicado pela introdução do prolongamento do horário escolar. Ainda assim, em 2019, existiam quase 80 000 lugares nesta resposta.

Do universo dos equipamentos disponíveis em 2019, verificava-se que, 64% dos lugares em creche eram comparticipados pelo estado através de acordos de cooperação⁹⁰.

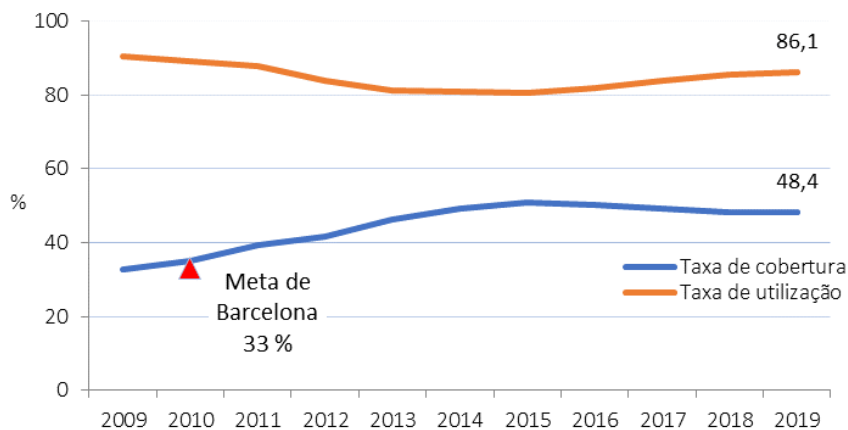
Figura 28 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em relação à taxa de cobertura média no continente das respostas para a primeira infância (creche e ama) em 2019, esta foi de 48,4%, tendo a taxa de utilização se situado nos 86,1%.

Figura 29 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2009-2019 (%)



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

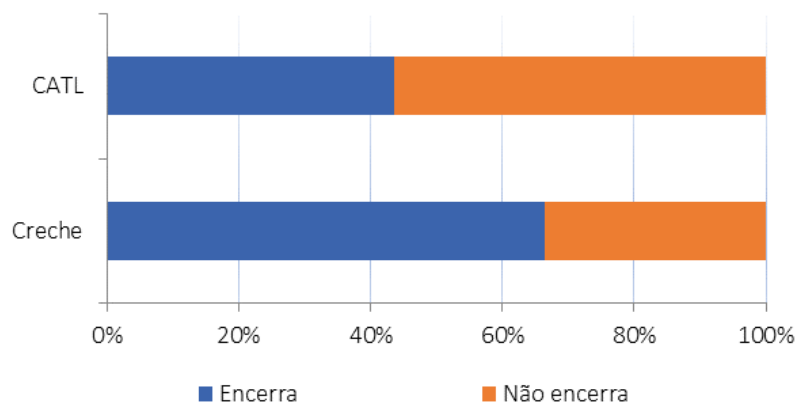
Fonte: INE, Estimativas da População Residente / GEP-MTSSS, Carta Social

⁹⁰ O Protocolo de Cooperação estabelecido bianualmente entre os Ministérios da Educação (ME), do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e da Saúde (MS) e as entidades que compõem a rede solidária, representados pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a União das Mutualidades Portuguesas (UM) define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

As taxas de cobertura e de utilização apresentavam bastantes diferenças a nível territorial: enquanto as taxas de utilização eram mais elevadas nos distritos junto à faixa litoral, bem como no Alentejo e Algarve, as taxas de cobertura mais elevadas situavam-se nos distritos do interior (Portalegre, Guarda e Castelo Branco). Estes distritos do interior foram também aqueles que apresentaram taxas de utilização mais baixas. As taxas de cobertura mais baixas foram registadas nas áreas metropolitanas do Porto e Lisboa.

Atendendo ao desígnio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, importa também ter em conta o funcionamento e horários das respostas sociais existentes. Neste âmbito, a maioria das creches (83%), em 2018, abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (54%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (42%). O CATL, resposta que funciona, essencialmente, nos prolongamentos do horário escolar, iniciava, em 2019, as atividades maioritariamente entre as 7h01 e as 8h00 (68,6%) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (53%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (41%). No caso das respostas que não encerram para férias em 2019 cerca de 66% das creches e 44% dos CATL encerram periodicamente para férias.

Figura 30 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2019

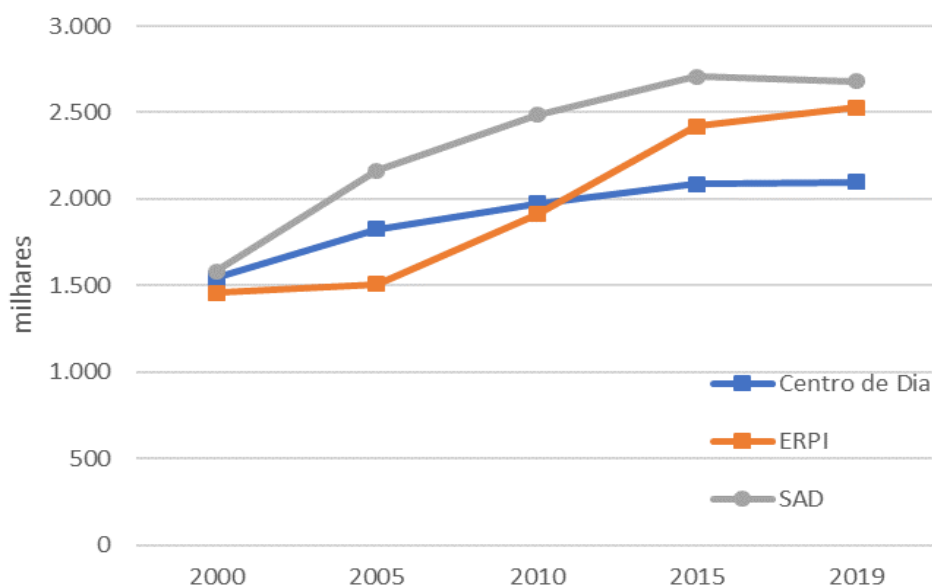


Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

De destacar que a utilização dos CATL, tem vindo a diminuir com o alargamento dos horários escolares.

No que se refere ao apoio aos/às ascendentes, as respostas sociais existentes e mais representativas dirigidas à população mais idosa são: a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para pessoas idosas (SAD).

Figura 31 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2019



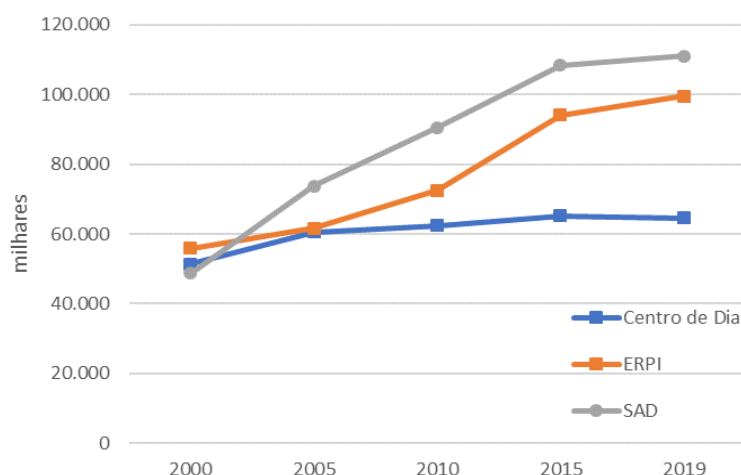
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

De acordo com os dados da Carta Social, referentes ao ano de 2019, estas respostas apresentaram um crescimento na globalidade no número de respostas desde o ano 2000. Em 2019, no seu conjunto, contabilizava-se mais de 7 300 respostas (ERPI, SAD e Centro de Dia).

Deste aumento do número de respostas, resultou que em 2019 fossem totalizados mais de 275 mil lugares.

De referir ainda, que, em 2019, no que respeita à comparticipação do Estado, através de acordos de cooperação, 63% do número total de lugares em SAD estavam abrangidos por acordos de cooperação.

Figura 32 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2019



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

A taxa de cobertura média no continente das respostas Centro de Dia, ERPI e SAD situava-se em 2019 nos 12,5%. Verificou-se que 68% dos 278 concelhos do continente apresentavam taxas de cobertura acima da taxa de cobertura média (12,5%).

A nível territorial, não houve registo de grandes alterações face a 2018. O Algarve, a Área Metropolitana de Lisboa e a Área Metropolitana do Porto continuaram a apresentar taxas de cobertura abaixo da média no apoio às pessoas mais idosas, ao contrário dos concelhos do interior, em que os níveis de cobertura eram mais elevados.

Em 2019, a taxa de utilização destas respostas situava-se acima dos 93% para a ERPI, de 70% para a SAD e de 64% para o Centro de Dia.

Em relação ao funcionamento, em 2019, a maior parte dos Centros de Dia estão abertos apenas durante os dias úteis (51%), enquanto 70% dos SAD funciona todos os dias da semana. A resposta ERPI devido às suas características funciona durante todos os dias da semana.

5.2. Licenças parentais

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

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

As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis obrigatórios da duração da licença parental exclusiva do pai, a que podiam acrescer 10 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, desde que gozados logo a seguir ao período de 10 dias obrigatórios e durante o período em que é atribuído o subsídio parental inicial da mãe; introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada. Assim, neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a chamarem-se licenças de parentalidade, simplificando o regime e reforçando os direitos

associados. No que respeita a partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser partilhado após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 40.º, n.º 1, do CT).

Em 2019, com a aprovação da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro foram introduzidas alterações no Código do Trabalho no sentido de reforçar a proteção na parentalidade. Como tal, a partir de 2020 o pai continua a ter os mesmos 25 dias que gozava até aqui, mas distribuídos de forma diferente, ou seja, passa a ter mais cinco dias de licença parental inicial exclusiva, passando a ter 20 dias úteis obrigatórios, e a ter 5 dias úteis de licença de gozo facultativo (passando de 10 para 5 dias) (artigo 43.º, n.ºs 1 e 2, do CT).

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

As alterações legislativas operadas desde 2009, vieram impulsionar a utilização das licenças de parentalidade por parte dos homens. Por conseguinte, e de acordo com o quadro seguinte, o número de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai tem mostrado algumas oscilações. No entanto, face à percentagem de licenças obrigatórias por mulheres, verificou-se um aumento significativo entre 2009 (62,6%) e 2020 (73,7%), ou seja, mais 11 p.p., ainda que com um decréscimo de 3,7 p.p., entre 2019 e 2020.

Em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, em 2009 era de 52,2%, aumentando 16,5 p.p. até 2020 (68,7%), ainda que com uma quebra de 3,3 p.p., entre 2019 e 2020.

O maior aumento nos homens, quando analisado face à percentagem de licença das mulheres, verificou-se nos homens que partilharam a licença de 120/150 dias com um acréscimo de 34,7 p.p. entre 2009 (10,1%) e 2020 (44,8%). Neste período, também se verificou um aumento significativo (de 14,7 p.p.) entre os homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental passando de 17,9% para 32,5 % respetivamente. Quanto às mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental, diminuíram 11 980 mil pessoas entre 2009 (22 094 mil pessoas) e 2020 (10 114 mil pessoas).

Tabela 42 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2020)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Crianças nascidas	99 491	101 381	96 856	89 841	82 787	82 367	85 500	87 126	86 154	87 020	86 579	84 296
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	53 278	58 069	61 578	56 289	51 547	50 283	55 445	58 638	56 704	60 275	62 917	60 777
(% no total de crianças nascidas)	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%	72,7%	72,1%
(% no total de licenças das mulheres)	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%	77,2%	77,4%	73,7%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	44 447	49 823	52 254	48 661	45 165	44 799	49 672	51 528	51 269	55 168	58 548	56 689
(% no total de crianças nascidas)	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%	67,6%	67,2%
(% no total de licenças das mulheres)	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%	70,6%	72,0%	68,7%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	8 593	19 711	20 525	20 430	20 128	20 623	23 542	26 329	28 466	31 168	34 036	36 923
(% no total de crianças nascidas)	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%	39,3%	43,8%
(% no total de licenças das mulheres)	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%	37,5%	39,9%	41,9%	44,8%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	85 085	86 242	82 226	76 409	71 175	68 056	72 991	77 228	75 845	78 091	81 308	82 506
(% no total de crianças nascidas)	85,5%	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%	89,7%	93,9%	97,9%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	3 945	7 100	6 601	6 869	6 639	6 333	6 567	6 253	5 670	5 409	4 838	3 291
(% no total de crianças nascidas)	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%	3,9%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%	37,3%	32,5%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	22 094	2 300	18 687	18 435	17 551	16 981	16 981	16 571	15 154	13 934	12 968	10 114
(% no total de crianças nascidas)	22,2%	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%	16,0%	15,0%	12,0%

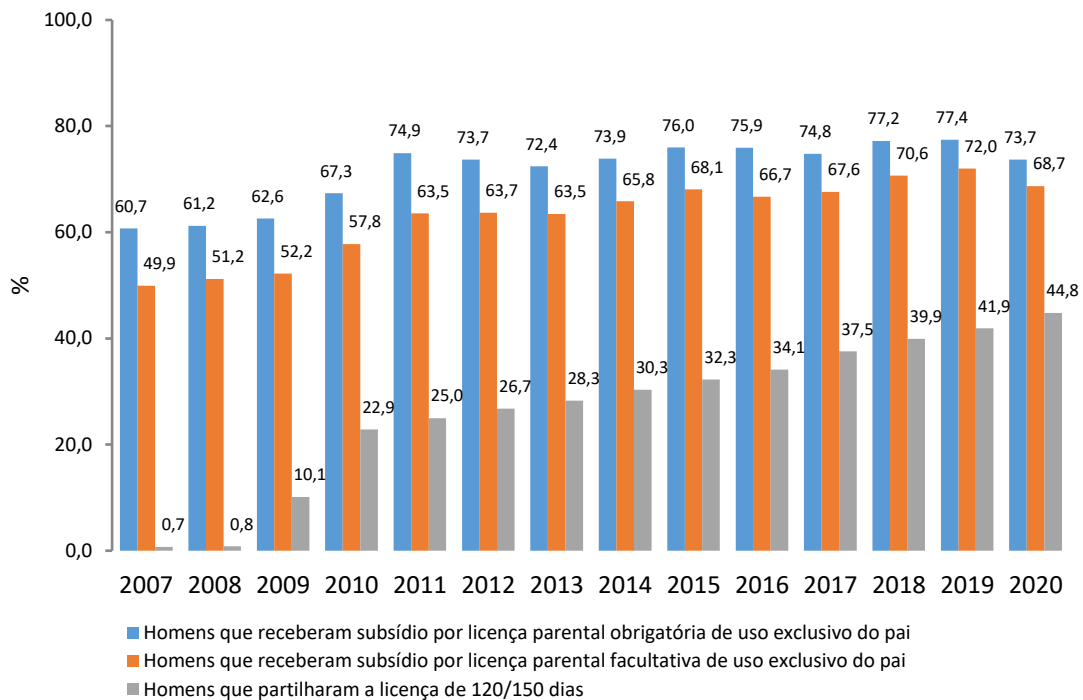
Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP

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

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

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

Figura 33 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2020 (% no total das licenças das mulheres)



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

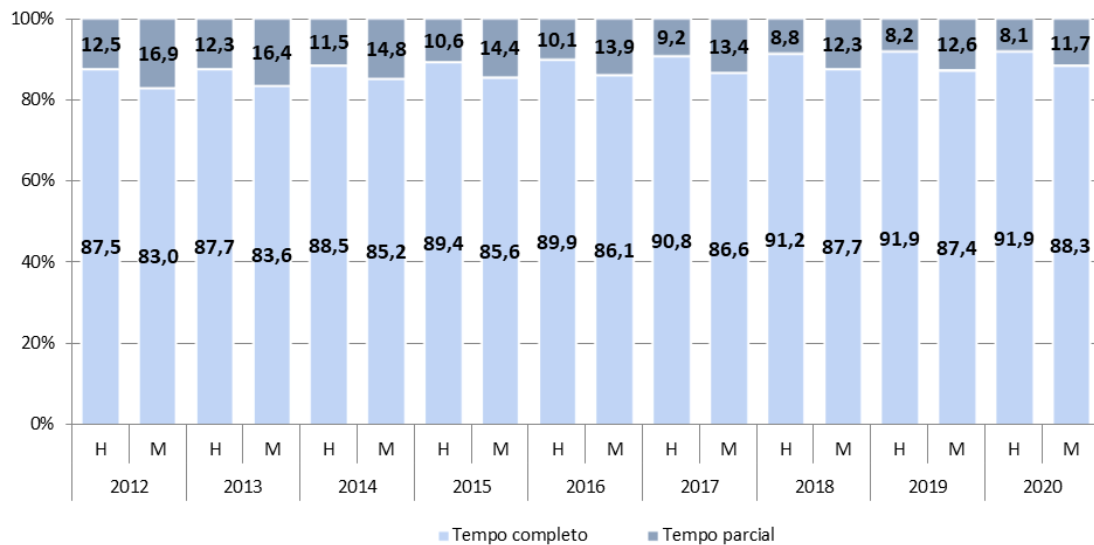
5.3. Organização do tempo de trabalho

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

Desta forma, segundo os dados do Inquérito ao Emprego de 2020, verifica-se que o regime de trabalho a tempo parcial continuava a manter uma dimensão pouco significativa em Portugal, abrangendo apenas 9,8 % da população empregada e registando um decréscimo face aos 10,3 % observados em 2019. Em 2020, continuou a registar-se um predomínio do trabalho a tempo completo (90,2 %, mais 0,4 p.p. do que em 2019). Em 2020, trabalharam a tempo completo 88,3 % das mulheres (mais 1,0 p.p. que em 2019) e 91,9 % dos homens (valor percentual que se manteve em relação a 2019).

O número de trabalhadores a tempo parcial diminuiu por 6,8 % face ao ano anterior, decréscimo que foi bastante mais acentuado nas mulheres (-9,0 %) do que nos homens (-3,7 %). Assim, graças à diminuição acentuada do emprego feminino a tempo parcial, o *gap* de género no que respeita à incidência de trabalho a tempo parcial aumentou entre 2019 (4,5 p.p.) e 2020 (3,6 p.p.).

Figura 34 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2020 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Do total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial em 2019, 31,5 % declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham e estão disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores/as a tempo parcial), registando-se uma maior disponibilidade das mulheres (35,7 %) do que dos homens nesta situação (25,3 %).

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

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

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

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

No que diz respeito ao regime da adaptabilidade prevista em IRCT, entre 2010 e 2013, verificou-se um decréscimo acentuado (-11,5 %) do número de trabalhadores/as por conta de outrem nesta modalidade, tendo esta diminuição incidido de forma mais clara nos homens (-15,7 %) do que nas mulheres (-6,6 %). A tendência inverteu-se a partir de 2013 registando aumentos sucessivos até 2019, embora ligeiros. Entre 2018 e 2019, registou-se um acréscimo da incidência desta modalidade na ordem dos 2,6 % (2,7 % no caso dos homens e 2,4 % nas mulheres).

No que respeita à adaptabilidade individual, no mesmo período, registou-se um aumento de mais 23,7 mil pessoas (5,7 %). Destas, 12,0 mil eram homens (mais 5,6 %) e 11,7 mil eram mulheres (mais 5,9 %).

Na adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais, verificou-se entre 2010 e 2018 um aumento de trabalhadores/as (16,3 %), mais acentuado nos homens (26,2 %) face às mulheres (7,5 %). Em 2019, em comparação com o ano anterior, nesta modalidade, continuou a observar-se um acréscimo nos homens (3,5 %) e estabilidade nas mulheres.

A adaptabilidade grupal com origem em IRCT, de 2018 para 2019 teve um acréscimo de apenas 0,1 %, com decréscimo dos homens (-3,2 %) e um aumento das mulheres (3,6 %).

Das situações de flexibilidade do horário de trabalho, a modalidade de isenção de horário que não sujeita a limites máximos do período normal de trabalho era a que englobava um maior número de pessoas em 2019 (64,1 mil), mais 2,6 mil que em 2018. Este aumento observou-se, com maior preponderância nas mulheres (mais 1,5 mil) em relação aos homens (mais 600).

No que respeita à modalidade de isenção com período normal de trabalho acordado, entre 2010 e 2018 diminuiu 0,8 %. Contudo, registou um acréscimo de 6,3 % de 2018 para 2019, aumentando no caso das mulheres (6,5 %) e no dos homens (6,3 %).

A modalidade de isenção com período normal de trabalho aumentado abrangia apenas 4,9 mil trabalhadores/as (0,2 % dos TCO), contudo, entre 2018 e 2019, registou um acréscimo significativo, sobretudo nas mulheres (21,7 %) face aos homens (10,7 %).

O número de pessoas abrangidas pelo banco de horas, segundo os dados apresentados, demonstrou uma tendência crescente até 2018, ano no qual registava mais de 93,3 mil pessoas, à qual correspondiam 35,3 % de homens e 64,7 % de mulheres. Entre 2018 e 2019, essa tendência inverteu-se, decrescendo para 64,1 mil pessoas (-31,3 %), tanto nos homens (-27,7 %), como nas mulheres (-33,3 %).

Tabela 43 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2015-2019 (milhares)

	2015			2016			2017			2018			2019		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
10 Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1.429.961	730.541	699.420	1.472.076	752.461	719.615	1.482.495	768.863	713.632	1.533.808	803.138	730.670	1.573.079	824.969	748.110
	54,3%	53,7%	55,0%	53,7%	53,0%	54,4%	51,6%	51,5%	51,7%	51,3%	51,5%	51,1%	51,7%	51,9%	51,4%
11 Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	323.812	168.924	154.888	355.968	184.191	171.777	389.764	202.854	186.910	412.785	214.394	198.391	436.488	226.438	210.050
	12,3%	12,4%	12,2%	13,0%	13,0%	13,0%	13,6%	13,6%	13,5%	13,8%	13,8%	13,9%	14,3%	14,2%	14,4%
12 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	36.619	17.778	18.841	37.819	18.589	19.230	41.198	20.124	21.074	44.008	22.449	21.559	44.063	21.722	22.341
	1,4%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%	1,5%	1,4%	1,5%	1,4%	1,4%	1,5%
13 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	22.793	11.309	11.484	23.176	11.569	11.607	26.734	13.802	12.932	28.591	14.657	13.934	29.112	15.174	13.938
	0,9%	0,8%	0,9%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
14 Com horário de trabalho e prática de banco de horas	37.044	17.904	19.140	38.540	18.812	19.728	44.523	21.346	23.177	51.653	24.484	27.169	48.212	23.421	24.791
	1,4%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%	1,5%	1,4%	1,7%	1,7%	1,6%	1,9%	1,6%	1,5%	1,7%
15 Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	48.538	21.440	27.098	48.637	21.105	27.532	48.075	19.380	28.695	53.151	22.665	30.486	56.894	23.034	33.860
	1,8%	1,6%	2,1%	1,8%	1,5%	2,1%	1,7%	1,3%	2,1%	1,8%	1,5%	2,1%	1,9%	1,4%	2,3%
16 Com horário de trabalho fora das situações referidas nos códigos: 10,11,12,13,14,15,17 e 18	617.576	323.682	293.894	643.233	340.737	302.496	652.324	352.896	299.428	664.548	355.811	308.737	680.167	360.353	319.814
	23,5%	23,8%	23,1%	23,5%	24,0%	22,9%	22,7%	23,6%	21,7%	22,2%	22,8%	21,6%	22,3%	22,7%	22,0%
17 Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	21.092	8.486	12.606	24.569	9.768	14.801	86.197	29.216	56.981	93.339	32.940	60.399	64.105	23.816	40.289
	0,8%	0,6%	1,0%	0,9%	0,7%	1,1%	3,0%	2,0%	4,1%	3,1%	2,1%	4,2%	2,1%	1,5%	2,8%
18 Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	2.318	1.537	781	2.621	1.650	971	3.087	1.821	1.266	3.333	2.069	1.264	3.735	2.156	1.579
	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
20 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	34.314	22.670	11.644	34.853	22.867	11.986	35.322	23.062	12.260	36.602	23.999	12.603	38.920	25.499	13.421
	1,3%	1,7%	0,9%	1,3%	1,6%	0,9%	1,2%	1,5%	0,9%	1,2%	1,5%	0,9%	1,3%	1,6%	0,9%
21 Com isenção de horário de trabalho e observância de um período normal de trabalho aumentado	5.005	3.304	1.701	4.403	2.951	1.452	4.514	3.008	1.506	4.363	2.845	1.518	4.995	3.148	1.847
	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%
22 Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	53.812	33.944	19.868	55.351	34.877	20.474	58.640	36.783	21.857	61.895	39.093	22.802	64.055	39.740	24.315
	2,0%	2,5%	1,6%	2,0%	2,5%	1,5%	2,0%	2,5%	1,6%	2,1%	2,5%	1,6%	2,1%	2,5%	1,7%
	2.632.884	1.361.519	1.271.365	2.741.246	1.419.577	1.321.669	2.872.873	1.493.155	1.379.718	2.988.076	1.558.544	1.429.532	3.043.825	3.043.825	3.043.825

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

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

6.1. Atividade da CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, criado pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, cuja orgânica foi posteriormente estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, mais recentemente, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, com as alterações introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que reforçou as suas competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

A Comissão é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2020, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. De composição tripartida e equilátera, integra 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (dois da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e dois da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo Português - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

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

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

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

Em 2020, foram aprovados 708 pareceres de solicitação obrigatória por parte da entidade empregadora e um de Parecer de natureza interpretativa/consultiva que envolveram 109 trabalhadores e de 636 trabalhadoras⁹¹. Ainda foram respondidas 24 reclamações de pareceres (relativas a casos de 20 mulheres e 4 homens), tendo sido mantida a decisão inicial na sua totalidade. Face a 2019, verificamos um decréscimo

⁹¹ Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem incluir mais do que uma pessoa trabalhadora, pelo que consequentemente o número de pareceres emitidos é inferior ao número de pessoas envolvidas.

de pedidos de parecer prévio (740 para 708), e conseqüentemente no número de homens, quer no de mulheres envolvidos/as em processos entrados para apreciação, que nesse ano foram de 115 e de 646 respetivamente.

Dos 707 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 114 (16,1%) (132 mulheres e 14 homens) foram referentes pedidos de parecer prévio à intenção de despedimento, 505 (71,3%) (413 mulheres e 92 homens) pedidos de parecer prévio à intenção de recusa de conceder flexibilidade de horário, e 57 (8,1%) (55 mulheres e 2 homens) referentes a pedidos de parecer prévio à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

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

	N.º	Sexo		TOTAL
		H	M	H+M
Pareceres Prévios de solicitação obrigatória	707	108	636	744
Trabalho a Tempo Parcial	57	2	55	57
Flexibilidade de Horário	505	92	413	505
Intenção de Despedimento ⁹²	114	14	132	744 ⁹³
Subtotal	707	109	636	744
Pareceres de outra natureza				
Interpretativos/consultivos	1	1	0	1
Subtotal	1	1	0	1
TOTAL	708	109	636	745

Fonte: CITE

No que respeita às orientações de voto, 456 pareceres foram desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora de conceder o pedido formulado pelas pessoas trabalhadoras, representando 68% do sentido dos Pareceres deliberados.

Tabela 45 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer

Solicitação Obrigatória	Deliberações nos pareceres	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Aprovados por Unanimidade	39	135	38	212	31%
	Aprovados por Maioria	18	370	76	464	69%
	Total	57	505	114	676	100%
	Orientação do Parecer	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Favorável	40	110	69	219	32%
	Desfavorável	17	394	45	456	68%
	Total	57	504	114	675	100,0

Fonte: CITE

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

⁹³ Idem.

Analisado o total dos pedidos de parecer prévio de solicitação obrigatória, por parte da entidade empregadora, verifica-se que 374 provêm de entidades privadas, representando 75% do total.

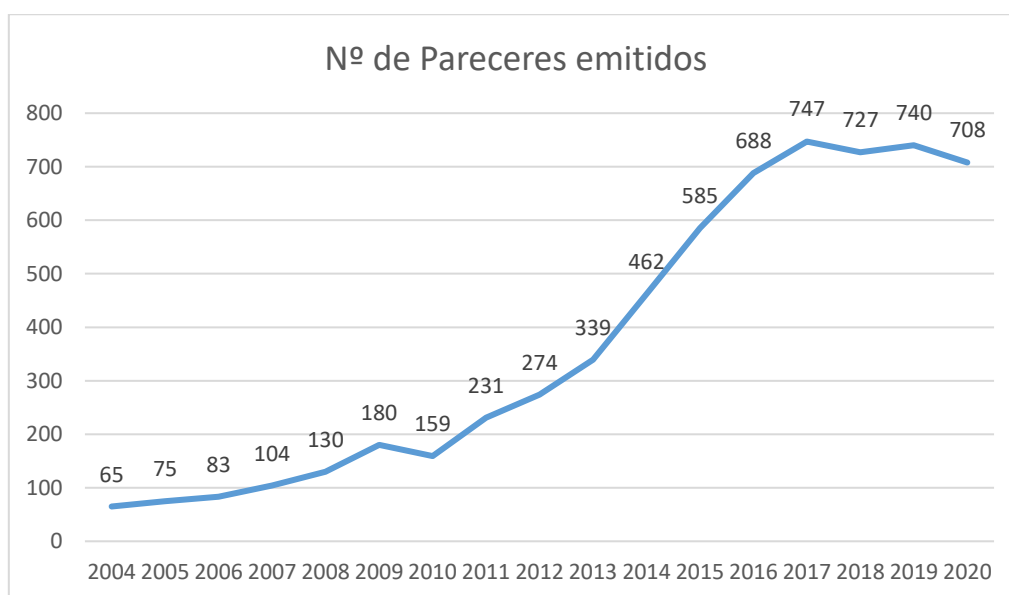
Tabela 46 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora

Natureza da entidade empregadora	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Despedimentos	N.º	%
Entidade Pública	37	131	1	169	25%
Entidade Privada	20	374	113	507	75%
Total	57	505	114	676	100%

Fonte: CITE

Numa perspetiva evolutiva, verifica-se que o número anual de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado, no entanto, apesar de em 2018 ter sido verificada uma diminuição de 2,7% relativamente ao ano anterior, bem como em 2020, face a 2019 com uma variação de 4,3%.

Figura 35 - Evolução dos nº de pareceres emitidos e aprovados em tripartida (2004-2020)



Fonte: CITE

As secções seguintes apresentam a análise evolutiva para cada tipologia de parecer.

Prestação de trabalho a tempo parcial

A esmagadora maioria dos pedidos de parecer prévio à intenção de recusa de atribuição de trabalho a tempo parcial são apresentados por mulheres (95%) – ainda que o índice de feminização tenha diminuído ao longo do tempo (estava em 2012 e 2013 nos 100%), tendo o sentido do Parecer emitido pela CITE sido favorável à intenção de recusa da entidade empregadora em 71% dos pedidos.

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

TRABALHO A TEMPO PARCIAL	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%	65%	91%	93%	68%
Maioria	0%	0%	0%	11%	0%	35%	9%	7%	32%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%	38%	65%	55%	71%
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%	58%	35%	45%	29%
Pareceres sem orientação de voto	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%	8%	13%	20%	5%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%	92%	87%	80%	95%

Fonte: CITE

Flexibilidade de horário de trabalho

Os pareceres emitidos à intenção de recusa das entidades empregadoras de conceder flexibilidade de horário a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos representam a maioria dos pedidos recebidos pela CITE (71,3%) e, também neste caso, a grande maioria dos pedidos de parecer foram apresentados por mulheres (82%), ainda que com um índice de feminização em tendência de decréscimo (90% em 2012). A Comissão foi desfavorável à intenção de recusa de flexibilidade de horário por parte das pessoas trabalhadoras em 79% dos casos.

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

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

Nota: Em 2020 existiu um parecer FH sem orientação de voto, correspondendo a 0,2% do total de pareceres.

Fonte: CITE

Despedimentos

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedimento trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental (apresentados em 94% dos casos por mulheres), a CITE apresentou oposição em 41% dos processos, por considerar que o despedimento a ter lugar seria discriminatório em razão do sexo.

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

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

Fonte: CITE

6.1.2. Queixas entradas na CITE

No decorrer do ano de 2020 deram entrada na CITE 27 queixas, uma redução muito significativa face aos anos anteriores, sendo que 88% das queixas foram apresentadas por mulheres (o que compara com 94% no ano anterior).

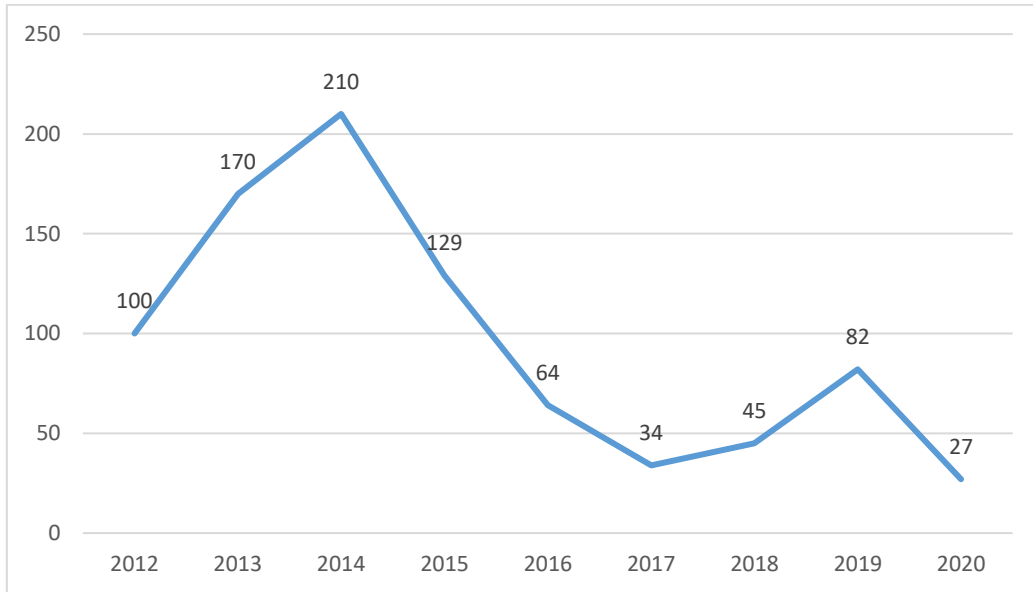
Tabela 50 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2016 – 2020

Queixas entradas na CITE por assunto desagregado por sexo	2016		2017		2018		2019		2020	
	M*	HM	M	HM	M	HM	M	HM	M	HM
Parentalidade – Maternidade		10	9	9	4	5	11	11	2	2
Parentalidade – Paternidade		4	0	0	2	2	0	1	2	2
Parentalidade – Adoção		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Avós		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade		14	9	9	6	7	11	12	4	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual		0	1	1	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral		4	2	2	2	2	12	12	2	3
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral		0	1	1	2	3	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho		10	5	5	1	2	10	10	4	5
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial		0	1	1	1	1	1	1	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego		0	4	4	6	8	16	18	3	3
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Promoção ou Carreiras Profissionais		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo		14	14	14	12	16	39	41	9	11
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade		24	8	10	6	12	11	12	7	8
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho		0	0	0	0	5	0	0	3	3
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar		24	8	10	6	17	11	12	10	11
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT		0	0	0	1	1	6	6	1	1
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT		0	0	0	1	1	8	9	0	0
Fora do âmbito da CITE		5	1	1	1	1	1	1	0	0
Transformado em Pedido de Informação		6	0	0	1	2	1	1	0	0
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Outros		11	1	1	4	5	16	17	1	1
TOTAL		63	32	34	28	45	77	82	24	27

*Sem desagregação por sexo disponível.

Fonte: CITE

Figura 36 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 - 2020)



Fonte: CITE

Apesar da tendência para a diminuição do número de queixas entradas, registrada desde o final de 2014 e relacionada com o aumento dos pedidos de informação por via eletrónica e com os atendimentos da Linha Verde, verificou-se em 2019 um aumento do número total de queixas apresentadas, principalmente na área da conciliação da vida profissional e vida familiar, o que reflete a já antes referida importância e interesse que este tema desperta nos/as trabalhadores/as. Depois de uma tendência de diminuição até 2016, e de um aumento moderado nos anos de 2018 e 2019, o número de queixas recebidas pela CITE voltou a descer em 2020. Esta diminuição pode ter resultado do incremento da qualidade da informação prestada e disponibilizada no sítio e nas redes sociais da CITE, uma vez que são instrumentos que concorrem para o esclarecimento dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras, melhorando assim uma situação de eventual conflito laboral, mas também a pandemia da doença COVID-19 poderá também ter contribuído para esta tendência, na medida em que conduziu a uma necessária contenção da movimentação de cidadãos e cidadãs e exigiu a adoção de regras tendentes à adoção do regime de teletrabalho, desde que as funções assim o permitissem. Assim, o afastamento dos trabalhadores do local de trabalho poderá ter contribuído para que se reduzissem, de alguma forma, alguns conflitos laborais latentes.

Decorrente da análise e respetiva emissão de parecer de processos de Queixa entrados na CITE, foram efetuadas 26 participações para ação inspetiva às entidades competentes, conforme tabela *infra*.

Tabela 51 - N.º de participações para ação inspetiva enviadas às autoridades competentes (2012-2020)

Ano	N.º queixas
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3
2018	11
2019	43
2020	26

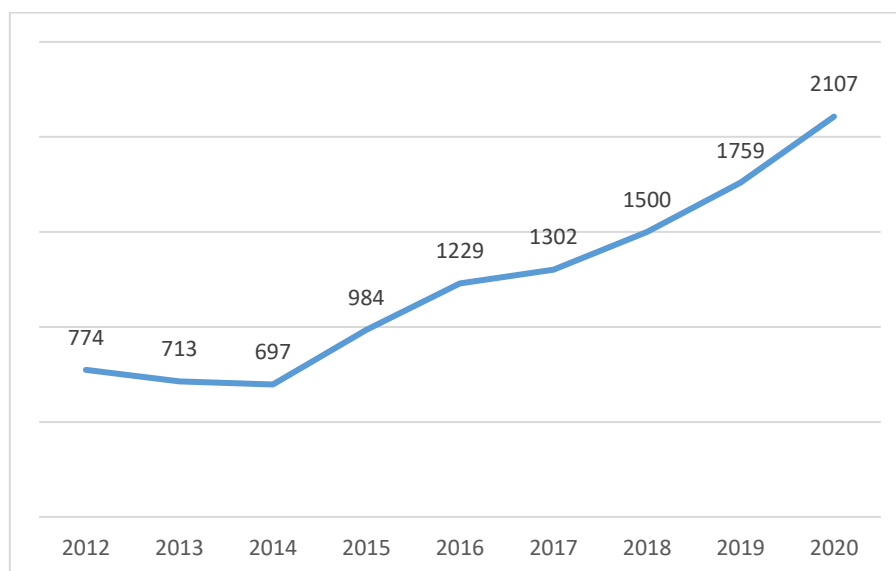
Fonte: CITE

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

O Código do Trabalho (CT) prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e com trabalhadores em licença parental seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Em 2020, deram entrada na CITE, 2 107 comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no CT e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Figura 37 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2020)



Fonte: CITE

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

Em 2020, no âmbito das suas competências a CITE apreciou todas as convenções coletivas publicadas em BTE, num total de 261 o que inclui as retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação.

Da apreciação mencionada, a CITE notificou, para pronúncia, os outorgantes de 16 Convenções coletivas que continham cláusulas ilegais/discriminatórias. Dessas 16 convenções verificou-se a existência de 34 normas desconformes/discriminatórias.

A maioria dos outorgantes (oito) disponibilizaram-se para alterar o conteúdo das convenções, seis não responderam e dois não concordam com as desconformidades apontadas.

De referir ainda, que em 2020 verificou-se uma redução significativa das cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias relativamente aos anos transatos.

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

Por último, cabe notar que a CITE não tem conhecimento de, no ano de 2020, ter sido publicada jurisprudência declarando a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação, nos termos do artigo 479.º do CT, de resto à semelhança do observado nos últimos anos.

7. Atividade da ACT

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

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

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

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

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

7.1.1. Atividade desenvolvida

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias que envolveram os objetivos da ACT, no domínio da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2020, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

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

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

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

No ano de 2020 foram realizadas 34 816 visitas inspetivas que abrangeram um total 565 124 trabalhadores/as dos quais 321 288 eram homens e 243 836 mulheres. Destas, 44 enquadraram-se em matérias do domínio da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do sexo.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação, foram detetadas 46 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 261.765,66 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também adotadas 241 advertências.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 18 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 156.909,66.

Relativamente à adoção do código de boa conduta contra o assédio, a ACT levantou 99 procedimentos não coercivos (81 advertências e 18 notificações para tomadas de medidas) e oito autos de notícias por incumprimento desta obrigação. A estes têm como moldura sancionatória mínima de € 8.262,00.

No que toca à abertura de processo disciplinar por alegadas situações de assédio no trabalho, foram instaurados um auto de notícia e cinco procedimentos não coercivos (três advertências e duas notificações para tomada de medidas), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 714,00.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 12 advertências e foram formalizados três autos de notícia, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 8.670,00.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 137 advertências e procederam à formalização de 6 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 2.856,00.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 49 advertências e 38 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 85.272,00.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade. Especificamente ao tema da igualdade e parentalidade, em 2020, a ACT informou cerca de 10.941 pessoas.

Tabela 52 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2020

		Igualdade e não discriminação	Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Proibição de discriminação	Assédio moral	Assédio sexual	Parentalidade
2012	Advertências	127	1	126	0	0	-	1
	Infrações autuadas	56	8	13	13	22	-	25
	Moldura sancionatória	262 615 €	74 527 €	3 060 €	69 156 €	115 872 €	-	25 092 €
2013	Advertências	67	0	62	1	0	-	3
	Infrações autuadas	81	7	3	7	23	-	23
	Moldura sancionatória	306 577 €	46 614 €	612 €	38 215 €	193 596 €	-	23 358 €
2014	Advertências	80	3	75	0	1	-	2
	Infrações autuadas	27	3	8	2	14	-	19
	Moldura sancionatória	166 464 €	3 264 €	3 672 €	42 840 €	116 688 €	-	27 724 €
2015	Advertências	267	7	255	1	3	-	8
	Infrações autuadas	18	2	1	3	12	-	12
	Moldura sancionatória	92 887 €	6 391 €	204 €	30 804 €	55 488 €	-	15 810 €
2016	Advertências	140	4	134	1	0	-	14
	Infrações autuadas	30	2	4	5	18	-	24
	Moldura sancionatória	151 706 €	5 304 €	816 €	24 480 €	116 822 €	-	53 754 €
2017	Advertências	507	36	467	2	0	0	43
	Infrações autuadas	35	4	4	3	22	2	19
	Moldura sancionatória	236 867 €	9 043 €	1 224 €	15 708 €	203 334 €	7 548 €	20 910 €
2018	Advertências	493	9	429	2	0	0	81
	Infrações autuadas	37	2	8	4	17	0	23
	Moldura sancionatória	241 093,32 €	18 360 €	3 264 €	24 276 €	181 933,32 €	0	44 880 €

Tabela 53 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2020 - continuação

	Igualdade e não discriminação	Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Proibição de discriminação	Assédio moral	Assédio sexual	Parentalidade	
2019	Advertências	368	3	294	2	1	0	43
	Infrações autuadas	87	3	6	54	14	0	37
	Moldura sancionatória	641.580,00 €	12.138,00 €	3.264,00 €	484.908,00 €	120.258,00 €	0,00€	57.834,00 €
2020	Advertências	241	12	137	3	4	0	49
	Infrações autuadas	46	3	6	7	17	1	38
	Moldura sancionatória	261.765,66 €	8.670,00 €	2.856,00€	73.440,00 €	153.645,66 €	3.264,00 €	85.272,00€

Fonte: ACT

7.1.2. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

A ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais são um indicador signficante da existência de disfunções nos locais de trabalho e respetivas envolventes.

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

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

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

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

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

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2020 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 96 Acidentes mortais, dos quais 92 são homens e 4 são mulheres.
- 275 Acidentes graves, dos quais 236 são homens e 39 são mulheres.

Tabela 54 - Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo (2013-2020)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Homens	133	130	134	131	100	125	276	92
Mulheres	8	5	8	9	9	24	38	4
Total	141	135	142	140	109	149	314	96

Fonte: ACT

8. Políticas Públicas

8.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030) - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH -2014-2017)

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

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

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

A ENIND contempla três Planos de Ação através de medidas concretas a desenvolver no primeiro período de execução até ao final de 2021:

1. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
2. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);

3. Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

Os Planos de ação definem um conjunto de medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos até 2021, pelo que se aproxima o processo de revisão e redefinição para os próximos quatro anos.

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

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

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

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

Eixo 4 – Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica. Salientam-se, ainda, enquanto linhas transversais na definição e execução da ENIND, a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias.

No âmbito do PAIMH e do objetivo estratégico 1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública, foram implementadas as seguintes medidas:

- ✓ Medida 1.4.6. “Reforço e capacitação dos mecanismos oficiais para a igualdade”: A capacitação conjunta dos recursos humanos dos mecanismos para a igualdade sobre novas dimensões da igualdade e não discriminação, designadamente sobre a dimensão transversal da interseccionalidade, que teve lugar no dia 16 de outubro, o Workshop intitulado “A Promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na perspetiva da Interseccionalidade - o trabalho dos mecanismos nacionais para a Igualdade”, envolvendo a CIG, a CITE, o INR e o ACM. A formação contou com um grupo de 22 participantes (19 mulheres e 3 homens).

No objetivo estratégico 2 – Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, contempla em 4 objetivos Específicos:

- Combater a segregação sexual nas profissões;
- Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
- Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;

- Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

Tendo sido executadas as seguintes medidas:

- ✓ Medida 2.1.1. “integração do objetivo da dessegregação das profissões na atividade do IEFP, ao nível dos serviços dos Centros de Emprego e dos Centros de Formação Profissional”: O IEFP, IP, e a CITE iniciaram os trabalhos para o lançamento de um curso online sobre a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, com objetivo da dessegregação das profissões na atividade do IEFP, ao nível dos serviços dos Centros de Emprego e dos Centros de Formação Profissional, a disponibilizar na Plataforma NAU – Ensino e Formação a Distância para grandes audiências.

Nesta medida e no âmbito do PT2020, no que refere à atribuição de financiamentos afetos a políticas de IMH, a CIG, aprovou na tipologia 3.1.5 - Formação de Públicos Estratégicos, três candidaturas à CITE, nas Regiões do Norte, Centro e Alentejo.

Ainda, nesta medida, no âmbito dos “Laboratórios de Igualdade no mercado de trabalho”, promovidos pela CITE, realizaram-se 4 Edições de Laboratórios, em 2020, sobre as temáticas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, onde participaram 359 pessoas (87 homens e 272 mulheres).

- ✓ Medida 2.2.3. “Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens”: No âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro EEA Grants 2014-2021, a medida foi implementada através do Projeto “Equality Platform and Standard”(PDP1), promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com uma dotação de €330.000, que iniciou em outubro de 2019, com os objetivos de:

- Construir uma plataforma IT para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, identificando um conjunto de indicadores de monitorização;
- Desenvolver uma norma portuguesa - sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre Mulheres e Homens, com base no *Equal Pay Standard* da Islândia (standard ÍST 85: 2012). Publicada em 2012, esta norma islandesa define requisitos técnicos para as entidades públicas e privadas que queiram implementar um sistema de gestão da igualdade salarial entre mulheres e homens que trabalham para a mesma entidade empregadora, por trabalho igual ou de igual valor.

- ✓ Medida 2.3.4. Criação e divulgação de instrumentos práticos para as empresas de promoção do objetivo da conciliação, a saber:

No âmbito da execução da medida, a Comissão Técnica (CT - 179) e a APEE promoveram uma iniciativa “*Ring the Bell*” - o toque do sino na Euronext, com debate sobre as políticas de igualdade e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas organizações.

Esta iniciativa contou com a presença da Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, entre outros representantes de empresas e de entidades públicas.

No âmbito do 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, o Grupo de Igualdade de Género da Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações (REDE RSO PT), coordenador pela CITE, publicou, em junho de 2019, o “Guia prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal”. O guia pretende facilitar a melhoria da atuação de todas as organizações, facultando um instrumento que lhes permite definir com maior acuidade os requisitos de um sistema de gestão da conciliação com mais qualidade, aumentando o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e das restantes partes interessadas, demonstrando a capacidade de cada organização definir políticas e boas práticas de conciliação, em sintonia com a sua missão estratégica.

- ✓ Medida 2.3.5. “Desenvolvimento de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação (p.ex., Sistema de Mediação Laboral)”, a saber:

A CITE divulgou, entre 16 e 20 de dezembro de 2020, uma campanha de sensibilização para a importância da partilha das licenças parentais entre pais e mães.

No âmbito do Projeto “*Parents at Work*” (2019-2021) cofinanciado pela Comissão Europeia, foi desenvolvido um conjunto de materiais informativos sobre a proteção da parentalidade e a conciliação entre a vida profissional, designadamente fichas informativas, *Toolkit* formativo, postais com mensagens e um guia de boas práticas sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas empresas.

- ✓ Medida 2.3.10. “Promoção de compromissos com os parceiros sociais”:

No âmbito do 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Profissional, ao longo de 2020, foi realizado um total de quatro reuniões, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social, sobre a temática da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Em termos gerais, esta temática foi levada a discussão com os parceiros sociais em três reuniões da Comissão Permanente de Concertação Social, nas quais o Governo apresentou um documento orientador que incluiu designadamente: a aplicação de regimes de adaptabilidade de horários de trabalho e bancos de horas a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos e filhos/as, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, depender da sua autorização expressa; a elegibilidade da licença parental inicial (facultativa) do pai; a proposta de aprovação de uma orientação para que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho prevejam medidas que promovam condições de conciliação. Sob proposta do Governo, foi constituído o primeiro grupo

de trabalho tripartido em matéria de conciliação, no qual a CITE esteve representada pela Senhora Presidente da CITE, Dra. Carla Tavares.

No âmbito do **Plano de Ação para a ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica e a implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC)** no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas e no que aos eixos 1 e 4 diz respeito, destaca-se a colaboração do Ministério da Educação na produção de documentos orientadores da ação na prevenção da violência e no apoio a vítimas da mesma:

- ✓ O Objetivo Estratégico 1 do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, que pretende erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e doméstica, conscientizando sobre os seus impactos e promovendo uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação. Uma das medidas previstas neste objetivo estratégico foi o da divulgação do guião "Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas".
- ✓ Guia de Intervenção Integrada junto de Crianças ou Jovens Vítimas de Violência Doméstica - visa melhorar a intervenção junto de crianças ou jovens vítimas de maus-tratos em contexto de violência doméstica e estabelecer um quadro comum de intervenção integrada entre as áreas governativas da cidadania e igualdade, da administração interna, do trabalho, solidariedade e segurança social, da justiça, da educação, e da saúde, em articulação com a Procuradoria-Geral da República.
- ✓ Plano Anual de Formação Conjunta Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica - primeiro plano de formação comum aos vários setores que intervêm nesta área assentando na uniformização de conceitos, na definição de conteúdos e metodologias formativas baseadas na análise de casos concretos, e na identificação de uma bolsa de formadores/as especializados/as. Garantindo uma atuação com base numa visão integrada, multidisciplinar e interdisciplinar dos conteúdos formativos, acautelando ao mesmo tempo, o grau de especialização necessário.

Estes instrumentos são resultado de um trabalho multissetorial dando cumprimento à Resolução de Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto, que aprovou novas medidas em matéria de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica. Foram pela primeira vez uniformizadas dinâmicas de atuação e definidos procedimentos coordenados entre os vários agentes envolvidos bem como definidas as dimensões fundamentais de intervenção.

- ✓ O *Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho*, elaborado pela Direção-Geral da Educação em colaboração com entidades parceiras, integra o conjunto de referenciais previstos na Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania e apresenta-se como um documento orientador que visa enquadrar a intervenção pedagógica da Educação para o Mundo do Trabalho no âmbito da componente curricular de Cidadania e Desenvolvimento.

No âmbito do *Referencial de Educação para o Mundo do Trabalho* (disponível em <https://cidadania.dge.mec.pt/sites/default/files/pdfs/referencial-mundo-trabalhovf.pdf>) reforça-se a importância da temática da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional através de um dos temas propostos “Trabalho, igualdade de oportunidades e não discriminação”, para o qual se sugere uma abordagem progressiva da educação pré-escolar aos ensinos básico e secundário.

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

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

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

Segundo dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), em Portugal, a participação de mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa passou de 16,2%, em 2017, 21,6%, em 2018, em 2019, 24,6% e em 2020, 26,6%, o que pode constituir um indicador do impacto da Lei.

8.2.2. Promoção da igualdade remuneratória

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

Com efeito, e como notado no ponto 2.3. do presente relatório, os dados mais recentes disponíveis,⁹⁴ que se reportam a 2019, indicam que as remunerações médias das mulheres são inferiores em 14% aos dos homens, sendo esta diferença ajustada (*GPG ajustado*)⁹⁵ de 9,8%, conforme se pode verificar a partir da 3.ª edição do Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens, publicado pelo GEP-MTSSS em cumprimento do estabelecido na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

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

Neste quadro, para passar da igualdade de direitos à igualdade de facto, foi proposta uma combinação de medidas de natureza informativa e de medidas que pugnam pela avaliação e correção das diferenças de

⁹⁴ Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS.

⁹⁵ O GPG Ajustado minimiza o efeito de variáveis objetivas que podem contribuir para explicar as diferenças salariais médias entre mulheres e homens, designadamente: Setor de Atividade Económica, Profissão, Nível de Qualificação Profissional, Habilitação Literária e Antiguidade No Emprego.

teor discriminatório, vertida na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Esta Lei introduziu medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, com vista à promoção de um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

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

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

Além disso, a ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão⁹⁶ cujos respetivos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças remuneratórias por sexo com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho⁹⁷. Os/as trabalhadores/as ou representantes sindicais passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

⁹⁶ Numa primeira fase, as empresas com 250 ou mais trabalhadores e, posteriormente, as empresas com 50 ou mais trabalhadores.

⁹⁷ Sendo que, no momento em que a ACT notifica as empresas, não há ainda evidências de discriminação, mas de diferenças remuneratórias.

9. Atividade e Recursos Humanos e Materiais

9.1. CITE

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

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

Tabela 55 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2016-2020

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento ⁹⁹ (€)
2016	6	23	29	625 469,00 €
2017	6	21	27	521 300,00 €
2018	4	17	21	581 587,00 €
2019	6	17	23	609 462,00 €
2020	6	16	22	1 781 592,00 €

Fonte: CITE

Tendo em atenção a informação respeitante ao orçamento, importa referir que a previsão da despesa corresponde ao somatório das diversas fontes de financiamento para a atividade da Comissão, nomeadamente as que correspondem a projetos cofinanciados no âmbito dos fundos estruturais da UE e de outros fundos como o Programa *EEA Grants*. Verificou-se, pois um acréscimo orçamental de 192,3% para o ano de 2020, relativamente à dotação inicial inscrita no ano de 2019.

Este acréscimo foi motivado pelo facto de dois projetos cofinanciados a desenvolver no ano 2020 e seguintes, no âmbito do PT 2020 e do Programa *EEA Grants*, referente ao projeto SAMA e Projeto *Equality Platform and Standard|PDP1*, respetivamente, terem as suas candidaturas aprovadas, o que possibilitou o registo de uma contrapartida externa mais elevada face ao período homólogo.

Tabela 56 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da UE (2016-2020)

Ano	Dotações orçamentais de Transferências de RP ⁹⁸ (€)	Dotações orçamentais de Financiamento da UE ⁹⁹ (€)
2016	390 000,00 €	235 569,00 €
2017	341 250,00 €	180 050,00 €
2018	398 000,00 €	183 587,00 €
2019	448 000,00 €	161 462,00 €
2020	698 000,00 €	1 083 592,00 €

Fonte: CITE

⁹⁸ Os valores do Orçamento no período em referência correspondem às dotações iniciais aprovadas.

Nos pontos seguintes destacam-se as atividades mais relevantes desenvolvidas nas áreas *core* em 2020.

9.1.1. Atividade jurídica

Atendimento Presencial e por Linha Verde

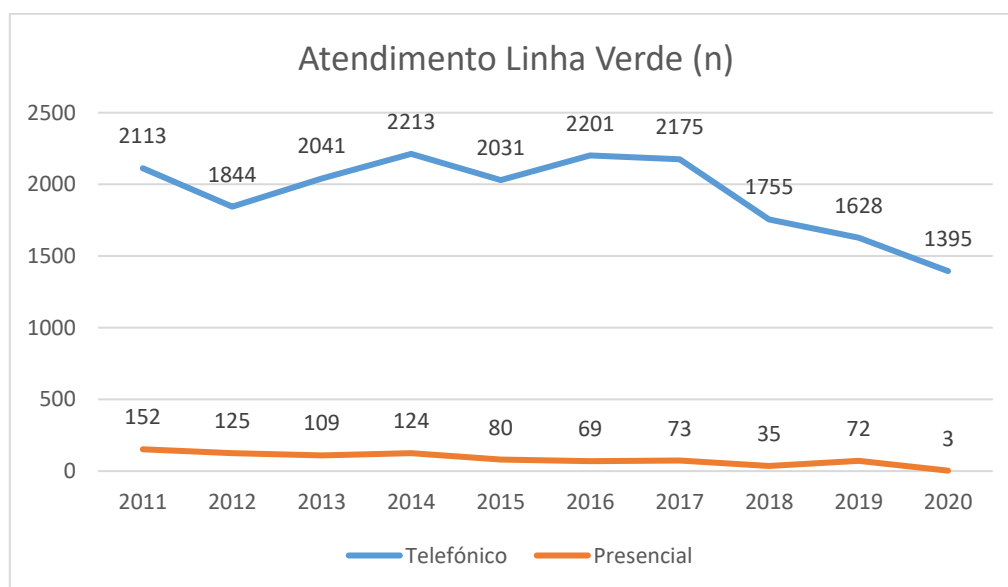
A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida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

Em 2020 foram realizados 1 398 atendimentos jurídicos, dos quais três correspondem a atendimentos presenciais e 1 395 a atendimentos telefónicos através da Linha Verde.

A diminuição contínua do número de atendimentos presenciais prende-se, essencialmente, com o esforço realizado no sentido de privilegiar outros canais de esclarecimento a utentes, designadamente apostando na informação técnica que consta do sítio eletrónico da Comissão e no atendimento telefónico e via eletrónica. Deste modo, foi possível canalizar os recursos humanos para a emissão de pareceres sujeitos a prazo legal. Particularmente, em 2020, o serviço de atendimento presencial respeitou as restrições impostas pela DGS, no âmbito pandemia do Covid-19.

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

Figura 38- Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2020



Fonte: CITE

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente que responda a um inquérito de satisfação do atendimento jurídico e consequente da prestação do serviço público previsto no QUAR.

Da análise destes questionários é possível aferir uma caracterização sociodemográfica genérica das/os as/os utentes que respondem ao inquérito.

Como as respostas ao inquérito são livres e voluntárias, a análise pode não representar a totalidade dos atendimentos ou dos parâmetros em apreciação.

As tabelas abaixo permitem observar a situação demográfica dos utentes (1 191) que concordaram responder ao questionário, embora o tenham feito em muitos dos casos e conforme mencionado, de forma incompleta, pelo que os quadros apresentam valores que nem sempre são coincidentes com o total das respostas.

Considerando as variáveis sexo e idade, para os 1 191 questionários respondidos, verifica-se que as mulheres prevalecem em todos os grupos etários (85,2% mulheres e 14% homens, sendo que 0,5% corresponde a pessoa coletiva), sendo o grupo etário 29-39 anos o mais representado para ambos os sexos (48,8% mulheres e 6,2% homens).

Tabela 57 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade

Atendimento	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
18-28	154	11,0%	11	0,8%	1	0,1%	166	11,9%
29-39	682	48,8%	86	6,2%	2	0,1%	770	55,1%
40-50	231	16,5%	67	4,8%	1	0,1%	299	21,4%
51 e mais	16	1,1%	9	0,6%		0,0%	25	1,8%
Não responde	108	7,7%	23	1,6%	7	0,5%	138	9,9%
Total Geral	1 191	85,2%	196	14,0%	11	0,8%	1 398	100,0%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2020

A tabela seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se um predomínio do ensino superior (Lic.), quer para mulheres (47,1%), quer para homens (46,4%), sendo que as pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (apenas 2 mulheres, na categoria “Básico 1º Ciclo”).

Tabela 58 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade

Atendimento	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Básico 1º Ciclo (1º-4º)	2	0,1%	0	0,0%		0,0%	2	0,1%
Básico 2º Ciclo (5º-6º)	11	0,8%	1	0,1%		0,0%	12	0,9%
Básico 3º Ciclo (7º-9º)	112	8,0%	22	1,6%		0,0%	134	9,6%
Secundário e Pós-secundário	358	25,6%	50	3,6%		0,0%	408	29,2%
Ensino Superior (Lic.)	561	40,1%	91	6,5%	2	0,1%	654	46,8%
Ensino Superior (Mest.)	71	5,1%	13	0,9%		0,0%	84	6,0%
Ensino Superior (Dout.)	4	0,3%		0,0%		0,0%	4	0,3%
Não responde	72	5,2%	19	1,4%	9	0,6%	100	7,2%
Total Geral	1 191	85,2%	196	14,0%	11	0,8%	1 398	100,0%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2020

No que concerne a categorias profissionais surge como categoria mais representada para as mulheres (33,8%) a correspondente à Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) 2 - Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas, tal como nos homens com 6,2%.

Comparando, em função do sexo, a diversidade das profissões dos/as utentes que contactaram a CITE, as mulheres estão sempre representadas em maior número.

Tabela 59 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional

Categoria Profissional	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0 Profissionais das forças armadas	4	0,3%	3	0,2%		0,0%	7	0,5%
1 Representantes poder legislativo, dirigentes	24	1,7%	4	0,3%		0,0%	28	2,0%
2 Especial. ativid. intelect. e científ.	472	33,8%	87	6,2%	4	0,3%	563	40,3%
3 Técnicos/as, profiss. nível intermédio	95	6,8%	12	0,9%		0,0%	107	7,7%
4 Pessoal área administrativa	72	5,2%	12	0,9%		0,0%	84	6,0%
5 Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores/as	406	29,0%	56	4,0%	3	0,2%	465	33,3%
6 Agricult. Trab. Qualif. Agric. Pesca e Floresta	2	0,1%		0,0%		0,0%	2	0,1%
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	28	2,0%	4	0,3%		0,0%	32	2,3%
8 Operadores/as de instalações e máquinas	8	0,6%	1	0,1%		0,0%	9	0,6%
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	80	5,7%	17	1,2%	4	0,3%	101	7,2%
Desempregado/a	1 191	85,2%	196	14,0%	11	0,8%	1 398	100,0%
Não responde	4	0,3%	3	0,2%		0,0%	7	0,5%
Total Geral	24	1,7%	4	0,3%		0,0%	28	2,0%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2020

Foi recolhida também informação relativa ao distrito de residência, sendo que quer para os homens quer para as mulheres, o distrito de Lisboa é largamente o mais representado, seguido do distrito do Porto, encontrando-se representados todos os distritos de Portugal Continental e agrupados por regiões, por NUTS II.

Tabela 60 - Motivos de contacto de utentes com a CITE

Contacto de utentes - Linha Verde por assunto desagregado por sexo	2020			
	M	H	Pessoa Coletiva	Total
Parentalidade - Maternidade - Articulação com regime de proteção social	6	2	0	8
Parentalidade - Maternidade - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez	5	0	0	5
Parentalidade - Maternidade - Licença por interrupção da gravidez	1	0	0	1
Parentalidade - Maternidade - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora	11	0	0	11
Parentalidade - Paternidade - Licença parental exclusiva do pai	4	6	0	10
Parentalidade - Adoção	1	0	0	1
Parentalidade - Regime de Proteção Social - DL 89/2009	3	0	0	3
Parentalidade - Regime de Proteção Social - DL 91/2009	10	1	0	11
Parentalidade - Assistência a filho/a	40	4	0	44
Parentalidade - Assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica	13	2	0	15
Parentalidade - Regime de licenças, faltas e dispensas	13	0	0	13
Parentalidade - Licença parental inicial	28	12	0	40
Parentalidade - Licença parental complementar	34	5	0	39
Parentalidade - Dispensa para amamentação ou aleitação	166	13	0	179
Parentalidade - Dispensa para consulta pré-natal	2	0	0	2
Parentalidade - Extensão de direitos atribuídos	0	2	0	2
Subtotal - Parentalidade	337	47	0	384
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	0	0	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	10	5	0	15
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	14	1	0	15
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	4	0	0	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	8	1	0	9
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Promoção ou Carreiras Profissionais	4	0	0	4
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	41	7	0	48

Contacto de utentes - Linha Verde por assunto desagregado por sexo	2020			
	M	H	Pessoa Coletiva	Total
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	454	84	5	543
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	62	8	0	70
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Jornada Contínua	8	0	0	8
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	5	1	0	6
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Dispensa de prestação de trabalho suplementar	0	1	0	1
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Dispensa de prestação de trabalho noturno	7	0	0	7
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Falta para assistência a filho	10	3	0	13
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Falta para assistência a membro do agregado familiar	0	1	0	1
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Falta para assistência a membro do agregado familiar	4	0	0	4
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Teletrabalho	35	8	0	43
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	585	106	5	696
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	61	6	3	70
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	34	5	1	40
Fora do âmbito da CITE	39	7	0	46
Subtotal - Outros	134	18	4	156
Não responde	94	18	2	114
TOTAL	1191	196	11	1398

Dos dados recolhidos dos 1 191 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE, as mulheres representam 85,2% da amostra. A análise manteve as categorias que constam da ficha de recolha de informação.

Do total dos atendimentos supramencionados, analisados os dados, conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para mulheres e homens, a saber: *Horário Flexível* (31,5% mulheres e 5,8% homens), seguindo-se a *Aleitação/Amamentação* (11,4% mulheres e 0,9% homens).

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

Tabela 61 - Origem da informação sobre a CITE

Origem da Informação	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Folhetos/ pub.	7	0,5%		0,0%		0,0%	7	0,5%
Internet	429	30,7%	79	5,7%	2	0,1%	510	36,5%
Pessoal	435	31,1%	65	4,6%		0,0%	500	35,8%
Outros	186	13,3%	25	1,8%	6	0,4%	217	15,5%
Não responde	134	9,6%	27	1,9%	3	0,2%	164	11,7%
Total Geral	1191	85,2%	196	14,0%	11	0,8%	1398	100,0%

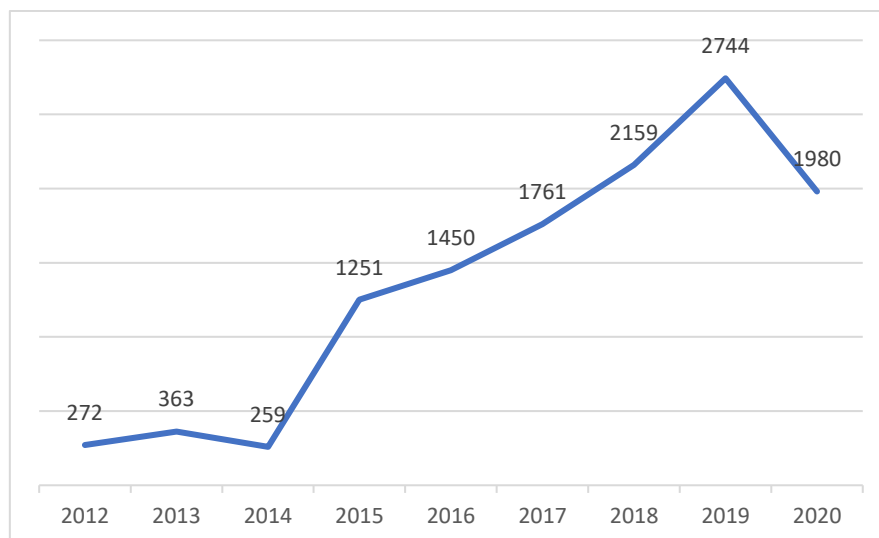
Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2020

Para a variável *Origem da informação*, dos 1191 registos, verifica-se que foi através da *internet* (página eletrónica da CITE, notícias *online* relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (30,7% dos/as utentes), o que corresponde a uma dispersão maior nos vários meios do que nos anos anteriores.

Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

Em 2020, a CITE respondeu a 1 980 questões técnico-jurídicas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Figura 39- Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 - 2020



Fonte: CITE

9.1.2. Atividades na área de projetos e formação

A par da atividade jurídica desenvolvida em 2020, a CITE deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão, mantendo uma linha de atuação com o objetivo de estimular e aumentar a consciência individual e coletiva, bem como o ambiente social favorável à concretização da igualdade.

Tabela 62 – Atividades da CITE

Atividades	Descrição
Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa	Participação em 2 reuniões do Conselho Municipal para a Igualdade (CMI), que constitui uma estrutura consultiva do Município de Lisboa e que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, com intervenção em matérias da igualdade e no território do referido Município.
Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal - <i>The Global Compact</i>	Participação na reunião de acompanhamento da rede.
Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade	Participação na reunião do Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade, com o objetivo de partilhar as experiências de igualdade de género e de diversidade junto das 55 organizações participantes.
Plataformas Supraconcelhias da Grande Lisboa e Oeste	Participação em 2 reuniões da Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa, estrutura coordenada pelo Instituto da Segurança Social, IP, com o objetivo de promover a integração da dimensão da igualdade de género e não discriminação nas atividades desenvolvidas, assim como o acompanhamento da atribuição do selo de boas práticas sociais nos territórios abrangidos.
Comunicação das atividades da CITE nos OCS e nas redes sociais	<p>Foram comunicadas e assinaladas nos órgãos de comunicação social (OCS) e/ ou nas redes sociais as seguintes efemérides, diretamente ligadas à intervenção da Comissão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dia Internacional da Mulher - 8 de março; • Dia do Pai - 19 de março; • Dia do Trabalhador e da Trabalhadora - 1 de maio; • Dia da Mãe - 7 de maio; • Dia Mundial da Criança - 1 de junho • Dia das Avós e dos Avôs - 26 de julho; • Celebração dos 41 anos da CITE - 20 de setembro; • Dia contra o Assédio Moral e Sexual no Trabalho - 24 de outubro; • Dia Europeu da Igualdade Salarial - 4 de novembro; • Dia Nacional da Igualdade Salarial - 8 de novembro; • Dia Internacional dos Direitos Humanos - Trabalho Digno - 10 de dezembro; <p>Foram igualmente comunicadas as seguintes atividades e/ou participações desenvolvidas pela Comissão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participação online no dia 24 de outubro no Dia Municipal para a Igualdade; • Participação online em novembro na Rede Europeia de Mulheres Empresárias e Empreendedorismo (WES) e a Assembleia Geral com a atribuição de Prémios; • Divulgação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND);
Projeto nacional de ensino e formação à distância - Plataforma NAU	A CITE, em parceria com o IEFEP, IP, desenvolveram um projeto de âmbito nacional na plataforma NAU - Ensino e Formação a distância para grandes audiências, com o objetivo de disponibilizar uma formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho.
Programa operacional de inclusão social e emprego (POISE)	A CITE realizou ações de formação online, os “Laboratórios de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no local de trabalho”, no âmbito dos projetos POISE - Tipologia 3.15., dirigida a públicos estratégicos, nas zonas geográficas do Centro e do Alentejo, que contribuíram para a promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral. Foram realizadas 8 ações

	(24 horas) na Região do Alentejo e 8 ações (24 horas) na Região do Centro, com a duração total de 48 horas, tendo participado 32 pessoas (3 homens + 29 mulheres).																														
<p>Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho</p>	<p>No âmbito dos Laboratórios de igualdade no mercado de trabalho, foram desenvolvidos em quatro Edições formativas, dirigidas a públicos-alvo estratégicos dos setores público, privado e da economia social - negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, organizações membro do iGen, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as, juristas, jornalistas, docentes.</p> <table border="1" data-bbox="536 488 1300 875"> <thead> <tr> <th>Nº edições</th> <th>Ano</th> <th>Homens</th> <th>Mulheres</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13ª Edição</td> <td>2020</td> <td>8</td> <td>15</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>14ª Edição</td> <td>2020</td> <td>5</td> <td>37</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>15ª Edição</td> <td>2020</td> <td>7</td> <td>37</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>16ª Edição</td> <td>2020</td> <td>67</td> <td>183</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td></td> <td>87</td> <td>272</td> <td>359</td> </tr> </tbody> </table>	Nº edições	Ano	Homens	Mulheres	Total	13ª Edição	2020	8	15	23	14ª Edição	2020	5	37	42	15ª Edição	2020	7	37	44	16ª Edição	2020	67	183	250	TOTAL		87	272	359
Nº edições	Ano	Homens	Mulheres	Total																											
13ª Edição	2020	8	15	23																											
14ª Edição	2020	5	37	42																											
15ª Edição	2020	7	37	44																											
16ª Edição	2020	67	183	250																											
TOTAL		87	272	359																											
<p>Projeto Equality Platform and Standard</p>	<p>O projeto “<i>Equality Platform and Standard</i>”, que integra o Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (<i>EEA Grants 2014-2021</i>), como projeto pré-definido, teve início em outubro de 2019, sendo promovido pela CITE, tem como parceiros nacionais o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS e como parceiros dos países doadores o <i>Equality and Anti-discrimination Ombud</i>, da Noruega, e a <i>Directorate of Equality</i>, da Islândia.</p> <p>O projeto tem como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir uma plataforma online para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho. • Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão de Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens. <p>O projeto desenvolve um conjunto de atividades, agregado em torno dos dois objetivos do projeto.</p> <p>A situação de pandemia provocada pela COVID-19 e as medidas de confinamento tiveram consequências na implementação do projeto, com o abrandamento do ritmo de trabalho e a impossibilidade de realizar atividades e/ou ações previstas para o 1º semestre de 2020, as quais tiveram de ser recalendarizadas para o 2º semestre de 2020. Assim, no sentido de refletir as alterações das condições de implementação do projeto, em julho de 2020, foi submetido à CIG, Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género do <i>EEA Grants</i>, um pedido de prolongamento do período de execução do projeto até fim de abril de 2023, o qual foi aceite.</p> <p>Os trabalhos de elaboração da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (NP SGIRMH), iniciaram-se em finais de setembro de 2020 com a constituição da Comissão Técnica de Normalização CT 216, composta por 27 membros, integra representantes dos parceiros sociais, da</p>																														

	<p>administração pública, da academia e de entidades certificadoras, bem como peritos/as em nome individual.</p> <p>No âmbito desta Comissão, foram constituídos quatro grupos de trabalho:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Legislação e Direito aplicável na área da igualdade salarial; II. Metodologia de determinação e aferição do valor dos postos de trabalho e instrumentos para apoiar a sua implementação; III. Análise da Norma Islandesa para verificar e seleccionar o que se aplica no contexto nacional; IV. Requisitos de certificação e da metodologia do sistema da gestão da norma. <p>Para o desenvolvimento dos trabalhos, a CT 216 realiza reuniões plenárias bimestrais e os grupos de trabalho reúnem regularmente (geralmente com frequência quinzenal ou mensal) para o trabalho de leitura, análise e propostas de alteração/adaptação do texto da Norma Islandesa ÍST 85:2012 - <i>Equal wage management system - Requirements and guidance</i>, referência para a discussão e elaboração da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.</p> <p>Em 2020, a CT 216 reuniu 2 vezes e os grupos de trabalho, no conjunto, realizaram 10 reuniões.</p> <p>Previamente ao arranque dos trabalhos da CT 216, e como elementos para a reflexão, foram elaborados dois relatórios sobre a Norma Islandesa sobre Igualdade Salarial, o relatório “<i>Memorandum – The Icelandic Equal Pay Standard. Report on the background and state of implementation</i>” que sistematiza um conjunto de aspetos relevantes relativos ao processo de produção e implementação da Norma Islandesa ÍST 85:2012 - <i>Equal wage management system - Requirements and guidance</i> e um relatório sobre o potencial de transferibilidade da Norma islandesa ÍST 85:2012 para o contexto português.</p> <p>Paralelamente decorreu o trabalho de identificação e análise das medidas de política pública e de legislação no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, designadamente da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), do Programa 3 em Linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, do Código do Trabalho - Subsecção III Igualdade e não discriminação - Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo e Subsecção IV Parentalidade, da Lei n.º 35/2014 e da Lei n.º 62/2017, com a identificação e seleção das medidas potencialmente relevantes e dos respetivos indicadores usados para a sua monitorização, com o objetivo da conceção de uma plataforma online para monitorizar a implementação destas políticas públicas.</p> <p>Para sistematização, caracterização e análise das medidas selecionadas e dos indicadores utilizados foi elaborada uma matriz.</p> <p>No âmbito das atividades bilaterais do projeto, e com a participação de todos os parceiros, realizou-se, em dezembro de 2020, por videoconferência, um workshop sobre monitorização da implementação de políticas públicas no campo da igualdade de género no mercado de trabalho, que contou com a participação da <i>Swedish Gender Equality Agency e do Bufdir – The Norwegian Directorate for Equality</i>, que apresentaram a sua experiência e trabalho no domínio da monitorização das políticas públicas de igualdade de género.</p>
--	--

<p>Projeto IgualPro-As Profissões não têm género</p>	<p>O Projeto “IgualPro - As Profissões não têm Género” enquadra-se e concorre para os objetivos do Programa Conciliação e Igualdade de Género (MFEED 2014-2021), #2 – “Projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de Trabalho.”, através da promoção de intervenções transformadoras de género, que visam a transformação de comportamentos, atitudes e crenças individuais, e normas socialmente e culturalmente construídas de género, que contribuem para a perpetuação da desigualdade de género na sociedade.</p> <p>Este projeto fomentará ainda a implementação da ENIND (PAIMH), pois visa a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o combate às formas de discriminação assentes na identidade e expressão de género presentes no mercado de trabalho (E1 e ODS 5 – Metas 5.1), ao promover instrumentos que visam a introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI (O 1.4). O projeto visa ainda o Eixo 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 – Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6) ao se debruçar sobre o combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (O 2.6). Será assim um projeto de investigação-ação com o objetivo principal de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas de formação em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes.</p> <p>Este projeto insere-se no cumprimento do objetivo estratégico nº 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, incidindo no objetivo específico: 2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões, previsto na Estratégia Nacional para a igualdade e Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 - "Portugal + Igual", em que a eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central, no Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021.</p> <p>Assim, o projeto prevê:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A realização de um estudo científico sobre os estereótipos associados às escolhas profissionais junto dos/as jovens que frequentem os Cursos Profissionais do IEFP e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP, com o objetivo de promover a desconstrução dos estereótipos associados a profissões onde se confirma a existência de maior segregação por sexo; • A publicação do estudo e do <i>Policy brief</i>, com a divulgação de informação objetiva e atualizada sobre presença de estereótipos de género na escolha das profissões, que suporte a ação das autoridades públicas, mas também a dos jovens a receber formação, das entidades formadoras e entidades empregadoras, na desconstrução destes estereótipos. • A criação e a disseminação de <i>Toolkits</i> de formação baseados na metodologia desenvolvida no âmbito do projeto; • A realização de uma campanha nacional de sensibilização dirigida aos/às jovens no combate aos estereótipos de género na escolha das profissões e ao público em geral. Esta campanha será realizada no seguimento do resultado deste estudo científico com base no diagnóstico efetuado e de acordo com os possíveis caminhos apontados no
---	---

	<p>combate à segregação e persistência de estereótipos de género associados a algumas profissões. Para esta campanha, existirá a criação de materiais pedagógicos, vídeos interativos promotores de igualdade entre raparigas e rapazes quanto às escolhas educativas e profissionais.</p> <p>Além de ao nível nacional trabalhar com os centros de formação profissional em diferentes regiões do país, designadamente, no Norte, no centro e na área metropolitana de Lisboa, a CITE, convidou uma entidade norueguesa, a <i>Odalen Næringsshage</i>, que trabalha com o empreendedorismo e no apoio às mulheres, estabelecendo cooperação com atores importantes na área do empreendedorismo feminino.</p>
<p>Projeto o Valor do Trabalho Não Pago de Mulheres e de Homens – Trabalho de Cuidado e Tarefas Domésticas</p>	<p>Financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - <i>EEA Grants 2014-2021</i>, o projeto o Valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – Trabalho de cuidado e tarefas domésticas tem como entidade promotora o Centro de Estudos para a Intervenção Social – CESIS e como parceiros a CITE e o <i>Institute for Social Research</i>, de Oslo. O projeto conta, ainda, com o apoio técnico especializado de duas consultoras de reconhecido mérito, a nível nacional e internacional, Maria do Céu da Cunha Rêgo e María Ángeles Durán.</p> <p>O projeto tem a duração de 18 meses, tendo início a 1 de setembro de 2020 e término no final de fevereiro de 2022.</p> <p>O projeto tem os seguintes objetivos/atividades:</p> <p>Atividade 1 - Estimar o consumo de trabalho não pago – tarefas domésticas e trabalho de cuidado.</p> <p>Atividade 2 - Estimar o valor monetário do trabalho não pago de mulheres e de homens – tarefas domésticas e trabalho de cuidado.</p> <p>Atividade 3 - Estimar o impacto do trabalho não pago de mulheres e de homens – tarefas domésticas e trabalho de cuidado - na economia nacional, e em particular no PIB.</p> <p>Atividade 4 - Elaborar recomendações de política pública nesta matéria.</p> <p>Atividade 5 - Comunicação / Divulgação</p> <p>Em 2020, iniciaram-se os trabalhos relativos às atividades 1 e 2 do projeto.</p>
<p>Projeto <i>Parents at Work</i></p>	<p>O Projeto “<i>Parents at Work</i>”, financiado pelo Programa <i>Rights, Equality and Citizenship (2014-2020)</i>, teve início em setembro de 2019.</p> <p>O projeto, de carácter transnacional, com a duração de 24 meses, é desenvolvido por uma parceria constituída por quatro mecanismos para a igualdade: <i>Institut pour L'égalité des Femmes et des Hommes</i> (Bélgica) (Promotor/Coordenador), <i>Gender Equality and Equal Treatment Commissioner</i> (Estónia) (em substituição do <i>Advocate of the Principle of Equality</i>, da Eslovénia, que em novembro 2019, formalizou a sua intenção de sair do projeto, por motivos internos), <i>Commission for Protection against Discrimination</i> (Bulgária) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal).</p> <p>O projeto tem como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar e informar as entidades empregadoras sobre os direitos das trabalhadoras grávidas, dos pais trabalhadores e de trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a fim de prevenir a discriminação, com um foco específico nas pequenas e médias empresas;

	<ul style="list-style-type: none"> • Trocar boas práticas, criar e desenvolver ferramentas entre os Estados-Membros da UE relativamente à promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no setor privado e o envolvimento das entidades empregadoras; • Desenvolver uma estratégia para a recolha e divulgação de boas práticas sobre conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através da aprendizagem mútua entre organismos para a igualdade de tratamento; <p>Em 2020, o projeto realizou duas <i>mutual learning sessions</i>, em junho e em novembro, e o <i>webinar TACKLING PREGNANCY AND PARENTHOOD RELATED DISCRIMINATION IN THE LABOUR MARKET</i>, direcionado para os Mecanismos de Igualdade de Género e para as Inspeções de Trabalho, em dezembro, que contou com a participação diversos países europeus.</p> <p>Em 2020, a CITE recolheu e caracterizou 15 boas práticas de empresas sobre a proteção parental e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, as quais integrarão o Guia de Boas Práticas (a concluir em 2021) para promover a conciliação entre a vida profissional e familiar das trabalhadoras grávidas e pais e mães trabalhadores, o qual inclui ideias e informação prática sobre como envolver as entidades empregadoras e sobre o processo de recolha de boas práticas, bem como as boas práticas recolhidas na Bélgica e na Estónia.</p> <p>Foi também elaborado um <i>Toolkit</i> sobre direitos parentais, baseado no quadro legal nacional, com o objetivo de fornecer às entidades empregadoras uma visão clara dos direitos dos/as trabalhadores/as no que se refere à proteção da maternidade, da paternidade e da conciliação vida profissional-vida familiar.</p> <p>O <i>Toolkit</i> estrutura-se em duas partes:</p> <p>A primeira parte é constituída por um conjunto de Fichas Informativas sobre os direitos de maternidade e de paternidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, dando resposta a questões relativas a esses direitos e os procedimentos necessários para garantir o seu gozo, quer por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, quer por parte das respetivas entidades empregadoras.</p> <p>As Fichas Informativas incidem sobre os temas relativos aos direitos parentais, que, atentas as questões mais frequentemente colocadas, se afiguraram mais pertinentes para as entidades empregadoras e para trabalhadoras e trabalhadores. Cada Ficha, que versa sobre um tema, inclui um conjunto de questões, cuja resposta clarifica o que a legislação determina, remetendo, através de link, para a fonte para a consulta direta se for do interesse do/a utilizador/a.</p> <p>A segunda parte é constituída por um conjunto de materiais de autoaprendizagem – PPT de autoaprendizagem, <i>Quiz</i> e Postais informativos sobre os direitos parentais "Sabia que..." - diretamente relacionados com os conteúdos temáticos das Fichas Informativas.</p> <p>Todos os produtos do projeto foram disponibilizados na página do projeto no sítio da CITE: http://cite.gov.pt/pt/Parent@Work/projeto_eu_parent@work_pt.html</p>
<p>O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade</p>	<p>O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade foi criado em 2013, a convite da CITE, por um conjunto de organizações que já tinham evidenciado boas práticas em matéria de igualdade de género ou manifestado interesse na sua promoção.</p> <p>Pelo interesse estratégico que assume em prol da igualdade género no mercado de trabalho, este fórum é dinamizado e coordenado pela CITE e conta com uma representante e um representante para concretizar este acompanhamento permanente, assegurando uma continuidade ao longo do tempo.</p>

Desde 29 de janeiro de 2020, o Fórum conta com 69 (63 + 6 novas) organizações, do setor público, privado e da economia social. Os seus 69 membros, que representam cerca de 2% do PIB português, estão comprometidos com uma cultura coletiva de responsabilidade social e justiça, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Relativamente aos setores de atividade no qual operam, as 69 organizações distribuem-se da seguinte forma:

Setor de Atividade	Total de Organizações
Economia Social	1
Público	25
Privado	43
Total	69

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

- uma *Task Force* - 14 membros, rotativos a cada 2 anos, com funções de *governance* do Fórum;
- 5 Grupos de Trabalho - que envolvem a totalidade das organizações membros, em que cada organização participa em pelo menos um grupo de trabalho - GT1 - comunicação e imagem, GT2 - medidas de igualdade de género, GT3 - reuniões plenárias, GT4 - publicações, GT5 - academia de formação.
- Reuniões Plenárias - objetivos: criar momentos de partilha de boas práticas e de concertação de estratégias de atuação do Fórum, discutir temas atuais relevantes para as organizações membros através do convite a especialistas. Participam todas as organizações membros, sendo endereçados convites às organizações que pretendam aderir ao Fórum (observadoras) e a entidades especializadas para tratar temas considerados relevantes para o Fórum.

Apesar do ano de 2020 se ter revelado muito atípico, devido às circunstâncias pandémicas, foi possível concluir e editar a obra “O Longo Caminho para a Igualdade. Mulheres e Homens no Século XXI”, o primeiro livro publicado pelo iGen numa parceria com a editora Imprensa Nacional, e da autoria da dupla Ana Maria Magalhães e Isabel Alçada (texto) e de Susana Carvalhinhos (ilustrações).

Das inúmeras atividades desenvolvidas pelo iGen, concretamente do Grupo de Trabalho 4 - Publicações, nasceu a ideia de desenvolver um livro pedagógico. O livro é dirigido a leitores e leitoras dos 10 aos 13 anos, com o objetivo de sensibilizar as futuras gerações para a temática da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

O objetivo desta obra é também combater preconceitos e desconstruir estereótipos de género associados às profissões, abrindo caminho a uma maior liberdade de escolha e realização pessoal e profissional, seguindo a premissa de que qualquer pessoa pode ambicionar ter o percurso profissional que desejar, independentemente do género.

O livro teve a sua apresentação (interna) ao universo iGen, no dia 15 de dezembro de 2020, coincidindo com a 31ª Reunião Plenária deste Fórum.

9.1.3. Atividade internacional

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

Tabela 63 - Tabela de atividades na área de projetos e formação

Atividades	Descrição
<p>Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Croata (1 janeiro a 30 de junho de 2020) e Alemã (1 de julho a 31 de dezembro de 2020)</p>	<p>No âmbito da Presidência Croata da União Europeia, a CITE participou na Conferência de Alto Nível <i>Participation of women in the labour market – Benefit for the society!</i>, que decorreu a 30 e 31 de janeiro 2020, em Zagreb.</p> <p>No âmbito da Presidência da União Europeia Alemã, a CITE fez-se representar na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, participou no evento online, de 17 a 18 de novembro de 2020, que teve como objetivo a atribuição dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial, que visa distinguir as boas práticas de promoção empresarial e de empreendedorismo na Europa. Os prémios são dinamizados pela DG GROW-Direção Geral do Mercado Interno, Indústria, do Empreendedorismo e das PME.</p>
<p>Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais</p>	<p>A CITE, no âmbito das suas competências e atribuições, e à luz da aplicação dos diversos instrumentos internacionais neste âmbito, deu contributos, apreciou, fez comentários e sugestões para diversos documentos técnicos, dos quais destacamos os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contributos para resposta às recomendações apresentadas pelo Comité dos Direitos das Crianças na sequência da apresentação dos 5º e 6º Relatórios Nacionais sobre a aplicação da Convenção dos Direitos da Criança; - Atualização da informação relativa à CITE no <i>Common Core Document (CCD)</i> de Portugal, <i>International Human Rights Instruments</i>, Nações Unidas. - Elaboração de fichas temáticas relativas a medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e à não discriminação no emprego, no âmbito do exame ao 5º Relatório do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis E Políticos (PIDCP) do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, que decorreu em março de 2020, em Genebra. - Comentários ao documento <i>Recovering from COVID-19 through Gender Equality</i>, do Employment, Labour and Social Affairs Committee (ELSAC) da OCDE, para reunião Ministerial que teve lugar no dia 29 de outubro de 2020. - Contributos para as seguintes Conclusões do Conselho da União Europeia: <ul style="list-style-type: none"> • <i>“Impact of Long-Term Care on Work-Life Balance”</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains</i> • <i>“Tackling the Gender Pay Gap: Valuation and Distribution of Paid Work and Unpaid Work”</i> <p>- Contributo ao <i>Road Map</i> da Estratégia Europeia sobre os direitos das pessoas com deficiência 2021-2030.</p> <p>- Contributos para a resposta nacional à consulta da Comissão Europeia aos Estados-Membros sobre Transparência Remuneratória, com a resposta ao respetivo questionário.</p> <p>- Contributos para o estudo da <i>Eurofound</i> sobre <i>Costs of gender pay transparency measures</i>.</p>
<p>Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia</p>	<p>A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, enquanto organismo nacional oficial encarregue da igualdade em Portugal</p> <p>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.</p> <p>Em 2020, a CITE deu contributos para as <i>Opinions</i> elaboradas pelo Comité: a) <i>Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality</i>; b) <i>Opinion on combatting online violence against women</i>; c) <i>Towards a Stereotype-Free European Union: Opinion on Combatting Gender Stereotypes</i>. E esteve representada na reunião do Comité Consultivo, que decorreu online em outubro.</p>
<p>EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género</p>	<p>A EQUINET, que integra 47 mecanismos para a igualdade de 37 países europeus, visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas Diretivas anti discriminação da UE. Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.</p> <p>Em 2020, a CITE respondeu a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede e integrou os seguintes grupos de trabalho:</p> <p>1. Communication Strategies and Practices</p> <p>Este grupo de trabalho centrou-se nas seguintes atividades: Participação em duas reuniões temáticas sobre desafios de comunicação, que tiveram lugar nos dias 12 de março e 5 de novembro de 2020: - participou na preparação da resposta ao Questionário: <i>“Youth Handbook – Questionnaire”</i>; participou na <i>ECRI’s 2020 Seminar with Equality Bodies Joining Forces to Communicate the Equality and Diversity Message</i> e a <i>digital campaign led by HelpAge International (21/08/2020)</i>.</p> <p>2. Gender Equality</p> <p>A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram online, a 22 de abril e 21 de outubro, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.</p>

	<p>Este grupo de trabalho centrou-se na discussão de 3 temas: (1) a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género; (2) continuar a aprofundar a discussão sobre o trabalho dos organismos para a igualdade sobre os direitos das pessoas trans e intersexo, incluindo contributos para a preparação e organização de um seminário sobre o tema; (3) discriminação e pobreza feminina. Desenvolveram-se as seguintes atividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discussão sobre a forma e conteúdos do seminário sobre direitos das pessoas trans e intersexo, realizado online em dezembro 2020; - Discussão e reflexão sobre os objetivos e o formato do relatório a elaborar sobre trabalhadores/as domésticos/as e de cuidado. - Preparação de mesa redonda sobre mulheres e pobreza <i>WOMEN IN POVERTY: BREAKING THE CYCLE</i>, que decorreu online, a 22 de outubro 2020. <p>3. Research and Data Collection</p> <p>No quadro das atividades do grupo de trabalho, a CITE respondeu aos questionários da Equinet “<i>Workplan 2020 and mid-term work priorities 2021-2022</i>” e “<i>On-line library of evidence on the state of equality in Europe</i>”.</p> <p>4. Law</p> <p>No âmbito da participação neste grupo de trabalho, a CITE participou no workshop para peritos legais sobre a Carta dos Direitos Fundamentais da EU, que decorreu em Viena, Áustria, nos dias 25 e 26 de fevereiro, de 2020, organizado em parceria com a FRA.</p> <p>A CITE participou, ainda, na reunião anual da Assembleia Geral da Equinet que decorreu no dia 16 de outubro, por videoconferência.</p>
<p>WEGATE -WES - Rede Europeia de Mulheres Empresárias</p>	<p>A rede europeia para a promoção das mulheres (WES) é uma rede de partilha de políticas e boas práticas de igualdade e não discriminação nos membros de 31 países (países da UE, Islândia, Noruega e da Turquia). A CITE participou na reunião do <i>Advisory Board WES Wegate</i>, que decorreu online a 19 de novembro de 2020, com objetivo de promover as boas práticas de igualdade e não discriminação no mercado de trabalho.</p>
<p>Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)</p>	<p>A CITE apresentou contributos (informação complementar) para o <i>Fundamental Rights Report</i> da FRA, de 2020, e respondeu ao questionário “<i>Stakeholder Consultation on Director’s Note on the Development of The Work Programme 2022</i>”, com o objetivo de obter a opinião das diversas partes interessadas nas propostas de trabalho da FRA para o ano de 2022, no âmbito do Quadro Plurianual 2018-2022 (<i>Multiannual Framework -MAF 2018-2022</i>).</p> <p>Respondeu, também, ao inquérito, dirigido aos <i>stakeholders</i>, relativo à “<i>Mid-term review of the FRA Strategy 2018-2022</i>”.</p>
<p>Participação nas reuniões do EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU)</p>	<p>Em maio de 2019, Portugal aderiu à EPIC – <i>Equal Pay International Coalition</i>, coligação internacional para a igualdade salarial, dando seguimento ao compromisso do governo no combate à discriminação salarial em razão do sexo.</p>

	Em 2020, a CITE forneceu informação sobre Portugal referente a legislação sobre igualdade salarial, para o mapeamento da legislação sobre igualdade salarial de cada país membro da rede.
Cimeira Internacional da <i>World Family Organisation</i> (WFO)	A CITE participou num evento online promovido pela <i>World Family Organisation</i> (WFO) e com a UNITAR - <i>United Nations Institute for Training and Research</i> , que teve lugar no dia 15 de maio, com objetivo de promover o Dia Internacional das Famílias.

9.2. ACT

9.2.1. Informação nas redes sociais

Em 2020, as principais atividades neste âmbito passaram pela gestão da página do *Facebook* da ACT – onde foram disponibilizados 1 053 novos conteúdos e dada resposta a 3 471 questões.

No Canal da ACT no *Youtube* foram publicados 9 novos vídeos com 64 634 visualizações.

Na conta da ACT no *Twitter* foram feitas 783 publicações, visualizadas 306 273. No *Instagram* foram feitas 773 publicações com 29 330 gostos.

9.2.2. Simulador de compensações *online*

Em 2014, foi desenvolvido pela ACT e disponibilizado no sítio na internet um simulador de compensações das quantias devidas no momento da cessação do contrato de trabalho que teve 3 708 929 consultas em 2020.

9.2.3. Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)

A ACT disponibiliza também uma base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) atualizada com o objetivo de facilitar o acesso e conhecimento das mesmas. Em 2020 registaram-se 205 305 consultas a esta base de dados.

9.2.4. Serviço informativo e ações de sensibilização

Tabela 64 - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2020)

Anos	Serviço Informativo			Ações sensibilização		Total
	Presencial	Telefónico	Outro	N.º	Pessoas	
2012	222 506	36 399	157 089	-	-	415 994
2013	218 445	45 866	2 904	1 417	109 868	377 083
2014	226 610	131 819	12 875	1 609	57 729	429 033
2015	164 914	211 758	10 303	2 392	92 217	479 192
2016	208 112	174 769	11 082	1 880	173 866	567 829
2017	186 057	188 369	14 570	2 858	122 521	511 517
2018	180 622	188 298	11 635	1 449	83 318	463 873
2019	129 871	156 581	11 245	540	20 353	318 050
2020	63 314	222 415	23 766	662	31 976	341 471

Fonte: ACT

9.3. IEFP

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2020, teve nos seus quadros 3 773 pessoas a desempenhar funções, dos quais 1 091 eram homens (28,9%) e 2.682 eram mulheres (71,1%).

Tabela 65 - N.º de pessoas efetivas ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2020

	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (Milhões €)
2018	1 002	2 462	3 464	852,6
2019	981	2 430	3 411	847,8
2020	1 091	2 682	3 773	1 613,9

Fonte: IEFP, I.P.

9.4. CIG

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, que atua sob a tutela pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, bem como de prevenção e combate à violência doméstica e de género, à mutilação genital feminina e ao tráfico de seres humanos.

Em 2020, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 7.595.849 EUR, dos quais, 2.591.979 EUR no âmbito do orçamento de atividades e 5.003.870 EUR no âmbito do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2020, depois de consumadas as cativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, e incorporados os saldos de anos anteriores de Fundos Europeus, a CIG ficou com um orçamento corrigido global de 7.920.529 EUR, significando um acréscimo de 51% face a igual período homólogo (5.274.159 EUR).

Os pagamentos efetuados atingiram 4.751.656 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 60%. O montante executado de atividade ascendeu a 2.027.264 EUR, a que corresponde uma taxa de execução de 80%, enquanto o montante executado de projetos foi de 2.724.392 EUR a que correspondente uma taxa de execução de 51%.

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 80%, para o qual contribuiu o grau elevado de execução no âmbito da FF 111 - Receitas gerais, em cerca de 91%. Na FF 129 - Receitas próprias, referente à atribuição de verbas de jogos sociais, teve uma taxa de execução de 1%, resultante da diminuição acentuada da atribuição de verbas relativas aos jogos sociais no último ano, consequência do estado de pandemia que vivemos.

Relativamente ao orçamento de projetos verificou-se que a execução orçamental se situou nos 51%, resultado da utilização dos saldos de fundos europeus de anos anteriores, e pelas verbas respeitantes ao mecanismo financeiro *EEA Grants*.

Tabela 66 - Tabela evolutiva do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG de 2010-2020

Ano	Homens	Mulheres	Tota l H+ M	Orçamento (€)
2010	11	53	64	6.737.997
2011	12	53	65	5.884.541
2012	12	55	67	4.961.783
2013	10	52	62	5.343.904
2014	9	52	61	4.738.703
2015	7	42	49	4.499.365
2016	9	43	52	4.174.461
2017	10	43	53	4.004.773
2018	10	46	56	3.895.894
2019	15	48	63	5.274.159
2020	14	49	64	7.595.849

Fonte: CIG

9.4.1. Planos para a igualdade

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

planos para a igualdade remetidos a esta Comissão pelas empresas cotadas em bolsa, entidades do setor empresarial do Estado e entidades do setor empresarial local, no final de 2020.

Nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, as entidades do sector público empresarial e as empresas cotadas em bolsa ficam obrigadas à elaboração anual de planos para a igualdade, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet. De acordo com este normativo (n.º 2 do art.º 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto), a elaboração dos planos para a igualdade deve seguir o previsto no «Guião para a implementação de planos de igualdade para as empresas», disponível no sítio na Internet da CIG, e nos produtos desenvolvidos no âmbito do projeto «Diálogo social e igualdade nas empresas», disponíveis no sítio na Internet da CITE.

Tendo como base o «Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (Anuais)», sentiu-se a necessidade de disponibilização aos destinatários – entidades do sector público empresarial e empresas cotadas em bolsa –, através de plataforma digital, tornando o processo mais fácil e que permita monitorizar as suas políticas e práticas de promoção da igualdade de género, decorrentes da implementação dos planos de igualdade. Assim, a CITE procedeu à aquisição de 2 (duas) plataformas eletrónicas: (1) Portal “Planos de Igualdade” para a elaboração de Planos de Igualdade; (2) Portal “Índice de Igualdade” entre Mulheres e Homens (IIMH), cofinanciadas pelo Programa Operacional Competitividade e Internacionalização (POCI – COMPETE 2020), ao abrigo do Programa Sistema de Apoio à Modernização e Capacitação da Administração Pública (SAMA 2020), no âmbito da Operação CITE+ (N.º POCI-02-0550-FEDER-035462), no valor global de 14.452,50 euros, com previsão de implementação durante o 1.º trimestre de 2021.

Tabela 67 - Planos para a Igualdade (PI)

Nº Planos para a Igualdade Anuais	Nº Planos para a Igualdade Anuais fora de prazo	Nº Planos para a Igualdade Trienais	Nº Recomendações
138	1	13	27

Fonte: CITE/2020

Tabela 68 - Planos de Igualdade (PI) Empresas

Setores	Universo de Entidades	Nº planos
Setor Empresarial do Estado	242	65
Setor Empresarial Local	179	42
Empresas Cotadas em Bolsa	39	31
Total	460	138

Fonte: DGAEP/DGAL/CMVM

Com o intuito de mitigar os efeitos da pandemia causada pela doença Covid-19, tem sido adotado um importante conjunto de medidas de apoio às famílias e às empresas, designadamente em matéria de

flexibilização do cumprimento atempado de obrigações fiscais, contribuições sociais e obrigações administrativas, tal como a prorrogação do prazo de entrega do Relatório Único até 31 de outubro de 2020.

Neste contexto de excecionalidade, foi decidido prorrogar por 70 dias, até 25 de novembro de 2020, o termo do prazo para as empresas cotadas e as entidades do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local comunicarem os respetivos planos para a igualdade relativos a 2021, previstos no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

9.5. Linhas de financiamento

9.5.1. Fundo Social Europeu

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

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

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

O PO ISE integra preocupações da igualdade de género quer de forma transversal quer através da implementação de operações especificamente dirigidas. Em termos globais, em 2020, foram envolvidos 262.489 participantes, com uma taxa de feminização de 62%.

De sinalizar que se continua a assistir a um aumento da taxa de feminização do universo de participantes que passou de 52% registados em 2018 para 61% em 2019, sendo que em 2020 se observou uma nova subida, desta feita para 62%.

Tabela 69 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2019 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o sexo

Eixo	Acumulado				2020			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego	614.114	259.576	354.538	58%	106.396	44.960	61.436	58%
2 - Iniciativa Emprego Jovem	82.508	35.313	47.195	57%	16.803	6.979	9.824	58%
3 - Promover a Inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação	331.750	113.693	218.057	66%	139.290	49.089	90.201	65%
TOTAL	1.028.372	408.582	619.790	60%	262.489	101.028	161.461	62%

Fonte: SI FSE – Sistema de Informação do Fundo Social Europeu

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

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

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

Em ações específicas, até 2020, estiveram envolvidos 7 351 participantes, com uma taxa de feminização de 83%.

De sinalizar que se continua a assistir a um aumento da taxa de feminização do universo de participantes que passou de 81% registados em 2018 para 82% em 2019, sendo que em 2020 se observou uma nova subida, desta feita para 83%.

Até final do ano de 2020, a AG lançou, em articulação com o OI, 21 concursos em 4 dessas tipologias, tendo sido aprovadas 467 candidaturas, com um custo total de € 45,8 M/DPT e com uma execução apurada no valor de € 20 M/DPT.

Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)

Na sequência do contrato de delegação de competências celebrado com o POISE, em 2015, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, que estabelece o modelo de governação do Portugal 2020, a CIG, através da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015 de 16 de abril, gere, enquanto Organismos Intermédio e ao longo deste período de programação financeira, uma subvenção global de 47.616.000€ para financiar projetos a desenvolver nas regiões Norte, Centro e Alentejo, dispondo ainda de 3.865.000€ de recursos de Assistência Técnica. Esta dotação orçamental apoiará cinco tipologias de operações:

- (i) 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade;
- (ii) 1.07 - Apoio à capacitação de empresas por mulheres;
- (iii) 3.15 - Formação de públicos estratégicos;
- (iv) 3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos e
- (v) 3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas.

Tem também competências delegadas do POR Lisboa e do POR Algarve para a gestão de dotação no valor de 2.000.000,00€ para as tipologias de operação:

- (i) 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade;
- (ii) 1.07 - Apoio à capacitação de empresas por mulheres e
- (iii) 3.15 - Formação de públicos estratégicos

Todas estas tipologias de operações (TO) visam apoiar iniciativas que deem resposta aos objetivos das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção e defesa da igualdade entre mulheres e homens e de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, constantes da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND) e dos planos de ação, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

A atividade da CIG no âmbito do Portugal 2020, enquanto Organismo Intermédio, traduziu-se na análise e resposta aos pedidos de pagamento de reembolso e de saldos de despesas efetuadas pelas entidades financiadas, num total de 473 pagamentos efetuados no valor de 5.152.071,87 €.

Esse valor, certificado e pago, distribui-se pelas três regiões da convergência da seguinte forma:

- Região Norte - 2.232.677€;
- Região Centro - 2.165.537€;
- Região Alentejo - 753.856€.

Quanto à distribuição dos pagamentos pelas tipologias de operações, consta do quadro seguinte.

Tabela 70 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2020

Tipologia	Nº Pagamentos Emitidos	Montante Total Pago
3.15 Formação de públicos estratégicos	21	324.449,16 €
3.16 Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	207	1.304.954,34 €
3.17 Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica	245	3.522.668,37 €
Total	473	5.152.071,87 €

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

Tabela 71 - Dotação e contratualização com as entidades financiadas no âmbito de ações de formação ano de 2020

Dotação Aviso	3.500.000,00 €
Valor aprovado	3.462.770,11 €
N.º candidaturas apresentadas	204
N.º candidaturas aprovadas	63
N.º candidaturas indeferidas /Não admitidas	141

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

Durante o ano de 2020 foi finalizada a análise e aprovação de candidaturas ao concurso referente à Tipologia de Operações dirigida à Formação de Públicos Estratégicos que tinha sido aberto em 2019.

Este concurso destinou-se a apoiar ações de formação de públicos estratégicos com intervenção no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens, com intervenção no domínio da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no domínio da prevenção e combate à discriminação em razão designadamente do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais e ainda com intervenção no domínio da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.

Foi contratualizado com as 63 entidades financiadas a realização de ações para abranger 10 269 participantes na formação.

Foram ainda abertos e foi finalizada a análise e aprovação de candidaturas de quatro concursos, dos quais três na tipologia de operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade e um na tipologia de operações 3.17 - Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), do Programa Operacional de Lisboa (POR Lisboa) e do Programa Operacional do Algarve (Cresc Algarve).

Quanto aos concursos para Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade os dados globais foram os seguintes:

Tabela 72 - Dotação e contratualização com as entidades financiadas no âmbito dos Planos Municipais para a Igualdade em 2020

TOTAL TO 1.06 - Planos Municipais Igualdade	
Dotação a concurso	6.334.751,45 €
Valor aprovado	6.005.186,77 €
N.º candidaturas apresentadas	93
N.º candidaturas aprovadas	88
N.º candidaturas indeferidas /Não admitidas	5

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

É de notar que as 93 candidaturas aprovadas correspondem a 177 Planos Municipais para Igualdade, uma vez que algumas Comunidades Intermunicipais (CIM) apresentaram candidatura conjunta para os municípios da sua área territorial.

Os quadros seguintes detalham a situação verificada por Programa Operacional a este respeito.

Tabela 73 - Aviso POISE-22-2020 - 03 - TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

Dotação Aviso	5.357.179,22 €
Valor aprovado	5.351.783,54 €
N.º candidaturas apresentadas	73
N.º candidaturas aprovadas	69
N.º candidaturas indeferidas /Não admitidas	4

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

Tabela 74 - Aviso ALG - 22-2020-13 - CRESC Algarve - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

Dotação Aviso (com reforço)	312.572,23 €
Valor aprovado	312.572,23 €
N.º candidaturas apresentadas	10
N.º candidaturas aprovadas	9
N.º candidaturas indeferidas /Não admitidas	1

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

Tabela 75 - Aviso: N.º LISBOA – 22-2020-10 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

Dotação Aviso	665.000,00 €
Valor aprovado	340.831,00 €
N.º candidaturas apresentadas	10
N.º candidaturas aprovadas	10
N.º candidaturas indeferidas /Não admitidas	0

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

Para apoiar intervenções em áreas territoriais ainda não cobertas ou deficientemente cobertas no contexto da rede de prevenção e combate à violência doméstica e à violência de género (RNAVVD) foi aberto e analisadas as candidaturas apresentadas ao Aviso POISE- 37-2020-01 – 3.17.1 – Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e sensibilização e produção de materiais.

A dotação financeira indicativa afeta ao concurso foi de 902.000€, para uma meta de realização de 2135 atendimentos.

Tabela 76 - Aviso: POISE- 37-2020-01 – 3.17.1 – Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e sensibilização e produção de materiais

Dotação Aviso	902.000,00 €
Valor aprovado	707.716,67 €
N.º candidaturas apresentadas	42
N.º candidaturas aprovadas	10
N.º candidaturas indeferidas /Não admitidas	32

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

O quadro seguinte sintetiza as atividades resultantes da análise dos cinco concursos efetuada em 2020.

Tabela 77 – Concursos analisados em 2020

TOTAL - CONCURSOS ANALISADOS EM 2020	
Dotação a concurso	10.736.751,45 €
Valor aprovado	10.175.673,55 €
N.º candidaturas apresentadas/analizadas	339
N.º candidaturas aprovadas	161
N.º candidaturas indeferidas /Não admitidas	178

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

O ano de 2020 foi marcado, também a este nível, pela necessidade responder aos desafios colocados pela crise de saúde pública, pelo que foram tomadas medidas tendentes a garantir o fluxo de tesouraria e de liquidez das entidades beneficiárias, embora sem descurar a necessária garantia dos procedimentos de certificação e de correção da despesa, tendo sido possível emitir decisão dos pedidos de reembolso em tempo inferior ao prazo previsto nos regulamentos - que é de 30 dias úteis. Quando tal não era materialmente possível, foi decidido que, a título excepcional e como decisão de gestão, se procederia à emissão de decisão de pagamentos a título de adiantamento, no valor solicitado pela entidade.

É de ressaltar, contudo, que existem constrangimentos que não dependem da intervenção direta da EMIG, desde logo porque o fluxo de pagamentos depende do fluxo de pedido submetidos pelas entidades e também da qualidade da informação obrigatória constante desses pedidos. O desejável, e é o que consta dos avisos dos concursos, seria que os pedidos tivessem uma cadência bimestral, o que raramente acontece.

9.5.2. EEA Grants

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

A CIG na qualidade de Operadora do Programa Conciliação e Igualdade de Género, faz a implementação através de quatro projetos Pré-Definidos (PDPs), cinco concursos (*Open Calls*), dois 2 concursos para apoio a projetos de menor dimensão (*Small Grant Scheme*) e ainda através de financiamento a atividades bilaterais. O Parceiro de Programa é o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud* (LDO).

São financiados projetos inovadores e estruturantes para o país nas áreas da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, violência doméstica e de género e boa governança, alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual”.

Foi criada uma alocação total de 7.058.824€ (6.000.000€ *EEA Grants* + 1.058.824€ CIG) para financiamento dos projetos.

a) Atividades no âmbito dos *EEA Grants* 2014-2021, em 2020:

- Elaboração dos documentos de suporte necessários ao funcionamento e implementação do Programa, nomeadamente a “Descrição de Sistemas de Gestão e Controle” do Programa (aprovada pela Inspeção Geral das Finanças).
- Lançamento do concurso, aberto entre março e junho de 2020, *Open Call #2* - Projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de trabalho.

- Conclusão do processo de seleção das 138 candidaturas apresentadas aos concursos. A implementação será feita através de quatro projetos Pré-Definidos (PDPs), cinco concursos (*Open Calls*), dois 2 concursos para apoio a projetos de menor dimensão (*Small Grant Scheme*) e ainda através de financiamento a atividades bilaterais nas áreas já referidas.

Tabela 78 - Concursos e número de projetos selecionados no âmbito dos *EEA Grants*

CALL / SMALL GRANT SCHEME	Projetos selecionados
Open Call #1 - Sistemas de avaliação das componentes das funções e instrumentos de análise das desigualdades entre mulheres e homens (2019)	2
Open Call#4 - Projetos para melhorar a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica (2019)	3
Open Call #5 - Projetos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível local (2019)	6
Small Grant Scheme #1 - Elaboração de estudos que analisem o impacto económico das desigualdades entre mulheres e homens (2019)	3
Small Grant Scheme #2 - Projetos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens na área da violência contra as mulheres e a violência doméstica (2019)	5
Open Call #2 - Projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de trabalho (2020)	3

Fonte: *EEA Grants Portugal*

- Acompanhamento técnico e financeiro dos Projetos:
 - PDP1- “*Equality Platform and Standard*” – Promotor: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
 - PDP2- “*Ge-HEI: Gender Equality in Higher Educations Institutions*” – Promotor: DGES - Direção-Geral do Ensino Superior
 - PDP3- “*National Statistics System on Gender Equality*” – Promotor: INE - Instituto Nacional de Estatística
 - PDP4- “*Gender Equality Opportunities in Senior Management*” – Promotor: CIP - Confederação Empresarial Portuguesa
- Contratualização e acompanhamento técnico e financeiro de 18 projetos:

Tabela 79 - Projetos contratualizados e acompanhados por entidade promotora

CALL	DESIGNAÇÃO	ENTIDADE PROMOTORA
Open Call #1	“Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações nos CCT das Indústrias do Vestuário e Curtumes com vista à melhoria da Qualidade do Emprego e promoção da Igualdade”	FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
	“bridGEs: Empresas do Alto-Minho pela Igualdade de Género”	Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto
Open Call #4	“ViViDo - Plataforma de Gestão da rede Nacional de apoio a Vítimas de Violência Doméstica”	IGOT - Instituto de Geografia e Ordenamento do Território
	“REDE PARES”	Instituto Superior de Psicologia Aplicada

	“Estudo Avaliativo sobre o impacto das medidas aplicadas a pessoas agressoras”	Centro de Estudos Sociais
Open Call #5	“Oeste + Igual”	Comunidade Intermunicipal do Oeste
	“Cávado + Igual”	Comunidade Intermunicipal do Cávado
	“Rede de Autarquias para a Igualdade” -	Questão de Igualdade
	“MAIs - Mulheres Agricultoras em Territórios do Interior”	Instituto Politécnico de Viseu
	“Participo! - Participação cívica e política das Mulheres”	União de Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde
	“YES - Igualdade”	Câmara Municipal de Felgueiras
Small Grants Scheme#1	“Fronteiras de Vidro - Custos e fatores da segregação profissional e educativa para homens e mulheres”	Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra
	“Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens”	ISEG - School of Economics & Management - Universidade de Lisboa
	“O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens - trabalho de cuidado e tarefas domésticas”	CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social

Tabela 80 - Projetos contratualizados e acompanhados por entidade promotora - continuação

CALL	DESIGNAÇÃO	ENTIDADE PROMOTORA
Small Grants Scheme#2	“(Re)Desenhar Afetos”	Associação para o Desenvolvimento Integrado da Cidade de Ermesinde - ADICE
	"Inês=Pedro."	CM Alcobaça
	“No!”	Junta Freguesia Benfica
	“Oficina de Afetos: Educar em Igualdade”	Questão de Igualdade

Fonte: EEA Grants Portugal

Os recursos financeiros aprovados para o Programa EEA Grants são de 7.058.823,52€ e os executados até 31 de dezembro de 2020 são de 1.674.294,66€, o que corresponde a uma taxa de execução de 23,72%.

b) Comunicação EEA Grants 2014-2021

No domínio da comunicação:

- Atualização do website conjunto EEA Grants Portugal da informação sobre o Programa Conciliação e Igualdade de Género e projetos financiados;
- Disseminação do Programa/Projetos nas redes sociais EEA Grants, promovendo o contributo dos países Doadores;

- Acompanhamento da execução dos Planos de Comunicação dos Projetos.

c) Monitorização do Programa

Reuniões com os principais interlocutores do Programa, destacando-se 6 *Selection Committee Meetings*, reuniões com a Real Embaixada da Noruega em Lisboa, com a Unidade Nacional de Gestão, mas também as reuniões com o Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO - Parceiro de Programa).

Dado o contexto da pandemia, foi também intensificada a formação *online* organizada pela Unidade Nacional de Gestão: “Estratégia Social Media” promovida pela Lisbon Digital School; Auxílios de Estado ministrada pelo MNE/DGAE; “Gestão de Projetos” promovida pelo IPPS-ISCTE e sobre gestão de risco na implementação do Mecanismo *EEA Grants*, em colaboração com a OCDE.

9.5.3. Apoio Técnico e Financeiro às ONGM

No âmbito do apoio técnico e financeiro do Estado às Associações Não-Governamentais de Mulheres (ONGM), previsto no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, foram aprovados, em 2020, 19 projetos, correspondendo a um valor de financiamento nacional total de 120 000 €.