


2025

XXV GOVERNO
CONSTITUCIONAL

A stylized human figure composed of two halves: the left half is a purple silhouette of a man, and the right half is a purple silhouette of a woman. The figure is centered within a large, abstract graphic of overlapping, curved bands in various shades of purple and magenta that sweep across the page.

Relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional 2024

Índice

| | |
|--|------------|
| ÍNDICE DE TABELAS | 5 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 8 |
| NOTA DE ABERTURA | 9 |
| LEGISLAÇÃO APROVADA ENTRE 2019 E 2024 | 11 |
| 1. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO | 15 |
| 1.1 PARTICIPAÇÃO EM EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO | 15 |
| 1.1.1 <i>Alunos/as matriculados/as em educação e formação.....</i> | <i>15</i> |
| 1.2 PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA - ALV | 22 |
| 1.3 NÍVEIS DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE EM PORTUGAL..... | 24 |
| 1.4 PROGRAMA QUALIFICA..... | 28 |
| 2. MERCADO DE TRABALHO..... | 32 |
| 2.1 PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO | 32 |
| 2.2 EMPREGO E DESEMPREGO..... | 34 |
| 2.3 REMUNERAÇÕES DO TRABALHO | 51 |
| 2.4 CONTRATAÇÃO COLETIVA - CENTRO DE RELAÇÕES LABORAIS - CRL..... | 59 |
| 2.4.1 <i>O princípio da igualdade nas relações laborais</i> | <i>60</i> |
| 2.5 REGULAÇÃO GERAL DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO | 61 |
| 2.5.1 <i>Assédio Moral</i> | <i>63</i> |
| 2.5.2 <i>Conciliação entre a vida familiar e profissional</i> | <i>64</i> |
| 2.6 PARTICIPAÇÃO EM ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO | 70 |
| 2.6.1 <i>Associações sindicais.....</i> | <i>71</i> |
| 2.6.2 <i>Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho.....</i> | <i>71</i> |
| 2.6.3 <i>Comissões de trabalhadores e trabalhadoras.....</i> | <i>72</i> |
| 3. POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO - INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 73 |
| 3.1 MEDIDAS DE EMPREGO | 73 |
| 3.2 MEDIDAS DE FORMAÇÃO | 74 |
| 3.3 ATIVIDADE E RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS DO INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 75 |
| 4. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO - DGAEP DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO | 77 |
| 4.1 TRABALHADORES/AS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ENVOLVIDOS/AS NO REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL..... | 81 |
| 5. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL | 83 |
| 5.1 REDE DE EQUIPAMENTOS SOCIAIS DE APOIO À FAMÍLIA | 83 |
| 5.2 LICENÇAS PARENTAIS | 88 |
| 5.3 ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO | 93 |
| 5.3.1 <i>Cuidadores/as Informais.....</i> | <i>96</i> |
| 6. CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO E ACESSO AO EMPREGO | 98 |
| 6.1 ÂMBITO DA CITE..... | 98 |
| 6.2 EMISSÃO DE PARECERES..... | 98 |
| 6.2.1 <i>Atendimentos por assédio moral e sexual</i> | <i>100</i> |
| 6.2.2 <i>Atendimento Presencial e por Linha Verde.....</i> | <i>100</i> |
| 6.2.3 <i>Solicitações de informação por via eletrónica e postal.....</i> | <i>100</i> |
| 6.2.4 <i>Comunicações de irregularidades à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)</i> | <i>100</i> |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 6.2.5 | <i>Análise do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental, ou trabalhador cuidador – artigo 144.º, n.º 3 do Código do Trabalho</i> | 100 |
| 6.2.6 | <i>Manutenção de Posto de Trabalho - Desistências da decisão de não renovação de contrato de trabalho (CT)</i> | 101 |
| 6.3 | COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO | 101 |
| 6.4 | FORMAÇÃO NA ÁREA DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS PARA PÚBLICOS ESTRATÉGICOS 101 | |
| 6.4.1 | <i>Projeto nacional de ensino e formação a distância - Plataforma NAU</i> | 101 |
| 6.4.2 | <i>INA - Instituto Nacional de Administração Pública, IP Edições em 2024 Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a Administração Pública (PCDHAP) em articulação com a CITE</i> 102 | |
| 6.4.3 | <i>Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade e Não Discriminação entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho</i> | 102 |
| 6.5 | PROJETOS NA ÁREA DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NA ÁREA DO TRABALHO..... | 103 |
| 6.5.1 | <i>Projeto Equality Platform and Standard</i> | 103 |
| 6.5.2 | <i>Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género</i> | 105 |
| 6.5.3 | <i>Projeto Equal Pay Transparency: Supporting the Implementation of the Pay Transparency Directive in Portugal</i> | 106 |
| 6.5.4 | <i>Projeto Carers for a Day: For a Lifetime Experience – Transforming Masculinities to Drive More Men into the Care Sector</i> | 107 |
| 6.5.5 | <i>Projeto VIOLET - Towards Workplaces without Sexual Harassment and Violence</i> | 108 |
| 6.5.6 | <i>Projeto BRAVE WOW - Building Respectful and Violence-Free Gender-Inclusive Environments in the World of Work</i> | 109 |
| 6.5.7 | <i>Projeto CareChild - Licenças Parentais, Desigualdades Sociais e Bem-Estar Infantil</i> | 110 |
| 6.5.8 | <i>Projeto Assessment on the Effectiveness of Work-Life Balance and Gender Equality Policies in the Labour Market</i> | 111 |
| 6.5.9 | <i>Proposta de Projeto Usos do Tempo de Mulheres e Homens em Portugal</i> | 111 |
| 6.6 | OUTRAS ATIVIDADES | 112 |
| 6.7 | IGEN – FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE..... | 113 |
| 6.7.1 | <i>Cerimónia de Adesão e Renovação dos acordos do Fórum iGen</i> | 114 |
| 6.7.2 | <i>Reunião Plenária “50 Anos de Democracia: O Progresso e os Desafios da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens em Portugal”</i> | 114 |
| 6.7.3 | <i>Outras atividades</i> | 115 |
| 6.8 | COOPERAÇÃO MULTILATERAL NAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS | 116 |
| 6.8.1 | <i>Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Europeias da EU</i> | 116 |
| 6.8.2 | <i>Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais</i> | 116 |
| 6.8.3 | <i>Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia</i> 117 | |
| 6.8.4 | <i>EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género</i> | 117 |
| 6.8.5 | <i>Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)</i> | 118 |
| 6.8.6 | <i>Participação nas reuniões da EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU)</i> | 119 |
| 6.8.7 | <i>PRR - Reformas do Mercado de Trabalho – Milestone 6.17: Establish the Portuguese Norm for an Equal Pay Management System</i> | 119 |
| 6.9 | RECURSOS HUMANOS E ORÇAMENTO..... | 120 |
| 7. | AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 122 |
| 7.1. | ÂMBITO DA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT) | 122 |
| 7.2. | ATIVIDADE DESENVOLVIDA | 122 |
| 8. | POLÍTICAS PÚBLICAS NA ÁREA DA IGUALDADE DE GÉNERO | 123 |

| | | |
|------------|---|------------|
| 8.1 | ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO - PORTUGAL + IGUAL (2018-2030) | 123 |
| 8.2 | PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO..... | 124 |
| 8.2.1 | <i>Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa</i> | 124 |
| 8.2.2 | <i>Promoção da igualdade remuneratória.....</i> | 125 |
| 8.2.3 | <i>Planos para a igualdade comunicados no âmbito da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e recomendações emitidas pela CITE.....</i> | 126 |
| 9. | COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG) | 129 |
| 9.1 | RECURSOS HUMANOS | 129 |
| 9.2 | RECURSOS FINANCEIROS | 131 |
| 10. | LINHAS DE FINANCIAMENTO | 133 |
| 10.1 | PESSOAS 2030, LISBOA 2030 E ALGARVE 2030 | 133 |
| 10.2 | APOIOS PAGOS EM 2024..... | 135 |
| 10.3 | EEA GRANTS..... | 135 |
| 10.4 | PROGRAMA CONCILIAÇÃO E IGUALDADE DE GÉNERO..... | 136 |
| 10.5 | RESULTADOS | 136 |
| 10.6 | ATIVIDADES NO ÂMBITO DO FUNDO PARA RELAÇÕES BILATERAIS DO PROGRAMA:..... | 144 |
| 11. | AUTORIDADE DE GESTÃO DO PESSOAS 2030 | 146 |
| 12. | ACRÓNIMOS / SIGLAS - CITE | 149 |

Índice de Tabelas

| | |
|--|----|
| Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo em Portugal; anos letivos 2019/2020 – 2023/2024 | 15 |
| Tabela 2 - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2019/2020 – 2023/2024) | 17 |
| Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal-(2019/2020 - 2023/2024) | 18 |
| Tabela 4 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2019/2020 – 2023/2024) | 18 |
| Tabela 5 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2019/2020 – 2023/2024) | 19 |
| Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2019/2020 - 2023/2024) | 20 |
| Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2019/2020 – 2023/2024) | 21 |
| Tabela 8 - Taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo, Portugal (2019-2024) | 21 |
| Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2019-2024) | 21 |
| Tabela 10 - Taxa de Participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, UE27 e Portugal, 2019-2024 (%)..... | 22 |
| Tabela 11 - Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, UE27 e Portugal, 2024 | 23 |
| Tabela 12 - Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, UE27 e Portugal, 2024..... | 24 |
| Tabela 13 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%) (2020 a 2024)..... | 25 |
| Tabela 14 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade (2020 a 2024)..... | 25 |
| Tabela 15 - Alunas/os inscritas/os no ensino superior (N.º) por Sexo e Idade, em Portugal, nos anos letivos de 2019/2020 a 2023/2024 | 27 |
| Tabela 16 - Número de alunos/as, por Ano letivo e Nível de ensino, em Portugal, de 2017/2018 a 2023/2024 | 28 |
| 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 2024..... | 29 |
| 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 2024..... | 29 |
| 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 2024 | 29 |
| Tabela 20 - Distribuição do número acumulado de certificações em processos RVCC registadas nos Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2024..... | 30 |
| Tabela 21 - Distribuição do número acumulado de inscrições em cursos de Educação e Formação de Adulto/as (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro 2017 a 31 de dezembro de 2024..... | 30 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 22 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos/as (EFA), segundo o sexo, de 1 janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2024..... | 30 |
| Tabela 23 - Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2024..... | 31 |
| Tabela 24 - Taxa de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade, em Portugal, 2020-2024..... | 36 |
| Tabela 25 - Taxa de emprego, por sexo (dos 20 aos 64 anos), na UE27 e em Portugal, 2020-2024 (%) | 37 |
| Tabela 26 - População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, em Portugal, entre 2020 e 2024 (%)..... | 45 |
| Tabela 27 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo, empresas de Portugal, 2019-2023 (€) | 52 |
| Tabela 28 - Convenções publicadas sobre Igualdade e não discriminação e parentalidade (2022 - 2024) | 61 |
| Tabela 29 – Igualdade e não discriminação – assédio moral - 2024..... | 64 |
| Tabela 30 - Conciliação da vida familiar e profissional – 2024..... | 64 |
| Tabela 31 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2024 e 2023)..... | 70 |
| Tabela 32 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2024 | 71 |
| Tabela 33 - Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2024 | 72 |
| Tabela 34 - Membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2024..... | 72 |
| Tabela 35 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por sexo, segundo a medida, em 2024.... | 73 |
| Tabela 36 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2024..... | 74 |
| Tabela 37 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo segundo a medida, 2024..... | 75 |
| Tabela 38 - Nº de pessoas efetivas ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2024..... | 76 |
| Tabela 39 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2024) | 79 |
| Tabela 40 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação..... | 81 |
| Tabela 41 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação | 82 |
| Tabela 42 - Número de formandos/as que realizaram o Programa de Capacitação em Direitos Humanos | 82 |
| Tabela 43 - Número de pessoas formandas que realizaram o Programa de Políticas Públicas em parceria com o Planapp..... | 82 |
| Tabela 44 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2020-2024) | 92 |
| Tabela 45 – Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo (milhares), 2022-2023 | 96 |
| Tabela 46 – Cuidadores/Cuidadoras Informais | 97 |
| Tabela 47 - Pareceres objeto de deliberação em Tripartida em 2024..... | 99 |
| Tabela 48 - Outras situações objeto de deliberação em Tripartida em 2024..... | 99 |
| Tabela 49 - Processos relativos a Queixas entrados na CITE em 2024 | 99 |
| Tabela 50 - Evolução do Atendimento Presencial e por Linha Verde entre 2019 -2023 | 100 |
| Tabela 51 - N.º Processos de não renovação de contrato de trabalho (CT), cessação em período experimental (CDPE) e despedimentos no período de 2020- 2024..... | 101 |
| Tabela 52 - N.º seguidores nas redes sociais da CITE no período de 2020- 2024..... | 101 |
| Tabela 53 - Representações nacionais da CITE | 112 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 54 - Sectores de atividade nas organizações do iGen | 114 |
| Tabela 55 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2020-2024 | 120 |
| Tabela 56 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da EU e outros (2020-2024)..... | 121 |
| Tabela 57 - Nº de Planos para a Igualdade para 2025, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas | 127 |
| Tabela 58 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas..... | 127 |
| Tabela 59 - Nº de Planos para a Igualdade para 2024, comunicados à CITE através de e-mail ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas | 128 |
| Tabela 60 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas..... | 128 |
| Tabela 61 - Trabalhadores/as por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo (2024) ... | 129 |
| Tabela 62 - Trabalhadores/as da CIG (Variação 2024-2023)..... | 130 |
| Tabela 63 - Recursos financeiros..... | 131 |
| Tabela 64 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2024 | 135 |
| Tabela 65 N.º de participantes apoiados pelo FSE+ até 2024 por Prioridade do PESSOAS 2030, segundo o género | 147 |

Índice de Figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2024 | 14 |
| Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2018/19 – 2023/2024)..... | 16 |
| Figura 3 - Taxa de abandono precoce de educação e formação (Série 2021 - %) em Portugal, por Sexo, de 2020 a 2024 | 26 |
| Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2020 a 2024 (milhares) | 32 |
| Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2020 a 2024 (%) | 33 |
| Figura 6 - População empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2020-2024 (milhares)..... | 35 |
| Figura 7 - Taxa de emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2020-2024 (%)..... | 35 |
| Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2020-2024 (%) | 38 |
| Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões (NUTS II - 2024) e sexo, 2020-2024 (%)..... | 39 |
| Figura 10 - População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, 2020-2024 (milhares) | 40 |
| Figura 11 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2019-2023 (%)..... | 42 |
| Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo 2020-2024 (%) | 43 |
| Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2023 e 2024 (mil) | 45 |
| Figura 14 - Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2023 e 2024 (milhares) | 47 |
| Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, entre 2020 e 2024 (em % do total de Homens e Mulheres TCO)..... | 48 |
| Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2020 a 2024 (%)..... | 49 |
| Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2020 a 2024 (milhares)..... | 50 |
| Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, 2020 - 2024 (mil) | 51 |
| Figura 19 - GPG e GPG Ajustado entre homens e mulheres em Portugal, 2019-2023 (%) | 53 |
| Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2023 (%) | 54 |
| Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2023 (%)..... | 55 |
| Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica da empresa em Portugal, 2023 (%)..... | 57 |
| Figura 23 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II - 2024, da empresa em Portugal, 2023 (%)..... | 58 |
| Figura 24 - Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2024)..... | 66 |
| Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2024)..... | 77 |
| Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2024)..... | 78 |
| Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2024)..... | 80 |
| Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2024)..... | 81 |
| Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2020-2023 | 84 |
| Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2020-2023 | 85 |
| Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2020-2023 (%) | 86 |
| Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente – 2023..... | 86 |
| Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2020-2023 | 87 |
| Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2020-2023 | 87 |
| Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2020-2024 (% no total das licenças das mulheres)..... | 93 |
| Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2020 a 2024(%)..... | 94 |
| Figura 37 - Evolução dos recursos humanos da CIG | 130 |
| Figura 38 - Recursos humanos da CIG por sexo (%)..... | 130 |

Nota de abertura

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

O relatório, a ser apreciado pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo, deve conter os indicadores que, a nível nacional, incluem 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.;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- CRL - Centro de Relações Laborais;
- DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público;
- DGEEC - Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência;
- DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento;
- IEF, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.;
- INA, I.P – Instituto Nacional de Administração, I.P.;

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).

- 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;
- Agenda 2030 – Programa Pessoas 2030.

Legislação aprovada entre 2019 e 2024

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, com a criação da Comissão da Condição Feminina (CCF) em 1977, que viria mais tarde a impulsionar a criação, pelo Decreto-Lei n.º 392/1979, de 20 de setembro, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com o propósito de *“garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa”*, designadamente *“aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual...”*. Desde então, a CITE tem ampliado as suas competências, acrescentando-se-lhe a missão de promover e concretizar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens, bem como a proteção da parentalidade. Desde medidas que versam sobre a eliminação das discriminações laborais, a defesa dos direitos decorrentes das responsabilidades familiares e 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 em contexto laboral, muito se tem feito em Portugal em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sendo o nosso país por diversas vezes referenciado, a nível europeu e internacional, como exemplo de boa prática e modelo a seguir.

Assim, entre 2019 e 2024 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 15 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.

Resolução da Assembleia da República n.º 35/2021, de 2 de fevereiro - D. R., I Série, n.º. 22/2021: Recomenda ao Governo a adoção de medidas para travar o aumento das desigualdades estruturais de género desencadeadas pelos impactos socioeconómicos da COVID-19.

Despacho n.º 3379/2021, de 29 de março - D. R., II Série, n.º. 61/2021: Reforço do Programa Adaptar Social + para apoio às instituições particulares de solidariedade social ou legalmente equiparadas que detenham cooperação com o ISS, I. P., e entidades privadas que desenvolvam atividades de apoio social devidamente licenciadas.

Lei n.º 16/2021, de 6 de abril - D. R., I Série, n.º. 67/2021: Alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, que estabelece um conjunto de medidas de apoio no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais.

Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro - D. R., I Série, n.º. 235/2021: Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Despacho n.º 13972/2022, de 5 de dezembro - D. R. n.º 233/2022, Série II: Atribuição da distinção «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens».

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril D. R., I Série, n.º. 66/2023: Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023 - Reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação **Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio** – D. R. n.º 103/2023, Série I: Retifica a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril - altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho – D. R., n.º 129/2023, Série I: Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno.

Despacho n.º 13129/2023, de 22 de dezembro - D. R. n.º 246/2023, Série II: Procede à primeira alteração do Despacho n.º 13972/2022, de 5 de dezembro, criou a distinção «Empresa que promove igualdade salarial entre mulheres e homens», com o intuito de distinguir as empresas pelas boas práticas na promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor.

Lei n.º 3/2024, 15 de janeiro - D.R. n.º 10/2024, Série I, que cria a Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial e altera a Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.

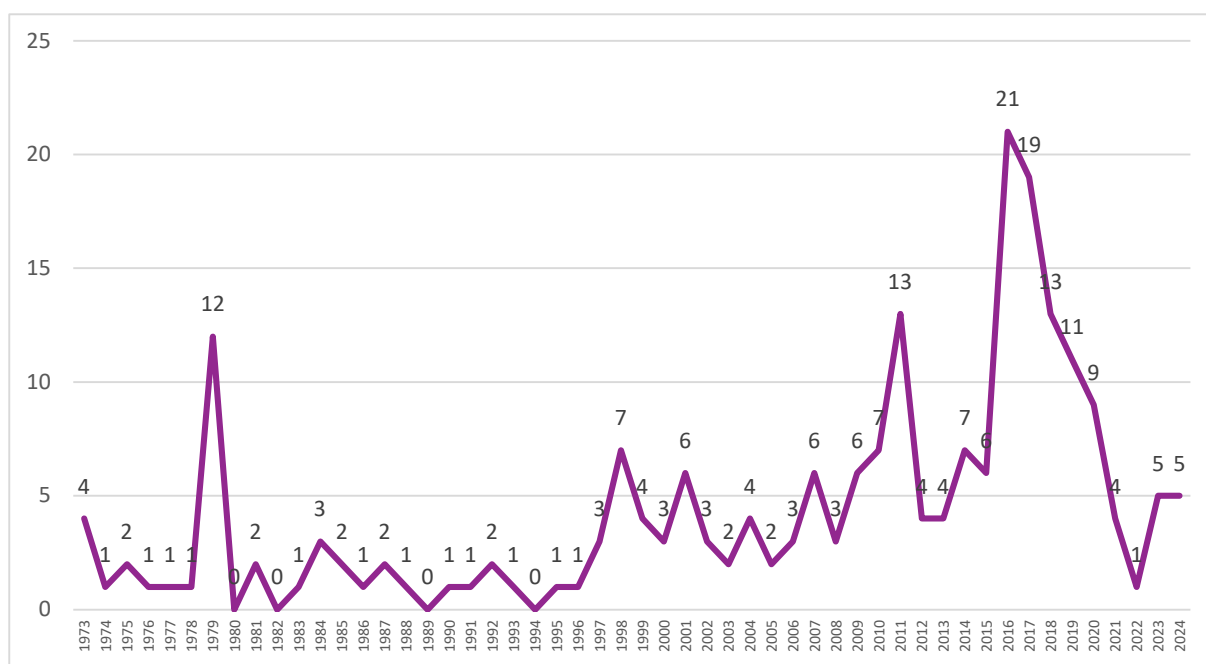
Decreto-Lei n.º 15/2024, de 17 de janeiro - D.R. n.º 12/2024, Série I, da Presidência do Conselho de Ministros, que altera o regime de avaliação de incapacidade das pessoas com deficiência.

Portaria n.º 11/2024, de 18 de janeiro - D.R. n.º 13/2014, Série I, do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e Saúde, procede à segunda alteração à Portaria n.º 337/2004, de 31 de março, alterada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, e à primeira alteração à Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, no que respeita à certificação da incapacidade temporária para o trabalho.

Lei n.º 20/2024, de 8 de fevereiro - D.R. n.º 28/2024, Série I, da Assembleia da República, que altera o regime do Estatuto do Cuidador Informal, aprovado em anexo à Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro. O Estatuto do/a Cuidador/a Informal (ECI), foi estabelecido pela Lei n.º 100/2019 de 6 de setembro - D.R., I Série, n.º 171/2019, e regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2024, de 6 de novembro – D, R., n.º 215/2024, Série I de 2024-11-06, com a alteração da Lei n.º 20/2024, de 8 de fevereiro.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 194/2024, de 24 de dezembro - D.R. n.º 249/2024, Série I, que aprova o V Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2025-2027.

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2024



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, apresentam-se os dados relativos ao ano letivo de 2023/2024. O número de alunos/as matriculados/as no sistema de ensino em Portugal, neste período, apresenta um crescimento de 12.462 em relação ao ano letivo anterior dando, assim, continuidade ao verificado nos últimos anos. Com um total de 2.068.790 alunos/as matriculados/as, sendo 1.031.822 do sexo masculino e 1.036.968 do sexo feminino.

Na educação pré-escolar registou-se um aumento de crianças matriculadas em 2023/2024 em relação ao ano letivo de 2022/2023 no total de 4.591, sendo 2.368 do sexo masculino e 2.223 do sexo feminino. Assim como no ensino básico, verificou-se um total de 954.792 crianças sendo 488.639 do sexo masculino e 466.153 do sexo feminino. No ensino secundário, pelo contrário, confirmou-se, novamente, um decréscimo relativamente ao ano letivo anterior, com menos 5.427 alunos/as sendo (-2.878) do sexo masculino e, (-2.549) do sexo feminino. No ensino secundário não superior deu-se um aumento de 1.748 alunos/as sendo 888 do sexo masculino e 860 do sexo feminino.

Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo em Portugal; anos letivos 2019/2020 – 2023/2024

| Nível de ensino/sexo | | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 |
|------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Total | Total | 1.997.891 | 1.987.674 | 2.025.082 | 2.056.328 | 2.068.790 |
| | Homens | 1.004.359 | 997.635 | 1.012.077 | 1.026.783 | 1.031.822 |
| | Mulheres | 993.532 | 990.039 | 1.013.005 | 1.029.545 | 1.036.968 |
| Educação pré-escolar | Total | 251.108 | 251.060 | 259.030 | 265.025 | 269.616 |
| | Homens | 129.940 | 129.394 | 133.102 | 136.282 | 138.650 |
| | Mulheres | 121.168 | 121.666 | 125.928 | 128.743 | 130.966 |
| Ensino básico | Total | 950.864 | 926.042 | 930.323 | 945.449 | 954.792 |
| | Homens | 490.507 | 476.416 | 477.150 | 484.438 | 488.639 |
| | Mulheres | 460.357 | 449.626 | 453.173 | 461.011 | 466.153 |
| Ensino secundário | Total | 393.340 | 393.689 | 397.100 | 394.964 | 389.537 |
| | Homens | 198.063 | 197.500 | 198.963 | 198.341 | 195.463 |
| | Mulheres | 195.277 | 196.189 | 198.137 | 196.623 | 194.074 |
| Ensino pós-secundário não superior | Total | 5.670 | 4.888 | 5.412 | 4.862 | 6.610 |
| | Homens | 3.671 | 3.181 | 3.392 | 3.050 | 3.938 |
| | Mulheres | 1.999 | 1.707 | 2.020 | 1.812 | 2.672 |
| Ensino superior | Total | 396.909 | 411.995 | 433.217 | 446.028 | 448.235 |
| | Homens | 182.178 | 191.144 | 199.470 | 204.672 | 205.132 |
| | Mulheres | 214.731 | 220.851 | 233.747 | 241.356 | 243.103 |

Fonte: DGEEC, julho de 2025

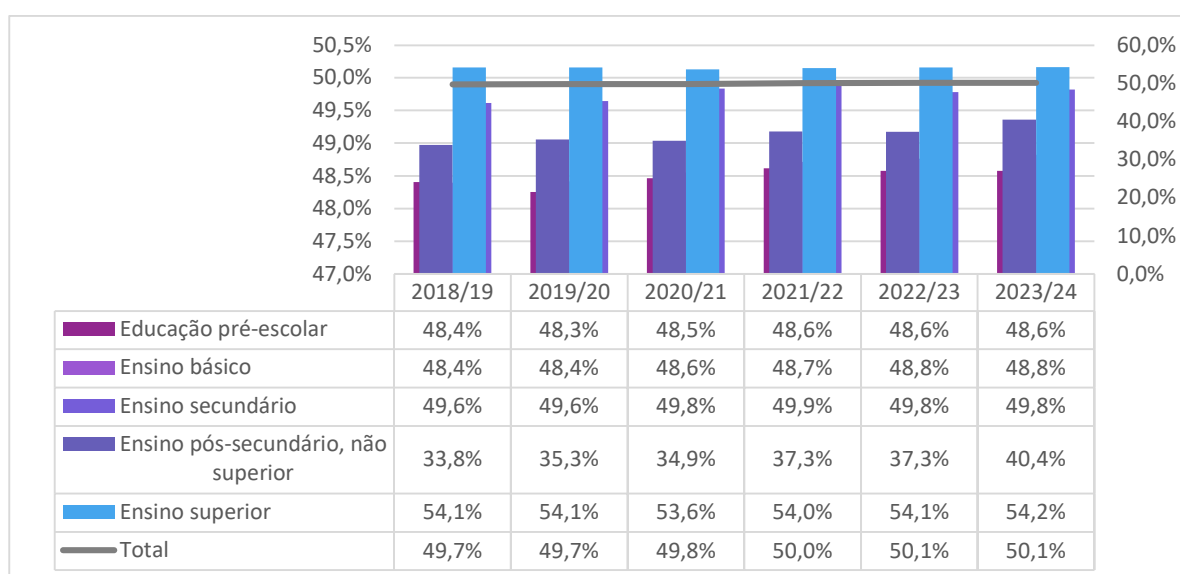
Analisando o número de pessoas matriculadas no ensino superior, no período que compreende os anos letivos de 2022/2023 a 2023/2024, verifica-se um aumento de 2.207 que correspondeu

a 0,5% nas pessoas inscritas, com os homens a aumentarem 460 ou seja 0,2%, e as mulheres 1.747 ou seja 0,7%, sustentando o crescimento dos anos letivos dos últimos anos.

No ano letivo 2023/2024 estavam inscritos/as no ensino superior 448.235 alunos/as, sendo 205.132 do sexo masculino e 243.103 do sexo feminino. É, aliás, neste período que se constata a maior diferença entre homens e mulheres na totalidade de pessoas inscritas no ensino superior.

É de realçar que o número de alunos/as tem vindo a aumentar de forma progressiva, sendo que nos primeiros graus de ensino as raparigas encontram-se menos representadas do que os rapazes matriculados, atingindo a paridade no ensino secundário, e ultrapassando o número dos rapazes/homens no ensino superior, onde as raparigas/mulheres representam 54,2% do total.

Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2018/2019 – 2023/2024)



Fonte: DGEEC

Tal como em anos anteriores, os *cursos científicos-humanísticos/gerais* continuam a ser a oferta de educação e formação com maior procura pelos/as alunos/as do ensino secundário, representando em 2023/2024 cerca de 53,9% do total de matrículas neste nível de ensino, seguindo-se os *cursos profissionais* com 28,9%. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos *cursos de aprendizagem* (15.038 alunos/as), salientando-se os cursos artísticos especializados, onde se verifica que, num universo de 2.914 alunos/as, 2.236 são do sexo feminino, em comparação com 678 do sexo masculino. A destacar, ainda, as ofertas orientadas para jovens e os *cursos de educação e formação de adultos (EFA)* (17.587alunos/as) e *RVCC* (24.183 alunos/as) nas ofertas orientadas para pessoas adultas.

Nos dados apresentados ressalva-se a predominância do sexo feminino na generalidade de toda a oferta formativa.

Verifica-se que, à semelhança dos anos anteriores, os *cursos científicos-humanísticos/gerais* continuam a ser predominantemente frequentados por raparigas/mulheres, enquanto nos *cursos*

profissionais, prevalecem os rapazes/homens, contudo com um intervalo menor em relação a anos anteriores.

Tabela 2 - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2019/2020 – 2023/2024)

| Oferta de Educação e Formação | | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023 | 2023/2024 |
|--|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Total | Total | 393.340 | 393.689 | 401.050 | 394.964 | 389.537 |
| | Homens | 198.063 | 197.500 | 202.447 | 198.341 | 195.463 |
| | Mulheres | 195.277 | 196.189 | 198.603 | 196.623 | 194.074 |
| Cursos científico-humanísticos /gerais | Total | 206.976 | 209.684 | 204.713 | 210.395 | 209.902 |
| | Homens | 93.217 | 94.394 | 92.371 | 94.382 | 93.631 |
| | Mulheres | 113.759 | 115.290 | 112.342 | 116.013 | 116.271 |
| Cursos Tecnológicos c/planos próprios | Total | 3.457 | 3.401 | 3.612 | 3.306 | 3.245 |
| | Homens | 1.826 | 1.785 | 1.944 | 1.746 | 1.741 |
| | Mulheres | 1.631 | 1.616 | 1.668 | 1.560 | 1.504 |
| Cursos artísticos especializados ⁽¹⁾ | Total | 2.740 | 2.662 | 2.736 | 2.813 | 2.914 |
| | Homens | 784 | 742 | 787 | 701 | 678 |
| | Mulheres | 1.956 | 1.920 | 1.949 | 2.112 | 2.236 |
| Cursos profissionais | Total | 116.305 | 115.135 | 116.722 | 111.295 | 112.663 |
| | Homens | 68.669 | 69.063 | 67.910 | 68.589 | 69.326 |
| | Mulheres | 47.636 | 46.072 | 48.812 | 42.709 | 43.337 |
| Cursos de aprendizagem | Total | 20.674 | 18.688 | 21.869 | 16.539 | 15.038 |
| | Homens | 12.728 | 11.361 | 14.230 | 10.380 | 9.454 |
| | Mulheres | 7.946 | 7.327 | 7.639 | 6.159 | 5.584 |
| Cursos CEF | Total | 475 | 440 | 460 | 446 | 473 |
| | Homens | 281 | 244 | 233 | 224 | 255 |
| | Mulheres | 194 | 196 | 227 | 222 | 218 |
| Cursos EFA | Total | 17.810 | 19.964 | 23.113 | 23.420 | 17.587 |
| | Homens | 8.022 | 8.255 | 10.398 | 9.582 | 7.617 |
| | Mulheres | 9.788 | 11.709 | 12.715 | 13.838 | 9.970 |
| Ensino Recorrente | Total | 6.653 | 3.887 | 7.589 | 2.417 | 2.533 |
| | Homens | 3.642 | 2.093 | 4.209 | 1.329 | 1372 |
| | Mulheres | 3.011 | 1.794 | 3.380 | 1.088 | 1161 |
| RVCC | Total | 17.451 | 18.858 | 18.998 | 23.092 | 24.183 |
| | Homens | 8.561 | 9.169 | 9.677 | 10.818 | 10.913 |
| | Mulheres | 8.890 | 9.689 | 9.321 | 12.191 | 13.270 |
| Formações modulares | Total | 799 | 970 | 392 | 1.321 | 999 |
| | Homens | 333 | 394 | 130 | 590 | 476 |
| | Mulheres | 466 | 576 | 262 | 731 | 523 |

Fonte: DGEEC, 2025 | Nota: (-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Em 2023/2024, inscreveram-se em estabelecimentos de *ensino superior*, em todos os níveis de formação, um total de 170.338 alunos/as, mantendo-se a tendência verificada ao longo dos anos. No ano letivo em análise, a proporção de mulheres inscritas no 1.º ano, e pela primeira vez em estabelecimentos de *ensino superior*, continua mais elevada relativamente à dos homens. Sendo de 76.639 o número de homens e 93.699 o número de mulheres.

Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal-(2019/2020 - 2023/2024)

| Inscritos no ensino superior | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24 |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Total | 151.024 | 157.187 | 190.719 | 181.284 | 170.338 |
| Homens | 67.049 | 71.987 | 88.595 | 81.728 | 76.639 |
| Mulheres | 83.975 | 85.200 | 102.124 | 99.556 | 93.699 |

Fonte: DGEEC, julho de 2025

Em comparação com o ano letivo anterior, há a destacar que a generalidade das taxas de escolarização registou uma ligeira diminuição. A taxa de escolarização no *ensino secundário*, em particular, tem vindo progressivamente a aumentar.

Tabela 4 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2019/2020 – 2023/2024)

| Nível de ensino e ciclo de estudos | | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023 | 2023/2024 | |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| Educação Pré-escolar | Total | 92,8 | 90,4 | 93,2 | 94,2 | 94,5 | |
| | Homens | 93,4 | 90,8 | 93,1 | 94,0 | 94 | |
| | Mulheres | 92,2 | 89,9 | 93,2 | 94,3 | 95 | |
| Ensino básico | 1.º Ciclo | Total | 97,1 | 97,4 | 100,0 | 100,0 | 100 |
| | | Homens | 96,8 | 96,9 | 100,0 | 100,0 | 100 |
| | | Mulheres | 97,4 | 97,9 | 100,0 | 100,0 | 100 |
| | 2.º Ciclo | Total | 90,2 | 89,0 | 92,4 | 90,8 | 94,7 |
| | | Homens | 89,5 | 88,1 | 91,1 | 90,0 | 93 |
| | | Mulheres | 91,0 | 89,9 | 93,8 | 91,7 | 96,5 |
| | 3.º Ciclo | Total | 90,8 | 91,9 | 94,0 | 94,1 | 94,7 |
| | | Homens | 89,4 | 90,9 | 93,3 | 93,5 | 93,4 |
| | | Mulheres | 92,2 | 93,0 | 94,8 | 94,8 | 95,1 |
| Ensino Secundário | Total | 82,9 | 85,1 | 88,6 | 89,8 | 94,2 | |
| | Homens | 79,2 | 82,0 | 85,8 | 87,4 | 87,8 | |
| | Mulheres | 86,8 | 88,3 | 91,5 | 92,3 | 95,1 | |
| Ensino Superior | Total | 37,6 | 40,7 | 41,1 | 42,5 | 43,1 | |
| | Homens | 32,6 | 35,7 | 35,8 | 37,0 | 37,7 | |
| | Mulheres | 42,7 | 45,9 | 46,7 | 48,2 | 48,7 | |

Fonte: DGEEC, julho de 2025

Tabela 5 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2019/2020 – 2023/2024)

| Nível de ensino e ciclo de estudos | | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023 | 2023/2024 | |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|
| Ensino básico | Total | Total | 2,2 | 3,1 | 3,0 | 3,8 | 3,9 |
| | | Homens | 2,6 | 3,7 | 3,5 | 4,4 | 4,5 |
| | | Mulheres | 1,8 | 2,5 | 2,5 | 3,2 | 3,2 |
| | 1.º Ciclo | Total | 1,4 | 2,1 | 1,7 | 1,9 | 1,9 |
| | | Homens | 1,5 | 2,3 | 1,9 | 2,0 | 2 |
| | | Mulheres | 1,3 | 1,9 | 1,6 | 1,8 | 1,9 |
| | 2.º Ciclo | Total | 2,4 | 3,3 | 3,2 | 3,6 | 3,9 |
| | | Homens | 2,8 | 3,9 | 3,7 | 4,4 | 4,6 |
| | | Mulheres | 1,9 | 2,5 | 2,6 | 2,9 | 3,1 |
| | 3.º Ciclo | Total | 3,0 | 4,3 | 4,4 | 6,2 | 6,2 |
| | | Homens | 3,6 | 5,3 | 5,3 | 7,3 | 7,4 |
| | | Mulheres | 2,4 | 3,3 | 3,6 | 4,9 | 4,9 |
| Ensino secundário | | Total | 8,5 | 8,3 | 8,4 | 9,8 | 9,6 |
| | | Homens | 9,9 | 9,8 | 9,5 | 11,0 | 10,9 |
| | | Mulheres | 7,1 | 6,8 | 7,3 | 8,5 | 8,3 |

Fonte: DGEEC, julho de 2025

Relativamente à taxa de retenção e desistência nos ensinos básico e secundário, no ano letivo 2023/2024, verifica-se uma estagnação e um ligeiro aumento da retenção/desistência, relativamente aos números verificados nos anos anteriores com uma incidência no sexo masculino.

Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2019/2020 - 2023/2024)

| Oferta de educação e formação | | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023 | 2023/2024 | |
|---------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|
| Total | H | 53.787 | 53.281 | 54.472 | 53.774 | 54.315 | |
| | M | 57.270 | 57.643 | 59.012 | 57.639 | 57.322 | |
| 12.º Ano | Cursos científico-humanísticos / gerais | H | 24.707 | 25.675 | 25.622 | 25.667 | 26.045 |
| | | M | 31.394 | 33.426 | 33.110 | 33.033 | 33.779 |
| | Cursos tecnológicos com Planos Próprios | H | 569 | 561 | 570 | 561 | 529 |
| | | M | 526 | 551 | 492 | 530 | 447 |
| | Cursos Artísticos especializados (1) | H | 236 | 237 | 204 | 231 | 208 |
| | | M | 549 | 565 | 607 | 752 | 653 |
| Cursos profissionais | H | 16.025 | 16.568 | 16.998 | 16.799 | 16.817 | |
| | M | 12.579 | 12.414 | 12.951 | 11.298 | 10.818 | |
| Cursos de aprendizagem | H | 2.789 | 2.347 | 2.066 | 1.892 | 1.907 | |
| | M | 1.642 | 1.430 | 1.106 | 1.053 | 1.022 | |
| Cursos CEF - Tipos 5 e 6 | H | 155 | 128 | 165 | 150 | 180 | |
| | M | 134 | 136 | 154 | 156 | 154 | |
| Cursos EFA | H | 2.847 | 2.176 | 2.826 | 2.766 | 2.303 | |
| | M | 3.709 | 3.113 | 4.082 | 4.548 | 2.891 | |
| Recorrente | H | 1.888 | 799 | 801 | 617 | 677 | |
| | M | 1.641 | 667 | 596 | 481 | 560 | |
| RVCC | H | 4.366 | 4.525 | 4.825 | 4.549 | 5.173 | |
| | M | 4.882 | 5.026 | 5.399 | 5.340 | 6.475 | |
| Formações modulares | H | 205 | 275 | 395 | 542 | 476 | |
| | M | 214 | 315 | 515 | 679 | 523 | |

Fonte: DGEEC, julho de 2025

Notas: (1) Cursos artísticos especializados, em regime integrado | (-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Como se pode verificar na Tabela 6, a maior taxa de conclusão das ofertas de educação nas mulheres reflete-se nos cursos científico-humanísticos, sendo 33.779 do sexo feminino e 26.045 no sexo masculino. Nos cursos profissionais, pelo contrário, verifica-se uma maior taxa de conclusão desta oferta no sexo masculino, ou seja, temos 16.817 homens e 10.818 mulheres.

No ano letivo de 2023/2024, os estabelecimentos de ensino superior emitiram 101.213 diplomas (mais 5.605 do que no ano letivo anterior) relativamente aos ciclos de estudos conferentes de nível CITE² de ensino superior. Neste ano letivo, a taxa de feminização de diplomadas, no ensino superior, foi 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 Classificação Internacional Tipo da Educação 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 Classificação Internacional Tipo da Educação resulta de um acordo internacional e foi adotada formalmente pela Conferência Geral dos Estados-Membros da UNESCO. Consultado em 10/07/2022 em

[http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF](http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF)

Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2019/2020 – 2023/2024)

| Sexo | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023 | 2023/2024 |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Total | 85.799 | 90.929 | 89.640 | 95.608 | 101.213 |
| H | 35.952 | 37.691 | 37.770 | 39.781 | 42.422 |
| M | 49.847 | 53.229 | 51.870 | 55.827 | 58.791 |

Fonte: DGEEC, de julho de 2025

A taxa de abandono escolar precoce em 2024 manteve um valor baixo, de 6,6%, tendo este indicador diminuído, para menos de metade, no período de 5 anos. Se analisarmos apenas o sexo feminino, temos uma taxa de 5,3%, que está abaixo da meta europeia definida para Portugal para este indicador. Portugal sofreu o decréscimo mais significativo de todos os países da União Europeia, onde este indicador teve uma redução muito ligeira, de apenas 11% para 9,6% nos últimos cinco anos.

Tabela 8 - Taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo, Portugal (2019-2024)

| Sexo | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023* | 2024 |
|---------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Total | 10,6 | 8,9 | 5,9 | 6,0 | 8,0 | 6,6 |
| Homem | 13,7 | 12,6 | 7,7 | 7,9 | 9,8 | 7,8 |
| Mulher | 7,4 | 5,1 | 4,1 | 3,9 | 6,1 | 5,3 |

Fonte: INE, Inquérito ao emprego (Series 2021), atualizado em fevereiro 2025

Prefigura-se que Portugal deverá atingir as metas de qualificação de longo prazo, até 2030, assim como uma taxa média de frequência no ensino superior de mais seis em cada dez jovens com 20 anos, e atingir 50% de graduados de ensino superior na faixa etária dos 30-34 anos. Em 2024, a taxa de escolaridade do ensino superior da população residente entre os 30 e os 34 anos atingiu os 41,9%, e onde mais uma vez nesta linha evolutiva, percentualmente o número das mulheres sobe ligeiramente em relação ao ano anterior, para 49,8%.

Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2019-2024)

| Sexo | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Total | 36,2 | 39 | 41,6 | 41,2 | 39,2 | 41,9 |
| Homem | 29,7 | 30,9 | 34,5 | 34 | 31,3 | 34,1 |
| Mulher | 42 | 46,8 | 48,6 | 48,6 | 46,9 | 49,8 |

Fonte: INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021), atualizado em fevereiro de 2025

Nota(s):

Valores obtidos a partir de ponderadores calibrados com base nas Estimativas Mensais de População Residente desde 2011, em função dos resultados definitivos dos Censos 2011 e calculadas especificamente para o Inquérito ao Emprego.

Todas as estimativas relativas à série de 2011 (em vigor do 1.º trimestre de 2011 ao 4.º trimestre de 2020) foram revistas no âmbito do exercício de reconciliação com a série de 2021, possibilitando assim a comparação das estimativas entre as duas séries.

As estimativas do 2.º trimestre de 2020 ao 2.º trimestre de 2023 foram revistas na sequência dos resultados da análise do impacto da suspensão do modo de recolha presencial (CAPI), que ocorreu devido às medidas de salvaguarda da saúde pública adotadas durante o período pandémico COVID-19. Para mais detalhes, sugere-se a consulta da nota explicativa constante no Destaque "Estatísticas do Emprego - 3.º trimestre de 2023", divulgado no Portal do INE.

1.2 Participação em Atividades de Aprendizagem ao Longo da Vida - ALV

Atendendo ao indicador do Eurostat que mede o grupo de pessoas com idade entre os 25 e os 64 anos que declararam ter participado em atividades de Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV) nas quatro semanas anteriores à realização das entrevistas no âmbito do Inquérito ao Emprego, a taxa de participação, em Portugal, em atividades de educação e formação em 2024, foi de 16,1%, o que corresponde mais 2,8 p.p. que a média dos países da UE27 (13,3%).

De 2020 a 2024, Portugal apresentou sempre uma taxa de participação em ALV mais elevada do que a apurada na média da UE27. A taxa de participação das mulheres foi sempre superior em Portugal, com exceção do ano de 2023, que foi igual em ambas as geografias, com 14,0%.

Em 2024, foi o ano em que verificaram maiores taxas de participação em ALV em Portugal (16,1%) e na média dos países da UE27 (13,3%), o que resultou num alargamento da taxa de participação em Portugal de 6,2 p.p. face à taxa de 2020 (9,9%) e de 4,2 p.p. para a UE27 que era de 9,1% nesse ano. A taxa de ALV das mulheres no mesmo período teve um aumento de 7,1 p.p. em Portugal, aumentando de 10,1% em 2020 para 17,2% em 2024, e um acréscimo de 4,5 p.p. na UE27, passando de 10,0% em 2020 para 14,5% em 2024. Nos homens, o crescimento não foi tão expressivo, tendo a taxa de ALV aumentado 5,3 p.p. em Portugal, passando de 9,6% em 2020 para 14,9% em 2024, enquanto na UE27 a taxa de participação aumentou 3,8 p.p. entre 2020 (8,3%) e 2024 (12,1%).

Cabe ainda destacar que, em Portugal, entre 2023 e 2024, o maior acréscimo na taxa de participação em ALV se registou nas mulheres, com um aumento de 3,2 p.p., enquanto nos homens o aumento foi de 2,3 p.p. Entre os países da UE27, o aumento foi de 0,5 p.p. para ambos os sexos.

Tabela 10 - Taxa de Participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, UE27 e Portugal, 2019-2024 (%)

| Sexo | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------|----------|------|------|----------|------|------|------|
| União Europeia (27 países) | Total | 10,8 | 9,1 | 10,8 (b) | 11,9 | 12,8 | 13,3 |
| | Homens | 9,8 | 8,3 | 10,0 (b) | 10,8 | 11,6 | 12,1 |
| | Mulheres | 11,9 | 10,0 | 11,6 (b) | 12,9 | 14,0 | 14,5 |
| Portugal | Total | 10,5 | 9,9 | 12,5 (b) | 13,4 | 13,3 | 16,1 |
| | Homens | 10,3 | 9,6 | 11,7 (b) | 12,9 | 12,6 | 14,9 |
| | Mulheres | 10,7 | 10,1 | 13,2 (b) | 13,8 | 14,0 | 17,2 |

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (Consulta em 30/05/2025)

No que respeita à taxa de participação em atividades de ALV por níveis de escolaridade entre os 25 e os 64 anos, em 2024, continuou a verificar-se a premissa que quanto maior a escolaridade das pessoas, mais estas tendem a participar em atividades de ALV.

Em Portugal, no ano 2024, a taxa de participação em ALV, foi de 28,1% entre a população com ensino superior, de 15,6% entre os/as detentores/as de escolaridade ao nível do ensino secundário e pós-secundário, e de apenas 6,6% entre os/as que possuíam níveis de ensino até ao 3.º ciclo do ensino básico.

Comparando a taxa de participação em ALV de Portugal com a da média dos 27 países da UE, confirma-se uma maior participação em todos os níveis de escolaridade. Entre a média dos países da UE27, a taxa de participação entre os/as detentores/as do ensino superior foi de 21,6%, menos 6,5p.p. que a verificada em Portugal, enquanto a taxa de participação em ALV entre os que estão ao nível do ensino secundário e pós-secundário foi de 10,0% (menos 5,6 p.p. que em Portugal). Entre os que detinham o nível do ensino mais baixo, a taxa de participação foi de 5,5%, menos 1,1p.p. que em Portugal.

Tabela 11 - Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, UE27 e Portugal, 2024

| Nível de Escolaridade | | Homens | Mulheres |
|-------------------------------|------------------------------------|--------|----------|
| União Europeia (27 países) | Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico | 5,5% | 5,4% |
| | Ensino Secundário e pós-secundário | 9,6% | 10,5% |
| | Ensino Superior | 19,6% | 23,2% |
| Portugal | Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico | 6,9% | 6,3% |
| | Ensino Secundário e pós-secundário | 15,8% | 15,4% |
| | Ensino Superior | 26,7% | 29,0% |

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (Consulta em 30/05/2025)

Fazendo uma análise da taxa de participação em ALV entre homens e mulheres, em 2024, tendo em conta o nível de escolaridade, verificou-se que, em Portugal, a taxa de participação foi mais elevada nos homens (6,9%) com o nível de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico do que nas mulheres (6,3%), e também no nível do ensino secundário e pós-secundário com a taxa de participação dos homens (15,8%) a ser 0,4 p.p. mais elevada do que a das mulheres (15,4%). Ao nível do ensino superior, as mulheres (29,0%) apresentaram uma taxa de participação de 2,3 p.p. mais alta do que a dos homens (26,7%). Ao nível dos países da UE, em 2024, a taxa de participação em ALV das mulheres (23,2%) com ensino superior foi 3,6 p.p. mais elevada que a dos homens (19,6%). Com uma taxa de participação de 10,5%, as detentoras do ensino secundário e pós-secundário também evidenciaram participação mais elevada em 0,9 p.p. à dos homens (9,6%). Em relação ao nível de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico, a taxa de participação dos homens (5,5%) foi 0,1 p.p. superior à das mulheres (5,4%)

No que respeita à participação em atividades de ALV, de acordo com a situação face ao emprego, na população ativa, tanto em Portugal como na UE, em 2024, os homens e as mulheres apresentaram a mesma taxa de participação, sendo mais elevada em Portugal (15,3%) do que na média dos países da UE27 (12,3%). As mulheres desempregadas apresentaram taxas de participação mais elevadas quer em Portugal (19,0%) quer na UE (17,4%) do que os homens, que

tiveram uma taxa de participação inferior em 3,4 p.p. em Portugal (15,6%) e de menos 4,2 p.p. ao nível da UE (13,2%).

Entre a população empregada, a taxa de participação das mulheres (18,7%), em Portugal, foi superior à dos homens (15,2%) em 3,5 p.p. e, na média dos países da UE, a taxa de participação das mulheres (16,1%) foi superior à dos homens (12,2%) em 3,9 p.p.

Por seu lado, os homens apresentaram taxas de participação superiores à das mulheres entre a população inativa, tanto em Portugal como na média dos países da UE27. Em Portugal, os homens (11,5%) tiveram uma taxa de participação mais elevada em 1,8 p.p. que a das mulheres (9,7%), e, na UE, a taxa de participação dos homens (10,6%) foi superior em 1,5 p.p. à das mulheres (9,1%).

Tabela 12 - Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, UE27 e Portugal, 2024

| Situação face ao emprego | | Homens | Mulheres |
|-------------------------------|------------------------|--------|----------|
| União Europeia (27 países) | População ativa | 12,3% | 12,3% |
| | População empregada | 12,2% | 16,1% |
| | População desempregada | 13,2% | 17,4% |
| | População inativa | 10,6% | 9,1% |
| Portugal | População ativa | 15,3% | 15,3% |
| | População empregada | 15,2% | 18,7% |
| | População desempregada | 15,6% | 19,0% |
| | População inativa | 11,5% | 9,7% |

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (Consulta em 30/05/2025)

1.3 Níveis de escolaridade da população residente em Portugal

Em 2024, a população residente com idade compreendida entre os 16 e 89 anos, era de 9.068,1 mil pessoas, das quais 52,6% eram mulheres e 47,4% eram homens. Quase metade da população residente (49,6%) detinha o nível de escolaridade até ao básico – 3.º ciclo, com os homens a representar 51,2% e as mulheres 48,1% neste nível de escolaridade. Entre 2020 e 2024, verificou-se uma diminuição da população residente com o nível de escolaridade mais baixo em cerca de 387 mil pessoas. De destacar, neste período, que as mulheres com este nível de escolaridade diminuíram na ordem de 231 mil, enquanto nos homens a diminuição foi de 156 mil.

O nível do ensino secundário e pós-secundário, em 2024, era detido por 26,3% do universo da população residente entre os 16 e 89 anos, ou seja, 2.388,1 mil pessoas, e teve um aumento de 291,4 mil de pessoas residentes desde 2020. Neste nível de ensino, em 2024, os homens (28,1%) continuavam a estar mais representados que as mulheres (24,8%). No entanto, de 2020 a 2024, o número de mulheres com este nível de escolaridade aumentou 154,8 mil, ao passo que nos homens o aumento foi de 136,7 mil residentes.

Em 2024, 24,1% da população residente do grupo etário referenciado anteriormente, possuía habilitações ao nível do ensino superior, ou seja, 2.184,7 mil pessoas, das quais 889,1 mil eram homens e 1.295,6 mil eram mulheres. Apurou-se, neste nível de ensino, um aumento de 182,1 mil mulheres entre 2020 e 2024, e um acréscimo de 174,2 mil homens residentes no mesmo período.

Tabela 13 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%) (2020 a 2024)

| Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos) | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|------|------|------|------|------|
| Até ao Ensino básico - 3.º ciclo | Total | 55,4 | 53,4 | 52,2 | 51,7 | 49,6 |
| | Homens | 56,9 | 55,1 | 54,2 | 53,5 | 51,2 |
| | Mulheres | 54,1 | 51,9 | 50,4 | 50,0 | 48,0 |
| Ensino Secundário e pós-secundário | Total | 23,8 | 24,8 | 25,4 | 25,5 | 26,3 |
| | Homens | 25,8 | 27,0 | 27,0 | 26,7 | 28,1 |
| | Mulheres | 22,0 | 22,8 | 24,0 | 24,4 | 24,8 |
| Ensino Superior | Total | 20,8 | 21,8 | 22,4 | 22,8 | 24,1 |
| | Homens | 17,2 | 17,9 | 18,8 | 19,8 | 20,7 |
| | Mulheres | 23,9 | 25,2 | 25,6 | 25,6 | 27,2 |

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego de 2025)

Atendendo ao peso relativo, tanto de homens como de mulheres, da população residente dos 16 aos 89 anos, em cada um dos níveis de escolaridade, verificou-se que, em 2024, a proporção de mulheres era superior à dos homens ao nível do ensino básico – 3.º ciclo, em cerca de 2 p.p., com as mulheres a representar 51% e os homens 49%. Ao nível do ensino superior, as mulheres (59,3%) apresentaram um peso relativo mais acentuado do que os homens (40,7%), com a disparidade entre ambos a situar-se em 18,6 p.p.. Comparando o ano de 2020 com 2024, verificou-se ao nível do ensino superior, uma diminuição da diferença entre homens e mulheres em 3,2 p.p.

Ao nível do ensino secundário e pós-secundário, em 2024, verificou-se uma maior proporção de homens (50,6%) do que de mulheres (49,4%).

Tabela 14 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade (2020 a 2024)

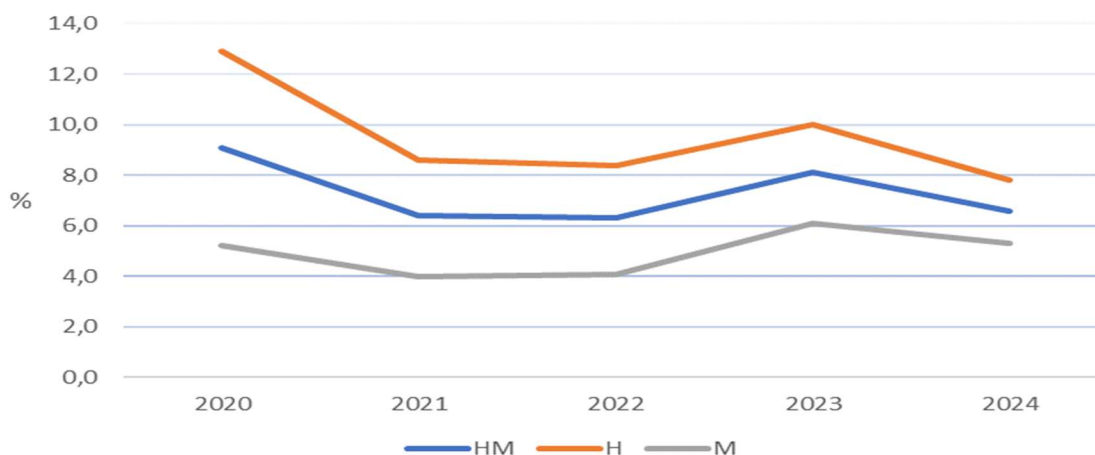
| Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos) | Sexo | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Até ao Ensino básico - 3.º ciclo | Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Homens | 48,3 | 48,8 | 49,2 | 49,1 | 49,0 |
| | Mulheres | 51,7 | 51,2 | 50,8 | 50,9 | 51,0 |
| Ensino Secundário e pós-secundário | Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Homens | 51,1 | 51,4 | 50,4 | 49,7 | 50,6 |
| | Mulheres | 48,9 | 48,6 | 49,6 | 50,3 | 49,4 |
| Ensino Superior | Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| | Homens | 39,1 | 38,9 | 39,7 | 41,1 | 40,7 |
| | Mulheres | 60,9 | 61,1 | 60,3 | 58,9 | 59,3 |

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego, 2025

A taxa de abandono precoce de educação e formação³, em Portugal, em 2024, foi de 6,6%, o que se traduziu numa diminuição de -2,5 p.p. face a 2020 e de menos -1,5 p.p. do que em 2023. Em 2024, a taxa de abandono precoce da educação e formação das mulheres era de 5,3%, inferior em 2,5 p.p. à dos homens, que apresentaram uma taxa de 7,8%. De realçar, a redução da taxa de abandono precoce da educação e formação nos homens entre 2020 e 2024, que diminuiu em -5.1 p.p., ao passo que a taxa referente às mulheres teve um ligeiro aumento de 0,1 p.p. no mesmo período. No entanto, a taxa de abandono precoce de educação e formação das mulheres apresentou uma redução de -0,8 p.p., entre 2023 e 2024.

Comparando a taxa de abandono precoce da educação e formação entre Portugal e a média dos países da UE27, em 2024, constata-se que a taxa de abandono escolar em Portugal foi 2,7 p.p. mais baixa que a da UE27 (9,3%). A taxa de abandono precoce da educação e formação, entre os homens na média da UE27 (10,9%) foi mais elevada em 3,1 p.p. que a de Portugal, e que a taxa de abandono escolar relativa às mulheres também foi mais elevada na UE27 (7,7%), em 2,4 p.p., do que em Portugal.

Figura 3 - Taxa de abandono precoce de educação e formação (Série 2021 - %) em Portugal, por Sexo, de 2020 a 2024



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, 2025

No que respeita a alunos e alunas do ensino superior, no ano letivo 2023/2024 estavam inscritos/as 448.235 mil alunos/as, destes/as 205.132 mil eram homens (45,8%) e 243.103 eram mulheres (54,2%).

No período que compreende os anos letivos de 2019/2020 a 2023/24, verificou-se um aumento de 51.326 mil alunos/as inscritos/as no ensino superior, dos quais 22.954 mil eram homens e 28.372 mil eram mulheres.

³ O indicador representa a percentagem de homens ou mulheres, entre os 18 e os 24 anos, que deixou de estudar sem completar o ensino secundário e não está envolvida em educação ou formação complementar.

De salientar que no ano letivo de 2023/2024 apenas se registou um aumento das inscrições no ensino superior de 460 homens e de 1.747 mulheres, quando comparado com o ano letivo de 2022/2023.

Tabela 15 - Alunas/os inscritas/os no ensino superior (N.º) por Sexo e Idade, em Portugal, nos anos letivos de 2019/2020 a 2023/2024

| | 2019/2020 | 2020/2021 | 2021/2022 | 2022/2023 | 2023/2024 |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Total | 396.909 | 411.995 | 433.217 | 446.028 | 448.235 |
| Homens | 182.178 | 191.144 | 199.470 | 204.672 | 205.132 |
| Mulheres | 214.731 | 220.851 | 233.747 | 241.356 | 243.103 |

Fonte: INE, Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

Os dados preliminares divulgados pela Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência, indicaram que, no ano letivo 2023/2024, entre o ensino pré-escolar, ensino básico e secundário, estavam matriculados/as 1.643.419 mil alunos/as. Destes, 51% correspondiam a alunos e 49% a alunas.

O ensino básico (inclui o 1.º, 2.º e 3.º ciclo), no ano letivo 2023/2024 era o nível de ensino com mais alunos/as matriculados/as com 953.690 mil alunos/as, dos/as quais 51,2% eram alunos e 48,8% a alunas. O ensino básico representava 59,1% do total de alunos/as matriculados/as, seguido pelo ensino secundário (24%) e pela educação pré-escolar (16,9%).

Do universo dos/as alunos/as matriculados/as no ensino básico, 41,9% estavam no 1.º ciclo, 36,5% no 3.º ciclo e 21,6% no 2.º ciclo.

Analisando o peso entre homens e mulheres nos vários níveis do ensino básico, verifica-se que houve uma predominância de matrículas dos homens face às mulheres nos 3 níveis, com os homens a representar 51% no 1.º ciclo face a 49% das mulheres, no 2.º ciclo 51,4% eram homens e 48,6% mulheres e no 3.º ciclo 51,3% eram homens e 48,7% eram mulheres.

Ao nível do ensino secundário, no ano letivo de 2023/2024, apresentou 387 783 mil de alunos e de alunas matriculadas dos/das quais 50,2% eram homens e 49,8% eram mulheres.

Comparando o ano letivo 2023/2024, com o ano letivo precedente (2022/2023), verificou-se que o número de alunos/as matriculados/as aumentou ligeiramente de forma global, com um acréscimo de 6.921 mil alunos/as, dos quais 3.624 eram homens e 3.297 mulheres, no entanto, por nível de ensino, verificou-se uma diminuição dos alunos/as matriculados/as no mesmo período nos alunos/as do 2.º ciclo, com menos 4.578 alunos/as (-3.013 homens e -1.565 mulheres), e no ensino secundário com uma diminuição de 7 181 alunos/as sendo (-3.708 homens e -3.473 mulheres).

Tabela 16 - Número de alunos/as, por Ano letivo e Nível de ensino, em Portugal, de 2017/2018 a 2023/2024

| | 2017/18 | 2018/19 | 2019/20 | 2020/21 | 2021/22 | 2022/23 | 2023/24** |
|-----------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Educação pré-escolar | | | | | | | |
| Total | 240.231 | 243.719 | 251.108 | 251.060 | 259.030 | 265.025 | 271.946 |
| Homens | 124.044 | 125.748 | 129.940 | 129.394 | 133.102 | 136.282 | 139.906 |
| Mulheres | 116.187 | 117.971 | 121.168 | 121.666 | 125.928 | 128.743 | 132.040 |
| Ensino básico | | | | | | | |
| Total | 987.704 | 970.229 | 950.864 | 926.042 | 930.323 | 945.449 | 953.690 |
| Homens | 510.777 | 500.712 | 490.507 | 476.416 | 477.150 | 484.438 | 488.262 |
| Mulheres | 476.927 | 469.517 | 460.357 | 449.626 | 453.173 | 461.011 | 465.428 |
| 1.º Ciclo | | | | | | | |
| Total | 401.476 | 393.793 | 386.583 | 373.109 | 374.620 | 388.316 | 399,783 |
| Homens | 206.121 | 201.958 | 197.912 | 191.364 | 191.665 | 198.269 | 204.027 |
| Mulheres | 195.355 | 191.835 | 188.671 | 181.745 | 182.955 | 190.047 | 195.756 |
| 2.º Ciclo | | | | | | | |
| Total | 220.184 | 218.907 | 215.389 | 210.064 | 212.914 | 210.345 | 205,767 |
| Homens | 115.098 | 114.106 | 111.871 | 107.851 | 109.286 | 108.710 | 105.697 |
| Mulheres | 105.086 | 104.801 | 103.518 | 102.213 | 103.628 | 101.635 | 100.070 |
| 3.º Ciclo | | | | | | | |
| Total | 366.044 | 357.529 | 348.892 | 342.869 | 342.789 | 346.788 | 348.140 |
| Homens | 189.558 | 184.648 | 180.724 | 177.201 | 176.199 | 177.459 | 178.538 |
| Mulheres | 176.486 | 172.881 | 168.168 | 165.668 | 165.590 | 169.329 | 169.602 |
| Ensino Secundário | | | | | | | |
| Total | 401.050 | 399.386 | 393.340 | 393.689 | 397.100 | 394.964 | 387,783 |
| Homens | 202.447 | 201.231 | 198.063 | 197.500 | 198.963 | 198.341 | 194.633 |
| Mulheres | 198.603 | 198.155 | 195.277 | 196.189 | 198.137 | 196.623 | 193.150 |

Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (Consulta 08/06/2025)

*Dados de 2023/24 são preliminares

1.4 Programa Qualifica

O Programa Qualifica, em implementação desde 2017, traduz-se numa estratégia integrada de educação e formação com o objetivo de revitalizar as modalidades de qualificação dirigidas a pessoas adultas, integradas no Sistema Nacional de Qualificações. 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, no final de 2024, integra 309 Centros Qualifica. Estes Centros são responsáveis por assegurar a informação, a orientação e o encaminhamento de candidatos/as para modalidades de formação e o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida.

A rede de Centros Qualifica integra os 9 Centros Qualifica AP, que reforçam a rede já existente, e têm como principal objetivo dotar os trabalhadores e as trabalhadoras da Administração Pública das qualificações e competências que potenciem o desenvolvimento dos seus percursos

profissionais, possibilitando a sua integração em respostas de qualificação ajustadas às necessidades dos diferentes órgãos e serviços da Administração Pública.

O Programa Qualifica chegou a dezembro de 2024 com quase 1.200.000 inscrições de pessoas adultas em Centros Qualifica, desde o ano em que arrancou. Relativamente ao perfil dos/das adultos/as que se inscrevem nos Centros Qualifica, 688.660 são mulheres, o que corresponde a 58% do total.

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 2024

| Sexo | Nº | % |
|--------------|------------------|-------------|
| Mulheres | 688.660 | 58% |
| Homens | 506.952 | 42% |
| Total | 1.195.612 | 100% |

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2024)

O peso maioritário das mulheres mantém-se desde o início do Programa e, com pequenas variações, também se reflete nos encaminhamentos realizados por Centros Qualifica, conforme apresentado na tabela seguinte.

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 2024

| Sexo | Nº | % |
|--------------|------------------|-------------|
| Mulheres | 616.794 | 58% |
| Homens | 451.172 | 42% |
| Total | 1.067.966 | 100% |

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2024)

No que diz respeito aos encaminhamentos registados nos Centros Qualifica, quer para formação, que globalmente registam maior número, quer para RVCC, a percentagem de mulheres situa-se entre os 58% (464.770) e os 57% (152.024), e a percentagem de homens situa-se entre 42% (335.003) e 43% (116.169), respetivamente.

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 2024

| Sexo | Formação | | RVCC | | Total | |
|--------------|----------------|-------------|----------------|-------------|------------------|-------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % |
| Mulheres | 464.770 | 58% | 152.024 | 57% | 616.794 | 58% |
| Homens | 335.003 | 42% | 116.169 | 43% | 451.172 | 42% |
| Total | 799.773 | 100% | 268.193 | 100% | 1.067.966 | 100% |

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2024)

Nas certificações em RVCC, destaca-se a percentagem de mulheres com certificação em RVCC profissional (69%) relativamente aos homens (31%). As cinco qualificações que registam um maior volume de certificações em RVCC profissional são, no caso das mulheres, Agente em Geriatria (4.831), Técnico/a de Ação Educativa (4.217), Técnico/a Auxiliar de Saúde (3.241),

Técnico/a Administrativo/a (2.471) e Técnico/a de Apoio Familiar e de Apoio à Comunidade (1.778) e, no caso dos homens, Eletricista de Instalações (1.555), Bombeiro/a (1.317), Técnico/a de Proteção Civil (888), Técnico/a de Obra/Condutor/a de Obra (780) e Técnico/a Administrativo (445).

Tabela 20 - Distribuição do número acumulado de certificações em processos RVCC registadas nos Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2024

| CERTIFICAÇÕES EM RVCC | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------|---------------|---------------|-------------|--------------|---------------|---------------|-------------|----------------|-------------|
| Sexo | Escolar | | | | Profissional | | | | Total | |
| | Parciais | Totais | Nº | % | Parciais | Totais | Nº | % | Nº | % |
| Mulheres | 1.829 | 48.472 | 50.301 | 55% | 4.983 | 19.903 | 24.886 | 69% | 75.187 | 59% |
| Homens | 1.163 | 39.788 | 40.951 | 45% | 3.459 | 7.665 | 11.124 | 31% | 52.075 | 41% |
| Total | 2.992 | 88.260 | 91.252 | 100% | 8.442 | 27.568 | 36.010 | 100% | 127.262 | 100% |

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2024)

Nas inscrições e certificações em cursos EFA, confirma-se, também, a maior percentagem de mulheres do que de homens (59% e 60%, respetivamente), conforme se observa nos quadros abaixo.

Tabela 21 - Distribuição do número acumulado de inscrições em cursos de Educação e Formação de Adulto/as (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro 2017 a 31 de dezembro de 2024

| Sexo | Nº | % |
|--------------|----------------|-------------|
| Mulheres | 152.573 | 59 |
| Homens | 106.832 | 41% |
| Total | 259.405 | 100% |

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2024)

Tabela 22 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos/as (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2024

| Sexo | Nº | % |
|--------------|----------------|-------------|
| Mulheres | 117.120 | 60% |
| Homens | 78.440 | 40% |
| Total | 195.560 | 100% |

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2024)

Em síntese, decorrente de encaminhamento por Centro Qualifica para várias modalidades de qualificação (RVCC, Cursos EFA, DL 357 e CTC), já 109.422 mulheres e 72.831 homens obtiveram uma certificação total e melhoraram as suas qualificações, como mostra o quadro infra. A maioria – 94.549 adultos/as – obteve o nível secundário de educação.

Tabela 23 - Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2024

| Certificações Totais | Sexo | |
|------------------------|----------------|---------------|
| | Mulheres | Homens |
| Básico | 22.646 | 15.656 |
| Secundário | 51.642 | 42.907 |
| Profissional - Nível 2 | 10.325 | 4.303 |
| Profissional - Nível 4 | 24.809 | 9.965 |
| Total Geral | 109.422 | 72.831 |

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2024)

Nota: A tabela inclui as pessoas adultas que foram encaminhados para RVCC de dupla certificação (isto é, Nível B3 + Profissional - Nível 2 e Nível Secundário + Profissional - Nível 4), sendo que os/as adultos/as que certificaram a componente escolar estão contabilizados nas linhas “Básico” ou “Secundário” e os/as que certificaram a componente profissional estão contabilizados nas linhas “Profissional - Nível 2” ou “Profissional - Nível 4”.

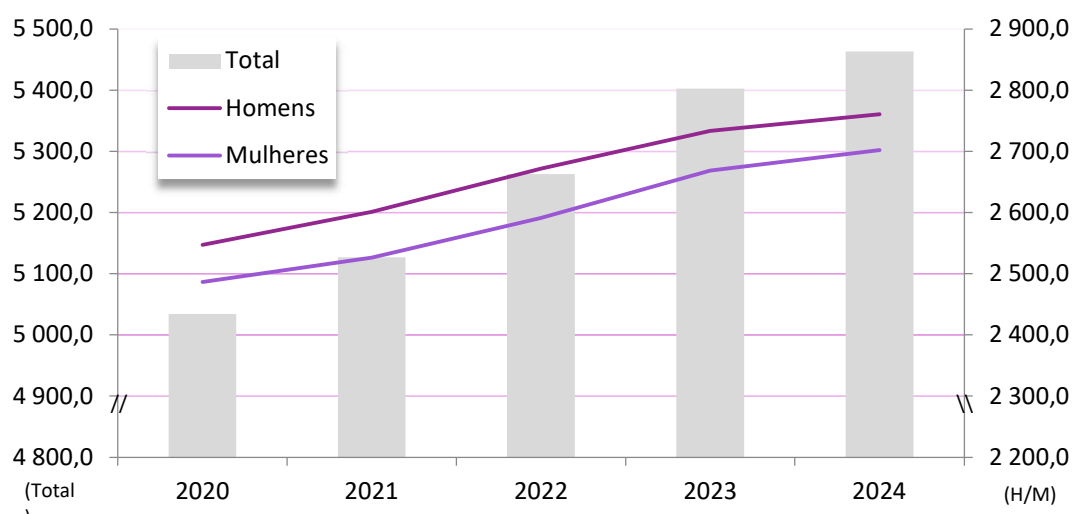
2. Mercado de Trabalho

2.1 Participação no mercado de trabalho

Em 2024, a população ativa, em Portugal, foi estimada em 5.463,4 mil pessoas, das quais 2.760,9 mil eram homens e 2.702,5 mil mulheres.

De 2020 a 2024, a população ativa aumentou 429 mil pessoas, com as mulheres a aumentarem (215,3 mil) acima dos homens (213,4). Comparando o ano de 2024 com o de 2023, o aumento da população ativa foi de 61,1 mil pessoas, com as mulheres a ascenderem a 33,9 mil e os homens 27,3 mil.

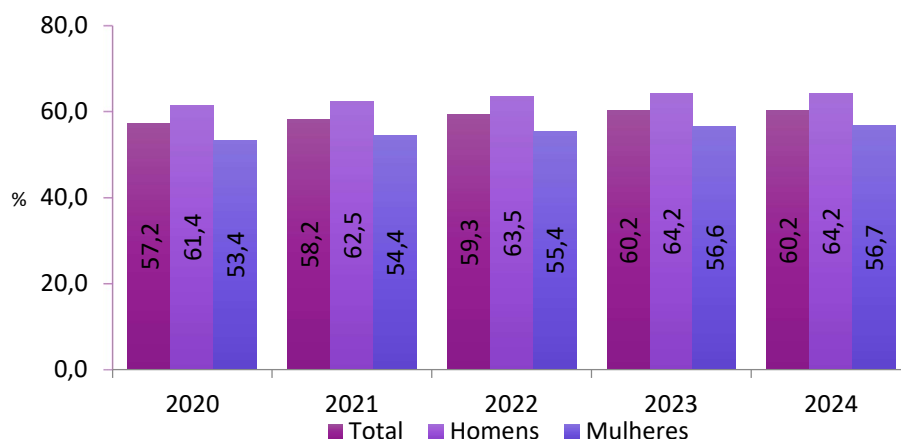
Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2020 a 2024 (milhares)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (Consulta em 02/05/2025)

A taxa de atividade (16 aos 89 anos), em 2024, situou-se nos 60,2%, mantendo o valor registado em 2023. A taxa de atividade dos homens (64,2%), em 2024, é 7,5 p.p. acima da verificada nas mulheres (56,7%). Face a 2023, verifica-se que, em 2024, a taxa de atividade dos homens também se manteve inalterada, enquanto a das mulheres ampliou 0,1 p.p.

Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2020 a 2024 (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Atendendo à taxa de atividade por região, em 2024 (NUTS – 2024), verifica-se que a taxa de atividade dos homens foi superior à das mulheres em todas as regiões, com a região da Grande Lisboa a ser a que apresentou a taxa de atividade mais elevada (64,1%), com os homens a situarem-se nos 67,9%, a apresentarem uma taxa de atividade 7,0 p.p. acima da observada nas mulheres que se situou nos 60,9%. É também na Grande Lisboa que a taxa de atividade de homens e mulheres foi mais elevada.

Em 2024, a maior disparidade da taxa de atividade entre homens e mulheres verificou-se no Alentejo, onde a taxa de atividade dos homens foi de 63,5%, sendo superior em 9,2 p.p. à taxa de atividade das mulheres (54,3%).

Por outro lado, as menores diferenças da taxa de atividade entre homens e mulheres ocorreram no Algarve, com um diferencial de 5,2 p.p., sendo de 63,7% e 58,5% respetivamente, e na Península de Setúbal, onde o diferencial da taxa entre homens (64,35) e mulheres (58,5%), foi de 5,8 p.p.

Comparando a taxa de atividade, entre 2023 e 2024 verificou-se um aumento na Região Autónoma dos Açores (+1,4 p.p.), no Alentejo (+1,3 p.p.), na Região Autónoma da Madeira (+1,2 p.p.) e na Península de Setúbal (+0,5 p.p.). Por seu lado, a taxa de atividade diminuiu na região Centro (-0,8 p.p.), no Algarve (-0,5 p.p.) e na Grande Lisboa (-0,2 p.p.), enquanto nas restantes regiões os valores se mantiveram estabilizados. No comportamento da taxa de atividade entre homens e mulheres nos mesmos anos, destaca-se o maior aumento da taxa de atividade nas mulheres na Região Autónoma da Madeira (+2,6 p.p.), na Região Autónoma dos Açores (+2,3 p.p.), e no Alentejo (+1,9 p.p.), enquanto nos homens se manifestou o aumento da taxa de atividade no Alentejo (0,7 p.p.) e na Região Autónoma dos Açores (+0,4 p.p.). Em sentido inverso, verifica-se uma maior diminuição da taxa de atividade das mulheres no Algarve (-1,0 p.p.) e na região Centro (-0,7 p.p.), ao passo que, nos homens, a diminuição da taxa de atividade foi mais sentida na região Centro (-0,9 p.p.), na região do Oeste e Vale do Tejo (-0,5 p.p.).

Por nível de escolaridade, em 2024, a taxa de atividade foi de 60,2%, apresentando o valor mais elevado ao nível do ensino superior com 83,4%, seguido do ensino secundário e pós-secundário

(75,1%) e por fim o básico - 3º ciclo (58,5%). A taxa de atividade dos homens foi de 64,2%, ficando 7,5 p.p. acima da verificada para as mulheres (56,7%).

A taxa de atividade por nível de escolaridade dos homens foi superior à das mulheres em todos os níveis de escolaridade. O ensino superior foi o que apresentou a taxa de atividade mais elevada quer nos homens (84,1%) quer nas mulheres (82,9%), seguido pelo secundário e pós-secundário, com 77,6% nos homens e 72,5% nas mulheres. Ao nível do ensino básico – 3.º ciclo os homens apresentaram uma taxa de atividade de 62,9%, ou seja 9,5 p.p. acima da taxa das mulheres com 53,4%. O diferencial da taxa de atividade entre homens e mulheres circunscreveu-se aos 5,1 p.p. no secundário e pós-secundário, e em 1,2 p.p. ao nível do ensino superior.

A população inativa, em 2024, foi estimada em 5.205 milhares de pessoas, das quais 2.329,3 mil eram homens (44,8%) e 2.875,7 eram mulheres (55,2%), o que se traduz, na existência de *mais 546,4 mil mulheres em situação de inatividade do que homens*.

A população inativa no grupo dos 16 e mais anos foi estimada, em 2024, em 3.742,5 mil pessoas. Com as mulheres em situação de inatividade a representar 57,7% deste grupo etário, de 2.160,4 mil mulheres, o que significa que existiam mais 578,3 mil mulheres em inatividade do que homens, uma vez que em 2024 existiam 1.582,1 homens em inatividade.

A taxa de inatividade dos 16 e mais anos foi de 40,7%, em 2024 (44,4% para as mulheres e 36,4% para os homens).

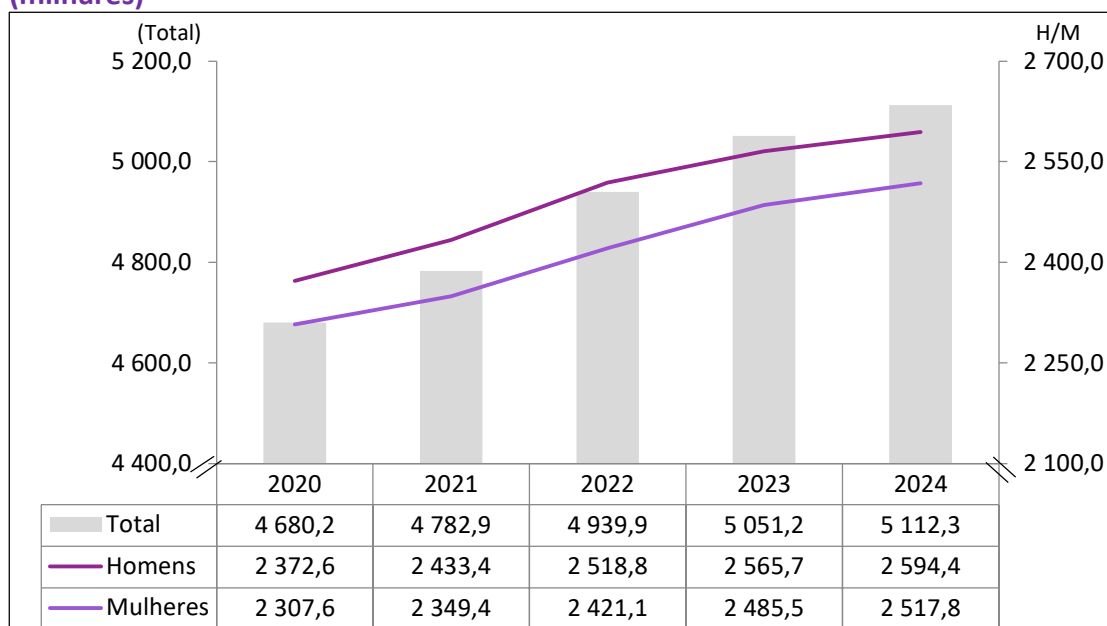
2.2 Emprego e Desemprego

Em 2024, a população empregada entre os 16 e os 89 anos foi de 5.112,3 mil pessoas, correspondendo a 2.594,4 mil homens (50,7%) e 2.517,8 mil mulheres (49,2%), o que se traduz num aumento da população empregada de 61,1 mil pessoas, quando comparado com o ano anterior. Este aumento da população empregada foi um pouco mais elevado nas mulheres, com mais 32,3 mil empregadas do que nos homens, que tiveram um aumento de 28,7 mil empregados.

Analisando o período entre 2020 e 2024, a população empregada teve um aumento de 9,2%, ou seja, mais 432,1 mil pessoas, com um acréscimo no emprego dos homens (+221,8 mil) superior ao das mulheres (+210,2 mil).

Fazendo a análise desta década/período entre 2013 e 2023, apura-se que a população empregada manteve uma tendência de subida ao longo do período, tendo-se registado uma diminuição da população empregada no ano de 2020. Denota-se, também, que o acréscimo da população empregada foi de 832,7 mil pessoas (+20,1%), e que o aumento nas mulheres (+ 449,1 mil) foi superior ao dos homens (+ 383,7 mil) em 65,4 mil empregados/as, o que se traduziu numa subida de 22,2% e 18,1%, respetivamente.

Figura 6 - População empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2020-2024 (milhares)

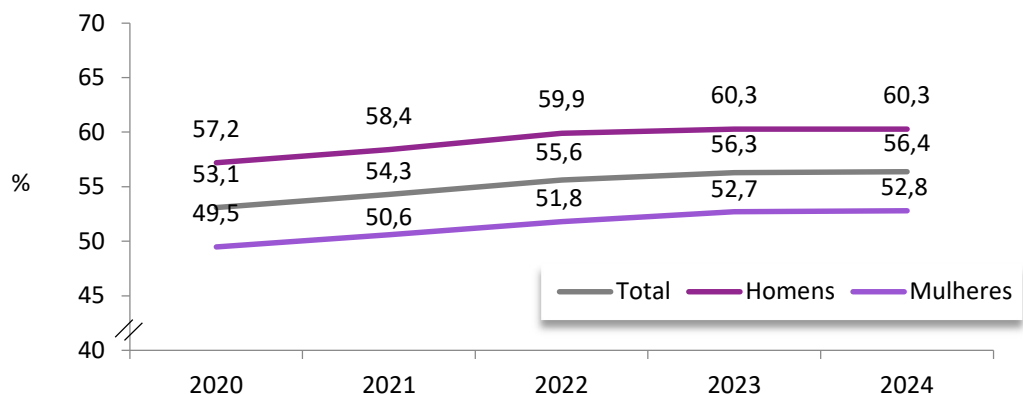


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego (16 aos 89 anos), entre 2020 e 2024, aumentou 3,3 p.p., tendo passado de 53,1%, em 2020, para 56,4%, em 2024.

A taxa de emprego nos homens, ao longo dos anos em análise, foi sempre superior à das mulheres. Em 2020, a taxa de emprego dos homens (57,2%) era 7,7 p.p. superior à das mulheres (49,5%), enquanto, em 2024, a diferença da taxa de emprego entre homens era de (60,3%) e a das mulheres (52,8%) situando-se em 7,5 p.p., o que se traduziu numa diminuição de -0,2 p.p.. De realçar que, em 2022, esse diferencial atingiu o valor mais elevado deste período com 8,1 p.p.

Figura 7 - Taxa de emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2020-2024 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Atendendo aos dados do Eurostat, referentes à taxa de emprego da população com idade compreendida entre os 15 e os 64 anos, em Portugal, constata-se que, entre 2020 e 2024, a população com o nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2) diminuiu -0,4 p.p., passando de 61,1% para 60,7%. O nível de escolaridade (ISCED 0-2) é o que apresenta taxas de emprego mais baixas neste período, mas é também o que apresenta um maior diferencial das taxas de emprego entre homens e mulheres, verificando-se, em 2024, que a taxa de emprego dos homens (66,7%) foi 12,9 p.p. superior à das mulheres (53,8%).

A taxa de emprego da população com nível ensino secundário e pós-secundário (ISCED 3-4) aumentou 5,1 p.p. entre 2020 e 2024, passando de 69,2% para 74,3%. A taxa de emprego dos homens, neste segmento, aumentou 5,3 p.p. no mesmo período, passando de 72,1% para 77,4%, tendo a taxa de emprego das mulheres tido um aumento um pouco mais baixo, de 5,0 p.p., passando de 66,2% para 71,2%, respetivamente.

A taxa de emprego da população com o nível de ensino superior (ISCED 5-8) aumentou 3,2 p.p. de 2020 (84,2%) para 2024 (87,4%), mais entre os homens, onde passou de 83,7% para 88,0%, ou seja, mais 4,3 p.p., do que nas mulheres, onde o aumento foi de 2,4 p.p., passando de 84,5%, em 2020, para 86,9%, em 2024. De referir, ainda, que neste nível de ensino a taxa de emprego das mulheres foi superior à dos homens nos anos 2020, 2021 e 2022, passando a ser inferior em 2023 e estabelecendo-se em 2024 em 1,1 p.p. abaixo da taxa de emprego dos homens.

Tabela 24 - Taxa de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade, em Portugal, 2020-2024

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| Total | | | | | |
| ISCED 0-2 | 61,1 | 59,9 | 60,5 | 61,3 | 60,7 |
| ISCED 3-4 | 69,2 | 69,4 | 72,2 | 73,8 | 74,3 |
| ISCED 5-8 | 84,2 | 85,8 | 87,1 | 87,6 | 87,4 |
| Homens | | | | | |
| ISCED 0-2 | 67,0 | 66,2 | 66,9 | 67,0 | 66,7 |
| ISCED 3-4 | 72,1 | 72,5 | 74,9 | 76,3 | 77,4 |
| ISCED 5-8 | 83,7 | 85,3 | 87,1 | 88,0 | 88,0 |
| Mulheres | | | | | |
| ISCED 0-2 | 54,6 | 52,7 | 53,1 | 54,7 | 53,8 |
| ISCED 3-4 | 66,2 | 66,1 | 69,5 | 71,3 | 71,2 |
| ISCED 5-8 | 84,5 | 86,1 | 87,2 | 87,4 | 86,9 |

Fonte: EUROSTAT (consulta em 13/06/2025)

Da comparação da taxa de emprego dos 20 aos 64 anos, entre Portugal e a média dos 27 países da União Europeia, verifica-se que ambas as taxas foram aumentando de forma gradual entre 2020 e 2024. A taxa de emprego em Portugal neste período sempre foi mais elevada que a da UE27, pese embora existam algumas variações da taxa de emprego entre homens e mulheres.

De destacar que, considerando as metas acordadas no âmbito do Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, Portugal estabeleceu que pelo menos 80% da população, entre os 20 e os 64 anos, deveria estar empregada até 2030.

Em 2024, a taxa de emprego (20-64 anos), em Portugal, era de 78,5%, mais 2,7 p.p. que a da UE (75,8%). As taxas de emprego de ambas as geografias tiveram um crescimento de 0,5 p.p. entre 2023 e 2024 e, quando comparado o período entre 2020 e 2024, a taxa de emprego em Portugal (+4,6 p.p.) cresceu mais que a taxa de emprego da UE (+4,1 p.p.).

O valor mais elevado foi registado nos homens portugueses, com 81,4%, mais 0,6 p.p. que a taxa de emprego da UE (80,8%). A taxa de emprego da UE, entre 2020 e 2024, apenas foi mais elevada que a de Portugal nos homens, e apenas nos anos de 2020 e 2021. De destacar, ainda, que a diferença entre a taxa de emprego entre homens e mulheres na UE é bastante mais acentuada que a verificada em Portugal. A disparidade da taxa de emprego entre homens e mulheres na UE, em 2024, foi de 10,0 p.p., e, em Portugal, situou-se nos 5,7 p.p..

Tabela 25 - Taxa de emprego, por sexo (dos 20 aos 64 anos), na UE27 e em Portugal, 2020-2024 (%)

| | UE27 | | | Portugal | | |
|------|-------|--------|----------|----------|--------|----------|
| | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres |
| 2020 | 71,7 | 77,2 | 66,2 | 73,9 | 76,8 | 71,2 |
| 2021 | 73,1 | 78,5 | 67,6 | 75,5 | 78,4 | 72,7 |
| 2022 | 74,6 | 79,9 | 69,3 | 77,1 | 80,1 | 74,3 |
| 2023 | 75,3 | 80,4 | 70,2 | 78,0 | 80,9 | 75,4 |
| 2024 | 75,8 | 80,8 | 70,8 | 78,5 | 81,4 | 75,7 |

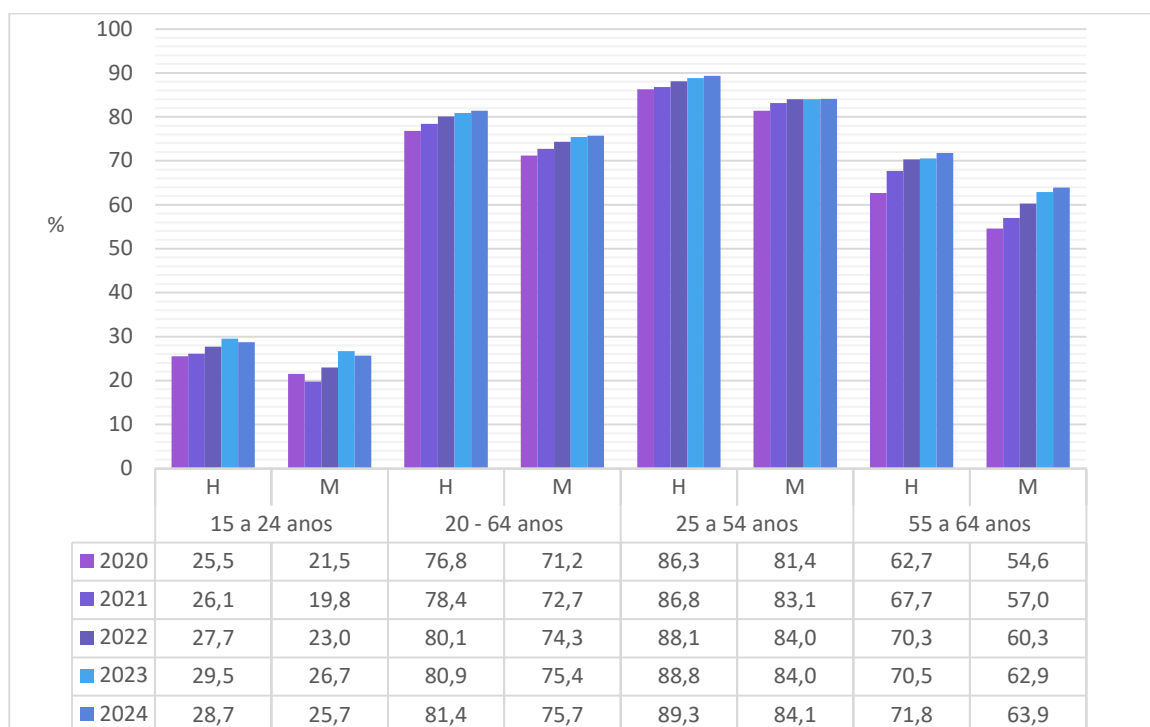
Fonte: EUROSTAT (consulta em 13-06-2025)

A taxa de emprego, em Portugal, por grupos etários, revela que, em 2024, a taxa mais elevada situava-se no grupo etário dos 25 a 54 anos, com 86,7%, com a taxa correspondente aos homens (89,3%) a ser mais elevada que a das mulheres (84,1%) em 5,2 p.p. A evolução da taxa de emprego, no período de 2020 a 2024, apresenta o maior aumento (+9,2p.p.) no grupo dos 55 a 64 anos. Por seu turno, o grupo dos 25 a 54 anos registou o aumento mais baixo (+2,9 p.p.). Comparando o ano de 2024, com o ano anterior, verifica-se uma diminuição da taxa de emprego no grupo dos 15 a 24 anos (-0,9 p.p.). Entre 2020 e 2024, a taxa de emprego da população com idades compreendidas entre os 55 a 64 anos foi o que teve o maior aumento da taxa de emprego com as mulheres (+9,3 p.p.) a aumentarem um pouco mais que os homens (+9,1 p.p.). Foi, também, neste grupo etário que a taxa de emprego teve maior incremento, entre 2023 e 2024, com a taxa de emprego nos homens (+1,3 p.p.) a aumentar mais que a das mulheres (+1,0 p.p.). Ainda em 2024, verifica-se que o único grupo etário em que a taxa de emprego diminuiu face a 2023, foi entre os jovens dos 15 a 24 anos, com a taxa de emprego das mulheres a retrair -1,0 p.p. e a dos homens -0,8 p.p.

Entre 2023 e 2024, a disparidade da taxa de emprego entre homens e mulheres aumentou em todos os grupos etários, com o maior aumento (+0,4 p.p.) a ocorrer no grupo dos 25 a 54 anos, que passou de 4,8 p.p. para 5,2 p.p.. Em 2024, o maior diferencial na taxa de emprego entre homens e mulheres observou-se no grupo com idades entre os 55 a 64 anos, onde a taxa de emprego dos homens (71,8%) tinha uma diferença de 7,9 p.p. acima da taxa de emprego das mulheres (63,9%). O menor diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres, em 2024,

verificou-se entre os jovens dos 15 aos 24 anos, com a taxa de emprego dos homens (28,7%) a ser 3,0 p.p. superior à das mulheres (25,7%).

Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2020-2024 (%)



Fonte: EUROSTAT (consulta em 02/05/2025)

Do ponto de vista territorial, verificaram-se alterações às NUTS que existiam desde 2013. As NUTS II foram alteradas em 2024, tendo aumentado de sete para nove. Neste âmbito, foram criadas as NUTS II - Península de Setúbal, Grande Lisboa e Oeste e Vale do Tejo. Procedeu-se, também, à alteração dos limites das NUTS II da região Centro e do Alentejo.

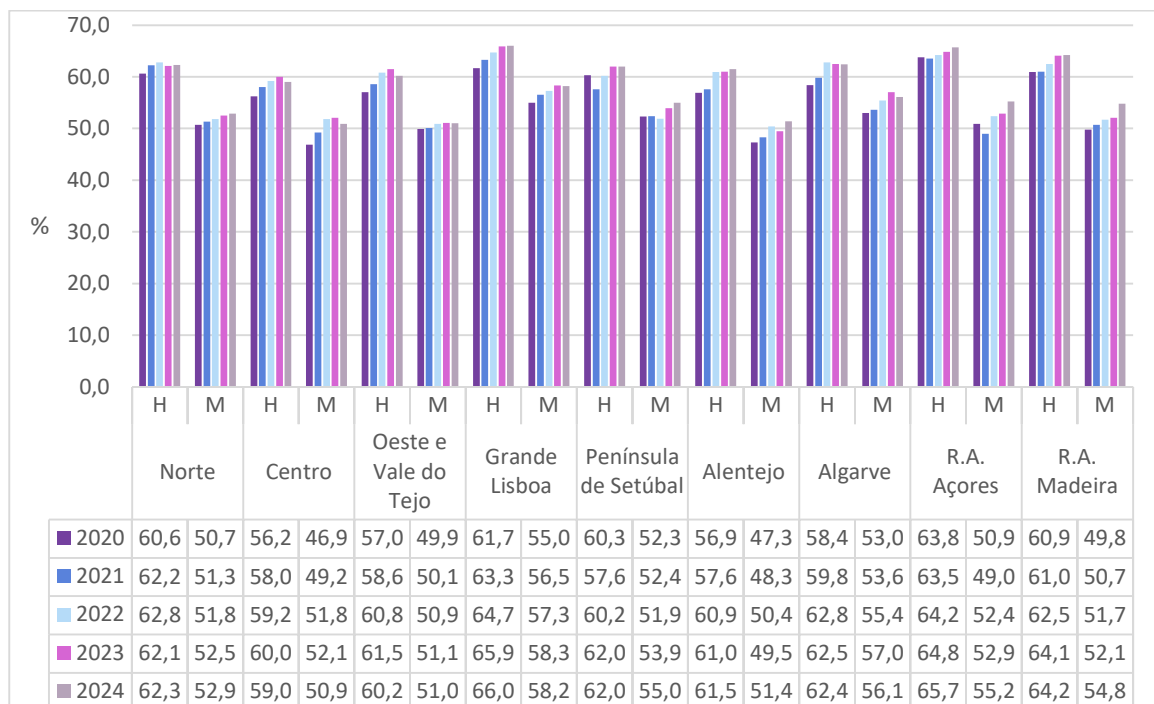
Desta forma, de acordo com as novas geografias (NUTS II - 2024), a taxa de emprego dos 20 e mais anos, em Portugal, no ano de 2024, foi de 57,8%. A região que apresentou a taxa de emprego mais elevada foi a Grande Lisboa, com 61,8%, enquanto a região que apresentou a taxa de emprego mais baixa foi a região Centro, com 54,7%.

Face ao ano de 2023, a taxa de emprego, em Portugal, manteve-se inalterada, enquanto a nível regional, a R. A. dos Açores foi a que mais aumentou (+1,7 p.p.), destaca-se ainda a subida da taxa de emprego na R.A. da Madeira (+1,5 p.p.) e do Alentejo (+1,3 p.p.). Por outro lado, verificou-se que, entre 2023 e 2024, a taxa de emprego diminuiu mais na região Centro (-1,1 p.p.), seguida da região do Oeste e Vale do Tejo (-0,6 p.p.) e do Algarve (-0,5 p.p.).

Analisando o comportamento da taxa de emprego de homens e mulheres, entre as várias regiões, em 2024, é na grande Lisboa que os homens (66,0%) e mulheres (58,2%) apresentam a taxa de emprego mais alta, com um diferencial entre ambos de 7,8 p.p. a favor dos homens.

A taxa de emprego mais baixa, tanto para os homens (59,0%) como para as mulheres (50,9%), ocorreu na região Centro. Em 2024, a maior diferença na taxa de emprego entre homens e mulheres, observou-se na R. A. dos Açores, na qual os homens apresentaram (65,7%) tendo ficado com uma taxa superior à das mulheres de (55,2%) ou seja de 10,5 p.p. Destaca-se, também, neste ponto, a região do Alentejo, onde os homens apresentam uma taxa de emprego de 61,5%, correspondendo a 10,1 p.p. acima da observada nas mulheres que foi de 51,4%. Por outro lado, é na região do Algarve que a diferença entre a taxa de emprego dos homens (62,4%) e das mulheres (56,1%) menos se faz sentir, com uma diferença de 6,3 p.p.

Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões (NUTS II) e sexo, 2020-2024 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tendo em conta a população empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o respetivo nível de escolaridade, verificou-se que, em 2024, o grupo de empregados/as com habilitações ao nível do ensino superior (34,0%) era o mais representativo com 1.737,4 mil empregados/as, seguido dos empregados/as com escolaridade até ao básico – 3.º ciclo (33,5%) com 1.713,4 mil empregados/as e, por fim, pelos/as que possuíam o ensino secundário e pós-secundário (32,5%), com 1.661,4 mil pessoas empregadas.

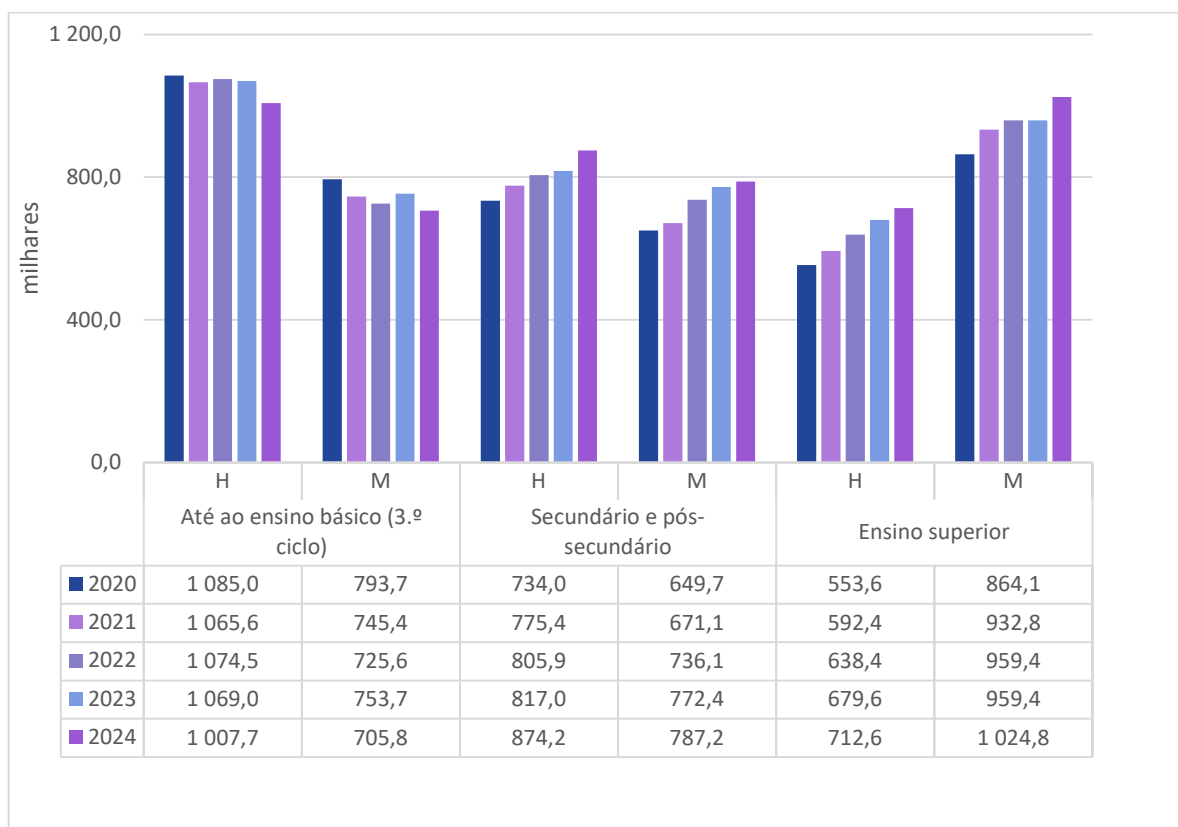
Comparando o ano de 2024 com o ano anterior, verifica-se que a população empregada com escolaridade ao nível do ensino superior aumentou 98,4 mil pessoas. Já a população com o secundário e pós-secundário teve um acréscimo de 71,9 mil pessoas, enquanto o nível de ensino mais baixo, até ao básico – 3.º ciclo, teve uma quebra da população empregada em -109,4 mil pessoas. Verifica-se, como tal, no nível de escolaridade mais baixo até ao básico – 3.º ciclo, de 2023 para 2024, uma diminuição mais acentuada nos homens (-61,3 mil) que passaram de 1.069,0 mil empregados, em 2023, para 1.007,7 mil empregados em 2024, do que nas mulheres

empregadas, que diminuíram 47,9 mil, passando de 753,7 mil, para 705,8 mil empregadas em igual período.

Em relação ao nível de ensino superior, em 2023, existiam 679,6 mil homens e 959,4 mil mulheres empregadas, tendo, em 2024, os homens neste nível de escolaridade subido para os 712,6 mil e as mulheres empregadas aumentado para as 1.024,8 mil. Destaca-se, pois, que, entre 2023 e 2024, o aumento verificado nas mulheres empregadas (+65,4 mil) foi quase o dobro do dos homens empregados (33,0 mil), o que resulta num aumento do diferencial entre homens e mulheres empregados/as, neste nível de escolaridade, de mais 279,8 mil mulheres que homens em 2023 para 312,2 mil, em 2024.

A população empregada ao nível do secundário e pós-secundário, entre 2023 e 2024, teve um maior aumento entre os homens empregados (+57,2 mil) do que nas mulheres empregadas (+14,8 mil).

Figura 10 - População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, em Portugal, 2020-2024 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

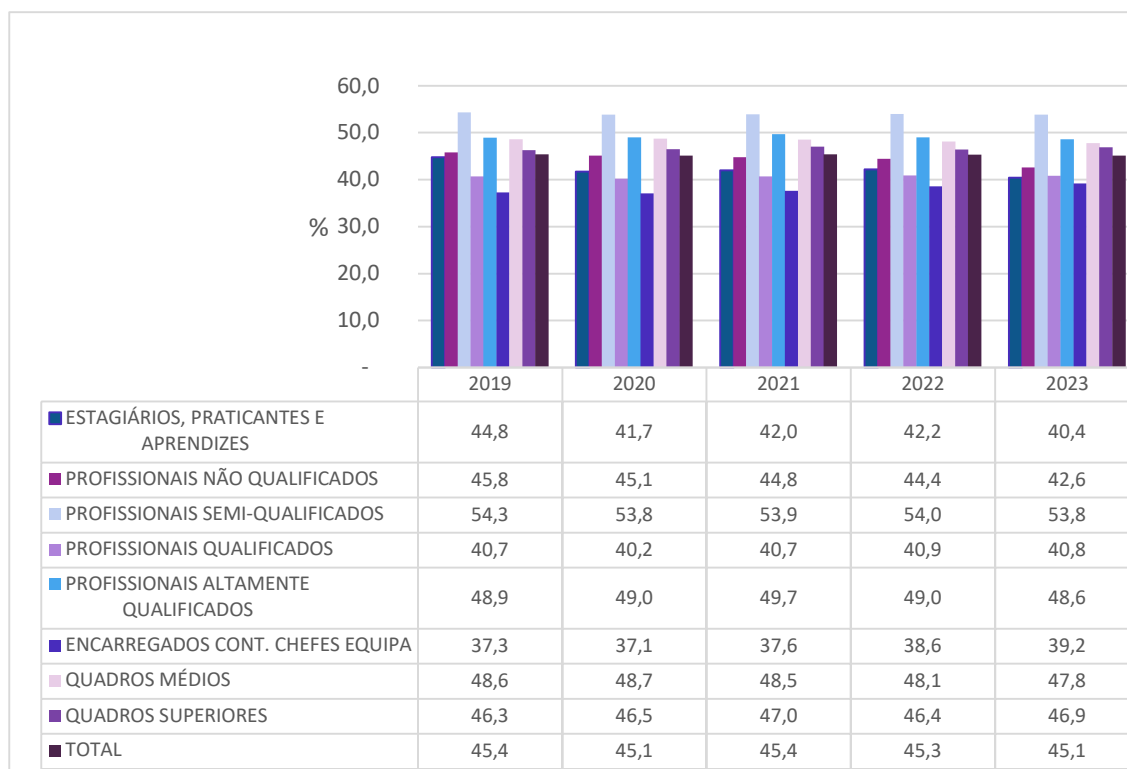
De acordo com a mais recente informação publicada nos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), analisa-se a taxa de feminização⁴ dos trabalhadores por conta de outrem (TCO⁵) no período compreendido entre os anos 2019 e 2023. A taxa de feminização vem mostrar qual a percentagem das mulheres trabalhadoras em cada um dos níveis de qualificação. Assim, a taxa de feminização, em 2023, situou-se em 45,1%, menos -0,2 p.p. que a registada, em 2022 (45,3%) e menos -0,3 p.p. que, em 2019 (45,4%). Os Profissionais Semi-Qualificados continuaram, em 2023, à semelhança dos anos anteriores, a ser o grupo com a taxa de feminização mais elevada com 53,8%, pese embora tenha diminuído -0,2 p.p. face a 2022 (54,0%) e menos -0,5 p.p. face a 2019 (54,3%). No entanto, em todos os anos analisados, é o único nível de qualificação em que a taxa de feminização ultrapassa os 50%. A taxa de feminização mais baixa, em 2023, continuou a ser entre os Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa, com 39,2%, subindo 0,6 p.p. em relação a 2022 (36,6%) e +1,9 p.p. face a 2019 (37,3%). De ressaltar que, entre 2022 e 2023, a taxa de feminização aumentou também ao nível dos Quadros Superiores, passando de 46,4% para 46,9%, respetivamente, tendo diminuído nos restantes níveis de qualificação, com maior incidência entre os Profissionais não qualificados e nos Estagiários, praticantes e aprendizes, onde se verificou uma descida em ambos os níveis de -1,8 p.p..

Tal como nos anos anteriores, apesar de estarem mais mulheres empregadas com níveis de escolaridade mais elevados, nomeadamente ao nível do ensino superior, em comparação com os dos homens, ainda assim, os cargos mais elevados são ocupados na sua maioria por homens, traduzindo-se em taxas de feminização mais baixas.

⁴ A taxa de feminização calcula-se através da relação percentual entre o número total de trabalhadores do sexo feminino de cada nível de qualificação e a totalidade dos/as trabalhadores/as do respetivo nível de qualificação.

⁵ Trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo que auferiram remuneração completa no período de referência (outubro), das Empresas de Portugal.

Figura 11 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2019-2023 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Procedendo de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP⁶, em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, verifica-se que, em 2023, existiam mais mulheres (40,4%) do que homens (37,7%) a exercer profissões altamente qualificadas não manuais. Nas profissões qualificadas não manuais, em que as mulheres (37,8%) se situavam 18,5 p.p. acima da população empregada masculina (19,3%), e nas profissões elementares, em que as mulheres (11,6%) representam mais do dobro do verificado nos homens (5,5%). Por seu lado, os homens (36,7%) apenas apresentam valores acima das mulheres (10,2%) no exercício das profissões qualificadas manuais, verificando-se uma diferença entre ambos os sexos de 26,6 p.p.

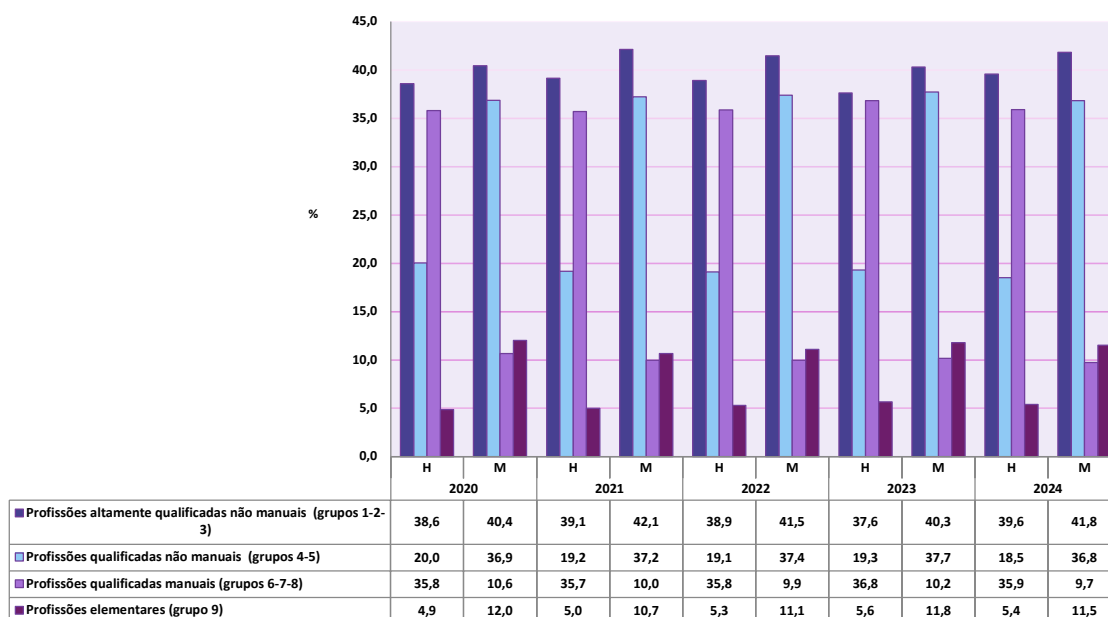
Em comparação com o ano de 2022, destaca-se um decréscimo quer nos homens (-1,0 p.p.) quer nas mulheres (-0,8 p.p.) no exercício das profissões altamente qualificadas não manuais. Por outro lado, regista-se um aumento maior nos homens (+ 0,5 p.p.) a exercer profissões qualificadas

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

manuais do que nas mulheres (0,2 p.p.), e um aumento nas profissões elementares, maior nas mulheres (+ 0,5 p.p.) do que nos homens (+ 0,3 p.p.).

Analisando o período de 2013 a 2023, destaca-se uma diminuição nas mulheres (-7,2 p.p.) a exercer profissões elementares e nas profissões qualificadas manuais (-2,2 p.p.) e, por outro lado, um aumento nas profissões altamente qualificadas não manuais (+ 5,1 p.p.), e nas profissões qualificadas não manuais (+ 4,2 p.p.). Nos homens, apenas a destacar o aumento (+ 3,3 p.p.) no exercício de profissões altamente qualificadas não manuais, e uma diminuição (-2,0 p.p.) nas profissões qualificadas manuais e nas profissões elementares (-1,4 p.p.).

Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo, em Portugal, 2020-2024 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Partindo da análise dos dados da população empregada, de acordo com metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP⁷, em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, constata-se que, em 2023, o valor mais alto observado em termos percentuais, ocorreu nas profissões altamente qualificadas não manuais, onde existiam 41,8% das mulheres e 39,6% dos homens a desempenhar essas profissões. Nas profissões qualificadas não manuais, as mulheres (36,8%) empregadas superavam em 18,3 p.p. os homens (18,5%) empregados nestas profissões, enquanto nas profissões qualificadas manuais era onde se verificava a maior diferença em termos percentuais entre homens (35,9%) e mulheres (9,7%), ou seja, mais 26,2 p.p. a favor dos homens. Ao nível das profissões elementares, as mulheres

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

empregadas (11,5%) representavam menos 6,1 p.p. que os homens (11,5%). De destacar que equiparando o ano de 2024 com o de 2023, se confirmou um aumento entre os homens (+2,0 p.p.) e entre as mulheres (+1,5 p.p.) a desempenhar profissões altamente qualificadas não manuais, tendo-se observado uma diminuição nas restantes profissões, quer nos homens quer nas mulheres.

De acordo com a população empregada nos grandes grupos profissionais, o gráfico seguinte permite verificar algumas variações entre homens e mulheres, ocorridas entre os anos de 2023 e 2024.

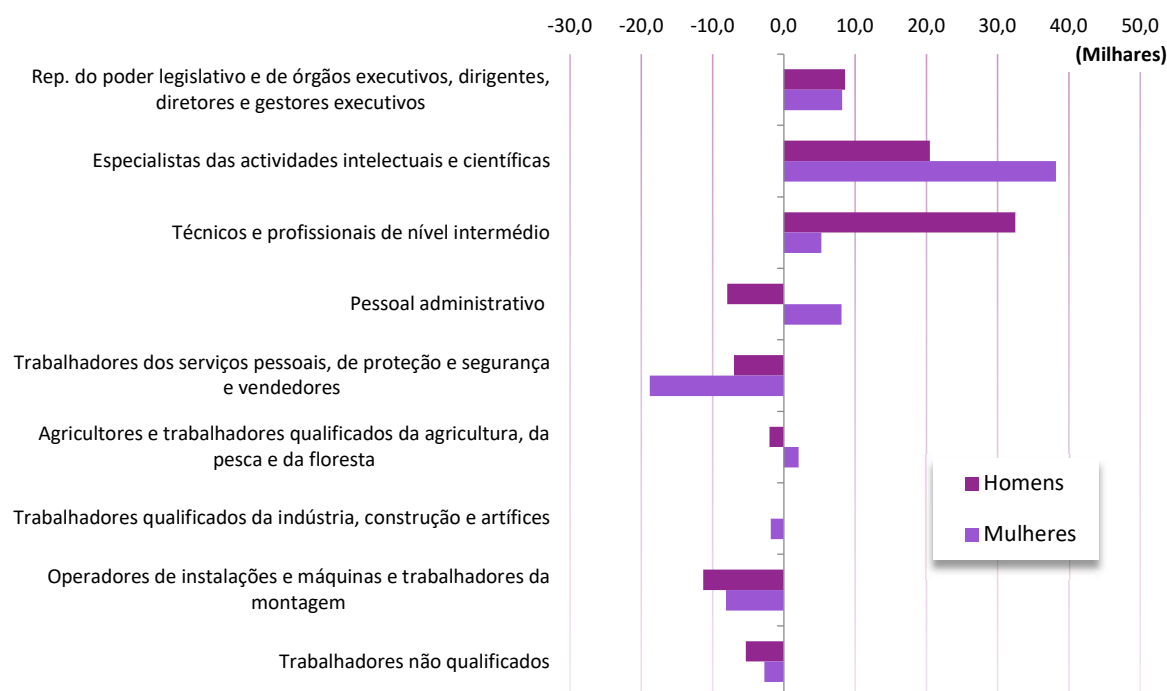
Desta forma, constata-se que o maior aumento entre os homens empregados se verificou nos técnicos e profissionais de nível intermédio, com mais 32,5 mil empregados. O emprego entre os especialistas das atividades intelectuais e científicas também aumentou nos homens (+20,5 mil) e nos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos (+8,6 mil). Nos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices não se verificou qualquer alteração, tendo-se observado um decréscimo dos homens desempregados nos restantes grupos profissionais, com maior relevo nos operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (-11,3 mil), no pessoal administrativo (-7,9 mil), nos trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (-7,0 mil) e nos trabalhadores não qualificados (-5,3 mil). Em relação às mulheres, o aumento mais significativo do emprego observou-se no grupo de especialistas das atividades intelectuais e científicas com mais 38,2 mil mulheres. Verificou-se, igualmente, um aumento das mulheres no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos (+8,2 mil), entre o pessoal administrativo (+8,1 mil), nos técnicos e profissionais de nível intermédio (+5,3 mil) e no grupo dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta (+2,1 mil). Por outro lado, as mulheres empregadas diminuíram a sua representatividade entre os trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (-18,8 mil), nos operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem (-8,1 mil), entre os trabalhadores não qualificados (-2,7 mil) e nos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices (-1,8 mil).

Destaca-se, ainda, que o grupo dos trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices é o que apresenta a maior diferença entre o emprego de homens (563,1 mil) e o das mulheres (93,0 mil), ou seja, com mais 470,1 mil homens empregados.

O grande grupo dos trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores é onde as mulheres apresentam a maior diferença (288,5 mil) a seu favor, onde existem 608,4 mil mulheres e 319,9 mil homens empregados. Ao passo que a maior diferença a favor dos homens se situa entre trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices onde existem mais 470,1 mil empregados homens (563,1 mil) do que mulheres (93,0 mil).

O grupo de agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta é o menos representativo a nível de emprego tanto nas mulheres (29,5 mil) como nos homens (86,3 mil).

Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, em Portugal, entre 2023 e 2024 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego (Consulta em 02/05/2025)

Ainda no grupo dos “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos”, em 2024, os homens (192 mil) representavam 62% deste grupo, enquanto as mulheres (117,8 mil) apenas representavam 38,0%. Comparando o ano de 2020 com o de 2024, verifica-se um aumento do emprego nos homens (+10,9 mil) e nas mulheres (+20,6 mil) neste grupo. No entanto, em termos percentuais, o peso relativo dos homens (-3,1 p.p.) diminuiu em detrimento das mulheres (+3,1 p.p.), neste período.

Tabela 26 - População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, em Portugal, entre 2020 e 2024 (%)

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| | Mil | (%) | Mil | (%) | Mil | (%) | Mil | (%) | Mil | (%) |
| Total | 278,3 | 100 | 318 | 100 | 297,2 | 100 | 293 | 100 | 309,8 | 100 |
| Homens | 181,1 | 65,1 | 199,3 | 62,7 | 188,5 | 63,4 | 183,4 | 62,6 | 192,0 | 62,0 |
| Mulheres | 97,2 | 34,9 | 118,6 | 37,3 | 108,7 | 36,6 | 109,6 | 37,4 | 117,8 | 38,0 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Analisando o emprego de homens e mulheres, de acordo com os setores de atividade, verifica-se, em 2024, que as mulheres estavam mais representadas que os homens em alguns setores de atividade, dos quais se destacam: o setor de “Atividades de saúde humana e apoio social” onde as mulheres (414,5 mil) representavam 83,3% do emprego, e os homens (83,3 mil) representavam

16,7%; no setor da “Educação” onde as mulheres (324,5 mil) tinham um peso de 76%, e os homens (102,6 mil) de 24%; no sector de “Outras atividades de serviços” com as mulheres (87,1 mil) a terem um peso de 72,3% e os homens (33,4 mil) de 27,7%; no setor do “Alojamento, restauração e similares” no qual as mulheres (182,3 mil) representavam 57,3% e os homens (135,7 mil) 42,7%.

Por seu turno, os homens também estavam sobre representados em alguns setores, destacando-se: o setor da “Construção” em que os homens (327,2 mil) representavam 91% e as mulheres (32,3 mil) representavam 9%; nos “Transportes e armazenagem” onde os homens (181,3 mil) representavam 77,2% e as mulheres (53,4 mil) representavam 22,8%.

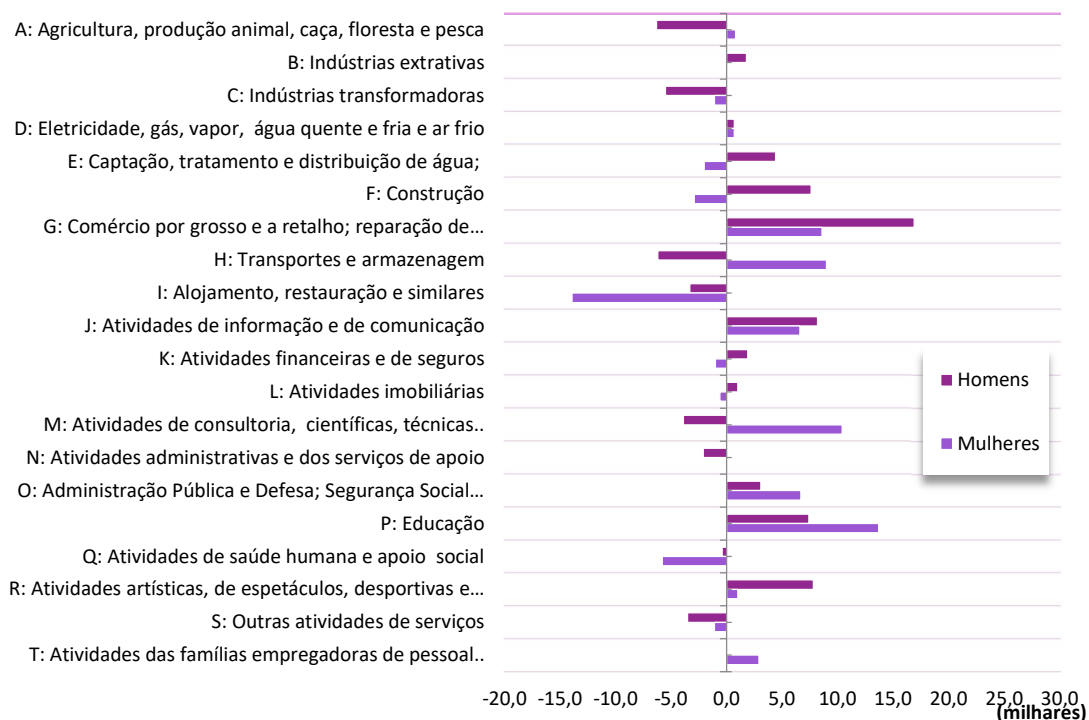
Os maiores incrementos ao nível do emprego nas mulheres, entre 2023 e 2024, ocorreram nos setores da “Educação” (+ 13,7 mil), nas “Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares” (+ 10,4 mil), e no setor dos “Transportes e armazenagem” (+ 9 mil). Tendo as maiores descidas do emprego das mulheres no mesmo período, se verificado nos sectores do “Alojamento, restauração e similares” (-13,9 mil), nas Atividades de saúde humana e apoio social” (-5,8 mil), na “Construção” (-2,9 mil), no setor da “Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (-2,0 mil).

O setor das “Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio”, segundo os dados do INE, em 2024, contabilizava 103,1 mil pessoas empregadas, com as mulheres a representarem 101 mil. No entanto, não foram disponibilizados dados para os homens. No caso inverso, aparece o setor das “Indústrias extrativas” em que não são apresentados dados para as mulheres, mas do total de 16,4 mil, os homens representam 14,8 mil.

Em relação ao comportamento do emprego nos homens, entre 2023 e 2024, destacam-se as maiores subidas no setor do “Comércio por grosso e a retalho; “Reparação de veículos automóveis e motociclos” (+16,9 mil), no setor de “Atividades de informação e de comunicação” (+8,2 mil), no setor das “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (+7,8 mil), no setor da “Construção” (+7,6 mil), e no setor da “Educação” (+7,4 mil). Enquanto as maiores descidas do emprego dos homens, em igual período, verificaram-se nos setores da “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” (-6,3 mil), nos “Transportes e armazenagem” (-6,2 mil), nas “Indústrias transformadoras” (-5,5 mil), nas “Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares” (-3,9 mil).

No que respeita aos setores de atividade económica onde o emprego entre homens e mulheres apresenta os maiores índices de desigualdade, destaca-se o setor das “Atividades de saúde humana e apoio social” como aquele que apresenta a maior disparidade e no qual, em 2024, existiam mais 331,2 mil mulheres (414,5 mil) empregadas do que homens (83,3 mil). Também se destaca o setor da “Construção” em que havia mais 294,9 mil homens (327,2 mil) empregados do que mulheres (32,3 mil), e no setor da “Educação” onde existiam mais 221,9 mil mulheres (324,5 mil) do que homens (102,6 mil) empregados.

Figura 14 - Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, em Portugal, entre 2023 e 2024 (milhares)



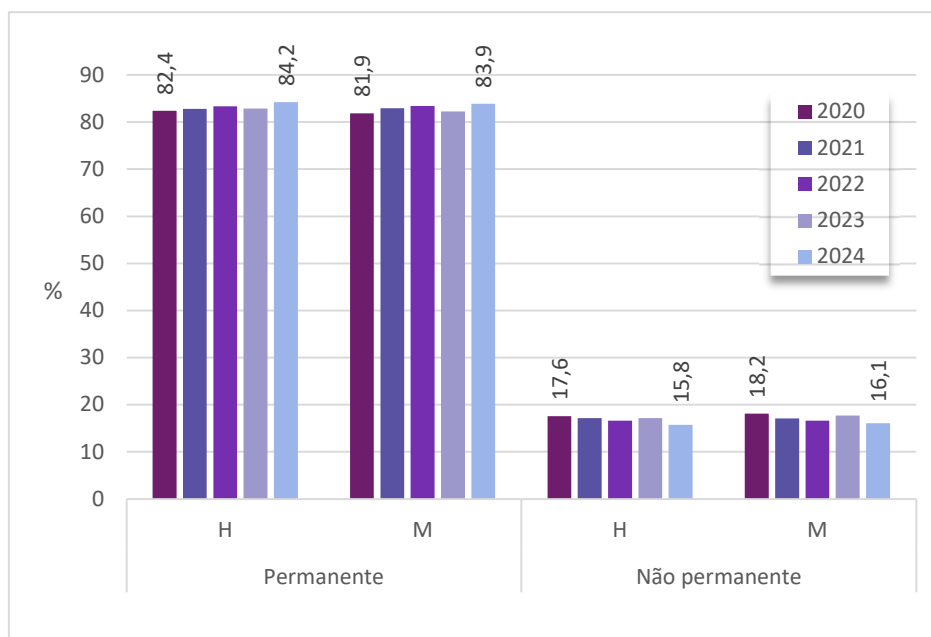
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Analisando a informação relativa a trabalhadores/as por conta de outrem, homens e mulheres, de acordo com o tipo de contrato, verifica-se, em 2024, que a percentagem de mulheres TCO (88,3%) continua a ser superior à dos homens (82%). O número de TCO aumentou de 2023 para 2024 (+39,4 mil), com maior incidência nas mulheres (+25,5 mil), do que nos homens (13,9 mil).

Em 2024, a percentagem de TCO com contratos permanentes, em percentagem do total de TCO, era um pouco mais elevada nos homens (84,2%) do que nas mulheres (83,9%). De 2023 a 2024 registou-se um aumento de 97,9 mil TCO com este tipo de contratos, com as mulheres (+57,4 mil) a aumentarem mais que os homens (40,5 mil).

As pessoas com contratos não permanentes (a termo e outros) diminuíram entre 2023 e 2024 (-58,5 mil), com as mulheres (-31,8 mil) TCO a refletir mais essa diminuição do que os homens (-26,6 mil). Em 2024, os homens com estes tipos de contratos representavam 15,8% do total dos homens TCO, enquanto as mulheres TCO com este tipo de contrato representavam 16,1% no total das mulheres TCO.

Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, em Portugal, entre 2020 e 2024 (em % do total de Homens e Mulheres TCO)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

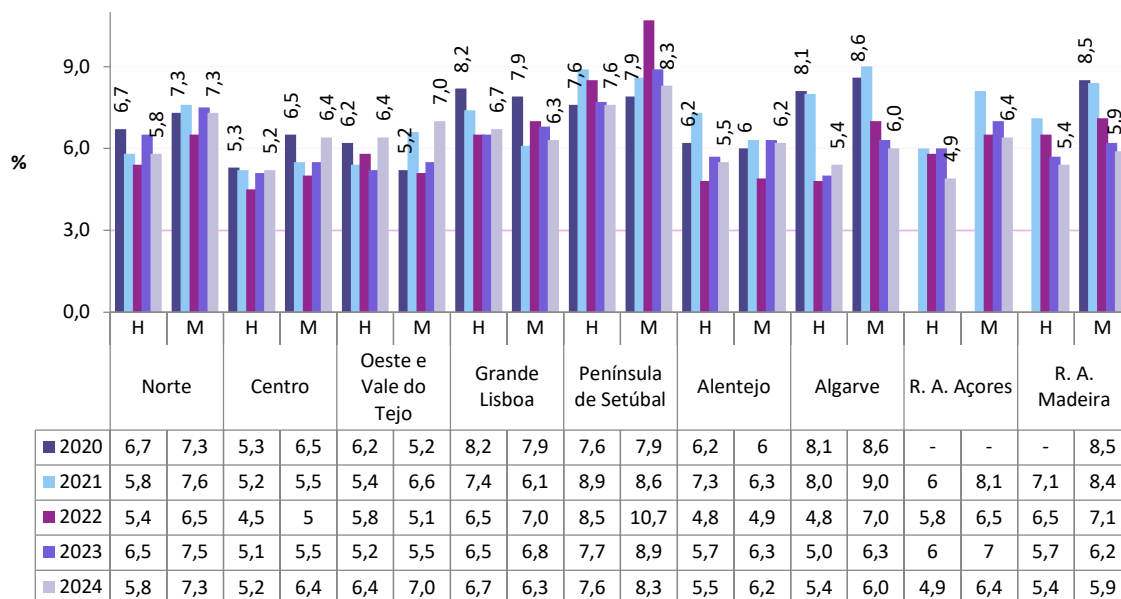
Passando a analisar o desemprego em algumas das suas dimensões, verifica-se que a população desempregada, em 2024, era de 351,1 mil pessoas, valor que se manteve inalterado face a 2023. Em 2024, estavam em situação de desemprego 184,7 mil mulheres e 167,9 mil homens. Entre 2020 e 2024, verificou-se uma diminuição de 3,1 mil desempregados. No entanto, nesse período, o desemprego nas mulheres aumentou 5,4 mil, enquanto nos homens diminuiu para 8,4 mil desempregados.

No que se refere à taxa de desemprego, em Portugal, em 2024, situou-se nos 6,4%, menos 0,1p.p. que em 2023 (6,5%) e menos 0,6 p.p. que em 2020 (7,0%).

Analisando a taxa de desemprego de acordo com as novas NUTS II – 2024, constata-se que, em 2024, a Península de Setúbal e Oeste e Vale do Tejo são as que apresentam a taxa de desemprego mais elevadas, com a primeira a apresentar uma taxa de desemprego de 8%, e a segunda de 6,7%. As regiões onde se registou a taxa de desemprego mais baixa foram as duas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, ambas com 5,6%.

Na região da Península de Setúbal, onde a taxa de emprego foi mais elevada, as mulheres (8,3%) apresentaram um valor superior ao dos homens (7,6%). A única região onde a taxa de desemprego das mulheres era inferior à dos homens foi a da Grande Lisboa, com a taxa das mulheres (6,3%) a ser 0,4 p.p. inferior à dos homens (6,7%). A região Norte e a Região Autónoma dos Açores apresentaram o maior diferencial da taxa entre homens e mulheres, com uma diferença de 1,5 p.p. em ambas.

Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2020 a 2024 (%)

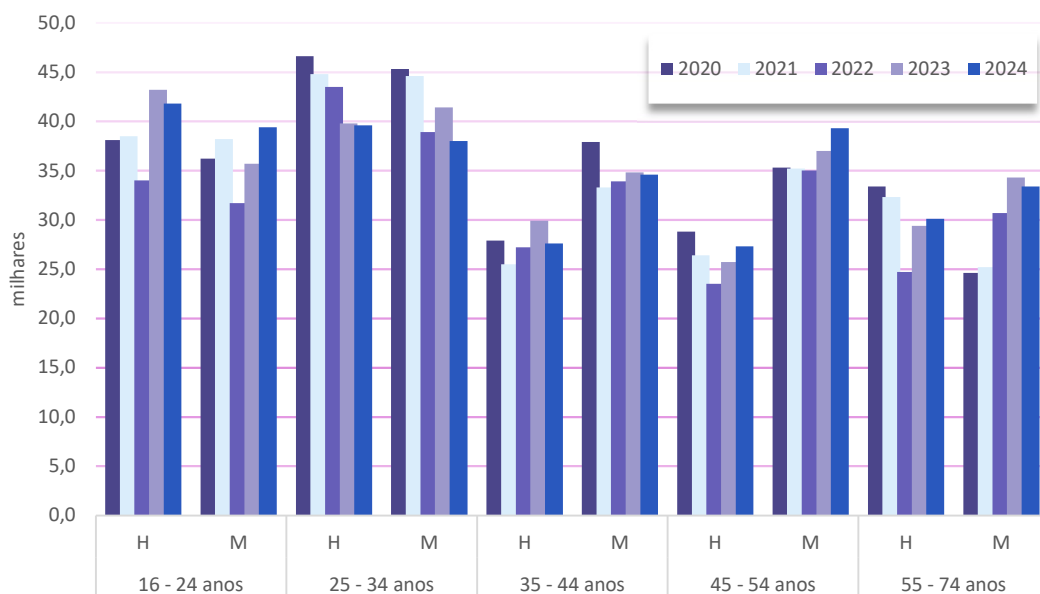


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego (Sem dados para a R.A. dos Açores em 2020)

Entre 2023 e 2024, apesar do número de pessoas desempregadas não ter sofrido alterações, o mesmo já não se pode dizer quando examinamos o desemprego tendo em conta os vários grupos etários aqui observados. Assim, o grupo etário dos 45 aos 54 anos foi o que teve maior aumento de pessoas desempregadas, com um aumento de 2,3 mil mulheres e de 1,6 mil homens. O grupo etário dos 16 aos 24 anos teve um acréscimo no desemprego das mulheres de 3,7 mil, o valor mais alto registado, enquanto o desemprego nos homens diminuiu -1,4 mil. O desemprego nas mulheres também diminuiu no grupo etário dos 25 aos 34 anos com menos 3,4 mil desempregadas, ao passo que nos homens diminuiu apenas 0,2 mil desempregados. O único grupo etário que registou uma subida do desemprego, tanto nos homens como nas mulheres, foi o dos 45 aos 54 anos, no qual o desemprego nas mulheres aumentou (+2,3 mil) e nos homens 1,6 mil.

De destacar, ainda, que, em 2024, o grupo dos 16 aos 24 anos era o mais representativo nos homens, com 25,1% do seu total, e o grupo dos 45 aos 54 anos o menos (16,4%). No caso das mulheres, os grupos mais representativos eram o dos 16 aos 24 anos e o dos 45 aos 54 anos, ambos a representarem 21,3% do total do desemprego nas mulheres, enquanto o grupo etário dos 55 aos 74 anos, era o menos representado, com 18,1% do total das mulheres desempregadas.

Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2020 a 2024 (milhares)



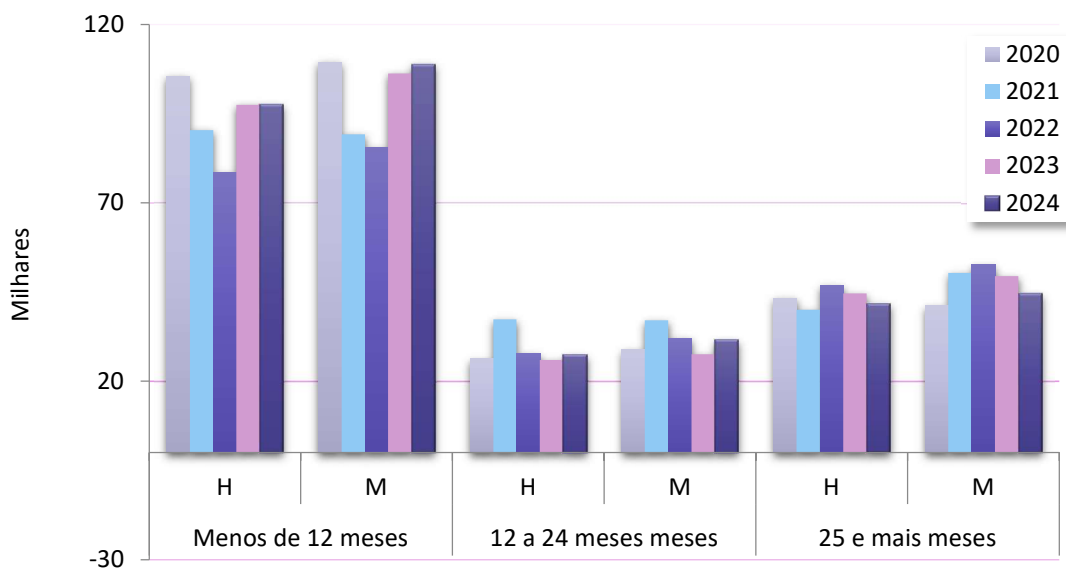
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Em 2024, existiam 206,1 mil desempregados que procuravam emprego há menos de 12 meses, desses 47,3% eram homens (97,4 mil) e 52,7% eram mulheres (108,7 mil). Face a 2023, verifica-se um aumento de 2,5 mil do desemprego neste grupo, incidindo exclusivamente nas mulheres, na medida em que os homens mantiveram o valor inalterado.

Quanto às pessoas que procuravam emprego entre os 12 a 24 meses, em 2024, situava-se nos 58,9 mil desempregados, dos quais 53,5% eram mulheres (31,5 mil) e 46,5% eram homens (27,4 mil). Este grupo foi o que teve o maior aumento de desempregados (+5,5 mil), entre 2023 e 2024, com o desemprego a aumentar mais nas mulheres (+4 mil) do que nos homens (+1,5 mil).

Por fim, aqueles que procuravam emprego há 25 e mais meses, em 2024, eram 86,2 mil, com as mulheres (44,4 mil) a representar 51,5% desse grupo e os homens (41,7 mil) 48,4%. Este grupo foi o único em que a população desempregada diminuiu (-7,8 mil) entre 2023 e 2024, com maior incidência entre as mulheres (-5 mil) do que nos homens (-2,9 mil) que procuravam emprego nesse período.

Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, em Portugal, 2020 - 2024 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2.3 Remunerações do trabalho

O presente capítulo aborda as remunerações e as respetivas diferenças entre homens e mulheres em várias dimensões, analisando as potenciais disparidades remuneratórias⁸ verificadas entre ambos, quer em Portugal quer ao nível da média dos 27 países da União Europeia.

Convém, antes de mais, salientar que o indicador denominado *gender pay gap (GPG)*⁹ *in unadjusted form*, utilizado no âmbito da UE para calcular as disparidades entre homens e mulheres, é calculado com base nos dados do Inquérito à Estrutura dos Ganhos, que apenas considera a informação das empresas com 10 e mais trabalhadores, das secções agregadas B a S sem O¹⁰. Em Portugal, pode-se utilizar, de forma complementar, a informação produzida com base nos Quadros de Pessoal¹¹ para o cálculo do GPG não ajustado, e que considera todas as empresas, independentemente da sua dimensão, permitindo assim, ter indicadores mais completos e próximos da realidade portuguesa, na medida em que a grande parte do tecido empresarial em Portugal é composto por micro e pequenas empresas, que ficam de fora quando se utiliza a metodologia do Eurostat.

⁸ Por disparidade remuneratória entre sexos, ou, *Gender Pay Gap (GPG)*, entende-se a diferença remuneratória média mensal dos TCO que trabalharam a tempo completo e tiveram remuneração completa no período de referência (outubro), e é calculado pela seguinte fórmula: $1 - (\text{Remuneração Média Mulheres} / \text{Remuneração Média Homens})$.

⁹ A disparidade salarial entre homens e mulheres não ajustada representa a diferença entre os rendimentos horários brutos médios dos trabalhadores remunerados do sexo masculino e dos trabalhadores remunerados do sexo feminino em percentagem dos rendimentos horários brutos médios dos trabalhadores remunerados do sexo masculino.

¹⁰ De acordo com a Nomenclatura estatística das atividades económicas (NACE Revisão 2)

¹¹ Os Quadros de Pessoal correspondem ao anexo A do Relatório Único.

O indicador aqui utilizado considera a remuneração média mensal, apenas, dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), que trabalharam a tempo completo e tiveram remuneração completa.

Os dados mais recentes do Eurostat, referentes ao ano de 2023, mostraram que o *Gender Pay Gap (GPG)*, em Portugal, foi de 8,6%¹², menos 3,4 p.p. que o registado na média dos 27 países da União Europeia, que foi de 12%.

Verificou-se, igualmente, que dos 27 países da União Europeia, o Luxemburgo é o único país em que as mulheres auferiam uma remuneração acima da dos homens, com mais 0,9%. Em todos os restantes países, os homens auferiam remunerações superiores às das mulheres, com a Letónia a apresentar uma diferença de 19%, a percentagem mais elevada no conjunto dos 27.

De acordo com a informação disponibilizada pelos Quadros de Pessoal, do Gabinete de Estratégia e Planeamento, a diferença salarial entre homens e mulheres, em Portugal, no ano de 2023, era de 12,5% ao nível da remuneração base, com os homens (1.286,2€) a auferirem mais 161€ que as mulheres (1.124,9€). De 2022 para 2023, a diferença da remuneração base entre homens e mulheres passou de 160€ para 161€. Ao nível da remuneração ganho, o aumento da diferença entre homens e mulheres (15,4% em 2023) foi mais acentuada, passando de 235€ em 2022 para 242€ em 2023.

Entre 2022 e 2023, a remuneração base das mulheres aumentou 75€, enquanto na dos homens o acréscimo foi de 77€. Na remuneração ganho, o aumento foi de 94€ para as mulheres e de 101€ nos homens.

Tabela 27 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo, empresas de Portugal, 2019-2023 (€)

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|
| Remuneração média mensal base | | | | | |
| Homens | 1.069,2 | 1.104,5 | 1.145,8 | 1.209,8 | 1.286,2 |
| M | 920,0 | 957,5 | 995,5 | 1.049,8 | 1.124,9 |
| Remuneração média mensal ganho | | | | | |
| H | 1.307,7 | 1.344,5 | 1.389,3 | 1.468,2 | 1.568,9 |
| M | 1.084,6 | 1.128,4 | 1.168,6 | 1.233,1 | 1.327,3 |
| Disparidade salarial entre homens e mulheres (%) | | | | | |
| Base | 14,0 | 13,3 | 13,1 | 13,2 | 12,5 |
| Ganho | 17,1 | 16,1 | 15,9 | 16,0 | 15,4 |

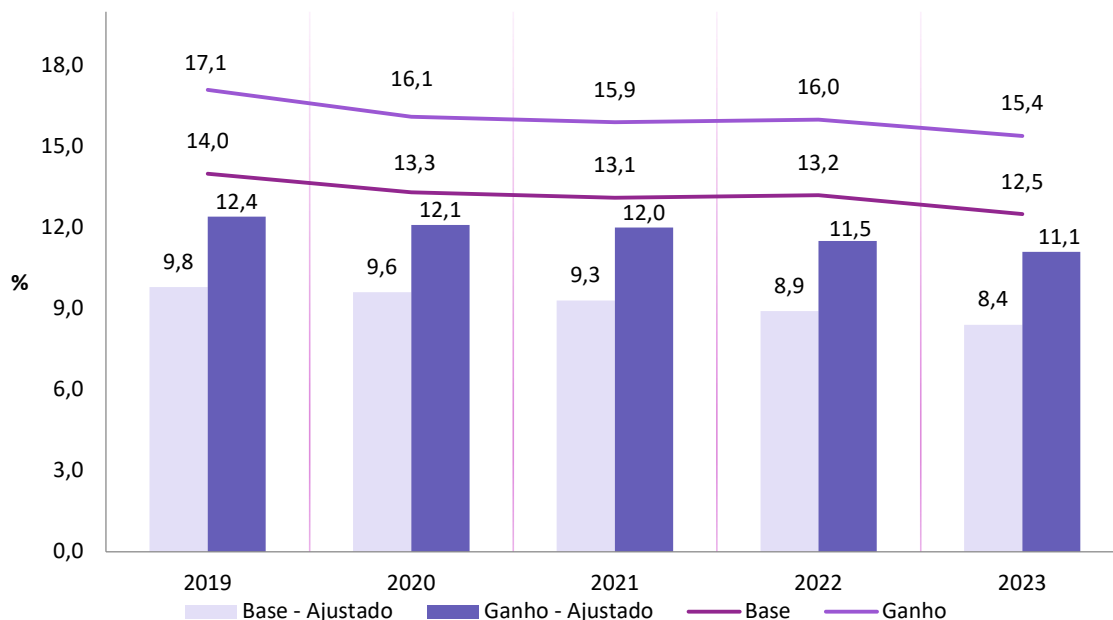
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Observando o indicador da diferença remuneratória entre mulheres e homens, em Portugal, entre 2019 e 2023, verifica-se que, apesar de em 2022 ter havido um ligeiro aumento nominal (+0,1 p.p.) na remuneração base e na remuneração ganho, a tendência para uma diminuição gradual das diferenças remuneratórias entre homens e mulheres manteve-se, tendo-se observado uma diminuição de -1,5 p.p. na remuneração base e de -1,7 p.p. na remuneração ganho.

¹² Os valores do Eurostat para Portugal e UE27 para o ano de 2023 à data da consulta (19 de junho de 2025) eram provisórios.

O *Gender Pay Gap* Ajustado¹³ foi sempre inferior ao *Gender Pay Gap* não ajustado e diminuiu em todos os anos ao longo do período assinalado. Verificou-se assim que, entre 2019 e 2023, o GPG ajustado diminuiu -1,4 p.p. na remuneração base e -1,3 p.p. na remuneração ganho.

Figura 19 - GPG e GPG Ajustado entre homens e mulheres em Portugal, 2019-2023 (%)

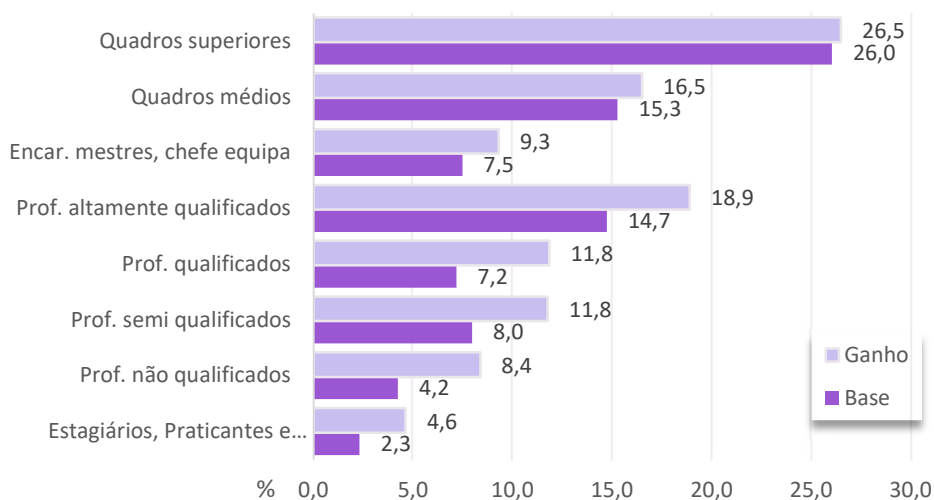


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

As maiores diferenças remuneratórias entre homens e mulheres continuaram a verificar-se nos níveis de qualificação mais elevados. Assim, em 2023, os Quadros Superiores apresentaram uma maior diferença remuneratória, tanto na remuneração base (26,0%) como na remuneração ganho (26,5%), seguidos pelos Quadros Médios, com uma disparidade de 15,3% na base e de 16,5% no ganho. Em comparação com o ano de 2022, registou-se uma subida na diferença na remuneração base de +0,9 p.p. nos Quadros Superiores, e de +0,1 p.p. entre os Quadros Médios. Enquanto na remuneração ganho, a diferença subiu +1,1 p.p. nos Quadros Superiores, manteve-se inalterada ao nível dos Quadros Médios (16,5%). No mesmo período, assinalou-se uma diminuição da diferença nos restantes níveis de qualificação, tanto na remuneração base como na remuneração ganho, destacando-se a maior descida entre os Profissionais Semiquualificados, com -1,9 p.p. na remuneração base e -1,5 p.p. no ganho, e também os Profissionais Altamente Qualificados, cujas quebras foram de -1,1 p.p. na remuneração base e de -1,3 p.p. na remuneração ganho.

¹³ O *gender pay gap* ajustado é calculado da mesma forma que o GPG não ajustado, mas agrupa os/as trabalhadores/as em grupos homogêneos de acordo com características/fatores comuns para além do sexo, como o mesmo setor de atividade, as mesmas profissões, qualificações, habilitações e antiguidade. O GPG resultante em cada um destes grupos é multiplicado pelo "peso relativo" do subgrupo de homens e mulheres presentes, tendo em conta o seu total na população (GPG Grupo/sexo × proporção de homens/mulheres).

Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2023 (%)

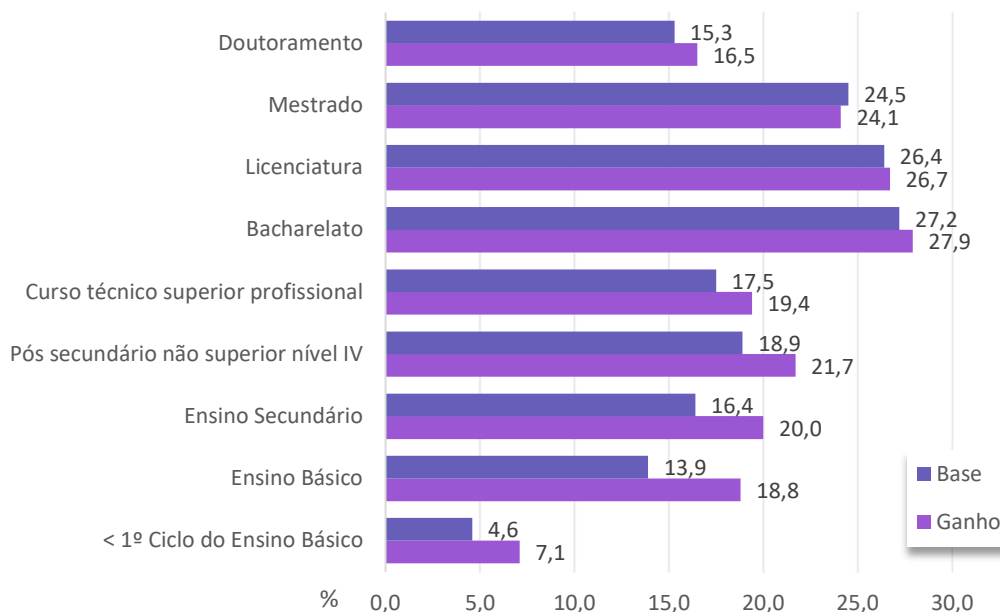


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Atendendo às disparidades remuneratórias existentes entre homens e mulheres, de acordo com os vários níveis de escolaridade, no ano de 2023, continuou a verificar-se as maiores disparidades em termos percentuais ao nível da licenciatura, mestrado e bacharelato. Sendo este último o que registou a maior disparidade, tanto na remuneração base (27,2%) como na remuneração ganho (27,9%). Em 2023, a disparidade entre homens e mulheres ao nível da licenciatura era de 26,4% na remuneração base e de 26,7% na remuneração ganho, e, ao nível do mestrado, a disparidade remuneratória era de 24,5% na remuneração base e de 24,1% na remuneração ganho. A disparidade remuneratória mais baixa, tanto na base como no ganho, foi observada ao nível entre quem tinha habilitações abaixo do 1.º ciclo do ensino básico, com 4,6% na base e 7,1% no ganho.

Em comparação com o ano anterior de 2022, verificou-se uma diminuição da disparidade remuneratória entre homens e mulheres ao nível da licenciatura, que diminuiu -0,4 p.p. na base (26,8% em 2022) e no ganho (27,1% em 2022). Também se verificou uma diminuição da disparidade nos níveis de habilitação mais baixos, com a disparidade remuneratória entre homens e mulheres com ensino secundário a diminuir -0,9 p.p. na base e -0,8 p.p. no ganho, no nível de ensino básico com menos -1,1 p.p. na base e -0,9 p.p. no ganho e quem tinha habilitações abaixo do 1.º ciclo do ensino com uma diminuição de -1,0 p.p. na base e no ganho. Por outro lado, as disparidades remuneratórias aumentaram mais entre 2022 e 2023, no nível do curso técnico superior profissional, que teve o maior aumento da disparidade na remuneração base (+0,8 p.p.), e de +0,3 p.p. no ganho, e ao nível do doutoramento com um aumento de +0,7 p.p. na base, e com o maior aumento da remuneração ganho observado com +0,9 p.p..

Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2023 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Analisando as remunerações média base e ganho entre homens e mulheres, de acordo com o setor de atividade (CAE) das empresas, verificou-se que, em 2023, os homens auferiam remunerações mais elevadas que as mulheres na maioria dos setores de atividade.

Em 2023, as mulheres apresentavam as remunerações médias de base mais elevadas no setor das “Atividades dos organismos internacionais e outras” (2.860€), no setor da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2.378,5€) e nas “Atividades de informação e de comunicação” (1.742,5€). Enquanto ao nível da remuneração média ganho, os montantes mais elevados observaram-se nas “Atividades dos organismos internacionais e outras” (3.014,3€), na “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (3.001,6€) e nas “Atividades financeiras e de seguros” (2.264€). As remunerações médias mais baixas nas mulheres ocorreram também nos dois setores onde os homens tiveram as remunerações médias mais baixas, o do “Alojamento, restauração e similares” e o da “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca”, onde as mulheres, na remuneração média base, auferirem no primeiro 890,8€ e no segundo 928,4€. Já a remuneração média ganho foi de 996,8€ e de 1.071,8€, respetivamente.

Os homens por seu lado, em 2023, auferiram as remunerações médias de base mais elevadas nas “Atividades dos organismos internacionais e outras” (3.931,1€), nas “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (2.355,6€) e na “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2.347,4€). Ao nível da remuneração média de ganho, o valor mais elevado também se registou nas “Atividades dos organismos internacionais e outras” (4.128,8€), seguido pela “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (3.142,1€) e pelas “Atividades financeiras e de seguros” (2.918,1€). Os setores onde os homens auferiram as remunerações médias mais

baixas, ao nível da remuneração média de base, foram a “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” (981,5€) e o “Alojamento, restauração e similares” (982,2€), enquanto ao nível da remuneração média de ganho, o “Alojamento, restauração e similares” (1.115€) apresentou o valor mais baixo, seguido pela “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” (1.143,2€).

Ao nível das disparidades remuneratórias entre homens e mulheres, verificaram-se alguns setores onde a remuneração das mulheres foi mais elevada do que a dos homens, concretamente nas “Indústrias extrativas”, onde as mulheres (1.498,9€) auferiram mais 226,6€ que os homens (1.272,3€) na remuneração base, e na remuneração ganho com as mulheres (2.063,7€) a auferirem mais 140€ que os homens (1.923,7€), no setor da “Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” em que auferiam mais 208,2€ na remuneração base e 152,8€ na remuneração ganho, na “Administração pública e defesa; segurança social obrigatória” com mais 142,3€ na base e mais 118,9€ no ganho, no setor da “Construção” em que auferiram mais 111,4€ na base e mais 84,4€ no ganho. Por fim, as mulheres apenas auferiam mais em relação aos homens em dois setores, mas apenas ao nível da remuneração base que foram o da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” com mais 31,1€ e o setor dos “Transportes e armazenagem” com mais 132,2€, passando a auferir menos que os homens ao nível da remuneração ganho em 140,5€ no primeiro e menos 16,9€ no segundo, respetivamente.

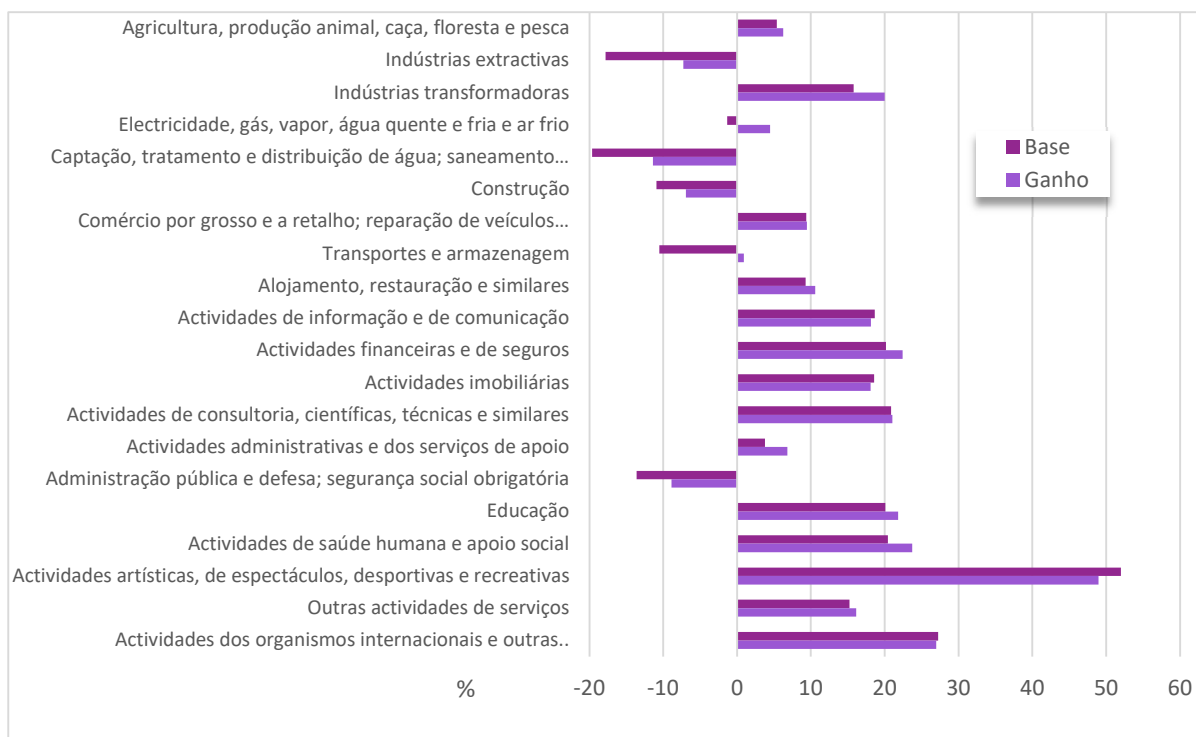
Nos restantes setores de atividade económica, os homens apresentavam remunerações superiores à das mulheres tanto ao nível da remuneração média base como na remuneração média ganho, sendo de destacar com maiores disparidades as “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas”, onde os homens ganhavam mais 1.225,1€ na base e mais 1.272,4€ no ganho que as mulheres e também as “Atividades dos organismos internacionais e outras”, onde os homens auferiam mais 1.071,1€ que a mulheres na remuneração base e mais 1.114,5€ na remuneração ganho.

De acordo com os dados disponibilizados pelos Quadros de Pessoal e da análise do gráfico apresentado a seguir, permite concluir que, em 2023, as disparidades remuneratórias continuam e existir em todos os setores de atividade económica.

Passando à análise das remunerações médias mensais de base e de ganho, do ponto de vista regional, atendendo às novas NUTS II – 2024, das empresas de Portugal, verifica-se que, em 2023, a região da Grande Lisboa (14,7%) apresentava a maior disparidade remuneratória em termos percentuais de todas as regiões ao nível da remuneração base, o que significa que as mulheres nesta região ganhavam menos 228,6€ por mês que os homens. A região Centro surge de seguida com uma disparidade de 14,1%, ou seja, as mulheres ganhavam mensalmente menos 162,4€ que os homens.

Ao nível da remuneração média mensal de ganho, as disparidades remuneratórias são mais acentuadas em termos percentuais na região Centro (18,8%) com os homens a auferirem por mês mais 264,6€ que as mulheres. No entanto, a maior disparidade em termos remuneratórios verificou-se na região da Grande Lisboa (17,0%) em que os homens mensalmente ganhavam mais 324,6€ que as mulheres.

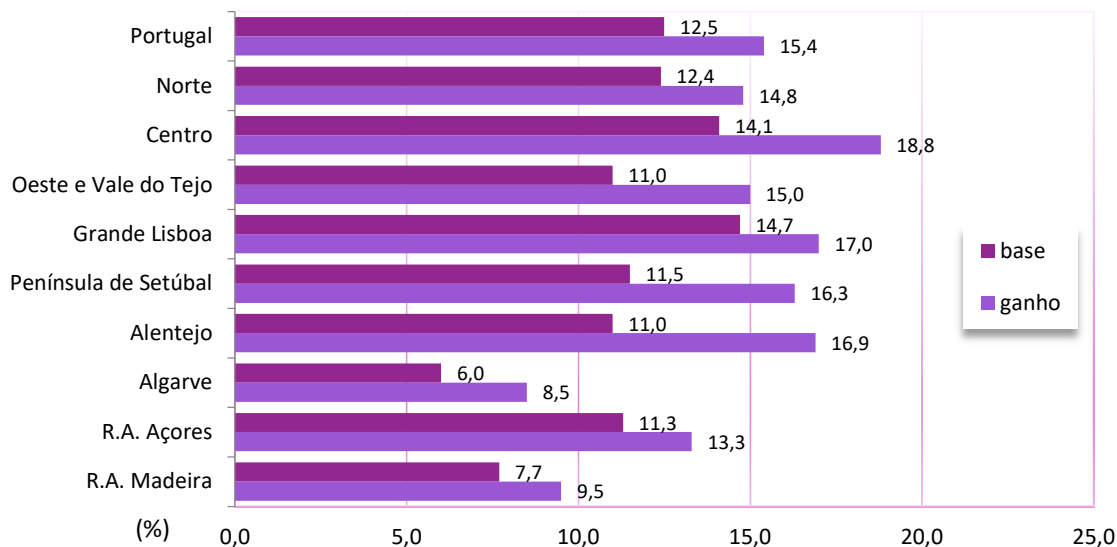
Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica da empresa em Portugal, 2023 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

As menores disparidades na remuneração média mensal, verificaram-se no Algarve, onde os homens auferiam, por mês, mais 66,9€ que as mulheres na remuneração base (6,0%), e mais 107,4€, por mês, na remuneração ganho (8,5%).

Figura 23 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II - 2024, da empresa em Portugal, 2023 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

No que respeita à incidência dos baixos salários¹⁴, calculada a partir da informação dos Quadros de Pessoal, em 2023 manteve-se em 0,1%, tendo diminuído apenas nas mulheres de 2022 (0,2%) para 2023 (0,1%), com os homens a manter o mesmo valor (0,1%).

Em relação ao universo¹⁵ dos/as trabalhadores/as mais bem pagos em 2023, continuou a verificar-se uma sub-representação das mulheres em comparação com os homens.

Ao nível dos 0,1% de TCO com ganhos mais elevados, entre 2022 e 2023, verificou-se uma diminuição do peso deste grupo, passando de 6,18% para 6,12%. No entanto, houve um aumento do peso relativo dos homens (+0,8 p.p.), tendo passado de 75,8% para 76,6%, e diminuído na mesma proporção nas mulheres, que passaram de 24,2% para 23,4%.

O grupo dos 0,1% de TCO com ganho mais elevado, manteve o seu peso relativo em 1,47%, mas com os homens a aumentarem 1,4 p.p. face a 2022, passando de 85,3% para 86,7%. As mulheres diminuíram, proporcionalmente, passando de 14,7%, em 2022, para 13,3%, em 2023.

Nos 0,01€ de TCO com ganho mais elevado houve um acréscimo de 0,48%, em 2022, para 0,49%, em 2023, com as mulheres a aumentarem 0,5 p.p. (6,5% para 7,0%), enquanto os homens diminuíram de 93,5% para 93,0%.

¹⁴ Dos TCO com ganhos mais baixos em estabelecimentos de Portugal.

¹⁵ Dos TCO com ganhos mais elevados em estabelecimentos de Portugal.

2.4 Contratação Coletiva - Centro de Relações Laborais - CRL

A informação subsequente consiste na sistematização da matéria da igualdade e não discriminação contida no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2024, do Centro de Relações Laborais (CRL)¹⁶, numa abordagem distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)¹⁷.

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2024, o objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT¹⁸), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2024, abrangendo as diferentes modalidades de convenções coletivas 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 BTE¹⁹, bem como as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação²⁰.

Em 2024, consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e segue a matriz de análise, estrutura, fontes e critérios decorrentes dos relatórios anteriores, consubstanciando por essa via, uma perspetiva evolutiva da dinâmica da contratação coletiva, respeitando os mesmos parâmetros quantitativos e qualitativos.

Distingue-se, então, o que 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 2024, pois também neste caso, o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2024.

No que concerne à análise qualitativa, procedeu-se a dois tipos de abordagens relativamente às 293 convenções coletivas (CC, AC e AE) publicadas em 2024, no continente:

- 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;
- 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.

¹⁶ Este texto tem por base o Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva, na sua versão preliminar, o qual foi publicado em julho 2025 (www.crlaborais.pt)

¹⁷ Quanto à competência da CITE cfr. artigo 479.º do Código do Trabalho (CT).

¹⁸ Não se consideraram as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação.

¹⁹ Naturalmente, as convenções aplicáveis no território nacional incluem as Regiões Autónomas.

²⁰ 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 2024".

2.4.1 O princípio da igualdade nas relações laborais

Nota prévia

A matéria da igualdade encontra-se plasmada nos arts. 23.º e segs. do Código do Trabalho (CT). O CT procede ao enquadramento das disposições gerais sobre igualdade e não discriminação, seguindo-se a autonomização de um conjunto de disposições específicas relativas à proibição do assédio e, depois, à igualdade e não discriminação em função do sexo. Esta subsecção do CT deve ser articulada com a subsequente relativa à parentalidade, ligação que, resulta evidenciada pela inclusão, em 2019, do atual art. 35.º-A. A reforma operada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2019/1158 e, ao mesmo tempo, assumiu a promoção de uma melhor conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal como um dos seus eixos estruturantes. Foram extensas as alterações realizadas nesta temática em 2023, cuja identificação e sistematização pode ser consultada no relatório de 2023, para o qual se remete.

Recorde-se que as matérias relativas à igualdade e não discriminação, assim como à proteção na parentalidade, estão abrangidas pelo princípio do tratamento mais favorável, nos termos do n.º 3 do art. 3.º CT [als. a) e b)], só autorizando a autonomia coletiva a dispor das mesmas em sentido mais favorável aos trabalhadores e às trabalhadoras.

O presente capítulo, desenvolve o tema da igualdade nas relações laborais, tratado na contratação coletiva publicada em 2024, em torno dos seguintes tópicos: regulação geral da igualdade e não discriminação, assédio moral e conciliação entre vida familiar e vida profissional.

O tema da igualdade e não discriminação e da conciliação entre vida familiar e vida profissional tem vindo a assumir um papel cada vez mais central na contratação coletiva, tendência que se manteve em 2024. Assim, o número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (igualdade e não discriminação, conciliação ou parentalidade) aumentou ligeiramente para 129 (em 2023 eram 120 e em 2022 eram apenas 109, incluindo este último ano a regulação do assédio, cuja sistematização foi alterada em 2023, como referido supra). A regulação destas matérias encontra-se com particular incidência ao nível dos AE (73), seguidos dos CC (42) e dos AC (15). Mantém-se, também, o principal foco no subtema da tutela da parentalidade (106), e embora, num primeiro olhar, pareça decrescer o número de convenções que regulam o tópico da igualdade e não discriminação em geral (2024 – 65; 2023 – 89), este resultado pode decorrer somente do diverso enquadramento realizado em 2024 dos conteúdos convencionais nesta matéria, ou seja, da desagregação dos temas “parentalidade” e “conciliação”.

Tabela 28 - Convenções publicadas sobre Igualdade e não discriminação e parentalidade (2022 - 2024)

| Igualdade e não discriminação e Parentalidade, 2024 | | | | | 2023 | 2022 |
|---|----|----|----|-------|-------|-------|
| Total de Convenções publicadas: 293 | | | | | 299 | 240 |
| Tipos: | AC | AE | CC | Total | Total | Total |
| Convenções com os subtemas (*) | 14 | 73 | 42 | 130 | 120 | 109 |
| <i>Conciliação</i> | 8 | 45 | 19 | 72 | 0 | 0 |
| <i>Igualdade e não discriminação</i> | 8 | 35 | 21 | 64 | 89 | 74 |
| <i>Parentalidade</i> | 13 | 60 | 33 | 106 | 101 | 86 |

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

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

2.5 Regulação geral da igualdade e não discriminação

A igualdade e não discriminação são princípios constitucionais e fundamentais, como decorre dos arts. 13º e 59º, nº1, CRP, bem como em diversa legislação a nível internacional e europeu. Estes princípios são objeto de regulamentação especial nos arts. 23º a 32º do Código do Trabalho, sendo dada particular atenção à igualdade e não discriminação em função do sexo. Encontram-se também disposições específicas sobre a tutela e não discriminação de certas categoriais especialmente vulneráveis de trabalhadores, tais como o/a trabalhador/a com capacidade de trabalho reduzida (art. 84º) ou o/a trabalhador/a com deficiência ou doença crónica (arts. 85º a 88º).

Geralmente, as convenções incluem a obrigação de não discriminação no elenco de deveres da entidade empregadora²¹, numa cláusula autónoma²². Raramente, aparece no elenco de garantias dos/as trabalhadores/as²³ e uma convenção inclui tal previsão na lista de deveres dos/as trabalhadores/as²⁴. Também se verifica uma preocupação acrescida com a linguagem inclusiva²⁵. Numa situação pontual, encontra-se remissão para as normas internacionais e compromissos assumidos com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores/as²⁶.

Uma convenção vai para além do regime legal, promovendo a elaboração de planos para a igualdade de género²⁷. Outras preveem regimes mais favoráveis para certas categoriais vulneráveis de trabalhadores e trabalhadoras, como aqueles com capacidade de trabalho reduzida²⁸, com

²¹ Exemplos: CC AES/FETESE – BTE 4/2024 (cl. 9.º, 1, p)) e paralelos; AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (Anexo V, n)); CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 13.º, 2) em relação ao processo de recrutamento.

²² Exemplos: AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 22.º); AE CEFOSAP/SITese – BTE 5/2024 (cl. 12.º); AE PORTUGÁLIA/SPAC – BTE 5/2024 (cl. 7.º).

²³ CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 17.º, m)).

²⁴ AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 4.º, i)).

²⁵ Por exemplo, entre várias convenções, o AE AIG EUROPE/STAS – BTE 28/2024 (cl. 67.º) clarifica que sempre que “se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos”; em termos próximos, CC NORQUIFAR - Farmacêuticos/SINDEQ – BTE 16/2024 (cl. 1.º, 4). O AE A CARAVELA/ STAS – BTE 18/2024 (cl. 64.º) é mais abrangente, ao determinar que aquelas expressões “se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais”.

²⁶ AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 10.º).

²⁷ AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 10.º, 4).

²⁸ CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.º); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.º); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.º); CC ADCP/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 56.º).

deficiência ou doença crónica²⁹, ou mais velhos/as³⁰. Estes regimes prendem-se, com preferências de admissão³¹, formação profissional³², condições de trabalho³³, modalidades contratuais³⁴ e regimes de tempo de trabalho³⁵.

É em particular referida a igualdade em matéria de retribuição (“para trabalho igual, salário igual”), por vezes com explicitação de alguns dos fatores proibidos de discriminação³⁶ ou com enfoque especial no género³⁷. A conciliação ligada à parentalidade como fator discriminatório também é autonomizada em algumas convenções, designadamente em matéria remuneratória³⁸. Por vezes, prevê-se que as ausências ligadas ao gozo de certos direitos parentais e equiparadas a trabalho efetivo não podem constituir fundamento de discriminação, inclusive para efeitos remuneratórios³⁹, adotando-se um conceito amplo de retribuição⁴⁰ que encontra respaldo no art. 157.º TFUE e no art. 2.º, alínea e), da Diretiva n.º 2006/54/CE supramencionada.

²⁹ Atribuem preferência na admissão a pessoas com deficiência, o CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (Anexo I, II-1.5) e o AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 93.ª) que admite ações afirmativas neste contexto. O AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 71.ª, b)) refere-se à “reabilitação de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho”.

³⁰ Por exemplo, há várias convenções a libertarem os/as trabalhadores/as do regime de turnos a partir de certa idade e/ou anos de trabalho em turnos [v.g., AC BRISA / SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 23.ª, 14) para os/as trabalhadores/as com mais de 55 anos]. O CC ANEMEDE/SMD – BTE 1/2024 (cl. 34.ª, 6) dispensa o pessoal médico a partir dos 55 anos do trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios. Note-se que a idade também é referida em algumas convenções como justificando a capacidade de trabalho reduzida (v.g., CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.ª)).

³¹ Ver exemplos das notas anteriores.

³² Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.ª); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.ª). O AC ARB - Vale do Sorraia/SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 71.ª, c)) refere a “a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especiais”.

³³ Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 87.ª); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.ª); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 20/2024 (cl. 94.ª).

³⁴ Por exemplo, o AE CP-Comboios/ASCEF– BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 8) atribui preferência na passagem a teletrabalho ou a trabalho à distância aos “trabalhadores/as portadores/as de deficiência (60% atestada por certificado multusos) ou de doença crónica, nos termos da Portaria n.º 349/1996, de 8 de agosto”.

³⁵ Por exemplo, o AE ULSAS/SPAS – BTE 9/2024 (cl. 18.ª, 1, b)) e paralelos referem-se a horário de trabalho específico para trabalhadores/as com deficiência ou doença crónica; o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 31.ª) refere a “adaptação de horário” para trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida; em termos similares, o AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 18.ª, 7, b)) refere-se à adoção de horários adequados aos trabalhadores e trabalhadoras com capacidade de trabalho reduzida.

³⁶ Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 57.ª); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 54.ª); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 47.ª).

³⁷ Cf. CC AORP / FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 71.ª, a)).

³⁸ *Vd.* CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cl. 104.ª, 2).

³⁹ Cf. AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cls. 91.ª e 92.ª). Também o AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 6.ª, 5) e paralelos referem que “todas as ausências por motivo de parentalidade legalmente previstas na lei e as acordadas nesta cláusula são consideradas como prestação efetiva de trabalho, e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos”. O AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 3.ª, 2, c)) e paralelo determinam que o gozo das licenças parentais não afeta a concessão da “gratificação de balanço”; em termos similares para o prémio de assiduidade, o AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 25/2024 (cl. 89.ª, 5, i)).

⁴⁰ AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 92.ª, 2): “entende-se por «retribuição» toda e qualquer prestação patrimonial a que o/a trabalhador/a tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, prémio de carreira, subsídios de férias e de Natal, ajudas de custo, abono para falhas, subsídio de turno e subsídio de refeição”.

2.5.1 Assédio Moral

O Código do Trabalho proíbe o assédio, em qualquer das suas modalidades, e densifica os respetivos conceitos (art. 29.º), à luz das Diretivas da UE sobre a matéria⁴¹. O tema encontra-se igualmente presente nos deveres da entidade empregadora (art. 127.º, 1, als. a), c), k) e l), com repercussões nas doenças profissionais (art. 283.º, 8 e 9), sanções disciplinares (art. 331.º, 1, al. d) e 2, al. b)) e resolução com justa causa por parte do/a trabalhador/a (art. 394.º, 2, als. b) e f), CT).

Também neste tópico é notório o crescimento do número de ocorrências - 85 em 2024; 76 em 2023. Mas, no geral, as disposições convencionais tendem a transcrever ou a remeter para a lei. Assim se verifica a propósito do conceito de assédio moral e assédio sexual no trabalho⁴².

Muito esparsamente, algumas disposições convencionais vão para além do estabelecido no art. 29.º do CT, quando, por exemplo, enumeram os sujeitos a quem pode ser assacado um comportamento de assédio no seio da empresa: trabalhador/a, superior/a hierárquico/a, entidade empregadora ou sua representante⁴³.

Também próximo da lei, observa-se, amiúde, a previsão dos deveres das partes, em especial da entidade empregadora, a par dos direitos do/a trabalhador/a, e as consequências em caso de infração, incluindo a abertura de processo disciplinar⁴⁴. Quanto ao procedimento a adotar em caso de assédio, há convenções que vão para além do regime do art. 127.º, 1, al. l), CT, admitindo a possibilidade de abertura de um inquérito prévio ao procedimento disciplinar⁴⁵, e, noutro plano, uma convenção prevê a comunicação ao sindicato outorgante das situações de assédio relativamente a trabalhadores/as seus filiados⁴⁶.

Conforme ilustra o quadro seguinte, as convenções tratam a este propósito de um conjunto matérias, que acompanham o recorte do regime plasmado no Código do Trabalho. Assim acontece, em certas convenções que estabelecem o dever da entidade empregadora adotar códigos de conduta, nomeadamente nos casos previstos no art.º. 127.º, 1, k), CT⁴⁷(ver tabela 29).

⁴¹ Designadamente, a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5/07, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

⁴² AE EMARP/SINTAP – BTE 7/2024 e paralelo (cl. 11.ª): assédio moral; AC RIGHTSQUARE/SNQT B – BTE 11/2024 (cl. 20.ª): assédio moral e sexual. O AE EASYJET/SNPVAC (cls. 26.ª, 2 e 27.ª) define o conceito de assédio: pode ser um ato verbal ou físico e pode ser entendido como uma ofensa à dignidade e liberdade da pessoa que é objeto do assédio, ou como intimidação. Na cl. 27.ª deste AE encontramos o conceito de *bullying*.

⁴³ AE CEFOSAP/ SITESE – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 2).

⁴⁴ AE CEFOSAP/ SITESE – BTE 5/2024 (cl. 13.ª, 4); CC APIFARMA/ SITESE – BTE 43/2024 (cl. 15.ª, 4).

⁴⁵ CC APIFARMA/ SITESE – BTE 43/2024 (cl. 15.ª, 4): “se tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar”.

⁴⁶ CC AHETA/SITSESE – BTE 20/2023 (cl. 16.ª, 4).

⁴⁷ O AE CAIMA_Celulose/SIMA – BTE 27/2024 (cl. 15.ª, o) dispõe que à prática de assédio se aplica o Código de Conduta da empresa e a lei. Ver também AE CCP/FESAHT – BTE 45/2024 (Anexo I-Código de Conduta).

Tabela 29 – Igualdade e não discriminação – assédio moral - 2024

| Assédio moral, 2024 | | | | |
|---------------------------------|---------------------|----------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Total de Convenções publicadas: | | | | 85 |
| Conceito | Dever do empregador | Direitos dos trabalhadores | Consequências para o infrator | Código de conduta |
| 12 | 22 | 78 | 26 | 15 |

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

Começa a delinear-se, ainda que de modo incipiente, uma certa conexão entre a prevenção do assédio e outros riscos psicossociais, incluindo o stress⁴⁸. Por outro lado, há casos de referência à denúncia por parte do/a trabalhador/a vítima de assédio⁴⁹, salvaguardando-se a confidencialidade dos dados pessoais do/a trabalhador/a⁵⁰ e prevendo-se canais adequados à receção e tratamento de denúncias relativas a estas situações⁵¹.

2.5.2 Conciliação entre a vida familiar e profissional

A conciliação da vida familiar e profissional é um imperativo constitucional (art. 59.º, 1, al. b), CRP), decorrendo igualmente de fontes internacionais. A nível europeu, destaca-se a recente Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as progenitores/as e cuidadores/as, com transposição no CT através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e respetiva regulamentação (DL n.º 53/2023, de 5 de julho).

Várias convenções enunciam o objetivo geral ou o dever da entidade empregadora de organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a conciliação da vida profissional com a vida familiar do/a trabalhador/a⁵². No que respeita às matérias em especial, a maior parte das convenções estabelece regras específicas sobre o regime do tempo de trabalho dos/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares, predominando as referências no âmbito do trabalho suplementar (51) e na regulação do direito a férias (56).

Tabela 30 - Conciliação da vida familiar e profissional – 2024

| Conciliação da Vida Familiar e Profissional, 2024 | | | | | | | |
|---|----------------|----------------------|---------------------|--------------------|-----|--------|--------------------------|
| Total de Convenções publicadas: 293 | | | | | | | |
| Adaptabilidade | Banco de horas | Trabalho suplementar | Trabalho por turnos | Horários flexíveis | PNT | Férias | Trabalho a tempo parcial |
| 7 | - | 51 | - | 10 | 4 | 56 | 19 |

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

⁴⁸ AE EMAS / SINTAP – BTE 5/2024 [Anexo IV, art. 19.º, 2, m)].

⁴⁹ AE EMARP / SINTAP – BTE 7/2024 (cl. 11.º, 2).

⁵⁰ Por exemplo, CC APIFARMA/SITese – BTE 43/2024 (cl. 15.º, 5); o AE CEFOSAP / SITESe – BTE 5/2024 (cl. 13.º, 6) impõe que “as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas”.

⁵¹ AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 12.º, 3).

⁵² Exemplos: AE CITEFORMA / SITESe – BTE 16/2024 (cl. 21.º); CC AARIBATEJO /SETAAB – BTE 23/2024 (cl. 10.º, 3).

Com efeito, a previsão de regras referentes ao tempo de trabalho e à sua organização têm por objetivo promover a conciliação da vida familiar com a vida profissional quando haja mais do que um/a trabalhador/a do mesmo agregado familiar na empresa, em especial em matéria de marcação de férias (tal como decorre do art. 241.º, 7, CT)⁵³ – por vezes com regime mais favorável do que o legal⁵⁴, descanso semanal (em consonância com o art. 232.º, 4, CT)⁵⁵ e horário de trabalho (art. 212.º, 2, b)⁵⁶. Raramente, admite-se também a transferência de local de trabalho por motivos de conciliação⁵⁷. Esporadicamente, encontram-se normas a dispor que o gozo de certos direitos de conciliação não afeta a majoração da duração das férias reconhecida pela convenção⁵⁸, evitando-se, assim, soluções potencialmente discriminatórias em função do sexo.

No que respeita ao âmbito de aplicação dos direitos relativos à conciliação, encontramos muitas referências à proteção da parentalidade⁵⁹ e algumas alusões ao/a trabalhador/a cuidador/a⁶⁰ e situações que envolvem um coletivo aparentemente mais alargado, tendo em conta que não se exige que o/a trabalhador/a tenha o estatuto de cuidador/a informal não principal⁶¹.

⁵³ Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 46.º, 4); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 42.º, 4); CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 30.º, 10). O AE F. José Saramago /CESP – BTE 42/2024 (cl. 28.º, 3) reconhece aos/às trabalhadores/as pertencentes ao mesmo agregado familiar “o direito de gozarem, pelo menos 50% das férias, em simultâneo”. Quanto à marcação de férias, além da regra frequente da marcação dos mesmos períodos para membros do agregado familiar, o AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cl. 25.º, 5) admite que “todos/as os/as tripulantes que tenham filhos entre os 6 e os 16 anos com frequência escolar têm direito a solicitar férias escolares com um mínimo de 7 dias de calendário e um máximo de 14 dias de calendário nos períodos oficiais de férias escolares”. Solução similar pode ser encontrada no AE PORTUGÁLIA SIPLA – BTE 8/2024 (cl. 40.º, 3, do Anexo II).

⁵⁴ Por exemplo, o AE TTSL/SITRA – BTE 45/2024 (cl. 38.º, 3) impõe o gozo obrigatório, sem a salvaguarda de exceções relacionadas com prejuízo grave para a empresa. Por sua vez, o CC ANF/SNF – BTE 8/2024 (cl. 25.º, 7) não parece exigir a pertença ao mesmo agregado familiar (“Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente”).

⁵⁵ Exemplos que visam assegurar a coincidência de descanso semanal de membros do mesmo agregado familiar: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 40.º, 3); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 36.º, 2); CC AICOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 44.º, 3).

⁵⁶ Por exemplo, o CC APAT – Transitários/ SIMAMEVIP – BTE 5/2024 (cl. 38.º, 1) determina que “A empresa deverá organizar horários compatíveis para os/as trabalhadores/as que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos/as menores, doentes, idosos/as ou outros familiares que careçam de apoio.” Em relação ao trabalho em regime de turnos, vd. CC APIFARMA / SITESE – BTE 43/2024 (cl. 29.º, 9): “Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes”.

⁵⁷ AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 34.º, 5) admite a transferência decorrente da necessidade de o/a “trabalhador/a prestar assistência, em caso de doença ou acidente devidamente comprovados, a membro do agregado familiar”.

⁵⁸ Assim, o AE CARRISTUR/ASPTC – BTE 34/2024 (cl. 29.º, 8, g, h, i) e paralelos, desconsiderando as faltas para “assistência à família, até ao limite do legalmente previsto”, “Licença de parto” e “Licença ao abrigo da parentalidade”; AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 52.º, 4): não determinam a redução do número de dias de férias as ausências ao trabalho previstas no art. 65.º CT referentes ao regime da parentalidade.

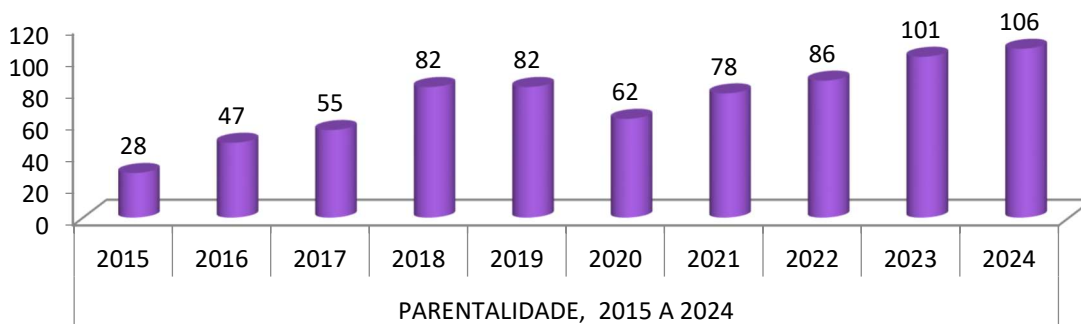
⁵⁹ Exemplos: AE SUCH/SINDETELCO – BTE 24/2024 (cl. 10.º) e AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 82.º) e paralelos com remissão para a lei; CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 50.º)

⁶⁰ Exemplos: CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.º, 2); AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cl. 37.º e 38.º); AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 16.º, 2); AE TAP/SNPVAC – BTE 7/2024 (cls. 30.º, 2, h) e do RPP 6.º, 2, e 9.º, 2, relativas a faltas e à licença do/a cuidador/a); AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 32.º, n) e paralelos, referindo-se à licença do/a trabalhador/a cuidador/a; AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 8.º do RPP) que também reproduz a licença do/a cuidador/a prevista no art. 101.º-B CT, mas com um agravamento procedimental, ao impor um aviso prévio de 45 dias em vez dos 10 dias legalmente previstos.

⁶¹ Por exemplo, o AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 (cl. 35.º, 6, a) e paralelo permitem a jornada contínua “No interesse do/a trabalhador/a, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta”; o AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.º, 8) atribui preferência na passagem a teletrabalho, entre outros, a “cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada”; o CC APIFARMA / SITESE – BTE 43/2024 (cl. 29.º, 9), em relação ao trabalho em regime de turnos, determina que “Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes”; o AC RIGHTSQUARE/SNQT B – BTE11/2024 (cl. 38.º) autoriza a passagem a tempo

A análise dos dados sobre a evolução do número de convenções que disciplinam a figura da parentalidade no período entre 2015 e 2024, permite concluir que, em 2024, foi atingido o número mais elevado pelo menos dos últimos 10 anos, tendo este tema sido integrado em 106 convenções (Figura 24).

Figura 24 - Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2024)



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

Em matéria de regimes flexíveis de prestação de trabalho, o legislador reconhece a passagem temporária a trabalho a tempo parcial (art. 55.º CT), o horário flexível (art. 56.º) e o teletrabalho (art. 166.º-A CT)⁶². Tais referências, em especial as duas primeiras, são frequentes nas convenções⁶³.

Por vezes, o regime convencional é mais favorável ao/à trabalhador/a do que o regime legal, alargando o leque dos sujeitos com direito ou preferência de acesso a este regime⁶⁴ e/ou consagrando um direito similar para horário concentrado⁶⁵. Ocasionalmente, encontram-se outras soluções que admitem a jornada contínua⁶⁶. Nalguns casos, estabelece-se preferência na atribuição

parcial de trabalhadores/as “cujos ascendentes careçam, por doença ou acidente, de assistência ou acompanhamento”; o AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.ª, 2) reconhece esta possibilidade a “Trabalhadores/as que tenham a seu cargo familiares incapacitados/as”.

⁶² AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.ª, 2, l, iv)) até aos três anos da criança.

⁶³ Exemplos: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.ª, 2, l, ii, iii, iv)); AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (art. 7.º, 1, do Anexo I – Regulamento Interno que faz parte do AE segundo a cl. 72.ª); CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 76.ª, 1, q), e 82.ª, 2, h)); AE CVP/FENPROF – BTE 33/2024 (cls. 37.ª e 38.ª) em relação ao/à trabalhador/a cuidador/a.

⁶⁴ Exemplos: o AE CEFOSAP/SITESE – BTE 5/2024 (art. 8.º do Anexo I – Regulamento Interno que faz parte do AE segundo a cl. 72.ª) reconhece o direito a trabalhar a tempo parcial também a “trabalhadores/as que tenham a seu cargo familiares incapacitados”; o AC RIGHTSQUARE/SNQT B – BTE 11/2024 (cl. 38.ª, 1) reconhece o direito a trabalho a tempo parcial ou horário flexível a “trabalhador/a cujos/as ascendentes careçam, por doença ou acidente, de assistência ou acompanhamento”, não tendo de pertencer ao mesmo agregado familiar; o AE CP-Comboios/ASCEF – BTE 39/2024 (cl. 17.ª, 8) atribui preferência na passagem a teletrabalho ou de trabalho à distância, entre outros, aos/as trabalhadores/as “que tenham a cargo filhos/as com idade até 12 anos” (aumentando a idade legalmente prevista da criança), aos “cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada”.

⁶⁵ AC RIGHTSQUARE/SNQT B – BTE 11/2024 (cl. 38.ª).

⁶⁶ Exemplos: AE Parques Tejo/STAL – BTE 31/2024 (cl. 35.ª, 6, a)); AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.ª, 2, l, v)).

do trabalho a tempo parcial a favor do/a trabalhador/a com responsabilidades familiares em cumprimento do disposto no art. 152.º CT⁶⁷.

Quanto à dispensa de certos regimes de tempo de trabalho, encontram-se variadas disposições convencionais que reproduzem a lei em matéria de dispensa de trabalho suplementar (art. 59.º⁶⁸, 101.º-G⁶⁹ CT), de trabalho noturno (art. 60.º CT)⁷⁰, de algumas formas flexíveis de organização do tempo de trabalho (art. 58.º CT)⁷¹, em especial o banco de horas⁷². Outras fazem-no de forma, aparentemente, mais restritiva⁷³.

Pontualmente, consagram-se regimes mais favoráveis do que a lei em relação à dispensa de trabalho suplementar⁷⁴, trabalho noturno⁷⁵ ou do regime de adaptabilidade⁷⁶. Outras convenções, perante a existência de trabalhadores/as pertencentes ao mesmo agregado familiar, atribuem prioridade na dispensa de regimes flexíveis de tempo de trabalho a um destes/as trabalhadores/as⁷⁷.

Relativamente aos direitos de ausência, as convenções, normalmente, reproduzem o catálogo legal de licenças, dispensas e faltas legalmente previstas para efeitos de conciliação, sem aditamentos relevantes⁷⁸, remetem para a Lei (tendência que se acentuou em 2024)⁷⁹, ou combinam as duas modalidades anteriores⁸⁰.

⁶⁷ Por exemplo, AE SCML/SIM – BTE 33/2024 (cl. 42.º, 3); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 49.º, 2); AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 3.º do RTTP).

⁶⁸ Exemplos: AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.º, 2, I, vii)); CC AICCOPN/SETACCOP – BTE 13/2024 (cl. 12.º, 2); CC APM-RedeMut/SINAPE – BTE 15/2024 (cl. 50.º, 9).

⁶⁹ Por exemplo, CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.º, 2).

⁷⁰ Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.º, 2, I, vii)); AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 57.º, 3).

⁷¹ Cf. CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 82.º, 1, p)).

⁷² Cf. CC AHRESP_refeitórios/ SITESE – BTE 4/2024 (cl. 13.º, 11).

⁷³ Por exemplo, o AE TAP/SIMA – BTE 9/2024 (cl. 41.º, 6) e paralelo dispensam da prestação de TS as “mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses”, sem incluir os trabalhadores do sexo masculino com filhos da mesma idade, tal como refere o art. 59.º CT.

⁷⁴ Entre outros exemplos, o AE OPART/CENA-STE – BTE 5/2024 (cl. 51.º, 7) alarga a dispensa prevista no art. 59.º CT aos trabalhadores com filhos ou equiparados até aos 24 meses de idade ou com filhos portadores de deficiência ou doença crónica e ainda durante todo o período de aleitação; o CC ACISB/FEPCEs – BTE 25/2024 (cl. 39.º) também dispensa de TS os trabalhadores “com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica”, conquanto não refira os trabalhadores com filhos menores de 12 meses; o AC BRISA / SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 27.º, 5) dispensa os trabalhadores com filhos com idade inferior a dois anos; o AE INCM/FIEQUIMETAL – BTE 30/2024 (cl. 22.º, 2, e) dispensa “o trabalhador com família monoparental com filho de idade inferior a 12 anos”; o CC AIMMP/SETACCOP – BTE 32/2024 (cl. 22.º, 2) inclui na dispensa os “trabalhadores em gozo de licença parental”.

⁷⁵ O AE TTSL / STFCMM – BTE 42/2024 (cl. 38.º) admite a dispensa de trabalho noturno para trabalhadores com responsabilidade familiares.

⁷⁶ No AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 48.º, 4): além do disposto na lei, devem ainda ser considerados motivos prioritários para a dispensa o facto de o parto ter ocorrido há menos de 12 meses (ampliação do conceito de trabalhadora puérpera para este efeito) ou de os trabalhadores terem filhos até 12 meses de idade.

⁷⁷ Exemplos referentes à adaptabilidade: CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 23.º, 8), CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 19.º, 8), AE CEFOsap/SITese – BTE 5/2024 (cl. 25.º, 7).

⁷⁸ Exemplos: CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 80.º ss.); CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cls. 105.º ss.); CC AORP / FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 72.º).

⁷⁹ Exemplos: CC CNEF/ASPL – BTE 8/2024 (cl. 34.º-A); AE CARRIS/ASPTC – BTE 1/2024 (cl. 6.º, 1) e paralelos; AE C.C.P. / FESAHT – BTE 45/2024 (cl. 9.º).

⁸⁰ Exemplos: CC AARIBATEJO/SETAAB – BTE 23/2024 (cls. 64.º ss.); CC AHSA/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 75.º ss).

É de assinalar a preocupação em atualizar a regulação convencional destas matérias à luz da reforma operada pela Lei n.º 13/2023. Por exemplo, na adoção da nova forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe (42 dias)⁸¹ e/ou da licença exclusiva do pai (28 dias consecutivos de licença obrigatória acrescidos de sete dias seguidos de licença facultativa⁸²). Também é reconhecida a possibilidade de gozo da licença parental inicial em regime de tempo parcial, modalidade introduzida pela Lei n.º 13/2023⁸³.

Contudo, várias convenções mantêm a forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe, assim como da licença parental exclusiva do pai, anterior à Lei n.º 13/2023 (seis semanas e 20 dias úteis, respetivamente)⁸⁴ ou mesmo uma duração inferior da licença, a par de outros aspetos de regime já modificados antes de 2023⁸⁵

Esporadicamente, encontram-se soluções mais vantajosas para os/as trabalhadores/as do que aquelas que decorrem do regime legal, em especial no que respeita à parte facultativa da licença exclusiva do pai⁸⁶, mas também quanto à duração da licença parental inicial⁸⁷ e às faltas para assistência a filho/a⁸⁸ e à licença parental complementar⁸⁹.

Em situações pontuais, as convenções atribuem aos/às trabalhadores/as direitos de ausência não reconhecidos por lei: dispensas adicionais para o pai após o nascimento da criança⁹⁰, para ambos

⁸¹ Exemplos: CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 79.ª); CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 80.ª); CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 83.ª, 2); CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cls. 79.ª, 2).

⁸² Cf. CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 81.ª); CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 85.ª); CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 81.ª); AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 30/2024 (cl. 82.ª).

⁸³ Cf. CC ACA/CESP – BTE 11/2024 (cl. 82.ª, 4 e 5); CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 78.ª, 4 e 5).

⁸⁴ o caso do AC NORMAX/FEVICOM – BTE 4/2024 (cl. 48.ª-A) em relação à licença exclusiva do pai, e ainda do CC ANEFA/SETAAB – BTE 27/2024 (cls. 108.ª e 110.ª) e do CC AARIBATEJO /SETAAB – BTE 23/2024 (cls. 67.ª, 2, e 69.ª), em relação a ambas, embora este último simultaneamente remeta para o CT.

⁸⁵ Cf. O CC ANAREC/FEPCES – BTE 18/2024 (cls. 51.ª), que se refere a 10 dias úteis de licença exclusiva do pai, mantém várias normas com conteúdo similar às que constavam do CT antes das alterações operadas pela Lei n.º 120/2015. O CC ITA/FESAHT – BTE 17/2024 (cl. 42.ª, 1, d)) refere-se a uma licença exclusiva do pai de 15 dias úteis (solução adotada pelo último diploma referido e modificada pela Lei n.º 90/2019), embora adite que a licença é retribuída, não resultando claro se pretende assegurar o pagamento de 15 dias (“É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos...”).

⁸⁶ Por exemplo, o CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 20/2024 (cl. 50.ª, 1, 4) atribui ao pai uma licença exclusiva obrigatória de 28 dias úteis e facultativa de sete dias úteis, enquanto a lei se refere a dias consecutivos; o mesmo sucede com o CC CAP/SETAAB – BTE 7/2024 (cl. 82.ª) e o CC ANORECA/FECTTRANS – BTE 37/2024 (cl. 50.ª, 1, 4).

⁸⁷ AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 30/2024 (cl. 13.ª, 2, a)): “Por nascimento de filho/a, pode o período legal ser acrescido de mais 30 dias, ficando a remuneração base deste concreto período a cargo da AC.”

⁸⁸ AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 2.ª, 5, do RPP) alarga o regime legal a menores de 13 anos; o AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 103.ª, 2, a)) justifica, “sem perda de vencimento, um dia suplementar por cada filho/a menor de 12 anos que faça parte do agregado familiar, após esgotar o limite legal permitido”.

⁸⁹ O AE SATA Internacional/SNPVAC – BTE 31/2024 (cl. 6.ª, 1, do RPP) alarga o regime legal a menores de sete anos, embora, em contrapartida, alargue o período de aviso prévio de 30 (= art. 51.º, 5, CT) para 45 dias (n.º 5).

⁹⁰ AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 12.ª, 2, b)): o pai tem direito a um dia adicional de dispensa de comparência ao trabalho a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do/a filho/a, que acresce à respetiva licença exclusiva.

os progenitores no primeiro ano da criança⁹¹, assim como dispensas parciais no dia de aniversário do/a filho/a⁹².

No que respeita à licença parental complementar, o art.º 51.º, 1, e) CT consagra uma modalidade que apenas pode ser implementada por IRCT, nos termos da qual a licença pode ser gozada através de ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos PNT de três meses. Este repto do legislador foi aceite por algumas convenções que adicionam esta modalidade à restantes previstas na lei⁹³.

A maioria dos direitos em matéria de parentalidade conferidos aos/trabalhadores/as, assim como os direitos do/a cuidador/a informal envolvem perda de retribuição (cf. art. 65.º CT), conquanto esta falta seja muitas vezes compensada por uma prestação social (cf. art. 34.º CT, assim como o DL n.º 91/2009 supramencionado e o DL n.º 89/2009, de 9 de abril)⁹⁴. Algumas convenções preveem o adiantamento dos subsídios, caso não sejam imediatamente atribuídos⁹⁵, ou um complemento dos mesmos quando os respetivos montantes são inferiores a 100% da remuneração de referência do/a beneficiário/a⁹⁶.

Conforme resulta do quadro seguinte, várias convenções consagram ainda direitos a prestações especiais, tais como prémios ou subsídios de apoio à natalidade ou adoção⁹⁷, apoio infantil ou escolar⁹⁸, apoio para material escolar⁹⁹ ou na aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos/as seus/suas filhos/as¹⁰⁰. Outras mantêm a retribuição em faltas justificadas

⁹¹ AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 12.ª, 2, e)): dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível.

⁹² Por exemplo, AE Mútua/SINAPSA – BTE 29/2024 (cl. 28.ª, 2): “No dia de aniversário de filho/a ou de enteado/a até 12 anos de idade, o/a trabalhador/a tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição”; em termos similares, AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 34.ª, 3).

⁹³ Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 12.ª, 5): ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios-dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a três meses, desde que o solicitem com a antecedência mínima de 5 dias úteis. O AC Infraestruturas de Portugal/ SNTSF – BTE 46/2024 (cl. 78.ª, 3 e 4) regula esta modalidade, autorizando “ausências ao trabalho, até ao limite máximo de 3 dias em cada mês, com perda de retribuição, durante um período de 12 meses a contar da data de nascimento do/a filho/a”.

⁹⁴ Este diploma regulamenta a proteção na parentalidade dos/as trabalhadores/as que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

⁹⁵ AE EMAS – Beja/STAL – BTE 5/2024 (cl. 87.ª, 3).

⁹⁶ AC APA/SNTAP – BTE 27/2024 (cl. 28.ª, 4): “A pedido do/a trabalhador/a pode a administração portuária, nos casos em que os subsídios previstos na lei, para as situações de gozo de licença parental inicial, exclusiva ou partilhada, sejam inferiores a 100% da remuneração de referência do/a beneficiário/a, abonar uma compensação correspondente à diferença entre o valor pago pela entidade competente e a percentagem total (100%), até um limite de 150 dias”.

⁹⁷ Exemplos: AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 51.ª); AC Várias Instituições de Crédito/SIB – BTE 13/2024 (Anexo II, 9).

⁹⁸ Por exemplo, o AE PETROGAL/COFESINT – BTE 25/2024 (cls. 113.ª e 114.ª) e paralelo preveem uma comparticipação nas “despesas decorrentes da frequência de creches, jardins-de-infância, infantários ou do acolhimento por amas devidamente autorizadas”; o AE MUDUM/STAS – BTE 28/2024 (cl. 50.ª) prevê uma comparticipação anual das despesas com creches, infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário (filhos/as, enteados/as ou afilhados/as civis); em termos similares, AC Várias Instituições de Crédito/SIB – BTE 13/2024 (Anexo II, 12 e 13), AE SIDUL/SITese – BTE 23/2024 (cl. 85.ª) e AC LUSITÂNIA/STAS – BTE 34/2024 (cl. 54.ª).

⁹⁹ AE PORTUGÁLIA/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 105.ª).

¹⁰⁰ AE EMARP/STAL – BTE 7/2024 (cl. 103.ª, 2, b)).

que envolvem a sua perda à luz do regime legal¹⁰¹ ou nas ausências referidas no ponto anterior. Também se encontra a referência a políticas de apoio financeiro a filhos/as portadores/as de deficiência¹⁰².

Tabela 31 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2024 e 2023)

| APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2024 | | 2023 |
|--|----|-----------|
| Total de Convenções publicadas: | | 293 |
| Total de convenções que abordam os temas: | | 79 |
| Situação familiar ou pessoal do/a trabalhador/a | | 27 |
| Filhos/as | 13 | 9 |
| Creche | 22 | 20 |
| Apoio escolar | 27 | 9 |
| Descendentes com deficiências psicomotoras | 21 | 8 |
| Seguros de vida | 48 | 15 |

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

Finalmente, em matéria de cessação do contrato de trabalho, encontra-se a reprodução do regime legal, *maxime* a necessidade de comunicação à CITE do motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e a denúncia no período experimental de contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental ou trabalhador/a cuidador/a, em conformidade com o disposto nos arts. 114.º, 5, e 144.º, 3, CT¹⁰³.

Contudo, também há regulações convencionais mais favoráveis ao/a trabalhador/a do que o regime legal, embora raras, relativas às consequências da declaração de ilicitude de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante¹⁰⁴ e à denúncia sem aviso prévio do contrato por parte das trabalhadoras grávidas e até 12 meses após o parto¹⁰⁵.

2.6 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,

¹⁰¹ Cf. AC MEO/SINTTAV – BTE 13/2024 (cl. 81.º, a, r)); consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas “Por trabalhador/a cuidador/a a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador/a informal não principal, até dois dias/ano civil para prestar assistência a pessoa cuidada, em caso de doença ou acidente desta”.

¹⁰² Exemplos: AC BRISA/SETACCOP – BTE 41/2024 (cl. 70.º); AE Portugal/SITAVA – BTE 9/2024 (cl. 104.º, 1); AE UCS/SIMA – BTE 41/2024 (cl. 72.º, 1).

¹⁰³ CC ANORECA/FECTRANS – BTE 37/2024 (cl. 15.º, o)); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 20/2024 (cl. 15.º, o)), sem referência ao/a trabalhador/a cuidador/a; CC AHS/SETAAB – BTE 8/2024 (cl. 6.º, 15) com referência ao/a cuidador/a.

¹⁰⁴ CC AORP / FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 71.º, 3): têm “(...) direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição”.

¹⁰⁵ CC AORP / FIEQUIMETAL – BTE 40/2024 (cl. 71.º, 4): “As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito”.

comissões e subcomissões de trabalhadores/as, e eleger representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho e, ainda, para outras estruturas previstas em lei específica, designadamente os conselhos de empresa europeus.

2.6.1 Associações sindicais

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

Relativamente aos membros da direção das associações sindicais, por sexo, em 2024, mantém-se a tendência já verificada nos últimos cinco anos, predominando a eleição de membros de direção do sexo masculino, conforme se pode verificar na tabela seguinte. Essa tendência é transversal aos diferentes níveis de associações sindicais. Comparativamente com o ano anterior, verifica-se que a percentagem de mulheres eleitas como membros efetivos de associações sindicais para os órgãos de direção (37%) teve um aumento de 4%. Em contrapartida, a percentagem de mulheres eleitas como membros suplentes diminuiu de 49% para 32%.

Tabela 32 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2024

| Associações Sindicais | Efetivos | | | | | | Suplentes | | | | | | Efetivos + Suplentes | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|----------------------|-----------|------------|-----------|-------------|------------|
| | H | | M | | Total | | H | | M | | Total | | H | | M | | Total | |
| | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % |
| Sindicato | 959 | 62 | 593 | 38 | 1552 | 100 | 92 | 67 | 46 | 33 | 138 | 100 | 1556 | 62 | 639 | 38 | 1690 | 100 |
| Federação Sindical | 128 | 69 | 58 | 31 | 186 | 100 | 8 | 80 | 2 | 20 | 10 | 100 | 117 | 69 | 60 | 31 | 196 | 100 |
| União Sindical | 101 | 59 | 70 | 41 | 171 | 100 | 6 | 67 | 3 | 33 | 9 | 100 | 205 | 59 | 73 | 41 | 180 | 100 |
| Confederação Sindical | 98 | 66 | 50 | 34 | 148 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 66 | 50 | 34 | 148 | 100 |
| Total | 1286 | 63 | 771 | 37 | 2057 | 100 | 106 | 68 | 51 | 32 | 157 | 100 | 1392 | 63 | 822 | 37 | 2214 | 100 |

Fonte: DGERT

2.6.2 Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho

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

A tabela seguinte demonstra a predominância de homens eleitos como membros efetivos para estas funções (63%) face a mulheres eleitas (37%), e que situação semelhante ocorre relativamente aos eleitos por sexo como membros suplentes, tendência que se tem mantido ao longo dos últimos cinco anos.

Tabela 33 - Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2024

| Representantes dos Trabalhadores/as | Efetivos | | | | | | Suplentes | | | | | | Efetivos + Suplentes | | | | | |
|--|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | H | | M | | Total | | H | | M | | Total | | H | | M | | 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 | 149 | 63 | 89 | 37 | 238 | 100 | 141 | 68 | 66 | 32 | 207 | 100 | 290 | 65 | 155 | 35 | 445 | 100 |
| Total | 149 | 63 | 89 | 37 | 238 | 100 | 141 | 68 | 66 | 32 | 207 | 100 | 290 | 65 | 155 | 35 | 445 | 100 |

Fonte: DGERT

Em 2024, regista-se um acréscimo do número de mulheres eleitas membros efetivos face ao ano anterior (aumento de 34% para 37%), tendência acompanhada no que se refere ao número de mulheres eleitas, membros suplentes, com um aumento de 1%, situando-se em 2024, em 34%).

2.6.3 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. O mesmo artigo prevê também a criação de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos e de comissões coordenadoras (nº 2 e nº 5). Compete à DGERT publicar no BTE os estatutos destas comissões de trabalhadores, bem como publicar no BTE a sua composição, de acordo com o artigo 438.º do CT.

Em 2024, a proporção de homens e mulheres eleitos em comparação com os últimos anos, mantém-se sem grandes variações. Os dados da tabela seguinte indicam que, relativamente a 2023, a percentagem média de homens e de mulheres eleitos nas diferentes estruturas mantém-se constante, com predomínio de homens eleitos (72% quer como efetivos, quer como suplentes) face às mulheres eleitas (28%). Regista-se a ausência de mulheres eleitas para as comissões coordenadoras de comissões de trabalhadores em 2024, num universo de 11 membros eleitos como efetivos, à semelhança do que sucedeu em 2023, num universo de 11 membros eleitos como efetivos.

Tabela 34 - Membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões e comissões coordenadoras, por sexo, publicados em 2024

| Membros das comissões | Efetivos | | | | | | Suplentes | | | | | | Efetivos + Suplentes | | | | | |
|-----------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|----------------------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| | H | | M | | Total | | H | | M | | Total | | H | | M | | Total | |
| | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % | N.º | % |
| Comissão trab. | 210 | 71 | 87 | 29 | 297 | 100 | 104 | 71 | 43 | 29 | 147 | 100 | 314 | 71 | 130 | 29 | 444 | 100 |
| Comissões Coord. | 11 | 100 | 0 | 0 | 11 | 100 | 8 | 100 | 0 | 0 | 8 | 100 | 19 | 100 | 0 | 0 | 19 | 100 |
| Sub.com.de trab. | 5 | 71 | 2 | 29 | 7 | 100 | 1 | 33 | 2 | 67 | 3 | 100 | 6 | 60 | 4 | 40 | 10 | 100 |
| Total | 226 | 72 | 89 | 28 | 315 | 100 | 113 | 72 | 45 | 28 | 158 | 100 | 339 | 72 | 134 | 28 | 473 | 100 |

Fonte: DGERT

3. Políticas Ativas de Emprego - Instituto de Emprego e Formação Profissional

3.1 Medidas de Emprego

Em 2024, no âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) teve como prioridade a continuação do reforço da intervenção no mercado de trabalho, através da maximização dos meios e intervenções a afetar ao ajustamento do mercado de emprego e à concretização das políticas ativas de emprego, focalizando-as para a criação sustentada de emprego de qualidade e a redução do desemprego, sendo neste contexto que se enquadram as medidas de emprego.

O total de pessoas abrangidas por Medidas de Emprego em 2024 ascendeu a 77.253 indivíduos, dos quais 62% eram mulheres.

Tabela 35 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por sexo, segundo a medida, em 2024

| Medidas de Emprego | Nº de Abrangidos/as | | | | |
|---|---------------------|---------------|------------|---------------|------------|
| | Total | Homens | | Mulheres | |
| | | v. abs. | % | v. abs. | % |
| <i>Inserção Profissional</i> | 26 539 | 10 540 | 40% | 15 999 | 60% |
| Estágios ATIVAR.PT | 26 235 | 10 417 | 40% | 15 818 | 60% |
| Estágios INICIAR | 96 | 39 | 41% | 57 | 59% |
| Estágios + Talento | 188 | 75 | 40% | 113 | 60% |
| Emprego Jovem Ativo | 20 | 9 | 45% | 11 | 55% |
| <i>Apoios à Contratação</i> | 20 350 | 8 847 | 43% | 11 503 | 57% |
| Contrato-Emprego | 1 | 1 | 100% | 0 | 0% |
| Estímulo Emprego | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% |
| Converte + | 2 | 1 | 50% | 1 | 50% |
| Incentivo ATIVAR.PT | 11 | 6 | 55% | 5 | 45% |
| Prémio ao Emprego ATIVAR.PT | 2 531 | 988 | 39% | 1 543 | 61% |
| Compromisso Emprego Sustentável | 15 608 | 6 841 | 44% | 8 767 | 56% |
| AVANÇAR | 2 196 | 1 010 | 46% | 1 186 | 54% |
| <i>Apoio à criação de emprego e empresas</i> | 1 927 | 1 094 | 57% | 833 | 43% |
| Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE | 1 517 | 857 | 56% | 660 | 44% |
| Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE) | 97 | 48 | 49% | 49 | 51% |
| Empreende XXI | 313 | 189 | 60% | 124 | 40% |
| <i>Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário</i> | 24 186 | 6 571 | 27% | 17 615 | 73% |
| Contrato Emprego Inserção, Contrato Emprego Inserção + | 23 577 | 6 471 | 57% | 17 106 | 73% |
| Apoio ao Reforço Emergência de Eq. Sociais e de Saúde | 609 | 100 | 16% | 509 | 84% |
| <i>Outros Apoios para a Promoção do Emprego</i> | 4 251 | 2 306 | 54% | 1 945 | 46% |
| Emprego Interior Mais | 936 | 488 | 52% | 448 | 48% |
| Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal | 3 306 | 1 816 | 55% | 1 490 | 45% |
| Incubadoras Sociais de Emprego | 9 | 2 | 22% | 7 | 78% |
| TOTAL | 77 253 | 29 358 | 38% | 47 895 | 62% |

Fonte: IEFP

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria das pessoas abrangidas são mulheres, com exceção das medidas de apoio à criação do próprio emprego e empresas, onde as mulheres não ultrapassam 43% neste grupo de medidas. Também nos apoios no âmbito da mobilidade

geográfica, como é o caso do Emprego Interior Mais e a Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, a proporção de mulheres é menor, ainda assim, em valores próximos dos 50% em média, nestas duas medidas, a proporção de mulheres foi de 46%.

Por comparação com o ano anterior, verifica-se um decréscimo de 19% (-17.854) das pessoas abrangidas, com a distribuição entre homens e mulheres a apresentar-se idêntica à verificada no ano anterior (62% de mulheres em 2024 face a 63% de mulheres abrangidas em 2023).

Este decréscimo no número de pessoas abrangidas deve-se essencialmente à criação e regulamentação de novas medidas de Estágios (Estágios INICIAR e Estágios+Talentos) e de apoios à Contratação (+Emprego e Emprego+Talentos) e a revogação das medidas já existentes, originando um *gap temporal* entre o encerramento dos concursos para as medidas revogadas e a concessão efetiva dos apoios nas novas medidas, onde se realça o facto das novas medidas de apoio à Contratação não terem chegado a ter qualquer impacto na execução de 2024.

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

Assim, foram alvo de majoração 5.969 postos de trabalho, o que representa cerca de 29% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais 60% foram preenchidos por homens e 40% por mulheres. De referir, ainda, que o peso desta medida face ao total de pessoas abrangidas em apoios à contratação sofreu um aumento significativo em 2024, uma vez que entre 2021 e 2023 o peso deste apoio situou-se nos 12%.

Tabela 36 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2024

| | Nº de Abrangidos/as | | | | |
|-----------------------------|---------------------|--------|-----|----------|-----|
| | Total | Homens | | Mulheres | |
| | | v.abs. | % | v.abs. | % |
| Apoios à Contratação | 5 969 | 3 573 | 60% | 2 396 | 40% |

Fonte: IEFP

3.2 Medidas de Formação

A qualificação da população através de medidas de formação profissional que visam a melhoria dos seus níveis de empregabilidade, constitui um dos objetivos centrais da atuação do IEFP. As medidas de formação que se distribuem entre ações de qualificação inicial ou 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 empregados/as e desempregados/as, pessoas jovens ou adultas independentemente do sexo.

Neste quadro de atuação, em 2024, dos 620.194 formandos/as abrangidos/as em ações de formação profissional desenvolvidas nos serviços de formação profissional de gestão direta do IEFP e nos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada, 60% eram mulheres (a mesma proporção identificada em 2023). Com exceção dos Cursos de Aprendizagem, Cursos de Especialização Tecnológica, Programa Trabalhos & Competências Verdes, Programa Qualifica On, Português Língua de Acolhimento, Cheque Formação e outras atividades formativas de reduzida expressão face ao total de pessoas abrangidas, em que o peso dos homens se destacou, todas as outras tipologias de formação foram frequentadas maioritariamente por mulheres, onde se destacam o Plano de Formação – CT – Lay-off (89%), o Programa Qualifica Indústria (78%), os Cursos no âmbito da Qualificação para a Internacionalização (71%) e do Vida Ativa – Emprego Qualificado (71%), este último responsável por 31% do total de pessoas abrangidas em formação profissional no ano 2024.

Tabela 37 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo segundo a medida, 2024

| Medidas de Formação Profissional | Nº de Abrangidos/as | | | | |
|--|---------------------|----------------|------------|----------------|------------|
| | Total | Homens | | Mulheres | |
| | | v. abs. | % | v. abs. | % |
| Cursos de Aprendizagem | 19 478 | 12 770 | 66% | 6 708 | 34% |
| Cursos de Especialização Tecnológica | 3 644 | 2 438 | 67% | 1 206 | 33% |
| Cursos de Educação e Formação de Adultos | 35 530 | 12 639 | 36% | 22 891 | 64% |
| Formação Modular | 195 355 | 78 246 | 40% | 117 109 | 60% |
| Vida Ativa - Emprego Qualificado | 95 907 | 27 734 | 29% | 68 173 | 71% |
| Programa Jovem + Digital | 9 004 | 3 300 | 37% | 5 704 | 63% |
| Certificado de Competências Digitais | 26 069 | 8 709 | 33% | 17 360 | 67% |
| Qualificação para a Internacionalização | 4 022 | 1 151 | 29% | 2 871 | 71% |
| Programa Trabalhos & Competências Verdes | 843 | 549 | 65% | 294 | 35% |
| Programa Emprego + Digital 2025 | 126 989 | 48 204 | 38% | 78 785 | 62% |
| Plano de Formação - CT - Lay-off | 3 654 | 395 | 11% | 3 259 | 89% |
| Programa Qualifica Indústria | 8 659 | 1 874 | 22% | 6 785 | 78% |
| Programa Qualifica On | 96 | 90 | 94% | 6 | 6% |
| Português Língua Acolhimento | 29 597 | 20 044 | 68% | 9 553 | 32% |
| Formação de Formadores | 4 873 | 1 691 | 35% | 3 182 | 65% |
| Cheque Formação | 40 155 | 21 778 | 54% | 18 377 | 46% |
| Outras medidas de formação | 457 | 315 | 69% | 142 | 31% |
| Outras Atividades - CGP | 15 862 | 7 104 | 45% | 8 758 | 55% |
| TOTAL | 620 194 | 249 031 | 40% | 371 163 | 60% |

Fonte: IEFP

3.3 Atividade e Recursos Humanos e Materiais do Instituto de Emprego e Formação Profissional

O IEFP é o Serviço Público de Emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e por inseparabilidade combater o desemprego, nomeadamente através da execução de políticas ativas de emprego, especialmente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2024, teve nos seus quadros 3.814 pessoas a desempenhar funções, dos quais 1 015 eram homens (27%) e 2 799 eram mulheres (73%), verificando-se, ao

longo dos últimos 3 anos, uma diminuição do número de trabalhadores/as, mantendo-se, no entanto, o gap entre homens e mulheres.

Tabela 38 - Nº de pessoas efetivas ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2024

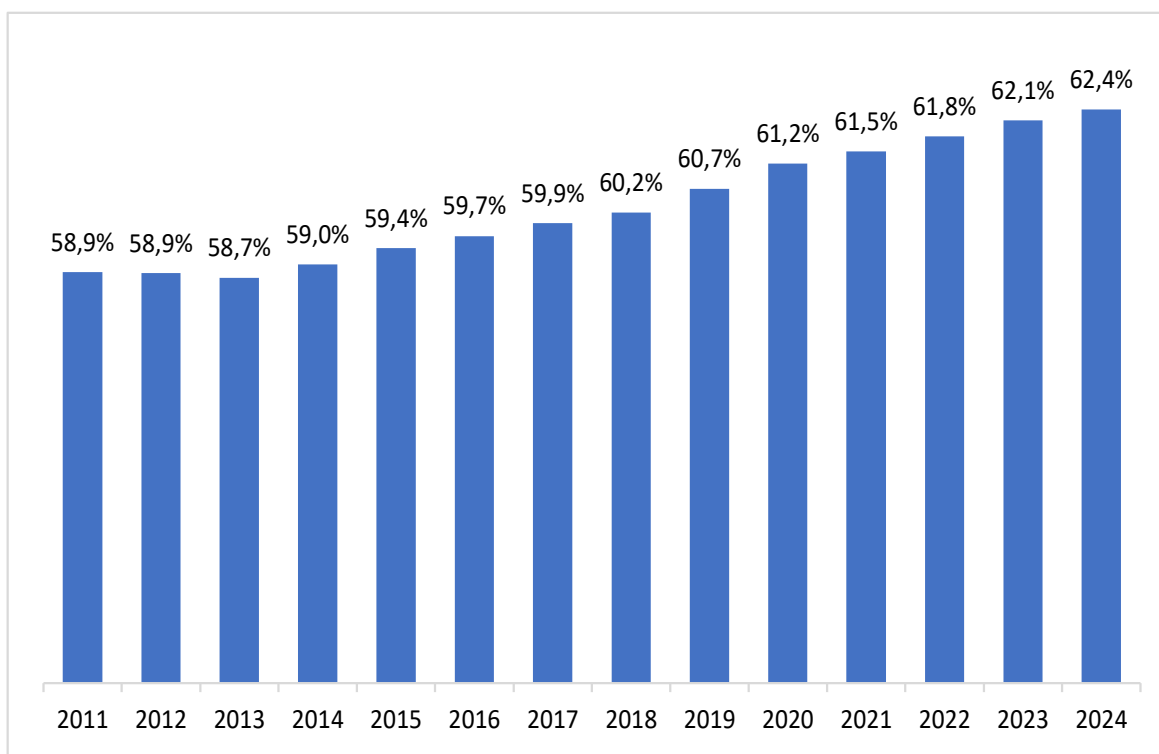
| Ano | Homens | Mulheres | Total H+M | Orçamento (Milhões €) |
|------|--------|----------|-----------|-----------------------|
| 2022 | 1 091 | 2 823 | 3 914 | 1 555,2 |
| 2023 | 1 060 | 2 834 | 3 894 | 1 430,0 |
| 2024 | 1 015 | 2 799 | 3 814 | 1 732,5 |

Fonte: IEFP

4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado - DGAEP Direção-geral da administração e do emprego público

A composição do emprego, do ponto de vista do sexo, nas administrações públicas difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, em 31 de dezembro de 2024, em termos globais as mulheres representam 49,5%¹⁰⁶ do emprego em Portugal, representando, no entanto, 62,4% do emprego nas administrações públicas, tendo a taxa de feminização aumentado 3,5 p.p. entre 2011 e 2024.

Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2024)

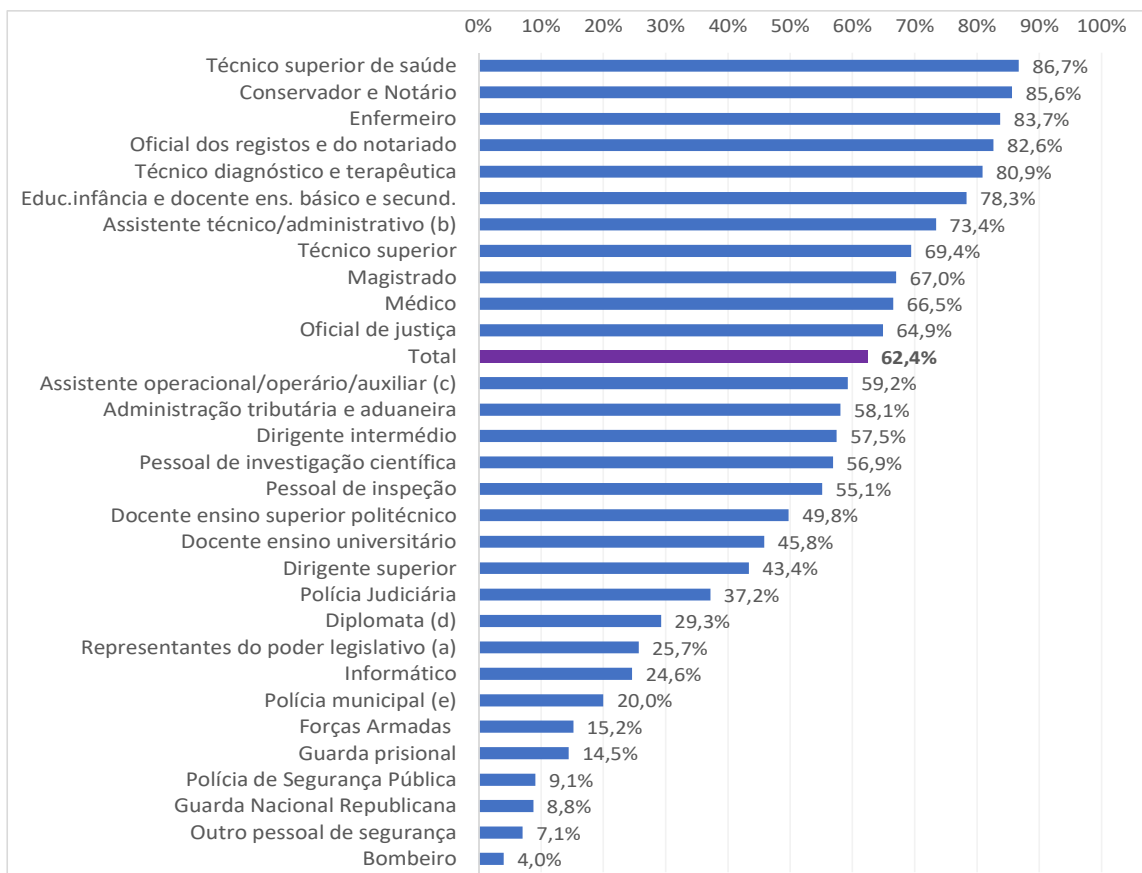


Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 28 – junho 2025, dados disponíveis em 22-04-2025, relativos ao dia 31 de dezembro

Acresce que as taxas de feminização chegam a ultrapassar os 80,0% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos/as técnicos/as de diagnóstico e terapêutica (80,9%), oficiais dos registos e do notariado (82,6%), dos/das enfermeiros/as (83,7%), dos conservadores/as e notários/as (85,6%) e dos/das técnicos/as superiores de saúde (86,7%).

¹⁰⁶ Valor referente ao 4T-2024 de acordo com o Inquérito ao Emprego - 1.º trimestre de 2025, do Instituto Nacional de Estatística, I.P.

Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo em 2024



(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 (fora do território);

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

Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 28 – junho 2025, dados disponíveis em 22-04-2025, relativos ao dia 31 de dezembro

Analisando as taxas de feminização dos diferentes cargos/carreiras/grupos das administrações públicas por nível de escolaridade mais elevado completo dos/as trabalhadores/as, verifica-se que as mulheres estão tendencialmente mais representadas do que os homens nos níveis de qualificação mais elevados. De facto, em termos globais, a taxa de feminização do emprego na administração pública é de 70,3% no grupo dos/as trabalhadores/as com ensino superior.

Importa, aliás, sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50,0% no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do ensino básico, são: oficiais dos registos e do notariado (84,4%), enfermeiras (81,1%), oficiais de justiça (68,8%), assistentes técnicas/administrativas (62,0%), administração tributária e aduaneira (57,4%) e assistentes operacionais/operárias/auxiliares (51,2%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos/as trabalhadores/as

menos qualificados/as. Em sentido inverso, as mulheres representam mais de metade dos/as trabalhadores/as diplomados/as, em 16 dos 30 cargos/carreiras/grupos existentes nas administrações públicas.

Tabela 39 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2024)

| Cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade | Ensino básico | Ensino secundário | Ensino Superior |
|--|---------------|-------------------|-----------------|
| Total | 47,1% | 55,1% | 70,3% |
| Representantes do poder legislativo (a) | 7,2% | 16,8% | 37,5% |
| Dirigente superior | 16,7% | 23,3% | 44,0% |
| Dirigente intermédio | 50,0% | 50,1% | 57,9% |
| Técnico superior | 34,0% | 48,1% | 69,9% |
| Assistente técnico/administrativo (b) | 62,0% | 73,9% | 78,1% |
| Assistente operacional/operário/auxiliar (c) | 51,2% | 70,5% | 74,9% |
| Informático | 22,2% | 21,9% | 27,3% |
| Magistrado | - | - | 67,0% |
| Diplomata (d) | - | - | 29,3% |
| Pessoal de investigação científica | - | 0,0% | 56,9% |
| Docente ensino universitário | - | 23,9% | 45,9% |
| Docente ensino superior politécnico | 0,0% | 24,1% | 49,8% |
| Educador de infância e docente do ensino básico e secundário | 50,0% | 43,9% | 78,4% |
| Pessoal de inspeção | 7,1% | 25,5% | 57,2% |
| Médico | - | - | 66,5% |
| Enfermeiro | 81,1% | 85,6% | 83,7% |
| Técnico diagnóstico e terapêutica | 43,5% | 79,9% | 81,0% |
| Técnico superior de saúde | - | 60,0% | 86,7% |
| Administração tributária e aduaneira | 57,4% | 61,9% | 56,0% |
| Conservador e Notário | - | - | 85,6% |
| Oficial dos registos e do notariado | 84,4% | 82,3% | 83,5% |
| Oficial de justiça | 68,8% | 63,9% | 68,2% |
| Forças Armadas | 7,0% | 14,1% | 18,8% |
| Polícia Judiciária | 28,6% | 32,3% | 38,9% |
| Polícia de Segurança Pública | 4,9% | 8,7% | 18,5% |
| Guarda Nacional Republicana | 3,4% | 8,8% | 20,1% |
| Guarda prisional | 9,1% | 15,9% | 29,7% |
| Outro pessoal de segurança | 0,0% | 6,5% | 17,4% |
| Bombeiro | 3,2% | 4,2% | 6,3% |
| Polícia municipal (e) | 7,2% | 18,8% | 39,9% |

(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.

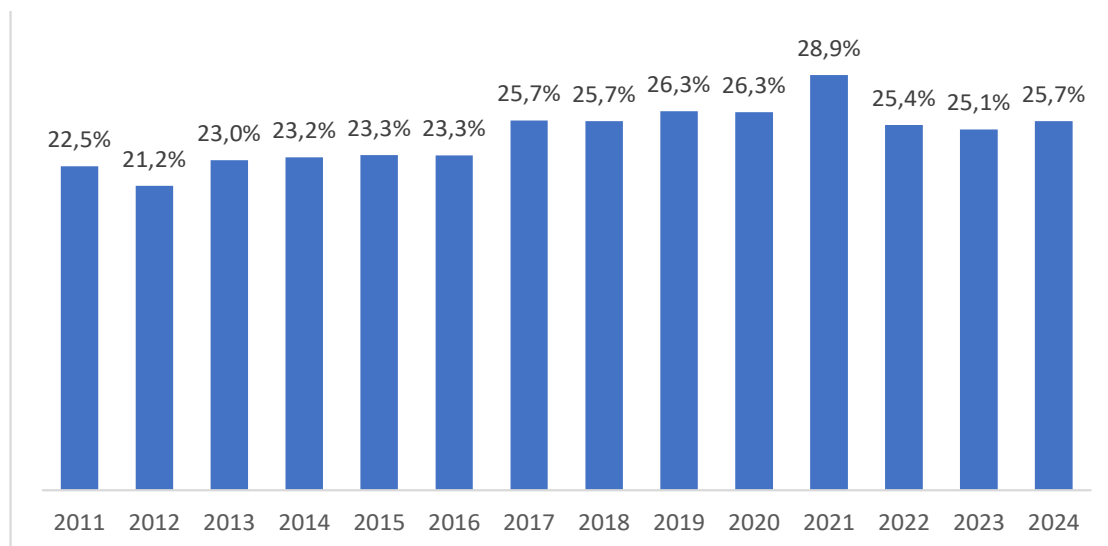
(-) Não aplicável ou valor sem expressão estatística dada a relação muito elevada entre o numerador e o denominador.

Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 28 – junho 2025, dados disponíveis em 22-04-2025, relativos ao dia 31 de dezembro

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 baixa. A 31 de dezembro de 2024, a taxa de feminização no grupo dos/as

representantes do poder legislativo e de órgãos executivos era de 25,7%, o que representa um aumento de 0,6 p.p. face ao ano anterior. Analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, verifica-se uma tendência crescente entre 2012 e 2021 e uma descida nos anos de 2022 e 2023, com o último ano a apresentar uma taxa semelhante a 2017 e 2018.

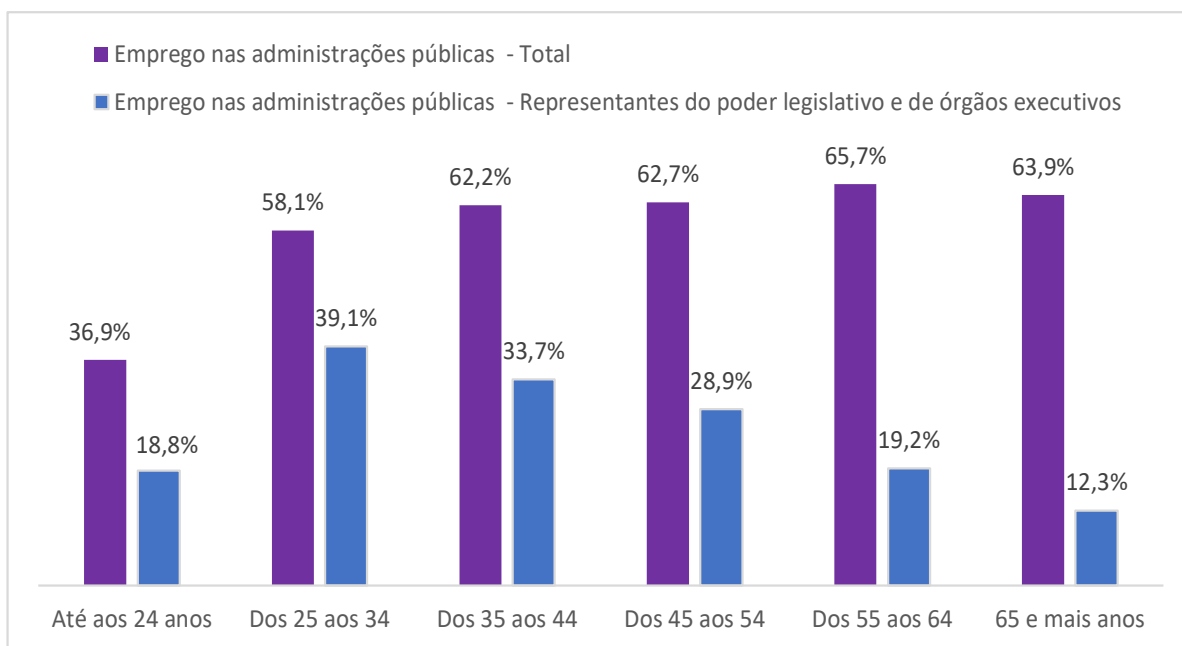
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2024)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 28 – junho 2025, dados disponíveis em 22-04-2025, 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, atingindo o máximo no grupo etário dos 25 aos 34 anos (39,1%).

Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário em 2024



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 28 – junho 2025, dados disponíveis em 22-04-2025, relativos ao dia 31 de dezembro

4.1 Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional

Na Tabela 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 2013 a 2022.

Destaque-se que, relativamente aos reportes da formação realizada no período de 2013 a 2022, 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

| Sexo | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Total | 582.735 | 584.374 | 584.366 | 596.039 | 453.339 | 425.158 | 414.731 | 448.598 | 439.044 | 424.009 |
| Homens | 241.448 | 235.670 | 237.023 | 242.043 | 175.639 | 165.668 | 161.441 | 164.824 | 162.830 | 158.757 |
| Mulheres | 341.287 | 348.704 | 347.343 | 353.996 | 277.700 | 259.490 | 253.290 | 283.774 | 276.214 | 265.252 |

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2022)

Na Tabela 41, apresenta-se o número de trabalhadores/as que realizaram formação em 2022, verificando-se, face ao ano anterior, uma subida no número de pessoas formandas, que se reflete nas mulheres formandas (+ 13.643). Já o número de homens formandos este ano reverteu a tendência de descida que se verificava desde 2018.

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

| Sexo | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Total | 236.679 | 246.543 | 240.451 | 243.530 | 208.415 | 214.222 | 215.710 | 187.365 | 192.009 | 215.040 |
| Homens | 97.058 | 97.802 | 93.409 | 94.309 | 81.943 | 87.703 | 79.343 | 68.200 | 66.762 | 76.150 |
| Mulheres | 139.621 | 148.741 | 147.042 | 149.221 | 126.472 | 126.519 | 136.367 | 119.165 | 125.247 | 138.890 |

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2022)

Na Tabela 42, apresenta-se o número de trabalhadores/as que realizaram o Programa de capacitação em Direitos Humanos. Destaca-se a evolução no número de formandos/as de ano para ano e a maior percentagem de mulheres formandas. Este programa tem como objetivo a promoção a conscientização e o conhecimento sobre direitos humanos na Administração Pública.

Tabela 42 - Número de formandos/as que realizaram o Programa de Capacitação em Direitos Humanos

| Sexo | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------|------|------|------|
| Total | 51 | 59 | 66 |
| Homens | 14 | 17 | 13 |
| Mulheres | 37 | 42 | 53 |

Fonte: INA, julho de 2024

Na Tabela 43, apresenta-se o número de trabalhadores/as que realizaram o Programa de Políticas Públicas no ano de 2024. Destaca-se a maior percentagem de mulheres formandas. Este programa construído em parceria pelo INA e pelo PlanAPP é composto por 6 módulos de frequência autónoma, e pretende contribuir para a formulação de políticas públicas mais robustas, responsáveis e adaptáveis às mudanças de contexto e baseadas em evidências.

Tabela 43 - Número de pessoas formandas que realizaram o Programa de Políticas Públicas em parceria com o Planapp

| Sexo | 2024 |
|-----------------|------|
| Total | 148 |
| Homens | 37 |
| Mulheres | 111 |

Fonte: INA, julho de 2024

5. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

5.1 Rede de equipamentos sociais de apoio à família

A Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES) é composta por um conjunto de respostas sociais, que abrange e apoia os diversos grupos mais vulneráveis, assumindo um papel preponderante na promoção da inclusão social, assim como na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

De acordo com a informação mais recente da Carta Social, para o ano 2023, analisam-se as respostas sociais mais importantes no apoio às famílias e que são dirigidas para as crianças e jovens, assim como, para a população mais idosa.

No que respeita às respostas sociais dirigidas à população mais jovem, as mais importantes são: a Creche, Ama, a Educação pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres.

Das respostas sociais dirigidas para as crianças, que apresentaram maior expressão em 2023, foram as Creches e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL). Existindo, em 2023, registadas na Carta Social, um total de 2.587 Creches em funcionamento, o que resultou num aumento de 22 creches quando comparamos com 2022. Verificou-se, também, que a grande maioria das creches (76,2%) pertenciam a entidades não lucrativas e 23,8% pertenciam a entidades privadas lucrativas.

No âmbito das creches, a medida de Gratuitidade das Creches¹⁰⁷ veio beneficiar não só todas as crianças abrangidas pelos 1.º e 2.º escalões de rendimento da comparticipação familiar que frequentavam creches da rede solidária com acordo de cooperação (1.ª fase)¹⁰⁸, passando a abranger partir de 1 de setembro de 2022, todas as crianças nascidas a partir de 1 de setembro de 2021 (inclusive) que frequentavam as Creches da rede solidária com acordo de cooperação (2.ª fase)¹⁰⁹. Em finais de dezembro de 2022 (3.ª fase)¹¹⁰, procedeu-se ao alargamento da aplicação da medida da gratuitidade das creches às crianças que frequentavam as creches licenciadas da rede privada lucrativa. A partir de 1 de janeiro de 2024, entrou em vigor¹¹¹ o alargamento da medida da gratuidade das creches aos estabelecimentos geridos por autarquias locais, instituições de ensino superior público e institutos públicos. Sendo mais tarde reconhecida a gratuidade das creches sob gestão da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa¹¹².

¹⁰⁷ Portaria n.º 271/2020, de 24 de novembro e Portaria n.º 199/2021, de 21 de setembro.

¹⁰⁸ Lei n.º 2/2022, de 3 de janeiro, Alargamento progressivo da gratuidade das creches e das amas do Instituto da Segurança Social, I. P.

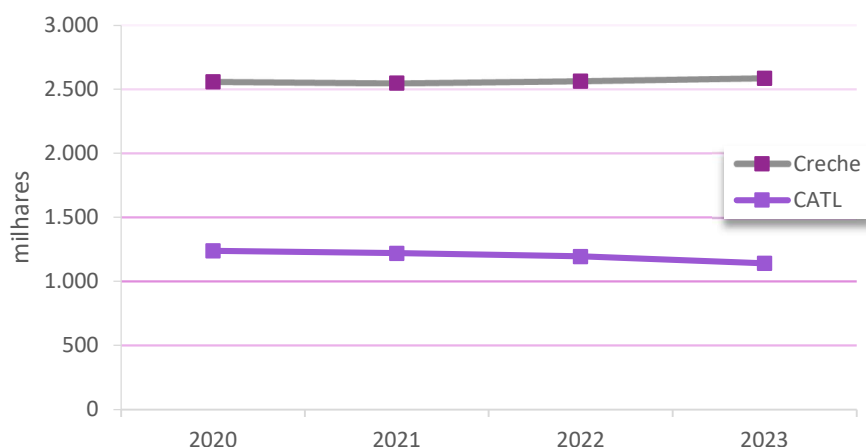
¹⁰⁹ Portaria n.º 198/2022, de 27 de julho.

¹¹⁰ Portaria n.º 305/2022, de 22 de dezembro

¹¹¹ Através da primeira alteração à Portaria n.º 305/2022, de 22 de dezembro, pela Portaria n.º 426/2023, de 11 de dezembro.

¹¹² Através da segunda alteração à Portaria n.º 305/2022, de 22 de dezembro, pela Portaria n.º 158/2024/1, de 6 de junho, que alarga a aplicação da medida da gratuidade das creches às crianças que frequentem creches licenciadas da rede privada lucrativa.

Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2020-2023



Fonte: GEP/MTSSS, Carta Social

Em 2023, o número de lugares em Creche foi de 130.787, tendo-se verificado um ligeiro aumento (mais 9,3%) face ao ano de 2022, ou seja, mais 11.171 lugares.

A Educação Pré-Escolar¹¹³ é uma resposta vocacionada para o desenvolvimento da criança, proporcionando-lhe atividades educativas e atividades de apoio à família. É a primeira etapa de educação básica da criança ao longo da sua vida e do seu processo educativo, contribuindo também para a sua plena socialização.

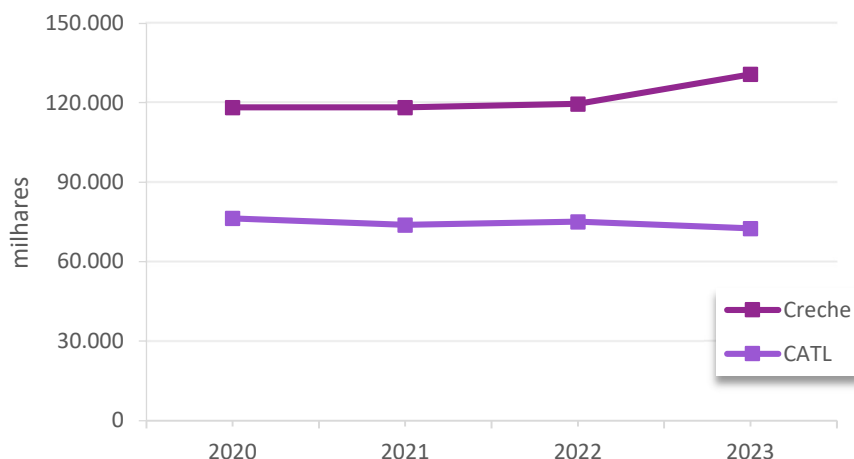
Convém esclarecer que a resposta Pré-Escolar, é uma resposta social com intervenção integrada dos Ministério da Educação, Ciência e Inovação (MECI) e do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), pelo que o processo anual de atualização da Carta Social poderá, ainda, não abranger todo o seu universo, o que deverá ser tido em conta aquando da análise da informação.

Como tal, verificou-se que, em 2023, existiam no Continente 5.371 respostas de Educação Pré-Escolar registadas na Carta Social, com 88,8% das respostas a serem desenvolvidas por entidades não lucrativas, ou seja, compostas pela rede pública e rede solidária. Os lugares em Pré-Escolar totalizavam 309.063, com a região Norte a abranger mais de 1/3 desses lugares.

A resposta social CATL, dirigida a crianças e jovens a partir dos 6 anos, funciona sobretudo nos prolongamentos e/ou em complemento com o horário escolar. Esta resposta tem vindo a diminuir a sua capacidade ao longo dos anos, o que se poderá explicar pelo prolongamento do horário escolar. No entanto, verificou-se um aumento (+1.127 lugares) da capacidade desta resposta entre 2021 e 2022. Em 2023, a capacidade de CATL foi de 72.613 lugares, menos 2.453 lugares que em 2022 (75.066 lugares).

¹¹³ Resposta social que abrange as crianças com idades entre os 3 anos e a idade de ingresso no 1.º ciclo do ensino básico.

Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2020-2023



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em 2023, verificou-se um aumento 4,1% face ao ano anterior, dos lugares comparticipados em Creche, através de acordos de cooperação¹¹⁴, passando a representar 61,8% da capacidade total existente.

A taxa de cobertura¹¹⁵ média das respostas para a primeira infância (creche e ama) aumentou (4,2 p.p.) de 2022 (51,0%) para 2023 (55,2%), enquanto a taxa de utilização diminuiu -1,0 p.p., passando de 88,3% em 2022 para 87,3% em 2023.

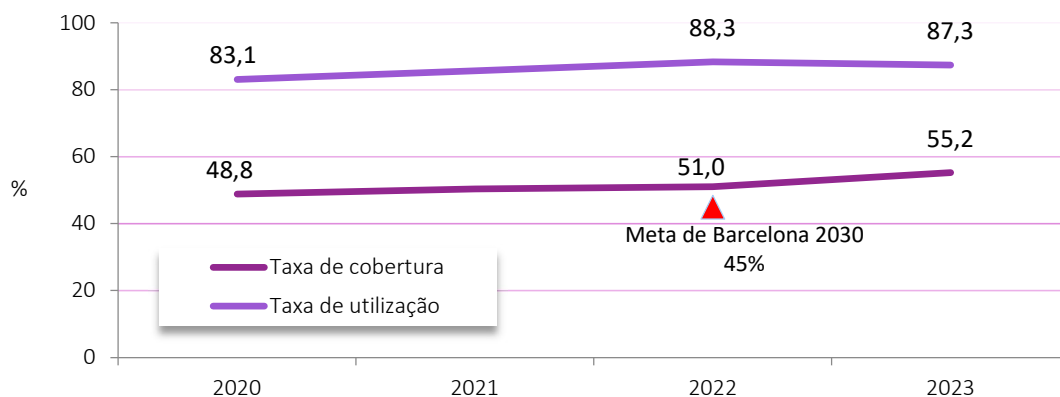
De salientar que a nova meta de Barcelona 2030¹¹⁶, reformulada pelo Conselho Europeu em 2022, fez uma revisão em matéria de infraestruturas de acolhimento de crianças, estabelecendo que, até 2030, os países deveriam assegurar uma taxa de cobertura para as crianças com menos de 3 anos o mais próximo possível dos 45%. Em Portugal continental, verificou-se em 2023, que a taxa de cobertura média foi de 55,2%, 10,2 p.p. acima da nova meta estipulada para 2030.

¹¹⁴ O Protocolo de Cooperação estabelecido bienalmente 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.

¹¹⁵ As taxas de cobertura relativas a 2022, foram revistas, em função da revisão da estimativa para a população (INE).

¹¹⁶ Recomendação 2022/C 484/01 do Conselho, de 08-12-2022, relativa à educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030.

Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2020-2023 (%)



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

Do ponto de vista territorial, verificou-se que as taxas de utilização para a 1.ª infância foram mais elevadas nos distritos localizados a Norte. Enquanto as taxas de cobertura mais altas para o mesmo grupo se situaram em distritos do interior (Guarda (92,5%), Portalegre (86,4%) e Coimbra (75,6%)) e as mais baixas foram registadas nos distritos de Lisboa (50,4%), Setúbal (47,5%) e Porto (42,5%).

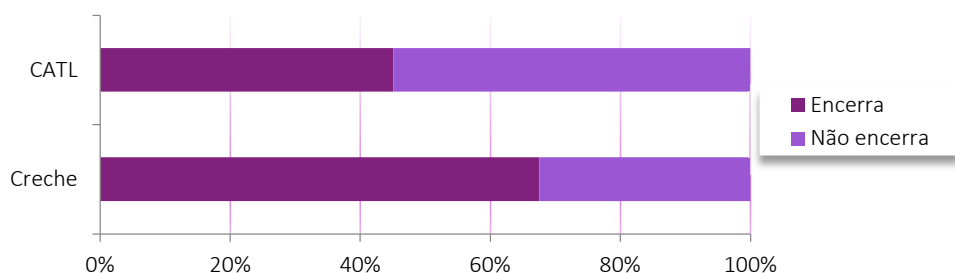
No que respeita ao horário de funcionamento das respostas sociais dirigidas para as crianças e jovens, verificou-se que, em 2023, a grande maioria das creches (83,5%) abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (59,8%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (36,0%).

Verificou-se que a grande maioria (87,8%) das creches funcionava entre 10 e 12 horas por dia, e que, 45,9% das crianças que frequentavam as creches permaneciam nos equipamentos entre 8 e 10 horas e 40,6% entre 6 a 8 horas.

Por seu lado, a resposta social CATL, que funciona, essencialmente, nos prolongamentos do horário escolar, em 2023, começava as suas atividades na sua maioria entre as 7h01 e as 8h00 (71,0%) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (57,4%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (36,9%). Verificou-se também, em 2023, que cerca de 32,4% das creches e 54,9% dos CATL não encerraram para férias.

O tempo médio de permanência da maioria das crianças (83,8%) nos equipamentos das respostas CATL foi inferior a 6 horas. De salientar, que esta resposta funciona em complementaridade com a escola e a permanência nestas respostas decorre nos períodos anteriores e/ou posteriores aos seus horários escolares.

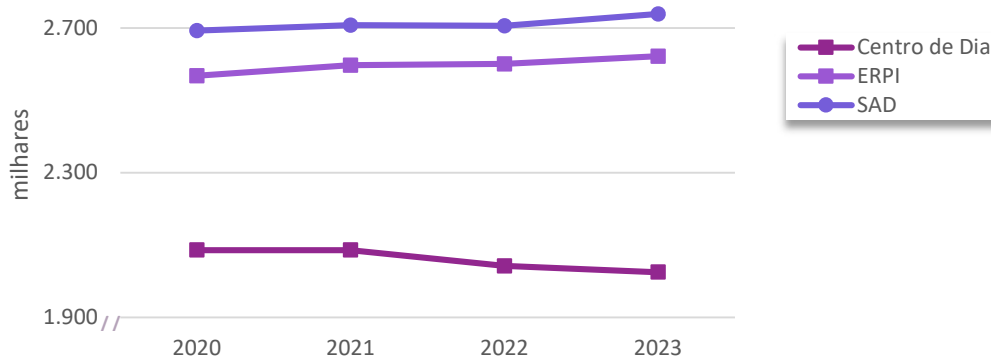
Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente – 2023



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

No que se refere às respostas sociais dirigidas à população mais idosa, destacam-se de seguida as mais representativas: a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para pessoas idosas (SAD)

Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2020-2023

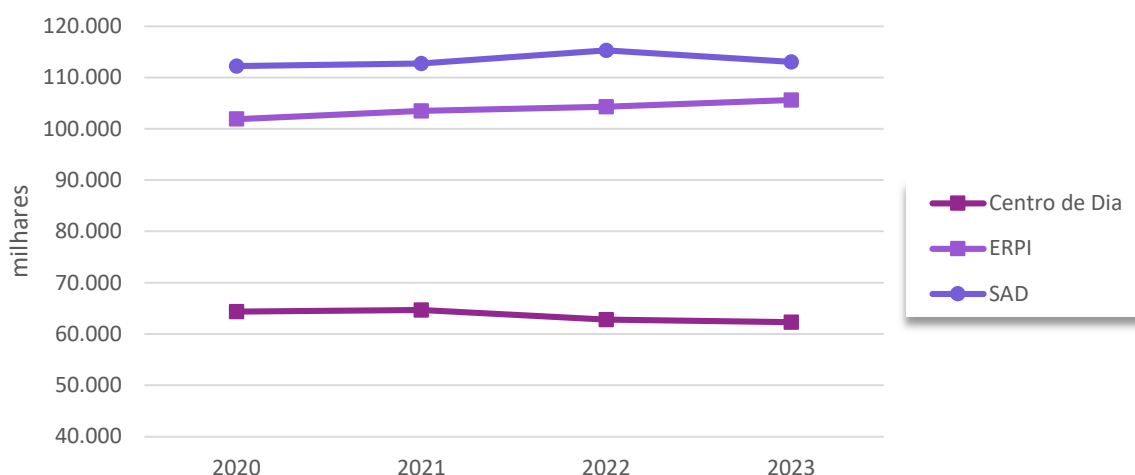


Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

No conjunto ERPI, SAD e Centro de Dia alcançou-se, em 2023, um total de 7.386 respostas sociais.

Em 2023, os lugares existentes para apoio à população idosa contabilizaram um total de 303.699 na sua capacidade, e a soma dos lugares destinados às respostas ERPI, SAD e Centro de Dia correspondia a 93,3% desse total, com 283 276 lugares existentes. A resposta social SAD era a resposta com maior número de lugares disponibilizados, com 115.323, dos quais 62,0% estavam abrangidos por acordos de cooperação com a Segurança Social¹¹⁷.

Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2020-2023



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

¹¹⁷ O Protocolo de Cooperação estabelecido bianualmente entre os ME, MTSSS e do MS e as entidades que compõem o setor social e solidário, representados pela UMP, a CNIS, a UM e a CONFECOOP - Confederação Cooperativa Portuguesa, CCRL, atento ao Decreto-Lei n.º 143/2017, de 29 de novembro, que define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

A taxa de cobertura média no Continente das três respostas sociais mais relevantes (Centro de Dia, ERPI e SAD) foi de 11,5%, em 2023, o que resultou numa ligeira diminuição (-0,1 p.p.) em comparação com 2022 (11,6%). Em 2023, a resposta social ERPI foi a que teve maior taxa de cobertura média do Continente com 8,7%.

No que respeita às taxas de cobertura verificou-se, que dos 278 concelhos do Continente, 68,0%, ou seja, 189 dos concelhos apresentaram taxas de cobertura acima da taxa de cobertura média (11,6%) das principais respostas.

As menores taxas de cobertura foram observadas na Área Metropolitana de Lisboa (8,2%), no Algarve (8,3%) e na região Norte (9,8%).

A taxa de utilização¹¹⁸ média das principais respostas foi de 74% em 2023, aumentando 0,8% face a 2022.

5.2 Licenças parentais

Em Portugal, a promoção entre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal tem registado avanços nos anos mais recentes, especialmente através de mudanças na legislação laboral com a aprovação do Código do Trabalho (CT) de 2003¹¹⁹ e o CT de 2009¹²⁰.

Estes avanços legislativos e os que lhes sucederam, vieram desempenhar um papel fundamental na promoção de uma parentalidade mais justa, equilibrada e inclusiva em Portugal, e têm vindo a ajudar a promover a igualdade de género, incentivando os homens a participarem ativamente na criação dos filhos, ao mesmo tempo em que apoiam as mães durante o período pós-parto. Leis como as licenças parentais que podem ser partilhadas entre os pais, são exemplos de como o direito pode incentivar uma divisão mais equilibrada das responsabilidades familiares. Além disso, protege os direitos das famílias adotantes e acolhedoras, garantindo que todas tenham acesso a apoios e condições justas. Essas medidas contribuem para uma sociedade mais inclusiva e solidária, onde o bem-estar das crianças e o equilíbrio familiar são prioridades. Por outro lado, também são um instrumento de sensibilização social, ajudando a desconstruir estereótipos de género e a valorizar o papel de ambos os progenitores na educação e cuidado dos/as filhos/as, ajudando a construir uma cultura de parentalidade mais consciente, igualitária e responsável. Ao nível do emprego, as alterações legislativas também têm tido um impacto positivo na redução das assimetrias de género, na melhoria da qualidade do emprego e na vida das empresas com melhorias no seu desempenho por via de aumentos de produtividade, uma maior motivação dos seus trabalhadores e das suas trabalhadoras, assim como, na redução do absentismo.

Não obstante, apesar de se verificar que as mulheres, em Portugal, apresentam elevados níveis de participação a tempo inteiro no emprego, e em todas as fases da vida, ainda continuam a persistir desigualdades na repartição do trabalho não pago entre homens e mulheres.

Partindo para a análise das alterações mais pertinentes no plano legislativo, verifica-se que com o Código do Trabalho de 2009, se deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, passando a utilizar-se 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

¹¹⁸ Para o cálculo da taxa de utilização das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas são considerados o número total de utentes e o número total de lugares existentes das respostas em análise: $(\text{Número total de utentes das respostas ERPI} + \text{Centro de Dia} + \text{SAD}) / \text{Capacidade total das respostas ERPI} + \text{Centro de Dia} + \text{SAD} \times 100$.

¹¹⁹ Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto - Aprova o Código do Trabalho.

¹²⁰ Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a revisão do Código do Trabalho.

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.

Com as alterações operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril¹²¹, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro¹²², veio-se proceder 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, podendo-se destacar as seguintes medidas: o 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; a introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada. 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 se refere à partilha de licenças, cabe destacar 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, no sentido de reforçar a proteção na parentalidade, foram introduzidas alterações no Código do Trabalho através da aprovação da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro¹²³, em que 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).

No âmbito da Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril¹²⁴ e pela sua regulamentação através do Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho¹²⁵, que vieram alterar o Código do Trabalho, e reforçar a proteção da parentalidade, através do aumento do período de licença parental, permitindo uma extensão do período máximo de licença parental, de forma a incentivar os pais a participarem mais ativamente na criação dos filhos durante os primeiros anos de vida. Do Incentivo à partilha de responsabilidades, em que se reforça a importância da partilha das licenças entre mãe e pai, promovendo uma divisão mais justa e equilibrada das responsabilidades parentais. Através da implementação de novas medidas de apoio à conciliação trabalho-família, de forma a facilitar a flexibilidade no horário de trabalho, como horários adaptados e trabalho remoto, ajudando os pais a equilibrar suas funções profissionais e familiares. E, no reforço da proteção dos trabalhadores que por motivos de gozo dos direitos de parentalidade, não sofram discriminação no ambiente de trabalho por exercerem seus direitos parentais.

Com estas novas alterações, o subsídio parental inicial aumentou para 90% da remuneração (no caso de haver partilha), e o subsídio parental alargado aumentou para 40% da remuneração (no caso de haver partilha), caso não haja partilha o subsídio diário aumenta de 25% para 30%; no caso das situações em

¹²¹ [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#) – Procede à oitava alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.

¹²² [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#) - Procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.

¹²³ [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#) - Reforço da proteção na parentalidade.

¹²⁴ [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) - Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno ver também [Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio](#)

¹²⁵ [Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho](#) - Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno.

que o progenitor goze a licença parental complementar a tempo parcial (part-time), o montante diário do subsídio corresponde a 20% da remuneração de referência

As licenças parentais foram flexibilizadas permitindo, na licença parental inicial, a possibilidade, de após o gozo de 120 dias consecutivos de licença, com os progenitores poderem cumular os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial, estendendo-se estes direitos aos trabalhadores que adotem ou no caso de serem famílias de acolhimento. A licença parental exclusiva da mãe passa a ser de 42 dias consecutivos após o nascimento do filho, em vez de se contabilizar em semanas.

A licença parental exclusiva do pai passou a ser de 28 dias obrigatórios, seguidos ou interpolados, de no mínimo 7 dias, a serem gozados nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sendo 7 dos dias gozados de modo consecutivo imediatamente a este. O pai pode ainda ter direito a 7 dias de licença facultativa, seguidos ou interpolados após a licença parental exclusiva, desde que estes dias sejam gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Em caso de adoção, o candidato a adotante de menor de 15 anos tem direito à licença parental exclusiva do pai. Em caso de adoção múltipla, este período de licença é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira. Esta licença também vem possibilitar que o candidato a adotante possa gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento. Estas disposições, com as devidas adaptações, também se passam a aplicar às famílias de acompanhamento. Também foi consagrado o direito de dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar. Por sua vez, os montantes diários do subsídio parental inicial e respetivos períodos acrescidos aplicam-se, igualmente, ao subsídio por adoção.

As modalidades do gozo da licença parental complementar foram alargadas, passando a juntar-se às existentes a possibilidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores. As alterações também se aplicam no caso de ambos os progenitores se encontrarem ao serviço da mesma entidade empregadora, este passa a só poder adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor.

De acordo com os dados do INE, em 2024, nasceram em Portugal 84.642mil crianças, menos 1.057 mil que em 2023, o que representa um decréscimo de -1,2%. Nasceram mais crianças do sexo masculino (51,4%) do que do sexo feminino (48,6%).

Os dados da Segurança Social referente ao uso de licenças de parentalidade em 2024, indicam que o total de mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias, cifrou-se em 81.682 mil, o que representa 96,5% do total das crianças nascidas, e mostra que houve menos 1.229 mulheres a receber subsídio que no ano anterior.

Em 2024, receberam subsídio por licença de 120 dias 23.804 mil mulheres (menos 631 que em 2023), o que representa 28,1% das crianças nascidas. A maioria das mulheres (58.971 mil), em 2024, beneficiaram do subsídio por licença de 150 dias, o que corresponde a 69,7% das crianças nascidas. Em relação ao ano anterior, verificou-se uma diminuição de 659 mulheres a beneficiar desta licença.

No que respeita ao subsídio por licença de 120 e/ou 150 dias com acréscimo, este diz respeito às situações em que à licença parental inicial (120/ 150 dias seguidos) podem somar-se mais 30 dias, nos casos em que ocorre licença parental partilhada entre os pais, isto é, quando os pais querem partilhar a licença parental inicial e cada um goze em exclusivo (sem ser ao mesmo tempo) de um período de 30 dias seguidos ou dois períodos separados de 15 dias seguidos. Verificou-se, pois, que em 2024, beneficiaram do subsídio por licença de 120 dias (acrécimo) 393 mulheres, enquanto 1.119 mil mulheres

beneficiaram do acréscimo do subsídio por licença de 150 dias. Verificou-se o registo de 3.510 beneficiários/as em que ambos os progenitores gozaram pelo menos 60 dias em exclusivo com o pai no total de 180 dias.

Em 2024, verificou-se que 1.387 mil mulheres receberam o subsídio por licença obrigatória (42 dias). No caso dos homens que receberam subsídio por licença obrigatória¹²⁶, é o que regista o maior número de beneficiários em 2024, com 63.899 mil, o que representa 75,5% do total das crianças nascidas e 78,2% quando comparando com o total das licenças das mulheres.

Os homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai¹²⁷, em 2024, foram 53 934 mil, mais 27.281 mil do que em 2023. Os que partilharam a licença de 12/150 dias foram 40.538 mil, menos 576 mil do que no ano anterior.

Em 2024, usufruíram da licença parental alargada 21.210 mil mulheres e homens, mais 3.375 mil que no ano transato. Por fim, os homens e mulheres que receberam subsídio social parental, em 2024, em que se verifica que houve mais mulheres a beneficiarem (8.602 mil) do que homens (2.998 mil).

No que respeita às Mulheres e Homens que acumularam a Licença Parental Inicial e o Trabalho a Tempo parcial (após 120 dias), apenas 13 pessoas optaram por esta opção em 2024.

O gráfico seguinte, apresenta o uso das licenças de parentalidade dos homens, de acordo com a sua percentagem no total das licenças das mulheres, de 2020 a 2024. Assim, verifica-se que em relação aos homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai, há uma tendência de aumento ao longo dos anos, com uma leve estabilização em torno dos 78% a partir do ano de 2022 (78,5%) até 2024 (78,2%).

Em relação aos homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, verificam-se algumas oscilações entre 2020 e 2024, sendo de assinalar, a queda significativa de -37,9 p.p. entre 2022 (70,1%) e 2023 (32,1%) e a forte recuperação em 2024 (66,0%) em que o número de licenças dos homens aumentou 33,9% face a 2023.

No que respeita aos homens que partilharam a licença de 120/150 dias, observa-se uma tendência de crescimento ao longo dos anos. De 2020 para 2021, houve um aumento de 2,8 pontos percentuais, e esse crescimento continuou de 2021 para 2022, embora de forma mais suave, com um aumento de 0,6 pontos. Entre 2022 e 2023, o aumento foi de 1,6 pontos, chegando a 49,6%, valor que se manteve em 2024.

¹²⁶ 20 dias úteis (até jun.2022) e 28 dias consecutivos (a partir de julho de 2023).

¹²⁷ 5 dias (até jun.2022) e 7 dias (a partir de julho de 2023).

Tabela 44 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2020-2024)

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| Crianças nascidas | 84.530 | 79.582 | 83.671 | 85.699 | 84.642 |
| Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias ¹²⁸ | 82.780 | 76.727 | 79.596 | 82.911 | 81.682 |
| (% no total de crianças nascidas) | 97,9% | 96,4% | 95,1% | 96,7% | 96,5% |
| Subsídio por licença de 120 dias | 23.886 | 23.951 | 24.088 | 24.435 | 23.804 |
| (% no total de crianças nascidas) | 28,3% | 30,1% | 28,8% | 28,5% | 28,1% |
| Subsídio por licença de 150 dias | 59.781 | 53.583 | 56.418 | 59.630 | 58.971 |
| (% no total de crianças nascidas) | 70,7% | 67,3% | 67,4% | 69,6% | 69,7% |
| Subsídio por licença de 120 dias (acréscimo) | 462 | 487 | 535 | 530 | 393 |
| (% no total de crianças nascidas) | 0,5% | 0,6% | 0,6% | 0,6% | 0,5% |
| Subsídio por licença de 150 dias (acréscimo) | 836 | 841 | 993 | 1.043 | 1.119 |
| (% no total de crianças nascidas) | 1,0% | 1,1% | 1,2% | 1,2% | 1,3% |
| Ambos os progenitores gozem pelo menos de 60 dias em exclusivo com o pai (total de 180 dias) ¹²⁹ | 193 | 223 | 267 | 1.798 | 3.510 |
| (% no total de crianças nascidas) | 0,2% | 0,3% | 0,3% | 2,1% | 4,1% |
| Mulheres que receberam subsídio por licença obrigatória (42 dias) ¹³⁰ | 1.080 | 1.152 | 1.367 | 7.802 | 1.387 |
| (% no total de crianças nascidas) | 1,3% | 1,4% | 1,6% | 9,1% | 1,6% |
| Homens que receberam subsídio por licença obrigatória - 20 dias úteis (até jun.2022) e 28 dias consecutivos (a partir de jul.2023) ¹³¹ | 61.282 | 58.111 | 62.505 | 64.943 | 63.899 |
| (% no total de crianças nascidas) | 72,5% | 73,0% | 74,7% | 75,8% | 75,5% |
| (% no total de licenças das mulheres) | 74,0% | 75,7% | 78,5% | 78,3% | 78,2% |
| Homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai - 5 dias (até jun.2022) e 7 dias (a partir de jul.2023) ¹³² | 56.689 | 51.454 | 55.761 | 26.653 | 53.934 |
| (% no total de crianças nascidas) | 67,1% | 64,7% | 66,6% | 31,1% | 63,7% |
| (% no total de licenças das mulheres) | 68,5% | 67,1% | 70,1% | 32,1% | 66,0% |
| Homens que partilharam licença de 120/150 dias ¹³³ | 36.923 | 36.350 | 38.233 | 41.114 | 40.538 |
| (% no total de crianças nascidas) | 43,7% | 45,7% | 45,7% | 48,0% | 47,9% |
| (% no total de licenças das mulheres) | 44,6% | 47,4% | 48,0% | 49,6% | 49,6% |
| Mulheres/ Homens com Licença Parental Alargada ¹³⁴ | 15.401 | 14.185 | 14.826 | 17.835 | 21.210 |
| (% no total de crianças nascidas) | 18,2% | 17,8% | 17,7% | 20,8% | 25,1% |
| Mulheres/ Homens com Licença Parental Inicial e Trabalho a Tempo parcial (após 120 dias) ¹³⁵ | | | | | 13 |
| | | | | | 0,0% |
| Mulheres que receberam subsídio social parental ¹³⁶ | 10.114 | 9.599 | 9.235 | 8.893 | 8.602 |
| (% no total de crianças nascidas) | 12,0% | 12,1% | 11,0% | 10,4% | 10,2% |
| Homens que receberam subsídio social parental ¹³⁷ | 3.291 | 3.192 | 3.264 | 3.243 | 2.998 |
| (% no total de crianças nascidas) | 3,9% | 4,0% | 3,9% | 3,8% | 3,5% |
| (% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social parental) | 32,5% | 33,3% | 35,3% | 36,5% | 34,9% |

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

Notas: Acréscimo - à licença parental inicial (120/ 150 dias seguidos) podem somar-se mais 30 dias, nos casos em que ocorre licença parental partilhada entre os pais, isto é, quando os pais querem partilhar a licença parental inicial e cada um goze em exclusivo (sem ser ao mesmo tempo) de um período de 30 dias seguidos ou dois períodos separados de 15 dias seguidos.

✓ Dados sujeitos a atualizações. Situação da base de dados 01/07/2025

✓ Dados fornecidos por data de lançamento.

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

✓ Para os beneficiários apurados foram contabilizados todos os dias pagos, no período em análise.

¹²⁸ Foram considerados os benefícios: Subsídio Parental Inicial da Mãe por 120 dias e Subsídio Parental Inicial da Mãe por 150 dias, Subsídio Parental Inicial 120 dias - acréscimo e Subsídio Parental Inicial 150 dias - acréscimo

¹²⁹ Foram considerados os benefícios: Subsídio Parental Inicial da Mãe por 150 dias, Subsídio Parental Inicial de um Progenitor por Impossibilidade do Outro 150 dias, Subsídio Parental Inicial do Pai por 150 dias, Subsídio Parental Inicial 150 dias - acréscimo, Subsídio Social Parental Inicial da Mãe por 150 dias, Subsídio Social Parental Inicial de um Progenitor por Impossibilidade do Outro 150 dias, Subsídio Social Parental Inicial do Pai por 150 dias, Subsídio Social Parental Inicial 150 dias - acréscimo

¹³⁰ Foram considerados os benefícios: Subsídio Parental Inicial da Mãe por 120 dias e Subsídio Parental Inicial da Mãe por 150 dias

¹³¹ Foram considerados os benefícios: Subsídio Parental Inicial Exclusivo do Pai - 5/7 dias após parto e 5/10/15/21 dias primeiro mês

¹³² Foram considerados os benefícios: SPIEP10 - Subsídio Parental Inicial Exclusivo do Pai - 10 dias facultativos, SPIEP5- Subsídio Parental Inicial Exclusivo do Pai - 5 dias facultativos (SPIEP5-criado em abril de 2020) e SPIEP7 - Subsídio Parental Inicial Exclusivo do Pai - 7 dias facultativos

¹³³ Foram considerados os benefícios: Subsídio Parental Inicial do Pai por 120 dias, Subsídio Parental Inicial do Pai por 150 dias, Subsídio Parental Inicial 120 dias - acréscimo e Subsídio Parental Inicial 150 dias - acréscimo

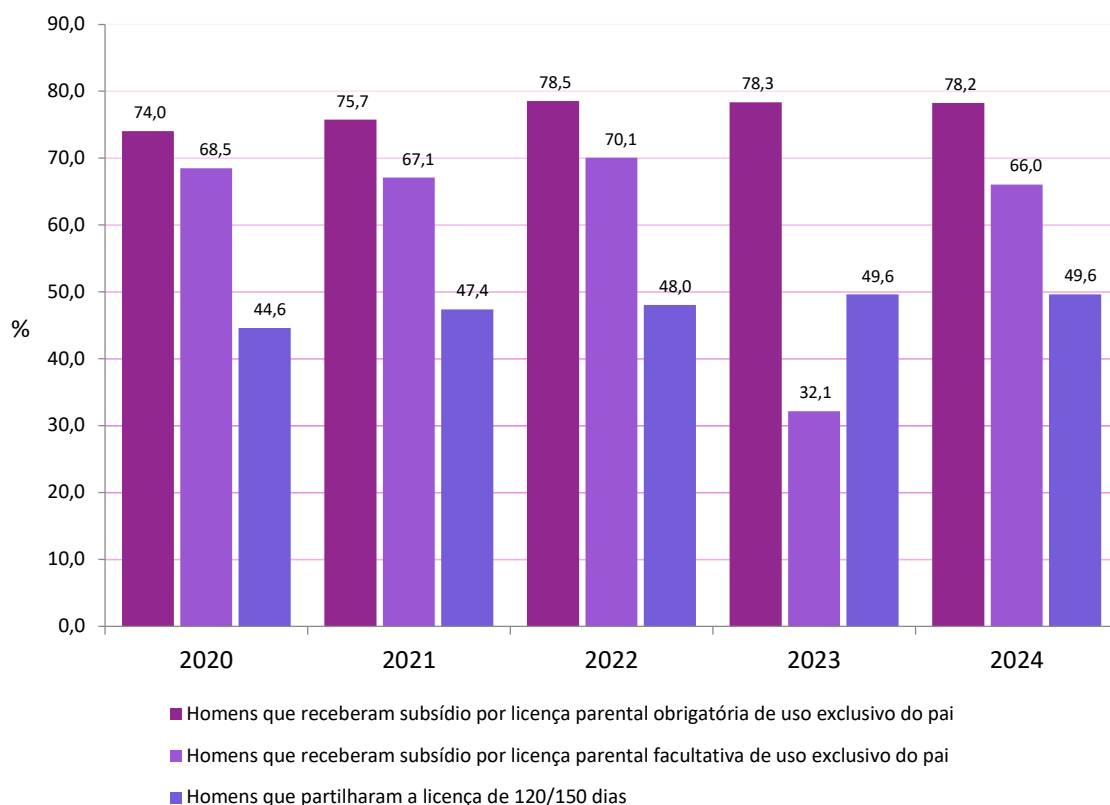
¹³⁴ Foram considerados o tipo benefício: Subsídio Parental Alargado

¹³⁵ Foram considerados os benefícios: Subsídio Parental Inicial Parcial 120 dias - acréscimo

¹³⁶ Foram considerados os benefícios: Subsídio Social Parental Inicial da Mãe por 120 dias e Subsídio Social Parental Inicial da Mãe por 150 dias

¹³⁷ Foram considerados os benefícios: Subsídio Social Parental Inicial Exclusivo do Pai - 5/7 dias após parto, Subsídio Social Parental Inicial Exclusivo do Pai - 5/10/15/21 dias primeiro mês, Subsídio Social Parental Inicial do Pai por 120 dias, Subsídio Social Parental Inicial do Pai por 150 dias, Subsídio Social Parental Inicial 120 dias - acréscimo e Subsídio Social Parental Inicial 150 dias - acréscimo

Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2020-2024 (% no total das licenças das mulheres)



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

- Situação da base de dados 01/07/2025

5.3 Organização do tempo de trabalho

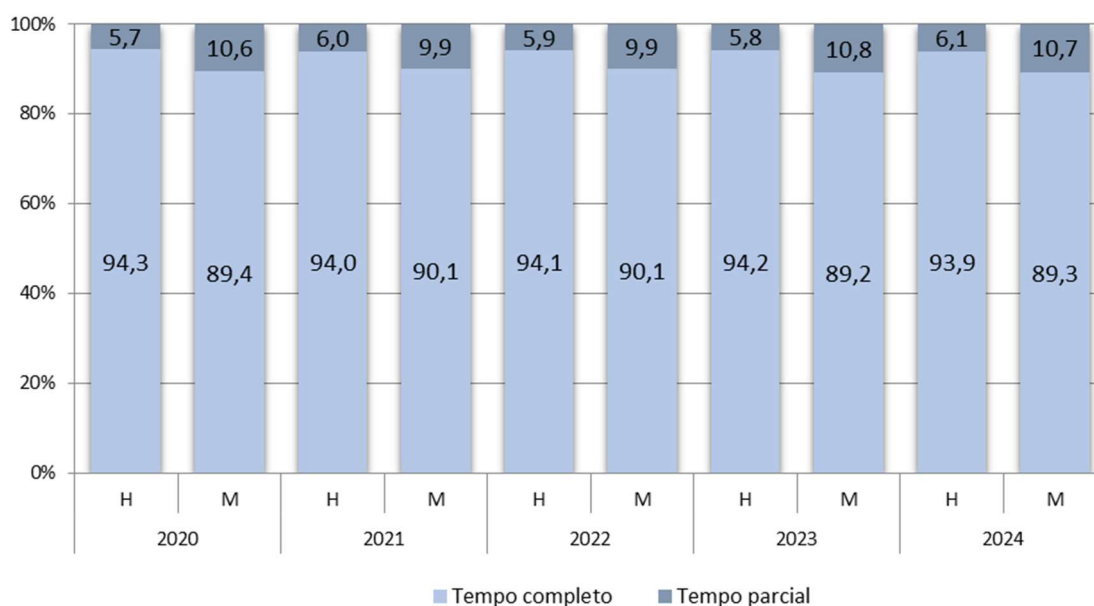
O equilíbrio entre as responsabilidades da vida profissional, familiar e pessoal, é um desafio cada vez mais premente nas sociedades atuais, e exige que os indivíduos tenham de tomar decisões e estabelecer prioridades. O equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal, é crucial tanto para os homens como para as mulheres, mas as formas como cada um o enfrenta e experiência diferem frequentemente. Tradicionalmente, esperava-se que as mulheres assumissem a responsabilidade primária pelas tarefas domésticas e pela educação dos/as filhos/as, enquanto os homens eram vistos como os principais provedores. Embora estes papéis tenham evoluído significativamente em muitas sociedades, algumas expectativas culturais persistentes continuam a ter impacto na forma como, hoje em dia, homens e mulheres abordam o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Como tal, este capítulo pretende dar um pequeno contributo atual sobre a perceção da igualdade de género em Portugal, ao analisar a dimensão da duração e organização do tempo de trabalho de homens e mulheres em algumas vertentes.

Os dados do Inquérito ao Emprego, relativos ao ano de 2024, estimaram a população empregada em 5.112,3 milhares de pessoas, e que a sua grande maioria (91,6%) estava em situação de trabalho a tempo completo, ou seja, 4.682,9 milhares de pessoas (2.435,3 mil homens e 2.247,6 mil mulheres), enquanto a população com trabalho a tempo parcial apenas representava 8,4%, o que correspondia a 429,4 mil pessoas, com as mulheres (270,2 mil) a representarem 62,9% da população empregada a tempo parcial,

enquanto os homens (159,2 mil) tinham um peso de apenas 37,1%. . Comparando com o ano de 2023, verificou-se um aumento de apenas 0,6% das mulheres empregadas a tempo parcial, enquanto nos homens o aumento foi de 7,1%.

Constata-se, assim, que em 2024, o trabalho a tempo completo continuava a ser o predominante, abrangendo 91,6% da população, tendo-se mantido, praticamente, estável face a 2023 (-0,1 p.p.). Os homens continuavam a ser mais representativos que as mulheres, tendo-se registado um aumento de 18,3 mil nos homens e de 30,7 mil nas mulheres, em relação a 2023.

Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2020 a 2024(%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Do universo dos trabalhadores e trabalhadoras que se encontravam em situação de emprego a tempo parcial em 2024 (429,4 mil), 31,4% declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham e estavam disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores/as a tempo parcial), o que traduz uma diminuição de -0,4 p.p. face a 2023. Este grupo, que, em 2024, contava com 134,8 mil trabalhadores/as era composto na sua maioria por mulheres (84,2 mil; 62,5%), enquanto os homens (50,6 mil) representavam 37,5% deste universo. Em relação ao total da população empregada a tempo parcial, o subemprego de trabalhadores/as a tempo parcial representava 11,8% nos homens e 19,6% nas mulheres.

As matérias relacionadas com a duração e organização do tempo de trabalho, foram previstas no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT), no qual foram instituídos mecanismos que permitem uma gestão flexível do tempo de trabalho como a adaptabilidade (artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho), 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 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.

O regime de horário de trabalho no conjunto de todas as modalidades de adaptabilidade, em 2023, reunia 69,7% do total dos trabalhadores/as por conta de outrem (TCO), sendo o regime da adaptabilidade prevista em IRCT, em 2023, o que contemplava o maior número, com 1.753.432 trabalhadores/as, representando 51,1% do total dos TCO. Destes, 939.366 mil eram homens (53,6%) e 814.066 mil eram mulheres (46,4%). Este tipo de regime teve um aumento assinalável, entre 2022 e 2023, no número de trabalhadores/as, com mais 94 410 mil, com maior incidência nos homens (+52.418 mil) do que nas mulheres (+41.992 mil).

A adaptabilidade individual, em 2023, surgia como a segunda modalidade mais representativa e abrangia 15,8% dos/as TCO, ou seja, 540.778 mil trabalhadores/as, com os homens (285.481 mil) a assumirem um peso relativo de 52,8%, um pouco superior ao das mulheres (255 297 mil), que era de 47,2%. Este regime aumentou o seu número em 27.963 mil face a 2022, com maior destaque para os homens (+18.013 mil) do que para as mulheres (+9.950).

O regime de adaptabilidade grupal¹³⁸, com origem em regulamentação coletiva, contava em 2023 com 60.966 mil trabalhadores/as, um acréscimo de 12,6% face a 2022 (+6.839 mil), com um aumento nos homens (+15,1%) maior do que nas mulheres (+10,4%).

Por sua vez, o regime de adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais, representava, em 2023, 1,0% (era 1,1% em 2022) do total de TCO, diminuiu -5,6% face a 2022, com as mulheres (-7,4%) a reduzirem mais que os homens (-4,0%).

A modalidade de isenção com período normal de trabalho acordado, entre 2022 e 2023, aumentou 12,0%, com as mulheres a aumentarem 14,1% e os homens 10,8%.

A modalidade de isenção com período normal de trabalho aumentado, em 2023, abrangia 5.004 mil TCO, dos quais 60,2% eram homens e 39,8% mulheres. Verificou-se, face a 2022, uma diminuição de -14,7%, com os homens a diminuírem -24,7%, ao passo que as mulheres aumentaram +6,5% nesta modalidade.

O regime que possibilitava a opção de banco de horas individual, não apresenta qualquer valor nos anos apresentados na tabela abaixo, na medida em que foi revogado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de

¹³⁸ Com alteração ao artigo 206.º do Código do Trabalho pela Lei n.º 120/2015, de 01/09, e pela Lei n.º 13/2023, de 03/04.

setembro¹³⁹, passando a existir a possibilidade de implementação de banco de horas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou pela nova modalidade grupal por referendo. Verificou-se, assim, que o número de pessoas abrangidas pelo banco de horas grupal diminuiu -29 043 mil trabalhadores/as entre 2022 (74.256 mil) e 2023 (45.213 mil), com maior incidência nas mulheres (-19.241 mil) que passaram de 48 280 mil em 2022, para 29.039 mil em 2023, enquanto os homens passaram de 25.976 em 2022, para 16.174, respetivamente.

O número de pessoas com isenção de horário de trabalho que não estão sujeitas a limites máximos do período normal de trabalho, em 2023, continuava a ser o regime com isenção que reunia o maior número de pessoas (78.057 mil), das quais 46.025 eram homens e 32.032 eram mulheres. Face ao ano anterior, verifica-se um aumento de 1,7%, com os homens a aumentarem 6,3%, enquanto as mulheres diminuíram -1,3%.

Tabela 45 – Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo (milhares), 2022-2023

| | 2022 | | | 2023 | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Total | Homem | Mulher | Total | Homem | Mulher |
| 10 Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva | 1.659.022 | 886.948 | 772.074 | 1.753.432 | 939.366 | 814.066 |
| | 50,7% | 51,6% | 49,8% | 51,1% | 51,8% | 50,4% |
| 11 Com horário de trabalho e adaptabilidade individual | 512.815 | 267.468 | 245.347 | 540.778 | 285.481 | 255.297 |
| | 15,7% | 15,6% | 15,8% | 15,8% | 15,7% | 15,8% |
| 12 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva | 54.127 | 25.926 | 28.201 | 60.966 | 29.834 | 31.132 |
| | 1,7% | 1,5% | 1,8% | 1,8% | 1,6% | 1,9% |
| 13 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais | 36.381 | 18.588 | 17.793 | 34.330 | 17.848 | 16.482 |
| | 1,1% | 1,1% | 1,1% | 1,0% | 1,0% | 1,0% |
| 14 Com horário de trabalho e prática de banco de horas | 53.590 | 26.007 | 27.583 | 83.041 | 35.986 | 47.055 |
| | 1,6% | 1,5% | 1,8% | 2,4% | 2,0% | 2,9% |
| 15 Com horário de trabalho e prática de horário concentrado | 60.048 | 23.797 | 36.251 | 58.876 | 24.634 | 34.242 |
| | 1,8% | 1,4% | 2,3% | 1,7% | 1,4% | 2,1% |
| 16 Com horário de trabalho fora das situações referidas nos códigos: 10,11,12,13,14,15,17 e 18 | 690.691 | 364.341 | 326.350 | 717.489 | 382.642 | 334.847 |
| | 21,1% | 21,2% | 21,1% | 20,9% | 21,1% | 20,7% |
| 17 Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| | - | - | - | - | - | - |
| 18 Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal | 74.256 | 25.976 | 48.280 | 45.213 | 16.174 | 29.039 |
| | 2,3% | 1,5% | 3,1% | 1,3% | 0,9% | 1,8% |
| 20 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado | 46.112 | 29.691 | 16.421 | 51.647 | 32.905 | 18.742 |
| | 1,4% | 1,7% | 1,1% | 1,5% | 1,8% | 1,2% |
| 21 Com isenção de horário de trabalho e observância de um período normal de trabalho aumentado | 5.869 | 3.997 | 1.872 | 5.004 | 3.010 | 1.994 |
| | 0,2% | 0,2% | 0,1% | 0,1% | 0,2% | 0,1% |
| 22 Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho | 76.786 | 46.639 | 30.147 | 78.057 | 46.025 | 32.032 |
| | 2,3% | 2,7% | 1,9% | 2,3% | 2,5% | 2,0% |
| Total | 3.269.697 | 1.719.378 | 1.550.319 | 3.428.833 | 1.813.905 | 1.614.928 |

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

5.3.1 Cuidadores/as Informais

O Estatuto do/a Cuidador/a Informal (ECI), foi estabelecido pela Lei n.º 100/2019 de 6 de setembro - D.R., I Série, n.º 171/2019, e regulamentado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2024, de 6 de novembro - D. R., n.º 215/2024, Série I, com a alteração da Lei n.º 20/2024, de 8 de fevereiro.

¹³⁹ <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2019/09/04/p/dre/pt/html>

O ECI tem por objetivo regular os direitos e os deveres do/a cuidador/a e da pessoa cuidada, incluindo medidas de apoio como subsídios, descanso, apoio psicossocial e medidas de integração no mercado de trabalho.

Este Estatuto é reconhecido e adquirido pelo Instituto da Segurança Social, IP. que contempla dois tipos de Cuidadores Informais:

1. O/A Cuidador/a Principal, que cuida de forma permanente e exclusiva de uma pessoa em situação de dependência; e o
2. O/a Cuidador/a não Principal, que cuida de forma regular, mas não permanente, podendo ser cônjuge, parente, ou alguém que coabite com a pessoa cuidada.

Na tabela infra é plenamente visível o aumento progressivo do nº de pessoas que vão conseguindo ver reconhecido este novo papel de cuidador/a informal, em 2020 o nº de cuidadores/as com estatuto autorizado e ativo era de 1.064 pessoas – (921 Mulheres e 143 Homens) e em 2024 já aumentou esse nº de forma exponencial para 18.463 pessoas – 15.496 Mulheres e 2.967 Homens).

Tabela 46 – Cuidadores/Cuidadoras Informais

| INDICADORES (*) | Sexo | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|----------|------|-------|--------|--------|--------|
| Cuidadores/as Informais com estatuto deferido e ativo | Mulheres | 921 | 5.461 | 9.250 | 12.942 | 15.496 |
| | Homens | 143 | 984 | 1.677 | 2.402 | 2.967 |
| | TOTAL | 1064 | 6.445 | 10.927 | 15.344 | 18.463 |

Fonte: Sistema de Estatísticas da Segurança Social (SESS/ECI). Situação da base de dados a 01/08/2025.

* Dados sujeitos a atualizações.

6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho e Acesso ao Emprego

6.1 Âmbito da CITE

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

A CITE é um órgão colegial e tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, funcionando desde 2019 (vide Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro) na dependência da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em coordenação com a Ministra da Juventude e Modernização das questões relativas à promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, situação que se manteve até ao final de 2024. De composição tripartida e equilátera, a CITE integra 4 representantes de 4 áreas Governativas (Trabalho (que preside), Segurança Social, Igualdade e Emprego Público), 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 de Portugal - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, uma vez verificado o 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, bem como colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais na matéria, na proteção da parentalidade e na promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo.

Entre outras competências, cabe à CITE 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.

6.2 Emissão de Pareceres

A CITE emite pareceres prévios de solicitação obrigatória, pareceres interpretativos e pareceres referentes a queixas, os quais são votados em reunião tripartida, onde estão presentes os/as representantes das várias entidades que integram a Comissão. Numa perspetiva evolutiva, relativamente aos últimos 10 anos, verifica-se que o número anual de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado significativamente. Em 2024, foram emitidos e aprovados pela CITE, 1.426 pareceres face aos 1.231 pareceres relativos a 2023. Denotando-se assim um aumento significativo.

Tabela 47 - Pareceres objeto de deliberação em Tripartida em 2024

| Total Pareceres emitidos | | 1426 | | | | | | |
|--------------------------|-----------|--------------------|-----------------------|--------------------|------------------------------|---|--------------|---------------|
| % Proc. por tipologia | 3,2% | 88,6% | 8,0% | 0,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | |
| Tipologia de Processo | | Tempo parcial (TP) | Horário Flexível (FH) | Despedimentos (D)* | Igualdade Remuneratória (IR) | Teletrabalho Cuidadores Informais (TCI)** | Queixas (QX) | Diversos (DV) |
| Indicadores | | | | | | | | |
| Mulheres | 40 | 1064 | 184 | 2 | 1 | 0 | 0 | |
| Homens | 6 | 200 | 5 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| Total | 46 | 1264 | 189 | 2 | 2 | 0 | 0 | |
| Entidades Privadas | 13 | 1034 | 113 | 2 | 2 | 0 | 0 | |
| Entidades Públicas | 33 | 230 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Total | 46 | 1264 | 114 | 2 | 2 | 0 | 0 | |
| Maioria | 6 | 722 | 63 | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| Unanimidade | 40 | 542 | 51 | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| Total | 46 | 1264 | 114 | 2 | 2 | 0 | 0 | |
| Favorável | 30 | 515 | 62 | 1 | 1 | n.a. | n.a. | |
| Desfavor. | 16 | 749 | 52 | 1 | 1 | n.a. | n.a. | |
| Total | 46 | 1264 | 114 | 2 | 2 | - | - | |

Fonte: BD Tripartidas (dados provisórios a 31.12.2024).

* Os processos de despedimento coletivo, abrangem mais do que uma pessoa, pelo que o número de pessoas abrangidas é maior do que o número total de pareceres emitidos.

** Nova classificação de processo: TCI=Teletrabalho de cuidadores informais.

De acordo com os dados reportados até 31.12.2024, foram emitidos 1.426 pareceres, abrangendo um total de 1.289 mulheres e 212 homens. Importa ainda referir que, no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 89% da atividade da CITE e dos pareceres emitidos dizem respeito a processos sobre o horário flexível, sendo que 11% reportam-se a processos de despedimento e a situações de pedidos de trabalho a tempo parcial.

Tabela 48 - Outras situações objeto de deliberação em Tripartida em 2024

| Processos | Total | Mulheres | Homens | Unanim. | Maioria | E. Pública | E. Privada | Provimento |
|-------------------------|-------|----------|--------|---------|---------|------------|------------|------------|
| Respostas a Reclamações | 65 | 59 | 6 | 11 | 54 | 9 | 56 | 3 |
| Arquivamento de Queixas | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | n.a. |
| Deliberação de Processo | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | n.a. |
| Informações Técnicas | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | n.a. |

Fonte: Base de Dados Tripartidas (dados provisórios a 31.12.2024)

Tabela 49 - Processos relativos a Queixas entrados na CITE em 2024

| Assunto | Mulheres | Homens | Total |
|---|----------|----------|----------|
| Igualdade e não discriminação em função do sexo Assédio Moral - nº. 2 do artigo 29º CT | 1 | 0 | 1 |
| Igualdade e não discriminação em função do sexo - Promoção ou Carreiras Profissionais - artigo 24º CT | 1 | 0 | 1 |
| Igualdade e não discriminação em função do sexo - Desigualdade Salarial- artigo 31º CT | 0 | 0 | 0 |
| Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares - artigo 56º CT | 0 | 0 | 0 |
| Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras formas de organização do tempo/trabalho Teletrabalho - artigo 166º CT | 0 | 0 | 0 |
| Total Geral | 2 | 0 | 2 |

Fonte: Base de Dados Área Jurídica da CITE (dados provisórios a 31.12.2024)

6.2.1 Atendimentos por assédio moral e sexual

Até 2024.12.31, foram efetuados um total de 5 atendimentos telefónicos sobre assédio moral (5) e sexual (0), (5 mulheres e 0 homens).

6.2.2 Atendimento Presencial e por Linha Verde

Tabela 50 - Evolução do Atendimento Presencial e por Linha Verde entre 2019 -2023

| <i>Atendimentos Presenciais e por Linha Verde</i> | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>Telefónico</i> | 1395 | 1724 | 2000 | 1662 | 597 |
| <i>Presencial</i> | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total Geral | 1398 | 1724 | 2000 | 1662 | 597 |

Fonte: Base de Dados Área Jurídica da CITE (dados provisórios a 31.12.2024)

6.2.3 Solicitações de informação por via eletrónica e postal

Em 2024, até 31 de dezembro, deram entrada 3729 pedidos de informação.

Em 2023, até ao mesmo período, deram entrada 3288 pedidos de informação.

Verifica-se um acréscimo de pedidos de informação, quando comparado com igual período do ano anterior.

6.2.4 Comunicações de irregularidades à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)

Em 2024, foram enviadas 193 comunicações de irregularidades à ACT.

6.2.5 Análise do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental, ou trabalhador cuidador – artigo 144.º, n.º 3 do Código do Trabalho

Decorre do n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho que “O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.” Recebidas estas comunicações, a equipa jurídica da CITE analisa o motivo invocado, os documentos juntos ou, permanecendo dúvidas acerca do motivo da não renovação, solicita informações complementares às entidades empregadoras, designadamente para aferir se o motivo invocado é compatível com o motivo que deu causa à celebração do contrato a termo. Ora, quer na sequência da análise da documentação junta aquando da comunicação, quer na sequência da solicitação de informações adicionais, algumas entidades empregadoras comunicam à CITE que decidiram manter o contrato a termo, renovando-o.

Em 2024, foram recebidas na CITE, 1.894 comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no n.º 3 do art.º 144.º do Código do Trabalho.

Tabela 51 - N.º Processos de não renovação de contrato de trabalho (CT), cessação em período experimental (CDPE) e despedimentos no período de 2020- 2024

| Processos Comunicados | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Não Renovação de Contratos de Trabalho a Termo | 2.107 | 1.238 | 1.395 | 1.665 | 1.894 |
| Cessação de Contrato de Trabalho em Período Experimental | 62 | 55 | 147 | 142 | 138 |
| Despedimentos | 130 | 73 | 83 | 110 | 138 |

Fonte: Base de Dados Área Jurídica da CITE (dados provisórios a 31.12.2024)

6.2.6 Manutenção de Posto de Trabalho - Desistências da decisão de não renovação de contrato de trabalho (CT)

Em 2024, registaram-se 15 comunicações por parte das entidades empregadoras da desistência da decisão de não renovação do contrato a termo, e consequente manutenção do contrato de trabalho existente, na sequência do contacto da CITE, quer para junção de documentação em falta para informação da razão subjacente à não renovação ou para justificação da razão invocada, podendo assim ser considerada, em 2024, a “recuperação” de 15 postos de trabalho.

Desde 2022, ano em que passaram a ser registados, para efeitos estatísticos, estes números, foram já “recuperados” 108 postos de trabalho.

6.3 Comunicação e divulgação de informação

Tabela 52 - N.º seguidores nas redes sociais da CITE no período de 2020- 2024

| Rede Social | Número de seguidores/as* | | | | | | |
|-------------|--------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Δ 2023-2024 | Δ 2020-2024 |
| Facebook | 10.958 | 12.409 | 13.253 | 14114 | 14.686 | 2% | 25% |
| X (Twitter) | 270 | 323 | 389 | 427 | 473 | 10% | 43% |
| Instagram | 122 | 2.400 | 2.892 | 3210 | 3.805 | 16% | 97% |
| LinkedIn | = | = | = | 232 | 4.144 | 94% | - |
| Total | 11.350 | 15.132 | 16.534 | 17.983 | 23.108 | 21% | 51% |

Fonte: Redes Sociais CITE/2024

*Salienta-se o considerável aumento de seguidores das redes sociais da CITE, em 2024, em 21%, face ao ano de 2023 e de 51%, face a 2020.

6.4 Formação na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens para públicos estratégicos

6.4.1 Projeto nacional de ensino e formação a distância - Plataforma NAU

A CITE, em parceria com o IEF, IP, desenvolveram um projeto de âmbito nacional, designado por “Curso sobre a Igualdade de Género, no Trabalho e no Emprego”, na plataforma MOOC - NAU – Ensino e Formação a distância da FCT para grandes audiências, com o objetivo de disponibilizar uma formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho.

No ano de 2024, realizou-se, entre os dias 1 de janeiro e 21 de dezembro de 2024, a 3ª Edição do curso, em modalidade e-learning, com sessões assíncronas e de autoestudo, com a duração de 4 horas, com

base no referencial de formação dos Laboratórios de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho da CITE. Neste curso, participaram num total de 2.559 pessoas (1.858 mulheres e 701 homens).

6.4.2 INA - Instituto Nacional de Administração Pública, IP | Edições em 2024 | Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a Administração Pública (PCDHAP) em articulação com a CITE

O Instituto Nacional de Administração Pública, IP (INA, IP), em articulação com a CITE, realizaram em 2024, a 5.^a e a 6.^a Edições do Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a Administração Pública (PCDHAP), que teve por objetivo promover os direitos humanos e os direitos fundamentais nos serviços públicos portugueses e consiste num curso e-learning de frequência gratuita, com a duração de 30 horas síncronas, por cada edição. O curso destina-se a trabalhadores/as e dirigentes da Administração Pública Central e Local e concede um certificado.

Nestas duas Edições do Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a Administração Pública, foram abrangidos 60 participantes (37 mulheres e 23 homens).

Para além do programa a CITE, realizou uma ação de formação sobre “Diversidade, Equidade, Igualdade de Género, Inclusão e formas de Conciliação”, dirigida a dirigentes e chefias intermédias, em 2024, que abrangeu 26 participantes (16 mulheres + 10 homens).

6.4.3 Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade e Não Discriminação entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade da CITE, em 2024, foram ministradas 66 ações de formação, com a duração de 236 horas, abrangendo num total de 3.680 participantes (2.795 mulheres e 885 homens).

Estes Laboratórios de Igualdade, foram dirigidos a públicos estratégicos, designadamente profissionais do setor público, do privado e da economia social, organizações membros do iGen, membros da Rede RSO PT, membros da Carta Portuguesa para Diversidade. As temáticas abordadas foram: A Igualdade e a Não Discriminação entre Mulheres e Homens; o Assédio no Trabalho, a Proteção na Parentalidade, a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens, os Planos para a Igualdade, Planos de Avaliação Remuneratória entre Mulheres e Homens, o Sistema de Gestão da Conciliação 4452:2022 e o Sistema de Gestão de Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens. Requisitos e Orientações 4588:2023.

6.5 Projetos na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na área do trabalho

6.5.1 Projeto Equality Platform and Standard

O projeto “*Equality Platform and Standard*”, que integra o Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants 2014-2021), como projeto pré-definido, é promovido pela CITE e 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 *Equality and Anti-discrimination Ombud*, da Noruega, e a *Directorate of Equality*, da Islândia.

O projeto teve início em outubro de 2019, com duração prevista de 36 meses foi prolongado, tendo terminado em abril de 2024. tendo terminado em abril de 2024.

O projeto teve como objetivos:

- Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.
- Construir uma plataforma digital para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.

O projeto desenvolve um conjunto de atividades, agregado em torno dos dois objetivos do projeto.

1 - Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.

A Norma Portuguesa 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações” e o DNP TR 4589:2023 Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios de suporte à NP 4588 (produzido no quadro do trabalho de elaboração da NP 4588:2023), elaborados pela Comissão Técnica de Normalização CT 216 – Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, constituída, em setembro de 2020, por 28 membros (representantes dos parceiros sociais, da administração pública, da academia, de entidades certificadoras, e peritos/as em nome individual), foram publicados no dia 15 de junho de 2023 e encontram-se disponíveis no site do IPQ, em <https://www.ipq.pt/loja/normas/>, e em versão de consulta no site do projeto, em <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps/produtos>.

Em 2024, com o objetivo da disseminação da norma realizaram-se quatro sessões de disseminação da NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações: 1 sessão de divulgação híbrida, na Convenção da RSOpt, a 25 janeiro, que contou com 97 participantes (33 homens e 64 mulheres), e 3 sessões de divulgação online: 1 sessão para as entidades membros do iGEN, a 30 de janeiro, com 50 participantes (43 mulheres e 7 homens) e 2 sessões para público geral, uma a 1 de março, que contou com 21 participantes (2 homens e 19 mulheres), e outra, a 18 de março, com 33 participantes (30 mulheres e 3 homens).

No total participaram nas sessões de disseminação da NP 4588:2023 201 técnicos/as de empresas, de entidades públicas e de associações (156 mulheres e 45 homens).

Realizou-se, igualmente, formação sobre a NP 4588:2023 integrada no ciclo de “Laboratórios de Igualdade” em 2 sessões online e em 1 sessão presencial, onde participaram 130 pessoas (19 homens; 111 mulheres).

Iniciou-se a revisão da tradução para língua inglesa da NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações e do DNP TR Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios de suporte à NP 4588.

Realizou-se a tradução, e respetiva revisão, dos seguintes relatórios técnicos produzidos nas atividades do projeto:

- Memorandum #1, – The Icelandic Equal Pay Standard. Report on the background and state of implementation 2020;
- Memorandum #2 – The Icelandic Equal Pay Standard. Report on the background and state of implementation 2022;
- Public policies on gender equality and the gender pay gap in Norway.
- Análise do potencial de transferência da Norma Islandesa sobre Sistema de Gestão de Igualdade Salarial para o contexto português.

De referir, ainda, que o desenvolvimento da Norma Portuguesa para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens integra as medidas que dão execução às reformas do mercado de trabalho nos planos nacionais de recuperação e resiliência (PRR), respondendo às principais necessidades do mercado de trabalho, designadamente no âmbito das medidas PT-C[C06]-R[r18] - Combating inequality between women and men, cuja conclusão estava prevista para 2024, tendo sido possível antecipar para junho de 2023, data da publicação da Norma.

2 - Construir uma plataforma digital para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.

Foi disponibilizada a **plataforma digital** [EQUAL@WORK](#) para monitorizar a implementação das políticas públicas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, cujas funcionalidades e conteúdos foram concebidos com base em medidas e indicadores dos diversos instrumentos programáticos que integram a Plataforma digital: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) – PAIMH; Programa 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019; Código do Trabalho - Subsecção III Igualdade e não discriminação - Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo e Subsecção IV Parentalidade (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto; Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro; Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro; Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto; Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto; Lei n.º 26/2019, de 28 de março; Despacho Normativo n.º 18/2019; Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, e medidas relativas à igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho implementadas no quadro da situação da pandemia COVID19.

A apresentação pública da Plataforma EQUAL@WORK realizou-se em setembro de 2023, por ocasião da comemoração do 44.º Aniversário da CITE.

A 14 de novembro de 2023, coincidindo com o Dia Nacional para a Igualdade Salarial, realizou-se no Grande Auditório do ISCTE, em Lisboa, a conferência final do projeto, tendo sido apresentados os resultados do projeto e debatida a problemática da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, contou com a participação de representantes de todas as entidades parceiras do projeto.

O Painel I, dedicado aos progressos e desafios da igualdade de género no mercado de trabalho, contou com a intervenção de Valentina Patrini, Social Policy Analyst, da OCDE, e de Sara Falcão Casaca, Investigadora do SOCIUS/CSG e Professora do ISEG, Universidade de Lisboa.

No Painel II, dedicado às políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens, contou com a participação de Rute Guerra, Subdiretora-geral do GEP/MTSSS, entidade parceira do projeto.

A mesa-redonda com os parceiros sociais, foi moderada por Albertina Jordão, da OIT – Lisboa, e contou com a participação de representantes da CIP, da CTP, da CCP, da UGT e da CGTP-IN.

Foram apresentados os principais produtos do projeto: a Plataforma digital EQUAL@WORK, a Norma Portuguesa NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações e o DNP TR 4589:2023 Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios, de suporte à NP 4588.

As intervenções dos parceiros dos países doadores, o Equality and Anti-discrimination Ombud – LDO, da Noruega, e a Directorate of Equality, da Islândia, consistiram na apresentação de exemplos de medidas de política e instrumentos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho implementadas nos seus países.

Informação sobre o projeto em: <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps>

6.5.2 Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género

O Projeto “Igual Pro - As Profissões não têm Género” enquadra-se e concorre para os objetivos do Programa Conciliação e Igualdade de Género (MFEEE 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.

Este projeto fomenta, igualmente, 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.

Este projeto insere-se, assim, no cumprimento do objetivo estratégico n.º 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 2018-2022.

Este projeto prevê:

- A realização de um Estudo Científico sobre os estereótipos associados às escolhas profissionais junto dos/as jovens que frequentem os Cursos Profissionais do IEFP, IP, e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP, IP, com o objetivo de promover a desconstrução dos estereótipos associados a profissões onde se confirma a existência de maior segregação por sexo;
- A realização do *Policy Brief*, com a divulgação de informação 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 de género.
- A criação de um *Toolkit* formativo baseado 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 tem por base os resultados do estudo científico efetuado e pretende o combate à segregação e persistência de estereótipos de género associados a algumas profissões.

Em 2023, no âmbito deste projeto, a CITE realizou duas sessões de aprendizagem mútua: uma sessão no auditório da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e outra sessão com parceiros nacionais e entidades norueguesas, em Oslo, na Noruega.

Em 2024, realizaram-se sessões formativas com as/os formandas/os e formadoras/es sobre o combate aos estereótipos de género nos cursos dos centros profissionais das entidades parceiras. Apresentou-se uma boa prática na área das STEM, "As engenheiras por um dia".

Na sessão de abertura da Conferência final do projeto, tivemos diversos oradores/as, designadamente o Secretário de Estado do Trabalho, as Presidentes da CITE e da CIG, a representante do EEA Grants, entre outras individualidades.

Na segunda parte da Conferência, tivemos vários painéis, com a partilha de experiências de projetos que promovem também a eliminação de estereótipos nas profissões, testemunhos de mulheres e de homens em profissões não estereotipadas e apresentação dos resultados/produtos do projeto.

6.5.3 Projeto *Equal Pay Transparency: Supporting the Implementation of the Pay Transparency Directive in Portugal*

A CITE preparou e submeteu, a 8 de Abril de 2024, a candidatura do projeto "*Equal PAY Transparency: Supporting the implementation of the Pay Transparency Directive in Portugal*" à Call for proposals to promote gender equality (CERV-2024-GE), prioridade 2 – Supporting the implementation of the provisions of the Pay Transparency Directive, do Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES

O projeto, com a duração de 24 meses, tem como objetivo geral apoiar, desenvolver e contribuir para a aplicação efetiva e eficaz da legislação portuguesa em matéria de igualdade salarial, a fim de promover

o pleno gozo dos direitos das mulheres, a igualdade de género e a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou trabalho de valor igual.

O projeto prevê o desenvolvimento de uma ferramenta de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género e a formação em igualdade remuneratória entre mulheres e homens e em metodologias de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género para públicos estratégicos, nomeadamente autoridades públicas com competências na matéria, parceiros sociais, inspetores/as do trabalho.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto é constituído pela CITE (entidade coordenadora) a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP/MTSSS), na qualidade de parceiro associado, e o International Training Centre of the International Labour Organization (ITCILO).

A 17 de julho 2024 a CITE foi notificada da aprovação do projeto, tendo passado à fase de preparação do Grant Agreement com o Programa CERV/Comissão Europeia, o qual foi assinado a 16 de dezembro de 2024.

6.5.4 Projeto *Carers for a Day: For a Lifetime Experience – Transforming Masculinities to Drive More Men into the Care Sector*

Em Abril de 2024, a CITE preparou e submeteu a candidatura do projeto “*Carers for a Day: For a lifetime experience – Transforming masculinities to drive more men into the Care Sector*” à Call for proposals to promote gender equality (CERV-2024-GE), prioridade 1 – Tackling the root causes of the gender care gap by promoting a gender-transformative approach and challenging gender stereotypes do Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES.

O projeto *Carers for a Day: For a lifetime experience – Transforming masculinities to drive more men into the Care Sector*, com a duração de 24 meses, tem como objetivo geral a prevenção e combate à segregação das ocupações profissionais em razão do sexo e, em especial, na escassez de homens nas profissões associadas à prestação de cuidados, visando combater os estereótipos de género na educação e a subsequente segregação sexual nas opções escolares, formativas e profissionais.

Este Projeto surge no seguimento da colaboração estabelecida entre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) no âmbito do Programa Engenheiras Por Um Dia, coordenado pela APPDI.

O projeto adota uma abordagem transformadora de género centrada nas masculinidades desde as primeiras idades e desafiando os estereótipos de género que perpetuam a divisão tradicional do trabalho nos sectores de cuidados para abordar e eliminar a disparidade de género nos cuidados. O projeto adota uma abordagem multifacetada que combina investigação, experiência prática e sensibilização para atingir os seus objetivos. Ao desafiar os estereótipos e papéis tradicionais de género nos sectores de cuidados, a metodologia visa capacitar os rapazes e outras partes interessadas a redefinir as normas de prestação de cuidados.

O projeto promove uma abordagem transformadora do género, desafiando os estereótipos de género que perpetuam a divisão tradicional do trabalho. Pretende atrair mais rapazes para profissões relacionadas com os cuidados, o projeto de intervenção do projeto também contribui para a valorização e o

reconhecimento sem género do trabalho na sociedade. Informar sobre o fosso salarial entre homens e mulheres, considerando que este fosso está fortemente relacionado com a sobre-representação das mulheres em sectores com salários relativamente baixos, como os cuidados, a saúde e a educação (uma vez que os empregos são altamente feminizados tendem a ser sistematicamente subvalorizados).

O projeto visa diferentes públicos que são considerados de importância estratégica para atrair mais homens para o sector dos cuidados. Cada um dos grupos-alvo selecionados desempenha um papel importante na perpetuação ou no desafiar os estereótipos de género que frequentemente contribuem para uma divisão do trabalho baseada no sexo, a saber:

- 1) estudantes com idades compreendidas entre os 12 e os 18 anos.
- 2) estudantes do 3º ciclo e ensino secundário são particularmente importantes, pois são os momentos em que os jovens começam a fazer as escolhas sobre as áreas do seu futuro profissional.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto é constituído pela CITE (entidade coordenadora) a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) o Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra e a Associação Status M (Croácia) e a Fundacion Initiative Social (Espanha).

A 17 de julho 2024 a CITE foi notificada da aprovação do projeto, tendo passado à fase de preparação do Grant Agreement com o Programa CERV/Comissão Europeia, o qual foi assinado a 26 de novembro de 2024.

6.5.5 Projeto VIOLET - Towards Workplaces without Sexual Harassment and Violence

Em maio de 2024, a CITE associou-se à candidatura do projeto “*VIOLET - Towards workplaces without sexual harassment and violence*” à Call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children (CERV-2024-DAPHNE), prioridade 1 - Large-scale and long-term transnational actions on tackling gender-based violence, do Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES.

O Projeto “*VIOLET - Towards workplaces without sexual harassment and violence*”, com a duração de 36 meses, tem por objetivo principal garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitável sem Assédio para todas as pessoas. Agregando organismos nacionais para a igualdade (NEB), EQUINET, OSC, organismos públicos e universidades, o projeto pretende contribuir para um ambiente de trabalho seguro e sem assédio sexual a quatro níveis: (1) organizacional - implementação de programas de prevenção baseados em dados concretos, incluindo mecanismos de apresentação de queixas nos locais de trabalho em sectores selecionados; (2) institucional - cooperação entre organismos para a igualdade, inspeções do trabalho, sindicatos e outras partes interessadas, a fim de aumentar a taxa de denúncia, proteger as vítimas e prevenir a prevalência do assédio sexual; (3) jurídico - proposta de uma proteção jurídica mais forte contra o assédio sexual, com base em análises jurídicas, estudos de casos e levantamento das lacunas existentes; e (4) individual - maior sensibilização do público em geral para as medidas jurídicas disponíveis e para as formas de assédio sexual.

Para alcançar o impacto a vários níveis, o projeto está organizado em quatro pilares: Pilar 1 – Inspeção abrangente - fornece dados sectoriais sobre a prevalência do assédio sexual, analisa as lacunas jurídicas e a prática judiciária, e os resultados da investigação são transmitidos aos profissionais do direito e às partes interessadas no domínio do emprego; Pilar 2 – Local de trabalho seguro - com base no pilar 1,

desenvolve e implementa programas de prevenção individualizados e baseados em dados nos locais de trabalho, incluindo códigos de conduta internos, mecanismos de apresentação de queixas, formação e materiais de apoio; Pilar 3 - Instituições - com base na investigação e na experiência dos locais de trabalho, continua a identificar as lacunas no quadro jurídico e as deficiências na prática dos organismos públicos, incentiva a criação de uma plataforma mais eficaz para a colaboração entre as partes interessadas e reforça a proteção institucional; Pilar 4 – Ações de sensibilizações - capacita os indivíduos para identificarem formas para intervirem quando testemunham qualquer irregularidade e utilizarem as medidas de proteção legais e não legais disponíveis, caso se tornem vítimas.

Em Portugal, pretende-se elaborar um estudo sobre o assédio no trabalho na Administração Pública Central e promover ações de sensibilização (campanhas, workshops) e formação sobre esta temática.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto é constituído pelo Centro Nacional Eslovaco para os Direitos Humanos (SNCHR) (entidade coordenadora), em parceria com o Comissariado para a Proteção contra a Discriminação (CPD) da Albânia; o Gabinete do Provedor de Justiça para a Igualdade de Oportunidades(OEEO) da Lituânia; a Comissão de Proteção e Prevenção contra a Discriminação da Macedónia do Norte; a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); a Plataforma Portuguesa dos Direitos das Mulheres; a Comenius University Bratislava (CU BA) e os parceiros associados Defensor Público dos Direitos (PDR CZ) e a EQUINET - European Network of Equality Bodies.

A 29 de novembro 2024, o SNCHR (entidade coordenadora) foi notificado da aprovação do projeto, iniciando-se a fase de preparação do Grant Agreement com o Programa CERV/Comissão Europeia.

6.5.6 Projeto BRAVE WOW - Building Respectful and Violence-Free Gender-Inclusive Environments in the World of Work

Em maio de 2024, a CITE associou-se à candidatura do projeto *“BRAVE WOW - Building respectful and violence-free gender-inclusive environments in the world of work”* à Call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children (CERV-2024-DAPHNE), prioridade 1 - Large-scale and long-term transnational actions on tackling gender-based violence, do Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES.

O projeto, com a duração de 30 meses, pretende estudar o fenómeno da violência de género e desenvolver uma ferramenta inovadora de recolha de dados, de uma análise de sentimentos baseada em IA, da implementação de um projeto-piloto que envolve a recolha de dados e a intervenção, a formação e o envolvimento das partes interessadas relevantes.

O projeto visa gerar mudanças duradouras e estruturais, aumentando a capacidade das partes interessadas e dos profissionais para abordar as questões relacionadas com a VBG e o assédio sob diferentes formas no mundo do trabalho.

O projeto pretende desenvolver atividades analíticas, como a recolha de dados e a investigação, e a criação e implementação de ferramentas inovadoras, incluindo questionários interativos baseados em provas e bases de dados e a necessidade de explorar as características da violência e do assédio no sector dos cuidados de saúde através de uma recolha de dados sectoriais específicos e de uma abordagem baseada em dados, e de elaborar uma intervenção específica para aumentar a sensibilização e melhorar as estratégias de combate às diferentes formas de violência.

Os resultados baseados em evidências são fundamentais para informar as leis e os mecanismos de prevenção e correção, as políticas e os programas, bem como a investigação e a defesa. A participação das autoridades nacionais e locais de diferentes países assegurará a sustentabilidade a longo prazo dos resultados do projeto.

O projeto tem como públicos-alvo representantes dos trabalhadores (médicos, enfermeiros, pessoal técnico); gestores/as de topo e intermédios do hospital; representantes dos Recursos Humanos; Administração pública responsável pela saúde e segurança no trabalho, profissionais de saúde, ONG que trabalham no domínio da violência baseada no sexo; inspectores do trabalho e organizações sem fins lucrativos de direitos laborais.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto BRAVE WOW é constituído pela Universidade de Coimbra (entidade coordenadora) e os seguintes parceiros: a Universidade de Évora, SHINE (SME), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o ISS-The Italian National Institute of Health, o INAIL - *The National Institute for Insurance against Accidents at Work*, UB: *The University of Barcelona*; *University of Maribor*, *Slovenian Ministry of Health*.

A 29 de novembro 2024, a Universidade de Coimbra (entidade coordenadora) foi notificada da aprovação do projeto, iniciando-se a fase de preparação do *Grant Agreement* com o Programa CERV/Comissão Europeia.

6.5.7 Projeto CareChild - Licenças Parentais, Desigualdades Sociais e Bem-Estar Infantil

Em março de 2024, a CITE associou-se, na qualidade de Instituição de Colaboração, à candidatura do Projeto “CareChild – Licenças parentais, desigualdades sociais e bem-estar infantil”, do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) ao Concurso de Estudos de Ciência para as Políticas Públicas Science4Policy 2024 (S4P-24).

Reportando-se às situações de desigualdade e discriminação no acesso, gozo e partilha das licenças parentais em Portugal, o projeto CareChild apresenta um duplo objetivo. Em primeiro lugar, pretende mapear e identificar as situações de desigualdade e discriminação no usufruto das licenças parentais, associando-as ao tipo de vínculo contratual e situação profissional da mãe e do pai trabalhadores. Em segundo lugar, procura compreender em que medida a desigualdade e discriminação experimentadas pela mãe e pelo pai trabalhadores se repercutem na criança, afetando o seu bem-estar nos primeiros meses de vida.

A CITE participa das seguintes tarefas: Tarefa 1 - Análise de Políticas: Política de Licenças Parentais e Desigualdade Social; Tarefa 2 - Grupos Focais 1 e 2; e Tarefa 5 – Relatório Final, Conferência Final e Policy Brief. Neste âmbito, e dentro das suas possibilidades/responsabilidade, irá disponibilizar os dados solicitados pela equipa, que sejam relevantes para o desenvolvimento das Tarefas 1 e 5; e participará, na sua qualidade de consultora do projeto, nas Tarefas 2 e 5, nomeadamente num Grupo Focal e na Conferência Final.

O projeto, com a duração de 12 meses, iniciou-se em final de novembro de 2024 e tem término previsto para final de novembro de 2025.

6.5.8 Projeto Assessment on the Effectiveness of Work-Life Balance and Gender Equality Policies in the Labour Market

Em outubro de 2024 a DGERT e a CITE prepararam o pedido de assistência técnica “Assessment on the effectiveness of work-life balance and gender equality policies in the labour market”, que foi submetido ao Technical Support Instrument (TSI) Programme, da SG Reform/Comissão Europeia.

O objetivo geral da candidatura apresentada é uma aplicação melhor e mais eficaz considerando o quadro legislativo nacional em matéria de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e de conciliação da vida profissional e familiar, com impacto na envolvente socioeconómica que favoreça a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho e no emprego e na tomada de decisões, a partilha equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, bem como a redução das assimetrias e desigualdades entre homens e mulheres, nomeadamente em termos de remuneração e de progressão na carreira.

O projeto destina-se a promover mudanças estruturais a nível nacional, regional e setorial, reduzindo as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e melhorando o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos pais trabalhadores, especialmente das mulheres. Estes impactos contribuirão para a sustentabilidade económica e demográfica, promovendo a inclusão, incentivando o aumento da taxa de fertilidade/natalidade e retendo o talento e a qualidade do mercado de trabalho.

A assistência técnica solicitada terá como principal enfoque a análise e avaliação do quadro legislativo em vigor e das medidas de política pública para a conciliação da vida profissional e familiar e para a concretização da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, identificando os principais constrangimentos e obstáculos - burocráticos, administrativos, organizacionais, culturais, etc. - à efetiva implementação da legislação e das políticas.

Em janeiro de 2025 a SG REFORM informou que o pedido de assistência técnica foi pré-selecionado, sendo prevista para março de 2025 a aprovação formal pelo Colégio de Comissários.

6.5.9 Proposta de Projeto Usos do Tempo de Mulheres e Homens em Portugal

Em dezembro de 2024, a CITE preparou uma proposta de projeto relativo aos “Usos do tempo de mulheres e homens em Portugal” a submeter ao Programa Pessoas 2030, para análise de viabilidade.

O projeto visa contribuir para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, promovendo a igualdade de género e a sensibilização para a gestão e uso do tempo de mulheres e homens, em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado e partilha de tarefas domésticas e responsabilidades familiares, que contribuam para reforçar os mecanismos de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, sabendo que são as mulheres quem mais tempo dedica ao trabalho de cuidado de ascendentes e descendentes e trabalho doméstico não pago, numa proporção de mais de 2.5 horas diárias, esperando-se que com o projeto essa diferença possa ser diminuída.

O desenvolvimento de uma aplicação móvel (APP) de registo dos usos do tempo pode desempenhar um papel crucial na melhoria das condições de vida, especialmente em relação à conciliação entre trabalho, responsabilidades domésticas e tempo pessoal, o que impacta especialmente na vida das mulheres, que frequentemente dedicam mais tempo ao trabalho doméstico não remunerado.

6.6 Outras atividades

Tabela 53 - Representações nacionais da CITE

| Entidades | Descrição das atividades |
|---|---|
| Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa | Participação em 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 - The Global Compact | Participação na reunião de acompanhamento da rede e participação em eventos. |
| Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade | Participação nas reuniões 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 organizações participantes. |
| Focus-Group Liderança no feminino | Participação em reuniões e eventos promovidos pelo Projeto OPP ProPEGE – liderança no feminino, promovido pela Universidade Católica e a Ordem dos Psicólogos. |
| CT 179 – Comissão Técnica de Igualdade, Diversidade e Inclusão | Participação nas reuniões da CT179 para promover o Sistema de Conciliação NP 4552:2022 e elaborar uma norma guia ISO – 538000 - Orientações para a promoção e implementação da igualdade de género e empoderamento das mulheres. |
| CT 216 – Comissão Técnica de Igualdade Salarial entre mulheres e homens | Participação na reunião da CT216 para promover o Sistema de Gestão da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens – NP 4588:2023 junto membros e entidades empregadoras |
| Avaliação da Lei n.º 62/2017, de 1 agosto | Participação em reuniões de avaliação e monitorização da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a PLANAPP e a CIG. |
| Relatório Lei nº 60/2018, de 21 de agosto | Participação em reuniões para a elaboração do Relatório da Lei n.º 60/2018, 21 de agosto com a informação oriunda da CITE, GEP e ACT sobre a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. |
| Rede PorTodos | Participação nas reuniões de trabalho sobre atividades desenvolvidas pela Rede PorTodos - Rede do MTSSS para a Sustentabilidade e no Projeto Conciliar+ que tem por objetivo implementar o sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nos serviços e organismos do MTSSS. |
| Lei n.º 10/2001, de 21 de maio | Participação na reunião com as entidades e a equipa da CITE e a Presidente da CITE, para a elaboração do Relatório de Progresso da Lei n.º 10 A Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, em Portugal, que institui a apresentação de um relatório anual sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, emprego e formação profissional apresentado na Assembleia da República. Este relatório, elaborado pelo Governo, contém indicadores nacionais que permitam avaliar o progresso alcançado nesta área. |
| Selo de Igualdade no Desporto | Participação nas reuniões de acompanhamento com a IPDJ e outros membros do júri, para atribuição do Selo de Igualdade no Desporto, junto das entidades de desportivas. |
| INA- Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a Administração Pública (PCDHAP) | Participação em reuniões com o INA para preparação das edições de 2024, do Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a Administração Pública (PCDHAP) do INA - Instituto Nacional de Administração Pública, IP. |

| | |
|--|--|
| Prémio Beatriz Ângelo da CM Odivelas | Participação em reuniões com a CM Odivelas para rever o Regulamento do Prémio Beatriz Ângelo, para atribuição do prémio às empresas do concelho de Odivelas e participação na cerimónia da entrega do prémio. |
| Ensino Superior | Participação em reuniões com entidades do ensino superior, nomeadamente o ISCTE, o ISCSP, a Universidade do Porto; a Nova School of Business and Economics, para acompanhamento das alunas nos estágios curriculares na CITE, quando estão em a frequentar licenciaturas e ou em mestrados nestas entidades. |
| Comité de Acompanhamento Técnico do Fundo para a Segurança Interna e do Instrumento de Gestão de Fronteiras e Vistos | Participação em reuniões do Comité de Acompanhamento Técnico do Fundo para a Segurança Interna e do Instrumento de Gestão de Fronteiras e Vistos – MAI. |
| REDE RSO PT | Coordenação do Grupo Trabalho Igualdade de Género e Coordenação da REDE RSO PT – Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações em conjunto com o Centro de Informação Europeia Jacques Delors e a Associação Portuguesa de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, Fundação AIP, Câmara Municipal de Loures, Instituto de Soldadura e Qualidade, entre outras, com objetivo de promover iniciativas e ações no âmbito da responsabilidade social das organizações. |
| Grupo de Trabalho transposição da Diretiva da Transparência Remuneratória (Diretiva (UE) 2023/970), do Parlamento Europeu e do Conselho | <p>A CITE foi incumbida pelo Secretário de Estado do Trabalho de coordenar o processo de transposição da Diretiva da Transparência Remuneratória (Diretiva (UE) 2023/970), do Parlamento Europeu e do Conselho. Neste âmbito foi constituído um grupo de trabalho, composto pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), pela Inspeção Geral de Finanças (IGF), pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), pela Direção-geral do Emprego e Relações de Trabalho (DGERT) e pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP/MTSSS).</p> <p>Em 2024, este grupo de trabalho reuniu 5 vezes para análise da Diretiva da Transparência Remuneratória e indicação das normas que carecem de transposição para a legislação nacional, garantindo a conformidade e eficácia das normas.</p> |

Fonte: CITE

6.7 iGen – Fórum Organizações para a Igualdade

O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade foi criado em 2013, a convite da CITE, e integra um conjunto de organizações que já vinham demonstrando boas práticas em matéria de igualdade de género ou manifestado interesse na sua promoção.

O Fórum conta atualmente com 74 organizações, do setor público, privado e da economia social, que 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, estas 74 organizações distribuem-se da seguinte forma:

Tabela 54 - Setores de atividade nas organizações do iGen

| Setor de Atividade | Total de Organizações |
|--------------------|-----------------------|
| Economia Social | 1 |
| Público | 26 |
| Privado | 46 |
| ONG | 1 |
| Total | 74 |

Fonte: CITE

O Fórum não possui uma estrutura formal, organizando-se e funcionando através de uma Task Force que integra 21 membros, com funções de *governance* do Fórum e 5 Grupos de Trabalho - que envolvem a totalidade das organizações membros, sendo que, por escolha de cada entidade, participam em pelo menos um grupo de trabalho:

- GT1 – Comunicação e imagem;
- GT2 – Medidas de igualdade de género;
- GT3 – Reuniões plenárias;
- GT4 – ADN iGen;
- GT5 – Academia de formação.

6.7.1 Cerimónia de Adesão e Renovação dos acordos do Fórum iGen

A Cerimónia realizou-se a 23 de maio, no auditório da Microsoft, sob o mote "Trabalho Digno na Era Digital - Transformação Tecnológica com Ética e Igualdade". Este evento contou com a apresentação de um estudo pela Professora Maria João Guedes, com a mesa redonda "IA e a digitalização na GRH", e a apresentação de práticas empresariais para a promoção da Igualdade de Género, com o caso prático da *WomenERG@Microsoft* Portugal. Verificou-se a entrada de 3 organizações: GS1 Portugal CODIPOR, Marsh Lda. e NOS e a saída voluntária de 3 organizações: Grupo Media Capital, o Grupo Stellantis – PSAR e a Novabase.

6.7.2 Reunião Plenária "50 Anos de Democracia: O Progresso e os Desafios da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens em Portugal"

Realizou-se a 10 de dezembro, em formato online, a reunião Plenária, que contou com várias apresentações, nomeadamente sobre Diferenças Setoriais e Regionais na Disparidade Salarial pelo GEP, os Desafios Contemporâneos: Trabalho Remoto, Flexibilidade e Economia Digital pela Randstad, a Legislação e Políticas Públicas: O que Funcionou e o que Ainda Falta? pela sociedade de advogados Vieira de Almeida, e uma mesa redonda onde participaram a Professora Sara Azevedo - Católica | Dra. Cátia Dias - El Corte Inglés | Aluna Rita Caldeira, sob o tema A Perspetiva das Gerações Futuras sobre Igualdade Salarial. Participaram mais de 100 pessoas em permanência.

6.7.3 Outras atividades

Destacam-se ainda as seguintes atividades:

Formação:

- Planeamento, organização, e realização da Sessão de esclarecimento sobre a NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações, dirigida exclusivamente ao Fórum iGen, a 30/01/2024, às 15h00, online. Teve a participação de 50 pessoas;
- Workshop “Super Vida(s) - Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal” promovido pelo GT5, decorreu no dia 10/04/2024, no Fórum Picoas na Altice, com a presença de 42 participantes: 25 empresas + CITE (34% das organizações que compõem o Fórum iGen). A sessão avaliada por 52% das pessoas presentes foi muito positiva: 100% avaliação global da sessão entre 4 (31,8%) e 5 (68,2%) (escala de 1 a 5).
- O 2º Workshop promovido pelo GT5 e da responsabilidade do El Corte Inglés sob o mote “Responsabilidade Social, Compromisso com a Diferença e a Igualdade”, decorreu no dia 06/06/2024, nas instalações do El Corte Inglés (não foi efetuada a avaliação do evento por parte do GT).
- Duas ações de formação sobre Linguagem Inclusiva, em formato online, na manhã do dia 23 de outubro e uma sessão de follow-up sobre a ação anterior, na manhã do dia 27 de novembro, ambas asseguradas pela CITE. Tiveram a participação de 91 pessoas.

Foram emitidos e enviados os certificados respetivos às pessoas participantes.

Reuniões:

Ao longo do ano, foram realizadas:

- 11 reuniões de Task Force, uma em cada um dos meses, à exceção do mês de agosto. Estas reuniões são coordenadas pela CITE;

A CITE acompanhou ainda, as seguintes reuniões dos Grupos de Trabalho:

- 11 reuniões do GT1 – Comunicação e Imagem;
- 8 reuniões do GT2 - Medidas de igualdade de género;
- 9 reuniões do GT3 – Reuniões plenárias;
- 11 reuniões do GT4 – ADN iGen;
- 10 reuniões do GT5 – Academia de formação;
- 10 reuniões da equipa da CITE a pedido das organizações do Fórum;
- 4 reuniões da Presidente da CITE com os Conselhos de Administração das organizações do Fórum;
- 12 reuniões de apresentação junto de novas organizações e futura adesão ao Fórum;

As reuniões dos Grupo de Trabalho são acompanhadas pela CITE, que participa e apoia, e coordenadas pelas respetivas co - coordenações.

Newsletter e revista iGen:

Ao longo do ano de 2024, foram desenvolvidas e divulgadas 3 edições da newsletter iGen (março, julho e setembro), e 2 edições da revista IGUAL.

Atual composição para o biénio 2023-2024:

A composição da Task Force é assegurada pelas seguintes organizações membro: Abreu Advogados, Altice, Baía do Tejo, Banco de Portugal, Banco Montepio, Grupo Stellantis, Grupo Trivalor, EGEAC, EPAL, IPQ, Merck, Novabase, Porto de Setúbal, onde se incluem as coordenações dos GT:

- A coordenação do GT1 está assegurada - Parública e Grafe;
- A coordenação do GT2 está assegurada – EMEL, Nestlé, Millennium BCP;
- A coordenação do GT3 está assegurada – Microsoft, Randstad;
- A coordenação do GT4 está assegurada - EMEL e INCM;
- A coordenação do GT5 está assegurada – ISEG e Randstad.

6.8 Cooperação multilateral nas organizações internacionais

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.

6.8.1 Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Europeias da EU

A CITE não participou em iniciativas realizadas no âmbito da Presidência Sueca, nem da Presidência Espanhola da União Europeia.

6.8.2 Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais

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:

- Contributos para a elaboração do Relatório nacional sobre a implementação da Plataforma Ação de Pequim, no âmbito da celebração, em 2025, do 30.º aniversário da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres e da adoção da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim;
- Contributos para a secção E. Rights of specific persons/E.1. Women/(a) Gender equality do Relatório atualizado sobre a situação dos Direitos Humanos, no âmbito do 4º ciclo do Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR), das Nações Unidas;
- Contributos para o Relatório nacional relativo à Recomendação n.º 205 sobre Emprego e Trabalho Digno para a Paz e a Resiliência, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), elaborado ao abrigo do artigo 19.º da Constituição da OIT e de acordo com o formulário adotado pelo Conselho de Administração;

- Contributos para os Relatórios nacionais relativos à Convenção n.º 100, sobre igualdade de remuneração e à Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Resposta ao questionário anexo ao Relatório “Protection against biological hazards in the working environment” (ILC.113/Report IV (3)), para a 113.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2025, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nas matérias de competência da CITE;
- Contributos para as Conclusões do Conselho da União Europeia “Ensuring work-life balance for all generations as a driver of demographic growth and gender equality”;
- Comentários ao Relatório Letta sobre o futuro do mercado único, da Comissão Europeia;
- Contributos para a atualização da versão Portuguesa da “Digital Public Administration Factsheet” da Comissão Europeia, com o envio de informação relativa a iniciativas e soluções de serviços eletrónicos integrados desenvolvidos na CITE;
- Proposta de medida e respetivas atividades para o Plano de Atividades para 2025 da CNDH.

6.8.3 Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, enquanto organismo nacional oficial com competências em matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão Europeia 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.

Em 2024, a CITE deu contributos para as *Opinions* elaboradas pelo Comité: a) *Opinion on A gender-equal future: Follow up to the Gender Equality Strategy*; b) *Opinion on gender and health*, e esteve representada (online) nas reuniões do Comité Consultivo, que decorreram a 04 de junho e a 26 de novembro de 2024.

6.8.4 EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET, que integra 47 mecanismos para a igualdade de 38 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 antidiscriminação da UE. Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Em 2024, a CITE respondeu a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede e integrou os seguintes grupos de trabalho:

Communication Strategies and Practices:

Neste grupo de trabalho, a CITE participou na reunião temática sobre desafios de estratégias e comunicação, que teve lugar a 01 de janeiro (online), e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Gender Equality:

A CITE participou na reunião do grupo de trabalho que decorreu a 10 de abril, em Bruxelas, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Na reunião foram partilhadas atualizações nacionais relativas à igualdade de género, com especial destaque para os seguintes atos legislativos da UE: *Work-Life Balance Directive*; *Women on Boards Directive*; e *Pay Transparency Directive*.

Representante da *DG Just, Unit D.3 – Gender Equality*, da Comissão Europeia, apresentou a Diretiva sobre a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica e deu informações sobre a CSW 68, que decorreu em março, nas Nações Unidas, em Nova York.

O grupo de trabalho elaborou o relatório *“Advancing LGBTIQ+ Equality in Europe: The role of Equality Bodies”*. Esta publicação tem como objetivo informar as partes interessadas e os decisores políticos sobre o papel fundamental dos Organismos para a Igualdade para promoção da não discriminação e igualdade LGBTIQ+

Conselho de Administração da EQUINET (Executive Board):

A presidente da CITE é membro do Conselho de Administração (*Executive Board*) da Equinet, para o mandato 2023-2025. O Conselho de Administração é composto por 9 representantes de alto nível dos membros da Equinet, eleitos pela Assembleia Geral dos membros para um mandato de dois anos. O Conselho de Administração é responsável pela salvaguarda e promoção dos interesses da Rede e de todos os seus membros, bem como pela supervisão da execução do Plano Estratégico e dos Planos de Trabalho acordados.

As reuniões decorreram como representado abaixo:

| Data | Designação | Tipo | Local |
|---------------|---|-------------------------|----------|
| 4 e 5/03/2024 | EQUINET - European Network of Equality Bodies | Board retreat + meeting | Viena |
| 12/09/2024 | EQUINET - European Network of Equality Bodies | Board Meeting | Online |
| 19/6/2024 | EQUINET - European Network of Equality Bodies | Representação | Bruxelas |
| 08/10/2024 | Equinet Annual General Meeting | Representação | Bruxelas |
| 11/12/2024 | EQUINET - European Network of Equality Bodies | Representação | Online |

Outras atividades em que a CITE participou:

- Workshop “The Gendered Impact of AI: Mapping the problem, exploring solutions”, que decorreu a 11 de Abril, em Bruxelas.

6.8.5 Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

A CITE deu contributos para a parte relativa a Portugal para um relatório europeu que teve como objetivo “Mapear as entidades e mecanismos que protegem e promovem os direitos fundamentais na União

Europeia”, identificando as respetivas responsabilidades e funções; E respondeu à consulta sobre o “*Work Programme 2025*”, com o objetivo de obter a opinião das diversas partes interessadas nas propostas de trabalho da FRA para o ano de 2025.

6.8.6 Participação nas reuniões da EPIC - *Equal Pay International Coalition* (OIT+OCDE+ONU)

Em 2024, participou, numa reunião online, no evento denominado “EPIC - **Side Event**” que decorreu em 21 de março em Nova Iorque

A CITE apresentou a comunicação “Destaque para o que Portugal está a fazer no combate às desigualdades salariais”, na qual foram apresentadas as boas práticas já implementadas no nosso país.

| Data | Designação | Tipo/Local | Organização |
|----------|---|------------------------------|---|
| 21/03/24 | EPIC - The Gender Pay Gap: Addressing gendered income inequality. Applying the principle of equal pay for work of equal value in times of crisis and rising poverty | Evento Online em Nova Iorque | EPIC (Equal Pay International Coalition) Online |

6.8.7 PRR - Reformas do Mercado de Trabalho – *Milestone 6.17: Establish the Portuguese Norm for an Equal Pay Management System*

Tribunal de Contas Europeu – AUDITORIA de resultados para avaliar a conceção e a execução das reformas do mercado de trabalho no PRR

No quadro da visita de missão do Tribunal de Contas Europeu, no âmbito do ECA Audit on the Labour Market Reforms in the National Recovery and Resilience Plans, a CITE participou na reunião realizada a 30 de janeiro, das 09h30 às 13h30, na Estrutura de Missão Recuperar Portugal / Plano de Recuperação e Resiliência, com a equipa de auditores para resposta às questões relativas ao Milestone 6.17: Establish the Portuguese norm for an Equal Pay Management System, da Medida PT-C[C06]-R[r18] Combating inequality between women and men (Combate à desigualdade entre mulheres e homens).

Neste âmbito, a CITE deu resposta escrita às questões específicas relativas a este Milestone (6.17: Establish the Portuguese norm for an Equal Pay Management System, da Medida PT-C[C06]-R[r18] Combating inequality between women and men, identificadas no ponto III do Questionnaire for portuguese authorities, Information visits for ECA audit on RRF-supported labour market reforms.

Evento Anual PRR 2024

No âmbito do Evento Anual PRR 2024, a CITE participou na Reunião Técnica, realizada a 23 de maio, com a equipa da Comissão Europeia (SG RECOVER e DG ECFIN) responsável pelo acompanhamento dos investimentos e reformas do PRR de Portugal, bem como dos marcos e metas associados.

A CITE fez uma apresentação do ponto de situação e esclarecimentos sobre Milestone 6.17: Establish the Portuguese norm for an Equal Pay Management System.

6.9 Recursos Humanos e Orçamento

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 dispendo dos seguintes recursos humanos e financeiros:

Tabela 55 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2020-2024

| Ano | Homens | Mulheres | Total H+M | Orçamento (€) |
|------|--------|----------|-----------|----------------|
| 2020 | 6 | 16 | 22 | 1.781.592,00 € |
| 2021 | 5 | 15 | 20 | 1.781.592,00 € |
| 2022 | 6 | 17 | 23 | 1.729.036,00 € |
| 2023 | 5 | 17 | 22 | 1.686.773,00 € |
| 2024 | 5 | 18 | 23 | 1.750.900,00 € |

Fonte: CITE

Considerando 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.

Para o ano de 2024, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) inscreveu no seu orçamento de atividades, verbas na medida 082 «Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e Proteção à vítima», no valor de 140.000,00€. No orçamento de projetos, manteve-se o Projeto Igual Pro - As Profissões não têm Género, financiado pelo Programa EEAGrants.

Para além dos projetos: Combate à desigualdade e não discriminação entre Homens e Mulheres no mercado laboral (PRR) e da Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar (POISE), foram previstos os seguintes projetos a candidatar:

- Projeto-Piloto “Cuidadores Por Um Dia”, no valor de 250.000,00€, com o objetivo da prevenção e combate à segregação das ocupações profissionais em razão do sexo;
- Projeto de Materialização de Ferramentas Digitais Promotoras de Igualdade, no valor de 180.000,00€, para a concretização e automatização dos sistemas digitais da CITE.

Assim, a dotação orçamental da CITE, para do ano de 2024, foi de 1.750.900,00 Euros, ou seja, um acréscimo de cerca de 4%, quando comparado com 2023, conforme se pode observar na evolução das dotações orçamentais de Transferências de Receitas Próprias entre Organismos, bem como, nas dotações orçamentais de Financiamento da EU e outros, refletida no quadro abaixo.

Tabela 56 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da EU e outros (2020-2024)

| Ano | Dotações orçamentais de Transferências (€) de RP ¹⁴⁰ | Dotações orçamentais de Financiamento (€) da UE e outros |
|-------------|---|--|
| 2020 | 698.000,00 € | 1.083.592,00 € |
| 2021 | 698.000,00 € | 1.083.592,00 € |
| 2022 | 698.000,00 € | 1.031.036,00 € |
| 2023 | 698.000,00 € | 988.773,00€ |
| 2024 | 698.000,00 € | 1.052.900,00€ |

Fonte: CITE

¹⁴⁰ Os valores do Orçamento no período em referência correspondem às dotações iniciais aprovadas.

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

7.1. Âmbito da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

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

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

Para o exercício da atividade de informação e controlo no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do sexo, a ACT contou com 444 inspetores do trabalho, dos quais 297 são mulheres e 147 são homens.

7.2. Atividade desenvolvida

Para a intervenção inspetiva em matéria de igualdade e prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, concorrem critérios de prioridade de intervenção, como sejam, a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

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.

No ano de 2024, foram desenvolvidas 2.945 visitas inspetivas, nas quais foi apreciada a matéria de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho, tendo sido efetuadas autuadas 146 infrações.

Concretamente, no que respeita:

- ao assédio: 11 infrações autuadas;
- à parentalidade: 104 infrações autuadas;
- à discriminação: 31 infrações autuadas.

No que se refere à avaliação das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, a que se reportam os artigos 4.º e 5.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, e decorrente da notificação efetuada em 2023 a ACT, em 2024, acompanhou 1.271 entidades empregadoras na implementação do plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

8. Políticas Públicas na área da Igualdade de Género

8.1 Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030)

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 21 de maio, 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 saber:

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).

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 dia 14 de agosto de 2023, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92 de 2023, que aprova os novos Planos de Ação para os próximos quatro anos, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (Portugal + Igual – ENIND - 2028-20230).

O Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) é estruturado com base nos seguintes Objetivos Estratégicos:

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações;
2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género; 3 — Promover a IMH e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital;
3. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;
4. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico;
5. Combater a pobreza e exclusão social e promover o acesso à saúde;
6. Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação.

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 tem vindo gradualmente a subir, o que constitui um indicador do impacto da Lei, passando de 16,2% (2017), 21,6%, (2018), 24,6% (2019), 26,6% (2020), 31% (2021), 31,4% (2022), 33% (2023) e 34% em 2024.

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 e as trabalhadoras 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.

O Barómetro das Diferenças Remuneratórias entre Homens e Mulheres é uma ferramenta para monitorizar e promover a igualdade salarial, com base nos dados dos Quadros de Pessoal. De acordo com a informação dos Quadros de Pessoal, a disparidade remuneratória entre mulheres e homens (GPG), em 2023, revela que as mulheres ganham, em média, menos 12,5% que os homens no salário base e 15,4% menos no ganho total. Essa diferença equivale a uma média de 161,30€ no salário base e 241,60€ no ganho total. Considerando este diferencial, na remuneração base, seria como se as mulheres portuguesas, em 2023, tivessem trabalhado **46 dias** sem auferir qualquer salário pelo seu trabalho.

Ao nível da remuneração média mensal ganho, o aumento da diferença remuneratória entre mulheres e homens de 2022 (235,1€) para 2023 (241,60€), foi significativo para os homens com aumento de 6,5€ entre 2022 e 2023.

No GPG Ajustado foi de 8,4% de remuneração base significa que existe uma diferença entre as remunerações médias das mulheres e as remunerações médias dos homens que não decorre das diferenças entre as distribuições de mulheres e homens por setor de atividade e económica, em cada profissão, em cada nível de qualificação profissional.

Esta diferença de 8,4 % não corresponde necessariamente a discriminação remuneratória, podendo ser explicada por outros fatores objetivos de diferenciação salarial, como a produtividade ou a perceção do mérito de cada trabalhador/a, seja homem ou mulher, que, não sendo considerados nos cálculos, podem explicar pelo menos uma parte da diferença, em cada habilitação profissional e em cada escalão de antiguidade no emprego.

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

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

- O GEP-MTSSS passa a disponibilizar anualmente informação estatística sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial (barómetros setoriais das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias). A produção da informação não implica qualquer tipo de encargo para as empresas e fornece-lhes dados sobre as remunerações que praticam por sexo;
- Passa a ser exigido às empresas (independentemente da sua dimensão) que assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos;
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o/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;
- A ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças remuneratórias por sexo com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho. 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.
- A distinção «**Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens**» Esta distinção, materializada num certificado e num selo digital, tem por objetivo distinguir as empresas com mais de 1 trabalhador/a, que possuam um rácio de pelo menos 1/3 do sexo menos representado e que apresentem uma taxa de desigualdade salarial entre mulheres e homens, apurada no âmbito do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, entre 1% e -1%, tendo por referência o *Gender Pay Gap* Ajustado, conforme previsto no Despacho n.º 13972/2022, de 14 de novembro.
- No **Dia Nacional da Igualdade Salarial 2024**, foi atribuído pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o **Selo de Igualdade Salarial a 14.797 empresas**, abrangendo mais de **295.600 trabalhadores/as**, que promovem a igualdade salarial entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual.

8.2.3 Planos para a Igualdade comunicados no âmbito da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e recomendações emitidas pela CITE

De acordo com o disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a CITE articula com a CIG, a DGAL e a CMVN através de e-mail e de contacto telefónico, sempre que for necessário partilhar informação ou solicitar eventuais esclarecimentos sobre os planos para a igualdade anuais.

Constituindo os Planos para a Igualdade um instrumento de gestão promotor da igualdade de género em contexto empresarial, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e o disposto no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determinam que as empresas cotadas em bolsa, as empresas do setor empresarial do Estado e as empresas do setor empresarial local procedam à apresentação anual do respetivo Plano para a Igualdade.

Em 2024, 97 entidades/empresas submeteram à CITE os Planos para Igualdade para 2025, algumas destas entidades apresentaram no período de vigência, cumprindo o disposto da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, de obrigatoriedade de comunicação do Plano para a Igualdade anualmente.

Dos 97 planos, 34 Planos para a Igualdade foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as recomendações e apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para aprovação por unanimidade e/ou por maioria. Existem 63 Planos para Igualdade que foram analisados e não foram objeto de recomendação porque cumpriram todos os requisitos legais.

Estes 97 Planos para a Igualdade anuais, para 2025, foram enviados para a CITE através das seguintes entidades: a Direção-Geral Administração Local (DGAL), a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e também através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas ou diretamente enviados pelas empresas/entidades à CITE.

Tabela 57 - Nº de Planos para a Igualdade para 2025, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas

| Setores | Universo de Entidades | Planos para a Igualdade para 2023 |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Setor Público Empresarial | 242 | 38 |
| Setor Empresarial Local | 170 | 35 |
| Empresas Cotadas em Bolsa | 39 | 24 |
| Total | 451 | 97 |

Fonte: CITE/2024

Tabela 58 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas

| N.º de Planos para a Igualdade | | | | Que cumpriram os requisitos legais | Nº Recomendações Emitidas pela CITE |
|--------------------------------|--|---------|--------|------------------------------------|-------------------------------------|
| N.º Total de 2025 | Não abrangido pela legislação em vigor | Bienais | Anuais | | |
| 97 | 0 | 0 | 97 | 63 | 34 |

Fonte: CITE/2024

Em 2023, 87 entidades/empresas submeteram à CITE os Planos para Igualdade para 2024, cumprindo, assim, o disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e no art.º 3º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, de obrigatoriedade de comunicação do Plano para a Igualdade, anualmente.

Destes 87 Planos para a Igualdade, 44 foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as recomendações e apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para votação, tendo sido aprovadas. Existem 43 Planos para Igualdade que foram analisados e não foram objeto de recomendação porque cumpriram todos os requisitos legais.

Os 87 Planos para a Igualdade anuais, para 2024, foram enviados para a CITE através das seguintes entidades: a Direção-Geral Administração Local (DGAL), a Comissão para a Cidadania e Igualdade de

Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e também através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas ou diretamente enviados pelas empresas/entidades à CITE.

Tabela 59 - Nº de Planos para a Igualdade para 2024, comunicados à CITE através de e-mail ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas

| Setores | Universo de Entidades | Planos para a Igualdade para 2024 |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Setor Público Empresarial | 242 | 40 |
| Setor Empresarial Local | 170 | 27 |
| Empresas Cotadas em Bolsa | 39 | 20 |
| Total | 451 | 87 |

Fonte: CITE/2023

Tabela 60 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas

| N.º de Planos para a Igualdade | | | | Que cumpriram os requisitos legais | Nº Recomendações Emitidas pela CITE |
|--------------------------------|--|---------|--------|------------------------------------|-------------------------------------|
| N.º Total de 2024 | Não abrangido pela legislação em vigor | Bienais | Anuais | | |
| 87 | 0 | 0 | 87 | 43 | 44 |

Fonte: CITE/2023

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade, em 2024, a CITE realizou de 14 ações de formação específicas sobre aplicação a implementação de Planos para Igualdade nas organizações, com Base no Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade Anuais, com a duração de 131 horas, tendo sido abrangidas 420 pessoas (130 homens e 290 mulheres) de empresas do setor público, do setor privado, do setor público local e de empresas cotas em bolsa.

9. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

A 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 da Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade, Ministério da Cultura, Juventude e Desporto do XXV Governo Constitucional de Portugal, cuja tomada de posse ocorreu a 05-06-2025.

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

9.1 Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2024, a CIG contava com 64 trabalhadores/as em funções, na própria Comissão e na EMIG (Estrutura de Missão para a Igualdade de Género).

No universo dos/as trabalhadores/as da CIG, a categoria técnica superior era a mais representada (68,8%), seguida pela de assistente técnica (9,4 %).

As pessoas nos cargos dirigentes representavam 15,6 % do universo de trabalhadores/as.

Tabela 61 - Trabalhadores/as por categoria profissional, modalidade de emprego e sexo (2024)

| GRUPOS DE PESSOAL | TOTAL (H+M) | | H | | M | Taxa de feminização | |
|------------------------------|-------------|------------|-----------|------------|-----------|---------------------|--------------|
| | N | % | N | % | N | % | |
| Dirig. Sup. 1º Grau (CS) | 1 | 1,6 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 100,0% |
| Dirig. Sup. 2º Grau (CS) | 2 | 3,1 | 2 | 18,2 | 0 | 0,0 | 0,0% |
| Dirig. interm. 1.º Grau (CS) | 2 | 3,1 | 0 | 0,0 | 2 | 3,8 | 100,0% |
| Dirig. Interm. 2.º Grau (CS) | 5 | 7,8 | 0 | 0,0 | 5 | 9,4 | 100,0% |
| Téc. Sup. (CTFP-TI) | 44 | 68,8 | 8 | 72,7 | 36 | 67,9 | 81,8% |
| Téc. Sup. (CTFP-TRI) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0% |
| Assist. técnico/a (CTFP-TI) | 6 | 9,4 | 0 | 0,0 | 6 | 11,3 | 100,0% |
| Assist. técnico/a (CTFP-TRI) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0% |
| Docente (CTFP-TI) | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0,0% |
| Assist. operac. (CTFP-TI) | 2 | 3,1 | 1 | 9,1 | 1 | 1,9 | 50,0% |
| Informático (CTFP-TI) | 2 | 3,1 | 0 | 0,0 | 2 | 3,8 | 100,0% |
| TOTAL | 64 | 100 | 11 | 100 | 53 | 100 | 82,8% |

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2024

Legenda: (H) – Homens

(M) – Mulheres

(CS) – Comissão de Serviço

(CTFP-TI) – Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

Na comparação face a 2023, registou-se uma diminuição do número de pessoas em funções na CIG: - 3 trabalhadores/as, uma taxa de variação de -4,5%.

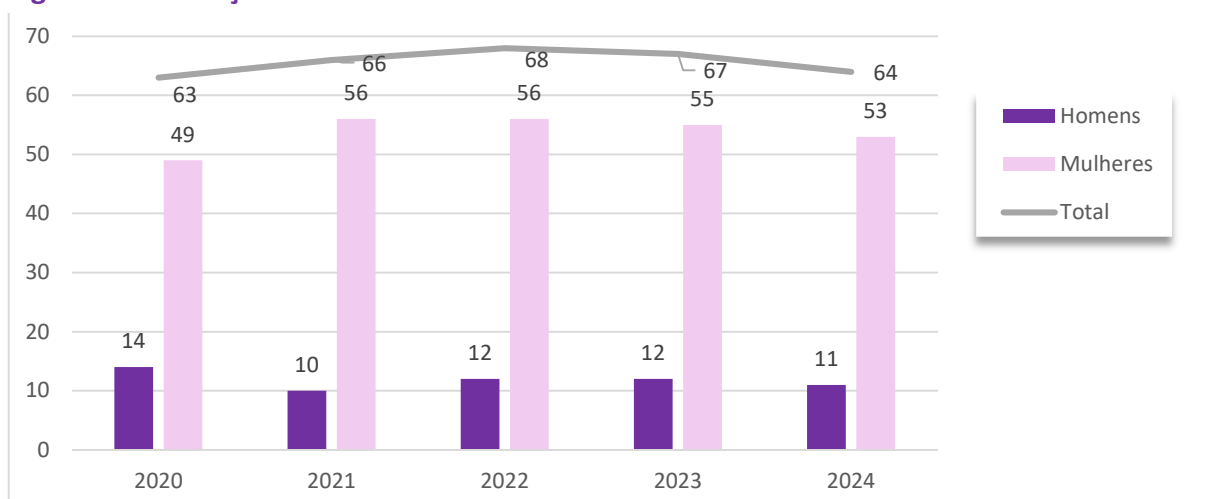
Tabela 62 - Trabalhadores/as da CIG (Variação 2024-2023)

| GRUPOS DE PESSOAL | 2024 | 2023 | Variação 2024-2023 | |
|-----------------------------|-----------|-----------|--------------------|--------------|
| | N | N | N | % |
| Dirig. Sup. | 3 | 3 | 0 | 0,0% |
| Dirig. Interm. | 7 | 7 | 0 | 0,0% |
| Téc. Sup. (CTFP-TI) | 44 | 45 | -1 | -2,2% |
| Docente (CTFP-TI) | 0 | 1 | -1 | -100,0% |
| Assist. técnico/a (CTFP-TI) | 6 | 7 | -1 | -14,3% |
| Assist. operac. (CTFP-TI) | 2 | 2 | 0 | 0,0% |
| Informático (CTFP-TI) | 2 | 2 | 0 | 0,0% |
| TOTAL | 64 | 67 | -3 | -4,5% |

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2024

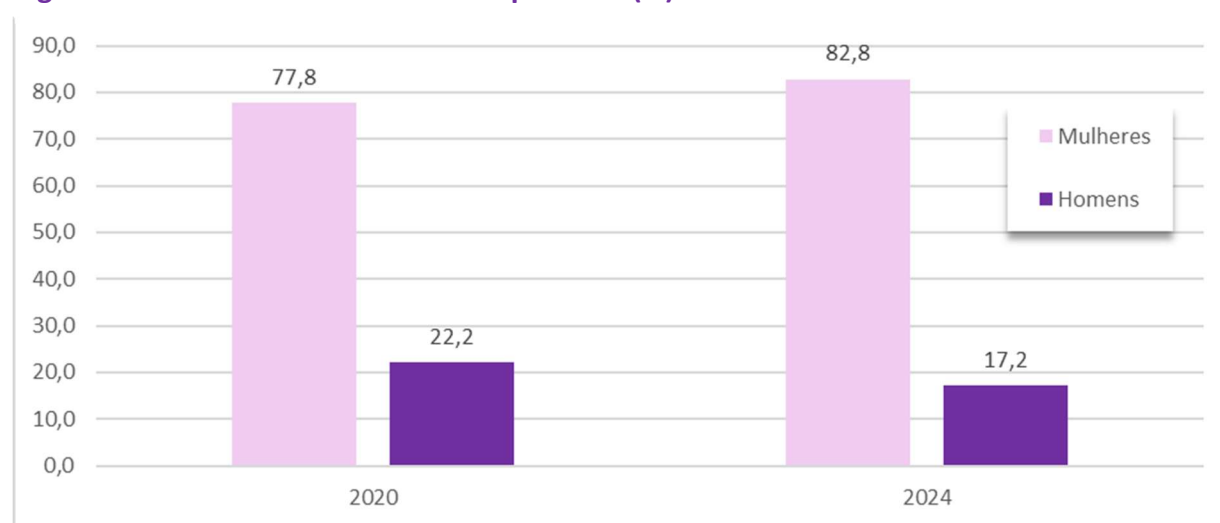
O número de pessoas integradas na categoria de assistente técnica registou uma diminuição pelo segundo ano consecutivo: de 9 em 2022, reduziu-se para 7 em 2023 e para 6 em 2024.

Figura 37 - Evolução dos recursos humanos da CIG



Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2024

Figura 38 - Recursos humanos da CIG por sexo (%)



Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2024

Entre 2020 e 2024, é possível observar a diminuição do efetivo profissional. Com efeito, depois dos aumentos verificados nos anos de 2021 e 2022, assiste-se uma redução do efetivo profissional, ligeira em 2023, mais acentuada em 2024.

Já quanto à **repartição do efetivo profissional por sexo**, verifica-se um aumento do peso das mulheres e, inversamente, uma diminuição da representatividade dos homens. Ou seja, no período entre 2020 e 2024, acentuou-se a feminização dos recursos humanos da CIG:

9.2 Recursos financeiros

Em sede do Orçamento do Estado de 2025, a CIG dispôs de uma dotação inicial aprovada de 6.093.803,00 € proveniente de duas componentes:

- 2.541.623,00 € do orçamento de atividades (41,7%);
- 3.552.180,00 € do orçamento de projetos (58,3%).

Durante o ano de 2024, depois de consumadas as cativações e descativações previstas na lei do Orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, a CIG ficou com uma dotação corrigida de:

- 8.274.810,00 € (+1.161.898,00 € do que em 2023; taxa de variação de -8,3%).

Na dotação orçamental corrigida alocada à CIG, a componente do Orçamento de atividades corresponde a 55% e a do Orçamento de projetos a 45%.

Tabela 63 - Recursos financeiros

| Execução Orçamental 2024 | | | | | |
|--------------------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|
| Fontes de Financiamento (FF) | | Dotação inicial | Dotação corrigida | Pagamentos líquidos | Grau de execução |
| Orçamento de atividades | | | | | |
| FF 311 | Receitas gerais (RG) | 2 541 623,00 € | 3 531 983,00 € | 3 320 556,00 € | 94% |
| FF319 | Transferências RI entre organismos | 0,00 € | 1 000 000,00 € | 0,00 € | 0% |
| FF488 | Saldos de Fundos Europeus (A) | 0,00 € | 20 304,00 € | 15 746,00 € | 78% |
| | Subtotal | 2 541 623,00 € | 4 552 287,00 € | 3 336 302,00 € | 73% |
| Orçamento | | | | | |
| FF 353 | RG afetas a projetos cofinanciados (POISE) | 137 116,00 € | 258 963,00 € | 57 029,00 € | 22% |
| FF 357 | RG afetas a projetos cofinanciados (EEA Grants e outros) | 75 895,00 € | 81 499,00 € | 81 307,00 € | 100% |
| FF 442 | Fundo Social Europeu (POISE) | 2 135 288,00 € | 2 135 288,00 € | 556 548,00 € | 26% |
| FF 448 | Fundo Social Europeu (CRESC ALGARVE 2020/2030) | 42 910,00 € | 42 910,00 € | - | 0% |
| FF 482 | Outros (EEA Grants) | 1 160 971,00 € | 1 160 971,00 € | 514 662,00 € | 44% |
| FF 488 | Saldos de Fundos Europeus (A) | - | 42 892,00 € | - | 0% |
| | Subtotal | 3 552 180,00 € | 3 722 523,00 € | 1 209 546,00 € | 32% |
| | TOTAL | 6 093 803,00 € | 8 274 810,00 € | 4 545 848,00 € | 55% |

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2024

Os pagamentos efetuados atingiram o montante de 4.545.848,00 €, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 55%. (taxa de execução de 75%, em 2023).

O montante de pagamentos líquidos no Orçamento de atividades foi de 3.336.302,00 €, correspondendo a taxa de execução de 73% (taxa de execução de 94%, em 2023).

Quanto ao Orçamento de projetos, os pagamentos líquidos cifraram-se em 1.209.546,00 €, com uma taxa de execução de 32% (taxa de execução de 63%, em 2023), resultado da utilização dos saldos de fundos europeus e das verbas respeitantes ao mecanismo financeiro EEA Grants.

10. Linhas de Financiamento

10.1 PESSOAS 2030, Lisboa 2030 e Algarve 2030

A CIG É Organismo Intermédio do PESSOAS 2030, do Programa Operacional de Lisboa 2030 e do Programa Operacional do Algarve 2030, conforme Deliberações da Comissão Interministerial de Coordenação do Portugal 2030 Permanente (CIC Portugal 2030 Permanente).

Com a missão de apoiar a CIG e assegurar a coordenação da execução e a gestão técnica das funções e tarefas de gestão atribuídas a esta entidade, enquanto Organismo Intermédio, foi criada, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 187/2023, de 22 de dezembro, a Estrutura de Missão Igualdade Cidadania e Inclusão 2030 (EMIG 2030).

Esta Estrutura de Missão sucede à criada pela RCM n.º 25/2015, de 27 de abril, que tinha missão semelhante no âmbito do Quadro Financeiro Plurianual 2014 -2020 (PT 2020).

As tipologias de operações no contexto do Quadro Financeiro Plurianual 2020-2027 (PT 2030) para as quais foi celebrado Acordo escrito entre as Autoridades de Gestão dos programas e a CIG (delegação de competências) são as seguintes:

- Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género;
- Respostas de acolhimento a vítimas de violência doméstica e de violência de género;
- Estruturas de atendimento e acompanhamento a vítimas de tráfico de seres humanos;
- Estruturas de acolhimento e proteção a vítimas de tráfico de seres humanos;
- Apoio técnico e financeiro a organizações da sociedade civil que atuam na área da igualdade e não discriminação:
- Formação de Públicos Estratégicos.

Estas tipologias de operações (TO) visam apoiar projetos 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 Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, bem como do relativo ao V Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2025-2027, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 194/2024, de 24 de dezembro.

Estas TO enquadram o desenvolvimento das seguintes atividades identificadas abaixo.

Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género:

- **Apoio a gabinetes de atendimento**, quer fixo quer itinerantes, para intervenção, aconselhamento e encaminhamento em assuntos de Igualdade de Género (IG), Violência Doméstica (VD) e Violência de Género (VG);
- **Intervenção na prevenção e combate à violência doméstica e de género**, com especial enfoque na violência no namoro, caracterizando-se por três dimensões fundamentais de intervenção: a sensibilização e envolvimento ativo da população juvenil na prevenção dos

fenómenos da violência no namoro e da violência doméstica; na promoção de uma cultura de não-violência, de defesa dos direitos humanos, de igualdade e de não discriminação;

- **Intervenção multidisciplinar especializada** nas valências do apoio psicológico (individual e em grupo), social e jurídico, diretamente a crianças vítimas diretas e indiretas de abusos sexuais e às suas famílias.

Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica:

- Apoia intervenções para proteger, apoiar e capacitar as vítimas de violência doméstica e violência de género, através do apoio ao funcionamento das estruturas de acolhimento de emergência, enquanto resposta direta e articulada com a ação das estruturas de atendimento.

Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte:

- Financiamento de operações que reforcem a prevenção da realidade do tráfico de seres humanos e a proteção e intervenção junto das suas vítimas, promover a qualificação e autonomia das mesmas, bem como melhorar os mecanismos e estruturas de apoio à sua integração, garantindo os direitos destas e prevenindo eventuais situações de revitimização;
- Estas estruturas atuam no terreno ao nível da prevenção, junto das populações em geral, e ao nível do apoio e proteção junto das vítimas de tráfico de seres humanos, através de equipas multidisciplinares constituídas por pessoal especializado (apoios psicológico, social e jurídico, apoio à saúde e educação, apoio à reintegração social e laboral).

A Formação de públicos estratégicos apoia:

- **Ações de formação de pessoas com intervenção no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens**, incluindo em matéria de prevenção e combate à discriminação salarial, ao assédio no local de trabalho;
- **Ações de formação de pessoas com intervenção no domínio da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica**, incluindo a violência no namoro, a violência sexual, a perseguição, a violência nas novas tecnologias, a violência obstétrica, o assédio, e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina;
- **Ações de formação no domínio da prevenção e combate à discriminação em razão desig-nadamente do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais**, incluindo a discriminação múltipla e interseccional (no cruzamento destes e/ou com outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem, idade e deficiência);
- **Ações de formação no domínio da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.**

O Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativas visa reforçar o papel da das Organizações Não Governamentais (ONG) e de outras entidades da sociedade civil que atuam nos domínios da promoção da igualdade entre mulheres e homens; da prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, incluindo a discriminação múltipla; da prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina; da prevenção e combate ao tráfico de seres humano. Trata-se de um instrumento de capacitação técnica e financeira, apoiando os projetos desenvolvidos por estas entidades nas áreas de intervenção atrás mencionadas.

10.2 APOIOS PAGOS EM 2024

Os apoios financeiros pagos no ano de 2024 a projetos de estruturas de atendimento e de acolhimento a vítimas de violência doméstica, de violência de género e de tráfico de seres humanos foram os seguintes:

Tabela 64 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2024

| Aviso | Tipologia de operações | Pago |
|-------------------|--|-----------------------|
| PESSOAS-2023-2024 | Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género | 3 950 144,58 € |
| PESSOAS-2023-2025 | Respostas de acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica e violência de género | 2 222 845,43 € |
| PESSOAS-2023-2026 | Estruturas de atendimento e acompanhamento a vítimas de tráfico de seres humanos | 442 902,35 € |
| PESSOAS-2023-2027 | Estruturas de acolhimento e proteção a vítimas de tráfico de seres humanos | 371 076,64 € |
| Total | | 6 986 969,00 € |

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, 2024

Em dezembro de 2024 foi publicado aviso de concurso para Apoio técnico e financeiro a organizações da sociedade civil (ONG) que atuam na área da igualdade e não discriminação, com uma dotação total de 4.000.000.00 €, sendo a aprovação de candidaturas realizada em 2025.

10.3 EEA Grants

O Programa Conciliação e Igualdade de Género financiou projetos inovadores e estruturantes nas áreas da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal e profissional, da boa governança e, pela primeira vez em Portugal, apoiou projetos na área da violência doméstica e violência de género.

Paralelamente, contribuiu para a redução das disparidades económicas e sociais na sociedade portuguesa e para o reforço das relações bilaterais entre os Estados Doadores (Islândia, Liechtenstein e a Noruega) e Portugal: do total de projetos financiados (33) apenas um (1) não tem parceria com um dos Estados Doadores.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa, em parceria com o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO)*, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017, representando uma dotação total de 7M€ (6M€ países doadores + 1M€ cofinanciamento nacional).

O programa, com uma execução material de 99,4% e financeira de 94,98% (à data de abril de 2025) foi desenvolvido em três grandes áreas:

- **PA4- Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;**
- **PA16- Boa governança;**
- **PA22- Violência contra as mulheres e violência doméstica.**

Os projetos selecionados procuraram contribuir para garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho; melhorar o sistema de proteção e prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica; garantir a participação cívica e política das mulheres.

10.4 Programa Conciliação e Igualdade de Género

Este programa estruturou-se em duas premissas inovadoras:

- Permiteu capitalizar e desenvolver iniciativas a partir dos resultados do Programa anterior, também financiado através dos EEA Grants 2009-2014;
- Trouxe novas abordagens e áreas de intervenção, a fim de tornar mais efetivas as políticas públicas de promoção da Igualdade de Género.

O programa contribuiu ativamente para o cumprimento dos objetivos dos EEA Grants: redução das disparidades económicas e sociais na sociedade portuguesa e para o reforço das relações bilaterais entre os Estados doadores e Portugal, ao promover a inclusão e a igualdade de género nas organizações e na sociedade, incentivar a partilha de boas práticas internacionais e fomentar o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes e equitativas, nomeadamente através da cooperação bilateral e da produção de conhecimento aplicável a contextos diversos.

Um total de 33 projetos financiados contribuíram para o objetivo do Programa “Conciliação e Igualdade de Género”, incluindo os 6 Projetos Pré-Definidos (PDPs, tendo cumprido os cronogramas e metas estabelecidos.

10.5 Resultados

Os resultados dos projetos estão disponibilizados neste site, em português e inglês (assim como nas páginas individuais dedicadas a cada um dos projetos):

<https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/resultados-dos-projetos/>

PDP #1 – PT-WORKLIFE-0001 – Equality Platform and Standard

Este projeto desenvolveu uma plataforma digital para monitorizar políticas de igualdade nas empresas e entidades públicas. Foi criado o Sistema Português de Gestão para a Igualdade Salarial (Norma Portuguesa NP 4588:2023), um instrumento inovador que apoia as organizações na identificação de desigualdades e definição de medidas corretivas. Foram também disponibilizados materiais de formação e realizadas ações de sensibilização com mais de 200 pessoas participantes.

PDP #2 – PT-WORKLIFE-0002 – Ge-HEI – Gender Equality in Higher Educations Institutions

Este projeto conduziu uma análise das políticas institucionais em cinco Instituições de Ensino Superior (IES), desenvolvendo critérios para integrar a igualdade de género nos processos de avaliação externa e assegurando a sua implementação prática. Realizou 21 entrevistas a mulheres em cargos de liderança académica, organizou dois workshops internacionais com especialistas dos países doadores e produziu

um relatório final com recomendações para a Fundação para a Ciência e a Tecnologia. Também promoveu o intercâmbio de boas práticas entre instituições nacionais e internacionais.

PDP #3 – PT-WORKLIFE-0003 – National Statistics System on Gender Equality

Este projeto, promovido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), contribuiu para reforçar a disponibilidade e qualidade da informação estatística desagregada por sexo, criando 475 indicadores (mais do dobro dos 200 inicialmente previstos). Os indicadores abrangem diversas dimensões da vida social, económica e política, tais como educação, saúde, trabalho, violência e participação cívica. Foi ainda desenvolvida uma metodologia inovadora para recolha de dados sobre o uso do tempo por mulheres e homens, com vista à sua replicação futura em inquéritos nacionais.

PDP #4 – PT-WORKLIFE-0004 – Promova: Gender Equality Opportunities in Senior Management

Este projeto promoveu a igualdade de género no acesso a cargos de liderança através de uma ação formativa dirigida a mulheres em posições de gestão intermédia. Foram envolvidas 32 participantes, das quais cerca de 45% obtiveram promoções ou assumiram novas funções de responsabilidade após a intervenção. O projeto incluiu ações de *coaching* individual, formação em liderança e igualdade, e visitas de estudo à Islândia, promovendo o intercâmbio bilateral. A avaliação de impacto evidenciou melhorias na perceção de competências de liderança e no reforço de redes de suporte profissional entre mulheres.

PDP #6 – PT-WORKLIFE-0028 – A Teu Lado

Este projeto implementou um modelo inovador de intervenção precoce junto de crianças e jovens vítimas de violência doméstica, envolvendo diretamente seis municípios e 647 profissionais das áreas da educação, saúde, apoio social e forças de segurança. Foram desenvolvidos instrumentos operacionais, guias de atuação e estratégias de articulação, adaptáveis a diferentes contextos territoriais. O projeto promoveu uma abordagem integrada de prevenção e apoio, com impacto positivo na resposta local e no bem-estar de crianças e jovens em risco.

PDP #7 – PT-WORKLIFE-0029 – Melhorar os sistemas de prevenção, assistência, proteção e (re)integração para vítimas de exploração sexual

Este projeto reforçou o apoio a vítimas de exploração sexual, através da criação de manuais de formação dirigidos a profissionais, diretrizes operacionais para entidades prestadoras de apoio, e a realização de uma ampla campanha de sensibilização que atingiu milhões de visualizações. Foram ainda organizados dois seminários nacionais com a participação de especialistas de Portugal e dos países doadores.

OC1-A1 – PT-WORKLIFE-0020 – Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações

Este projeto promoveu a equidade salarial nas indústrias do vestuário e dos curtumes através da análise e avaliação do conteúdo funcional das categorias profissionais com maior peso nestes setores. Foram realizados dois estudos setoriais, apresentados em seminários públicos, que identificaram persistências de discriminação salarial e de segregação vertical e horizontal penalizadoras para as mulheres. Com base nestes resultados, foram desenvolvidos instrumentos técnicos, guias práticos e ações de capacitação,

envolvendo parceiros sociais e reforçando o compromisso com a igualdade salarial no âmbito da negociação coletiva.

OC1-B5 – PT-WORKLIFE-0021 – *bridGEs*: Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género

Este projeto apoiou pequenas e médias empresas da região do Alto Minho na promoção da igualdade de género através de diagnósticos organizacionais, consultoria personalizada e aplicação de instrumentos inovadores. Foram desenvolvidas três ferramentas de autoavaliação e realizadas duas formações certificadas com 27 profissionais de 8 empresas. O projeto organizou três eventos públicos com 116 participantes, criou uma presença ativa nas redes sociais e estabeleceu cooperação bilateral com a Noruega. A disseminação dos resultados incluiu quatro artigos científicos e participações em seis eventos nacionais e internacionais.

OC2-A5 – PT-WORKLIFE-0017 – *IgualPro* – As Profissões Não Têm Género

Este projeto desafiou os estereótipos de género associados às escolhas profissionais entre jovens em cursos profissionais e centros de formação. Desenvolveu um estudo científico, um policy brief e um toolkit formativo para formadores e formadoras. Promoveu ainda uma campanha nacional de sensibilização dirigida a jovens, profissionais da formação e ao público em geral.

OC2-A9 – PT-WORKLIFE-0031 – *Free Choices*: Estereótipos Não Fazem o Meu Género

Este projeto promoveu a igualdade de género nas escolhas vocacionais através da implementação de metodologias educativas em 32 escolas, incluindo oficinas temáticas, teatro participativo, campanhas visuais e produção de um podcast. Desenvolveu ainda um manual de boas práticas para profissionais da educação. O estudo, realizado junto dos/as participantes, revelou uma maior consciência sobre as desigualdades de género no mercado de trabalho e uma redução na associação de certas profissões a um único género. Após a intervenção, os/as jovens mostraram maior abertura a escolhas profissionais livres de estereótipos, reconhecendo o impacto que estes têm nas suas trajetórias e aspirações.

OC2-B12 – PT-WORKLIFE-0018 – *Gender@UC*

Este projeto, promovido pela com foco na Universidade de Coimbra, procurou avançar com a igualdade de género na investigação científica, através da capacitação institucional e da produção de recursos práticos. Foram dinamizados workshops “Género e Liderança” com 42 participantes, três sessões formativas interdisciplinares com 74 participantes e um workshop sobre comunicação inclusiva na investigação. Foram ainda promovidas iniciativas como o programa de mentoria ERC@UC e o *bootcamp* Women Researchers@UC, com ações intensivas de formação e *networking*. O projeto produziu diversos manuais e guias, tais como o Guia para Eventos Inclusivos, o Manual de Comunicação Inclusiva e recomendações práticas para a gestão das Unidades de I&D. Também incentivou a inclusão da perspectiva de género em candidaturas a financiamento científico, nomeadamente programas ERC e Marie Curie.

OC2-C1 – PT-WORKLIFE-0019 – *MaRvel* – Masculinidades (Re)Veladas

Este projeto promoveu a reflexão crítica sobre masculinidades entre jovens rapazes, através de um programa de intervenção educativa implementado em 16 municípios e 34 escolas. Foram realizadas 98

sessões em contexto escolar, abrangendo 1.924 jovens e superando largamente os objetivos contratualizados. O projeto produziu o documentário pedagógico “Entre Homens” e um manual de facilitação com seis módulos temáticos, ambos traduzidos para inglês. Realizou ainda 12 sessões piloto com jovens institucionalizados e ações de formação para públicos estratégicos (183 participantes). Estabeleceu 48 parcerias nacionais e recolheu contributos de especialistas em género para fundamentar a sua abordagem. Os resultados e metodologias foram apresentados em conferências nacionais e internacionais.

OC4-A1 – PT-WORKLIFE-0005 – ViViDo – Plataforma de Gestão da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

Este projeto criou a plataforma ViViDo, uma ferramenta digital de gestão de informação dos atendimentos realizados na RNAVVD, promovendo maior articulação entre entidades e maior eficácia na resposta. A plataforma irá permitir acompanhar em tempo real os atendimentos e encaminhamentos de vítimas de violência doméstica, contribuindo para uma resposta mais célere, eficiente e centrada na vítima.

OC4-B11 – PT-WORKLIFE-0009 – REDE PARES: Violência de Género e Empoderamento

Este projeto promoveu o empoderamento e a participação cívica de mulheres sobreviventes de violência de género. Foram constituídas duas redes de pares — uma de mulheres sobreviventes (10 mulheres ativamente envolvidas) e uma rede de jovens para a prevenção da violência nas relações interpessoais. O projeto desenvolveu múltiplos recursos, incluindo dois manuais, recomendações sociopolíticas, quatro vídeos, quatro podcasts, baralho de cartas de valores, instrumentos de apoio à formação e conteúdos digitais. No total, foram envolvidos/as 1.103 participantes em seis formações, sete workshops e 18 ações de sensibilização, bem como numa conferência final. A parceria internacional com a organização W.O.M.E.N. da Islândia contribuiu para a partilha de boas práticas.

OC4-C1 – PT-WORKLIFE-0008 – IMAPA: Estudo de Avaliação do Impacto das Medidas Aplicadas a Pessoas Agressoras

Este projeto avaliou o impacto das medidas judiciais aplicadas a pessoas agressoras em Portugal, analisando medidas de coação, penas, processos de regulação das responsabilidades parentais e articulação com homicídios em contexto de violência doméstica. Recolheu e analisou dados empíricos nacionais e promoveu uma análise comparativa com práticas de outros países da União Europeia. Produziu dois produtos principais: um relatório científico com conclusões e recomendações — gerais e específicas — e um artigo científico. Os resultados foram amplamente discutidos em eventos científicos e workshops, envolvendo mais de 1700 participantes em múltiplos encontros de debate nacional e internacional. O projeto contou ainda com o contributo ativo de vários parceiros na validação dos dados e discussão das soluções propostas.

OC5-A3 – PT-WORKLIFE-0007 – Cávado + Igual

Este projeto promoveu a igualdade de género e a conciliação nos seis municípios da CIM do Cávado, através da aplicação do Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) e de um inquérito a 3.775 trabalhadores/as municipais. Foram elaborados seis diagnósticos municipais, seis programas de ação locais e um documento estratégico intermunicipal para a igualdade e conciliação. Desenvolveu ainda um Guia de Boas Práticas para organizações públicas e privadas e formou 296 profissionais. O projeto promoveu

workshops, ações de benchmarking na Noruega, recolheu e analisou dados organizacionais e territoriais e organizou seminários de partilha de resultados, reforçando a articulação intermunicipal e a atuação da Equipa Especializada Intermunicipal para a Igualdade.

OC5-A5 – PT-WORKLIFE-0006 – Oeste + Igual

Este projeto foi implementado nos 12 municípios da Região Oeste, envolvendo 262 entidades em diagnósticos participativos que fundamentaram a criação de 12 programas municipais e de um Plano Intermunicipal para a Igualdade de Género e Conciliação com metas e indicadores mensuráveis. Criou o Observatório do Oeste para a Conciliação e Igualdade de Género, inspirado no modelo norueguês *Equality-Monitor*, e estabeleceu uma parceria bilateral com o Centre for Gender and Equality da Universidade de Agder (Noruega). Foram formados/as 304 profissionais e celebrado um pacto regional com empresas para implementação de medidas de conciliação. O projeto promoveu ainda ações de capacitação com base no Referencial Local Gender Equality.

OC5-A14 – PT-WORKLIFE-0016 – Rede de Autarquias para a Igualdade

Este projeto mobilizou 31 autarquias para integrarem a Rede de Autarquias para a Igualdade, envolvendo ainda duas Comunidades Intermunicipais. Foram realizadas 14 ações de formação certificadas com 227 participantes e 8 ações de formação adicionais com 115 participantes de 52 organizações. Prestou apoio técnico à implementação de sistemas de gestão da conciliação alinhados com a NP 4552:2016 e com o Pacto 3 em Linha. Desenvolveu a campanha nacional de sensibilização “Responsabilidades Partilhadas, Tempo Multiplicado” para promover a partilha de responsabilidades familiares entre mulheres e homens. O projeto reforçou ainda o mainstreaming de género nas políticas locais através de capacitação, fóruns comunitários e apoio técnico.

OC5-B6 – PT-WORKLIFE-0014 – YES – Igualdade

Este projeto promoveu a participação cívica e política de jovens, com particular foco nas raparigas e jovens mulheres, através de ações de capacitação baseadas num diagnóstico de necessidades. Foram formados/as 54 profissionais e realizadas ações de capacitação. Aplicou-se um estudo sociológico longitudinal com 467 pessoas avaliadas antes e depois da intervenção, revelando melhorias significativas na perceção dos direitos e motivação para a participação pública. O projeto desenvolveu um “kit de igualdade” disseminado em escolas e conselhos locais, realizaram as “Igualdade Talks”, dois seminários públicos e estabeleceu uma parceria bilateral com a organização norueguesa Intermezzo Ungdom.

OC5-B15 – PT-WORKLIFE-0013 – MAIS – Mulheres Agricultoras em Territórios do Interior

Este projeto promoveu o empoderamento e a valorização dos saberes das mulheres agricultoras em seis municípios do interior (Tondela, Trancoso, Nelas, Gouveia, Tarouca e Viseu), criando redes locais de partilha e ação. Aplicou metodologias participativas e a Teoria da Mudança, envolvendo as participantes em processos de pesquisa-ação. Foram realizadas ações de capacitação, incluindo uma formação certificada em Igualdade de Género na Agricultura (com 10 participantes), e sessões de capacitação para técnicos locais (9 participantes). Desenvolveu vários materiais de apoio: o Manual de Práticas Agroecológicas, o Guia de Intervenção em Igualdade de Género na Agricultura, o minilivro Das Mãos às Vozes das Mulheres Agricultoras, o livro Para além do MAIs, bem como um policy brief com recomendações políticas.

OC5-B18 – PT-WORKLIFE-0015 – Participo! – Participação Cívica e Política das Mulheres

Este projeto promoveu a participação cívica e política de mulheres através de um programa abrangente de capacitação, criação de redes e atividades culturais. Realizou 18 sessões de trabalho com 15 entidades, desenvolvendo um mapeamento de obstáculos e propostas de soluções. Incluiu plataformas digitais, 6 webinars, teatro do oprimido com 172 participantes, 20 narrativas pessoais com forte disseminação digital, exposições, tertúlias e um livro. Implementou 4 edições das Academias Participo! e 2 cursos b-learning com 37 formandos/as com aproveitamento. Criou uma Rede Local de Entreeajuda e organizou o evento TEDxPorto Salon com 187 participantes. A avaliação de impacto demonstrou melhorias significativas em 75% dos participantes.

SGS1-A1 – PT-WORKLIFE-0012 – Fronteiras de Vidro – Segregação no Mercado de Trabalho

Este projeto analisou o impacto da segregação de género na educação e no emprego, estimando que 17% do diferencial salarial se deve à segregação e 70% à discriminação de género. Estudou ainda a transmissão intergeracional da educação, com destaque para o papel das mães na qualificação dos filhos/as. combinou análises estatísticas e qualitativas (*focus groups* e entrevistas), e produziu recomendações para dessegregar o ensino profissionalizante, acompanhadas de *fact sheets*, relatório científico e propostas de política pública.

SGS1-B2 – PT-WORKLIFE-0011 – Gender Pay Gap-E - Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens

Este projeto estimou os benefícios económicos e sociais da eliminação do diferencial salarial entre mulheres e homens, demonstrando impactos positivos no rendimento disponível, na redução da pobreza e no crescimento do PIB. Produziu e disseminou um *Economic Case* com dados e projeções económicas e desenvolveu, através de um processo participativo, um policy brief com recomendações de política pública e propostas de intervenção dirigidas a decisores e parceiros sociais.

SGS1-C1 – PT-WORKLIFE-0010 – O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – trabalho de cuidado e tarefas domésticas

Este projeto analisou o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado em Portugal, avaliando as suas dinâmicas face à evolução das famílias, fecundidade e políticas de cuidados. Estimou a procura futura de cuidados até 2050 e quantificou o valor económico do trabalho não pago através de diferentes metodologias, calculando o seu contributo para o PIB. Sistematizou recomendações de política pública e os resultados foram discutidos com especialistas em focus groups e apresentados em conferência pública, tendo sido divulgados através de uma brochura e materiais de síntese.

SGS1-D1 – PT-WORKLIFE-0030 – Boomerang: estudo sobre as perceções do impacto económico da partilha desigual do trabalho não pago nas vidas de mulheres e homens imigrantes em Portugal

Este projeto analisou a partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens imigrantes em Portugal, com foco em populações brasileira, cabo-verdiana e ucraniana. A investigação baseou-se em 15 focus groups e um inquérito online, numa perspetiva interseccional que integrou género, etnia, idade e estatuto socioeconómico. Produziu um manual com recomendações para políticas de integração e

conciliação, o e-book Migrações, Famílias e Desigualdades, um artigo científico publicado na *Social Sciences* e uma infografia de síntese. Os resultados foram divulgados em 6 conferências, tertúlias, aulas abertas e num seminário final.

SGS2-A2 – PT-WORKLIFE-0022 – (Re)Desenhar Afetos

Este projeto promoveu a educação para a igualdade de género e a prevenção de estereótipos junto da comunidade escolar, abrangendo crianças e jovens desde o 1.º ciclo ao ensino secundário. Realizou 18 oficinas com 357 crianças do 1.º ciclo e 44 workshops com 762 jovens, 65 assistentes operacionais e 62 encarregados/as de educação. Organizou duas Feiras das Profissões e duas Feiras de Atividades Desportivas. Produziu 19 curtas-metragens com 659 alunos/as e criou uma Escola de Formação de Embaixadores/as para a Igualdade, com 30 sessões e 637 participantes. Desenvolveu ainda um website, um Banco de Voluntariado com 168 jovens e envolveu os próprios alunos na co construção de materiais e iniciativas.

SGS2-A9 – PT-WORKLIFE-0025 – Inês = Pedro?

Este projeto implementou um programa de prevenção da violência de género em contexto escolar em Alcobaça, durante dois anos letivos, envolvendo 242 crianças e jovens entre os 5 e os 21 anos. Foram realizadas 126 sessões dinamizadas por artistas locais com formação específica, utilizando metodologias artísticas e pedagógicas criativas. Realizou 16 ações de capacitação para 277 profissionais da comunidade educativa. Promoveu ainda 10 sessões artísticas e de debate com 76 familiares de crianças em risco de abandono escolar e uma sessão adicional com encarregados/as de educação. O projeto contou com a colaboração de escolas, entidades locais de proteção e avaliação externa da UMAR.

SGS2-A23 – PT-WORKLIFE-0024 – No!

Este projeto implementou ações de prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica no território de Benfica, Lisboa. Criou uma Comissão Interinstitucional com entidades locais e desenvolveu um programa específico de prevenção primária em contexto escolar, abrangendo 314 crianças. Realizou duas edições do concurso NO! três formações creditadas para docentes e duas conferências públicas sobre violência de género. Promoveu ainda uma exposição pública “Rasgar o Silêncio” e organizou dois seminários para disseminação de resultados e partilha de práticas.

SGS2-A28 – PT-WORKLIFE-0023 – Oficina dos Afetos: Educar para a Igualdade

Este projeto promoveu a igualdade de género na infância através de oficinas em seis estabelecimentos de educação pré-escolar e escolas da Penha de França, Lisboa. Realizou 41 oficinas com 256 crianças e 30 oficinas com 212 crianças em contexto escolar, bem como 10 workshops para 99 encarregados/as de educação. Desenvolveu a campanha de sensibilização “Oficina dos Afetos” e a exposição “Quando me Gritam Sinto-me...”. E produziu ainda o Manual Prático – Educar em Igualdade para Prevenir a Violência de Género, com ilustrações e testemunhos das próprias crianças, para apoio a educadores/as e famílias.

SGS3-A2 – PT-WORKLIFE-0032 – MERIT – MothER Income Inequality

Este projeto aprofundou o conhecimento sobre o impacto da parentalidade nas trajetórias profissionais de mulheres e homens, em Portugal e na Europa. Produziu o Livro Branco com análise comparativa de políticas de parentalidade, seis estudos qualitativos e quantitativos sobre desigualdades salariais, conciliação e efeitos da pandemia. Desenvolveu recomendações para políticas públicas de mitigação das penalizações associadas à maternidade e reforçou a cooperação bilateral com a Noruega. Os resultados foram ainda objeto de articulação com entidades como a OIT e movimentos académicos internacionais.

SGS3-B1 – PT-WORKLIFE-0033 – Serviço Doméstico Digno

Este projeto produziu o Livro Branco: Trabalho Doméstico Digno, reunindo diagnóstico atualizado, contributos de trabalhadoras domésticas e recomendações de política pública para a valorização e proteção dos direitos laborais neste setor. Disponibilizou ainda um folheto síntese para apoio à divulgação dos principais resultados e propostas de intervenção.

SGS3-C1 – PT-WORKLIFE-0034 – Multiversidade - Livro Branco sobre Discriminação Múltipla e Interseccional

Este projeto produziu o Livro Branco sobre Discriminação Múltipla e Interseccional, sistematizando casos, evidência empírica e recomendações de política pública para responder às formas de discriminação cruzadas e acumuladas em Portugal. Os resultados foram também disseminados através de vídeo de síntese e publicados em artigo científico na revista European Journal of Cultural Studies.

SGS3-D1 – PT-WORKLIFE-0035 – HomeWork – des/igualdades de género na conciliação de teletrabalho e coabitação

Este projeto analisou o impacto do teletrabalho nas desigualdades de género na conciliação entre vida profissional, familiar e doméstica. Produziu o Livro Branco: Recomendações para a Promoção da Igualdade de Género na Conciliação de Teletrabalho e Coabitação em Portugal e um Policy Brief com propostas concretas para políticas laborais mais igualitárias, integrando evidência empírica recolhida em contexto nacional durante e após a pandemia.

- **Seminário Internacional do Programa de Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal (23.03.2023, Lisboa)**

A 23 de março de 2023 realizou-se o Seminário Internacional do Programa onde foram apresentados os primeiros resultados dos projetos. O evento contou com a presença de 111 participantes (98 mulheres e 13 homens).

<https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/noticias/eeagrants-programa-conciliacao-e-igualdade-de-genero-apresenta-resultados/>

- **Seminário de Encerramento "Igualdade em Ação" (5 e 6 de dezembro de 2024, Lisboa)**

A 5 e 6 de dezembro de 2024 realizou-se o Seminário de Encerramento "Igualdade em Ação", reunindo representantes dos projetos, parceiros nacionais e internacionais, entidades públicas e privadas, investigadores/as e especialistas. O evento permitiu a partilha dos resultados alcançados, das boas práticas implementadas e das recomendações políticas desenvolvidas ao longo

da execução do Programa. O seminário constituiu ainda um momento de reflexão conjunta sobre os desafios e oportunidades para o futuro no domínio da conciliação e igualdade de género.

10.6 Atividades no âmbito do Fundo para Relações Bilaterais do Programa:

- **Combate aos níveis de *bullying* e assédio sexual no local de trabalho**

No âmbito da cooperação bilateral com o parceiro norueguês LDO e a empresa Geelmuyden Kiese, foi adaptada e lançada para Portugal a ferramenta interativa Quiz NO - Prevenção do Assédio Sexual no Local de Trabalho, disponibilizada online pela CIG em 2025. Esta ferramenta visa sensibilizar e capacitar empregadores/as, trabalhadores/as e profissionais de recursos humanos para a identificação e prevenção do assédio sexual em contexto laboral. Em complemento, foi igualmente disponibilizado o Guia Interativo para a Prevenção do Assédio Sexual no Local de Trabalho, com orientações práticas de intervenção. No âmbito da capacitação institucional, realizou-se ainda, a 4 de abril de 2025, o Encontro Nacional Online para Municípios sobre Prevenção e Combate ao Assédio Sexual no Trabalho, dirigido a autarquias e técnicos/as municipais, promovendo o debate e o reforço de competências locais nesta matéria.

- **Trabalho com autoridades policiais e juizes**

Foi concluída a iniciativa bilateral *Working with Judges to Prevent and Combat Domestic and Gender-Based Violence*, promovida em parceria com o LDO, o CEJ e a Administração dos Tribunais da Noruega. O principal resultado foi a realização de um workshop internacional online, nos dias 27 e 28 de janeiro de 2022, que permitiu o intercâmbio de boas práticas entre magistrados/as, procuradores/as e peritos/as de Portugal e da Noruega, com foco na aplicação da Convenção de Istambul e da CEDAW na prática judicial. Participaram no total 95 profissionais de diversos setores, tendo a maioria assistido às duas sessões. O evento incluiu apresentações de representantes do Ministério da Justiça norueguês, do GREVIO, do CEJ, de magistrados dos tribunais distritais noruegueses e da CIG. O relatório final da iniciativa foi elaborado e validado pelas entidades parceiras.

- **Partilha e melhoria de metodologias de investigação e boas práticas na análise retrospectiva em situações de homicídio por violência doméstica (EARHVD)**

A iniciativa bilateral permitiu o intercâmbio de experiências e boas práticas entre a Equipa Portuguesa de Análise Retrospectiva de Homicídios em Violência Doméstica (EARHVD) e profissionais noruegueses. Foram realizados vários momentos de trabalho: o Teaser Webinar (junho de 2022), uma formação presencial em Oslo (setembro de 2022), com a participação de cerca de 30 profissionais noruegueses de diversos setores, e o Webinar Internacional de encerramento (junho de 2023), com cerca de 400 participantes registados e 207 participantes online em simultâneo. Participaram ainda especialistas internacionais como Frank Mullane (Reino Unido) e Neil Websdale (EUA). A atividade bilateral resultou na partilha de metodologias e na produção de recomendações destinadas a melhorar os serviços de prevenção, intervenção e proteção em casos de violência doméstica, em ambos os países.

- **Semana de Trabalho de 4 Dias para a Igualdade de Género**

De 19 a 23 de junho de 2023, realizou-se uma Viagem de Estudo à Islândia, Reiquejavique, com um total de 13 participantes, incluindo representantes das seguintes entidades: CIG, PLANAPP e DGAEP (5 mulheres) e representantes de associações da sociedade civil islandesas: Município de Reiquejavique; ALDA, Associação de Enfermeiras Islandesas; Direção de Igualdade no Gabinete do Primeiro-Ministro; RIKK - Instituto para Género, Igualdade e Diferença; BSRB - a maior federação de sindicatos de trabalhadores públicos na Islândia; BHM - Bandalag háskólamanna, Confederação de Estudantes Universitários; SA - Samtök atvinnulífsins- SA Confederação da Empresa Islandesa (8 mulheres, 1 homem).

Retiram-se as seguintes conclusões da visita de estudo:

- O foco da Islândia na redução das horas de trabalho para promover uma maior qualidade de vida e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- Sucesso atribuído ao diálogo contínuo entre parceiros sociais.
- Um relatório das discussões e resultados alcançados foi enviado às respetivas chefias e tutela das entidades nacionais envolvidas. Está a ser planeada uma conferência nacional em Portugal para disseminar resultados e partilhar aprendizagens.

11. AUTORIDADE DE GESTÃO DO PESSOAS 2030

O Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão (PESSOAS 2030) integra o acordo de parceria celebrado entre Portugal e a Comissão Europeia (COM) - Portugal 2030 - a 14 de julho de 2022, enquanto instrumento de financiamento estratégico que visa promover uma Europa mais social e inclusiva, alinhado com os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS). Trata-se de um Programa com uma dotação total de 6.682.434,080 euros (despesa pública total - DPT), das quais 5.691.329.428 euros assegurados pelo Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e cuja operacionalização se centra nos domínios da demografia, emprego, qualificações e inclusão social.

O programa foi organizado em torno de 7 prioridades e 8 objetivos específicos (OE), concretizando-se em 56 tipologias de operação (TO), 46 elegíveis nas regiões menos desenvolvidas (NUT II Norte, Centro e Alentejo) e 10 elegíveis em todas as regiões do território continental.

Tal como nos programas que precederam o PESSOAS 2030 (POCH, POISE e POAPMC), a dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação do Programa ao nível do compromisso com a integração da perspectiva de mainstreaming nos projetos apoiados – o contributo dos mesmos para a igualdade de género constitui um dos critérios de seleção aplicados na avaliação de qualquer das candidaturas submetidas para poderem ser financiadas pelo Programa, independentemente da tipologia de operação em que se insere cada Aviso de Abertura de Candidaturas - e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão reflete-se na lógica de intervenção do PESSOAS 2030 (prioridades, OE e tipologias de operação) a qual foi definida de forma a contribuir para a prossecução das metas europeias e nacionais do PA-PEDS, dando resposta a 10 dos seus 20 princípios, entre os quais:

- P2 – Reduzir as desigualdades de género na educação e formação, no emprego e na vida familiar e profissional;
- P3 – Reduzir a discriminação em função da pertença a determinados grupos (pessoas com deficiência, imigrantes, minorias étnicas, etc.);
- P9 – Reforçar as condições de conciliação da vida profissional e privada.

Reflete-se, assim, nos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como no acesso a novas oportunidades de emprego e redução da segregação vertical e horizontal com base no género. Neste âmbito destacam-se, de modo particular, as seguintes ações específicas dirigidas à dimensão da igualdade de género, financiadas pelo PESSOAS 2030 e que se encontram agrupadas nas seguintes TO:

- Promoção da igualdade de género no trabalho, de combate à segregação profissional e de mitigação do gap salarial de género;
- Serviços e apoios reforçados à conciliação entre trabalho e vida familiar;
- Ações de sensibilização e campanhas;
- Instrumentos específicos de apoio e proteção às vítimas – Teleassistência;
- Formação de públicos estratégicos;
- Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género;
- Respostas de acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica e violência de género;
- Apoio técnico e financeiro a organizações da sociedade civil (ONG) que atuam na área da igualdade e não discriminação.

Sendo que a gestão dos apoios das quatro últimas TO referenciadas, no domínio da igualdade de género, foi delegada na Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, enquanto Organismo Intermédio (OI), que tem por missão acompanhar 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.

Para além do referido, sublinhamos de novo que todas as operações candidatas ao financiamento no PESSOAS 2030 têm como elemento de análise de mérito os mecanismos de valor acrescentado para a promoção da igualdade de género e combate à discriminação. A esse respeito o programa dinamizou a realização de um estudo, no âmbito do seu Plano de Avaliação, sobre a integração dos Princípios Horizontais de igualdade e não discriminação nessa análise, cujas principais evidências podem ser conhecidas no site do PESSOAS 2030 - <https://pessoas2030.gov.pt/avaliacao-2/>.

Em relação aos indicadores de programa, observa-se execução em praticamente todas as prioridades do programa sendo que no que respeita às metas intermédias, para grande parte dos indicadores com execução, as mesmas encontram-se atingidas ou até mesmo superadas. Tendo em atenção as prioridades abordadas pelo Programa, a análise da participação feminina e masculina por Prioridade, contactamos, de acordo com o quadro seguinte, que a taxa total de feminização é de 54%.

Tabela 65 N.º de participantes apoiados pelo FSE+ até 2024 por Prioridade do PESSOAS 2030, segundo o género

| PRIORIDADE | Dados a 31/12/2024 (transmissão de dados PESSOAS 2030) | | | |
|--|---|----------------|----------------|-------------------------|
| | H + M | H | M | Taxa de feminização (%) |
| I. Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género | 26.801 | 11.020 | 15.781 | 59% |
| II. Mais e melhor qualificação inicial para crescer | 113.267 | 70.745 | 42.522 | 38% |
| III. Mais e melhor (re) qualificação de adultos para crescer | 108.438 | 46.631 | 61.807 | 57% |
| IV. Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social | 14.774 | 7.412 | 7.362 | 50% |
| V. Mais e melhor acesso a serviços de qualidade | 182.853 | 67.249 | 115.604 | 63% |
| VI. Combate à Privação Material ¹⁴¹ | 215.941 | 95.024 | 120.917 | 56% |
| Total | 662.074 | 298.081 | 363.993 | 54% |

Na prioridade I, os dados apresentados são provenientes das Tipologias de Operação Estágios Profissionais e Apoios à Contratação. Na prioridade II as Tipologias com execução registada que permitiram apurar os dados supracitados foram os Cursos Profissionais e a Formação Avançada. Os dados apurados na prioridade III tiveram por base a TO Centros Qualifica. Os Cursos CEF e as Ações de Trabalho Socialmente Necessário contribuem para o apuramento refletido no quadro 1, no que diz respeito à prioridade IV. Já para na Prioridade V a TO que tinha execução registada no final de 2024 e está espelhada no quadro supracitado é apenas a das Bolsas de Ensino Superior para Alunos Carenciados. Dá-se nota,

¹⁴¹ Para as operações destinadas às pessoas mais carenciadas, que recebem ajuda alimentar e assistência material, o apuramento dos dados é feito de forma distinta dos outros indicadores. Nesta Prioridade são recolhidos dados sobre a composição do agregado familiar (cumprindo as regras relativas à proteção de dados), ou seja, a percentagem de feminização é resultado do número de mulheres apoiadas nos diferentes agregados familiares face ao total dos destinatários apoiados.

ainda, que na Prioridade VI - Combater a Privação Material – os dados são provenientes da tipologia de operação Distribuição Direta de Produtos Alimentares e Material de Base.

A proporção de homens e mulheres entre os participantes apoiados pelo Programa até ao final de 2024 e que já se encontravam registados no sistema de informação é bastante diferenciada entre prioridades de investimento, destacando-se em particular o facto da prioridade relacionada com os apoios no âmbito da qualificação inicial de jovens ser a única onde é menor a taxa de feminização, predominando inclusive pessoas do género masculino. Isto deve-se, fundamentalmente, ao facto de os participantes nos cursos profissionais apoiados pelo Programa, onde - sobretudo em algumas áreas de formação - predominam jovens do sexo masculino. As vias de qualificação inicial de jovens são, dentro sistema de educação e formação, uma resposta muito relevante para evitar o abandono escolar precoce, sendo que os dados históricos sobre as situações de abandono revelam uma maior incidência precisamente nos rapazes.

Em contrapartida, sobretudo na prioridade relativa à melhoria do acesso a serviços de qualidade, a maior proporção de mulheres registadas deve-se, fundamentalmente, ao facto de serem participantes em bolsas de ação social para estudantes do ensino superior, refletindo estes dados o facto de ser maior a frequência desse nível de ensino por parte de mulheres.

As outras duas prioridades em que a proporção de mulheres é ainda assim ligeiramente superior ao valor registado para o conjunto do Programa prende-se sobretudo com dois fatores:

- i. com o peso relevante das mulheres no desemprego, isto porque as TO que contribuem para estes indicadores ou são exclusivamente dirigidas para desempregados, designadamente as relativas à primeira prioridade (apoios à contratação e estágios profissionais), ou têm esse grupo como alvo prioritário ou muito relevante (no caso da formação de adultos);
- ii. e com a maior procura por oportunidades de formação ao longo da vida por parte das mulheres, atendendo a que os participantes até à data registados correspondem aos inscritos em Centros Qualifica cujo funcionamento é financiado pelo Programa.

Como referido o PESSOAS 2030 tem na sua génese a preocupação com a questão da igualdade de género, quer de forma transversal quer através da implementação de tipologias de operação especificamente direcionadas para esse fim.

Até ao final do ano de 2024¹⁴² foram lançados 4 Avisos para apresentação de candidaturas (AAC) nas TO com ações específicas dirigidas à igualdade de género, já identificadas acima, tendo sido aprovadas 75 candidaturas, com um custo total de 16.695.460,50€, sendo que ainda não se encontram disponíveis dados de execução.

¹⁴² Dados acumulados PESSOAS 2030

12. ACRÓNIMOS / SIGLAS - CITE

AA - Acordo de Adesão

AC - Acordo Coletivo

ACT-Autoridade das Condições do Trabalho

AE - Acordo de Empresa

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

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CC - Contrato Coletivo

CRL - Centro de Relações Laborais

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho

DA - Decisão Arbitral

DGAEP- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DGEEC - Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

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

ECI-Estatuto de Cuidador Informal

EEA GRANT- Unidade Nacional de Gestão do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP

IGEN – Fórum Organizações para a Igualdade

INE-Instituto Nacional de Estatística, IP

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

ISS-Instituto da Segurança Social, IP

MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

PCT - Portaria de Condições de Trabalho

PE - Portaria de Extensão

ONGM - Associações Não-Governamentais de Mulheres