



[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



## COMPETITIVIDADE E IGUALDADE DE GÉNERO

# 30 anos

de parceria ao serviço  
dos trabalhadores e das  
trabalhadoras, das empresas  
e da igualdade



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

## O que é a CITE

A CITE é uma Comissão criada em 1979 para combater a discriminação e promover a igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, tanto no sector público como no sector privado, conforme previsto na Constituição e nas leis.

É uma Comissão tripartida constituída por representantes governamentais e parceiros sociais – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN), Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) e União Geral dos Trabalhadores (UGT).

Tem como principais atribuições promover:

- a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- a protecção na parentalidade;
- a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

## O que faz a CITE?

- Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente que solicitar antes do despedimento de qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades; e nas situações em que a entidade empregadora não concorda com a prestação de trabalho a tempo parcial ou com horário flexível, requerido por trabalhadores ou trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos;
- Recebe queixas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego;
- Coopera com a Autoridade para as Condições do Trabalho na aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- Responde directamente às pessoas e às entidades empregadoras sobre o direito aplicável (atendimento pessoal, por escrito, telefone, fax e e-mail);
- Promove a realização de estudos e investigações, divulga legislação e pareceres relativos à igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional e a boas práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Atribui o Prémio “Igualdade é Qualidade”;
- Promove a igualdade entre mulheres e homens no emprego, nomeadamente, junto das entidades empregadoras, através de planos de igualdade, desenvolvendo políticas não discriminatórias em função do sexo no recrutamento, selecção, acesso à formação contínua, à progressão na carreira e a postos de chefia, na remuneração e no combate à precariedade do vínculo contratual, bem como o estímulo ao desenvolvimento de práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.



## Caras Leitoras e Caros Leitores,

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) faz dia 20 de Setembro 30 anos de existência, ao serviço dos trabalhadores e das trabalhadoras, das empresas e da igualdade.

É no âmbito das comemorações do aniversário da CITE que esta publicação tem lugar, destacando a Conferência “Competitividade e Igualdade de Género” que se realizou no dia 3 de Julho de 2009, no Centro Cultural de Belém, em Lisboa.

A CITE, hoje, 30 anos após a sua instituição, é uma Comissão que, para além das funções estabelecidas na Lei da Igualdade de 1979 e outras que lhe foram sendo acrescentadas ao longo dos anos, tem vindo a trabalhar para uma maior promoção da igualdade no mundo laboral.

A feliz iniciativa de criar a CITE enquanto Comissão tripartida, constituída pela administração pública e pelos parceiros sociais foi, desde a primeira hora, uma mais valia para a afirmação deste organismo em todos os seus anos de existência.

Destacamos o modo empenhado, diria mesmo militante, como a maioria das/os Presidentes e dos elementos representantes dos organismos da administração pública e dos parceiros sociais, contribuíram e contribuem para afirmar o profissionalismo do exercício das funções aqui realizadas em prol dos direitos de quem trabalha.

Também é de salientar a especialização técnica desta Comissão, a par com a entrada de Portugal na Comunidade Económica e Europeia (CEE) em 1986 e o acompanhamento que tem feito desde então à integração da legislação comunitária em matéria de igualdade no trabalho e no emprego.

Na área internacional, para além do trabalho realizado no âmbito da União Europeia, a CITE tem vindo a colaborar com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como é exemplo a participação na 98ª Conferência da OIT, realizada este ano em Genebra, na qual o nosso país levou à discussão e à inclusão nos documentos finais, a paternidade como valor social eminente, com a urgente necessidade de que os países adoptem legislação de protecção social da paternidade.

No que respeita à actividade regular e permanente com as empresas, salienta-se o prémio “Igualdade é Qualidade”, instituído em 2000, que distingue as empresas com melhores práticas em matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família. Para além do prémio, que vai na sua 8ª edição, a CITE é promotora de projectos que fomentam boas práticas na área da igualdade de género e o diálogo social com as empresas, apoiados por fundos comunitários como é exemplo a Iniciativa EQUAL.

Estas acções de carácter pedagógico e preventivo, conjuntamente com os pareceres jurídicos obrigatórios referentes a pedidos de parecer de despedimentos de mulheres grávidas, lactantes ou puérperas, e de pedidos de flexibilidade de horário ou ainda de pareceres que emanam de queixas apresentadas por trabalhadores/as – e que, muitas vezes, se tornam doutrinários em matéria de direito laboral – levam a que esta Comissão tenha um papel determinante e reconhecido na sociedade portuguesa de hoje.

Foi neste espírito de contributo para uma reflexão que se quer de qualidade, numa época particularmente difícil, em plena crise global, que a CITE escolheu como tema de debate na conferência comemorativa do seu aniversário, as questões da competitividade relacionadas com a igualdade de género sendo excertos dessa conferência que aqui vos apresentamos, podendo ser lidos os textos integrais no sítio da CITE que convido, desde já, a visitar – [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt).

É convicção nossa, membros da Comissão e técnicos/as, que a igualdade no mercado de trabalho só será verdadeiramente implementada quando as empresas escolherem os/as melhores pelas suas competências pessoais sem estigmas baseados em estereótipos de género, mas simultaneamente, é necessário que homens e mulheres partilhem de forma mais democrática a sua vida familiar, assumindo os homens um papel mais responsável e activo na vida familiar, tal como as mulheres têm vindo a fazer no domínio laboral.

A CITE orgulha-se deste caminho percorrido ao longo de 3 décadas, sempre, de forma empenhada, determinada e perseverante, ao serviço da Igualdade!

**Catarina Marcelino**  
Presidente da CITE

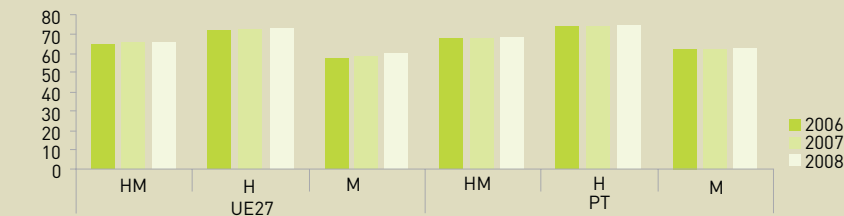


**CONFERÊNCIA COMEMORATIVA 30 ANOS – CITE**  
COMPETITIVIDADE E IGUALDADE DE GÉNERO  
Lisboa, 3 de Julho de 2009

- 9.30 – 10.15h Sessão de Abertura**  
Catarina Marcelino, Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)  
**Conferência Inaugural**  
Fernando Medina, Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional
- Painel I A Igualdade de Género como Factor Competitivo e de Desenvolvimento**
- 10.15 – 11.30h** Manuela Marinho, Secretária Técnica do Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género do POPH  
Regina Tavares da Silva, Perita em Igualdade de Género e Consultora das Nações Unidas  
Albertina Jordão, Gestora de Programas e Ponto Focal de Género, OIT / Escritório de Lisboa  
Monika Quiesser, Directora da Divisão de Política Social / Directora para o Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais, OCDE  
**Moderação:** Rui Vieira, Presidente da Comissão Parlamentar de Assuntos Económicos, Inovação e Desenvolvimento Regional
- 11.30 – 11.45h** Intervalo para Café
- Painel II Vantagens Competitivas da Igualdade de Género**
- 11.45 – 13.00h** Sara Falcão Casaca, Instituto Superior de Economia e Gestão  
Maria das Dores Guerreiro, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa  
Christel Verschaeren, Co-Chair Europe, Middle East & Africa, Women Leadership Council, IBM  
Bellinda Paes, Senior Specialist European Social Affairs, Employee Relations, Toyota Motor Europe  
**Moderação:** Elza Pais, Presidente da CIG
- 13.00 – 15.00h** Almoço
- Painel III A Igualdade vs Competitividade no Diálogo Social**
- 15.00 – 16.15h** Manuel Carvalho da Silva, Secretário-geral da CGTP-IN  
João Proença, Secretário-geral da UGT  
João Vieira Lopes, Vice-Presidente da CCP  
Armindo Monteiro, Vice-Presidente da CIP  
**Moderação:** Catarina Marcelino, Presidente da CITE
- 16.15h Sessão de Encerramento**  
Jorge Lacão – Secretário de Estado da Presidência de Conselho de Ministros

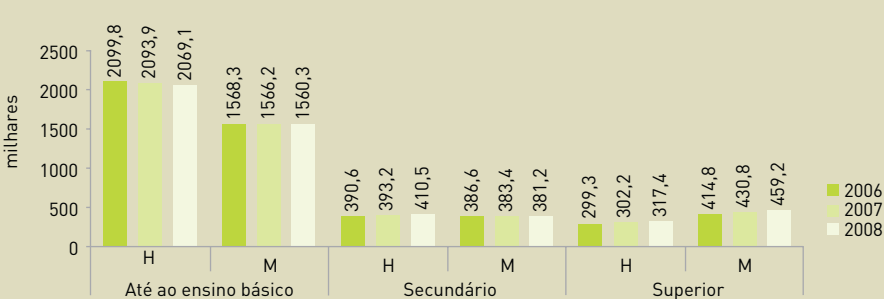


TAXA DE EMPREGO, POR SEXO, NA UE27 E EM PORTUGAL



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (2006-2008)

POPULAÇÃO EMPREGADA SEGUNDO AS HABILITAÇÕES, POR SEXO, EM PORTUGAL



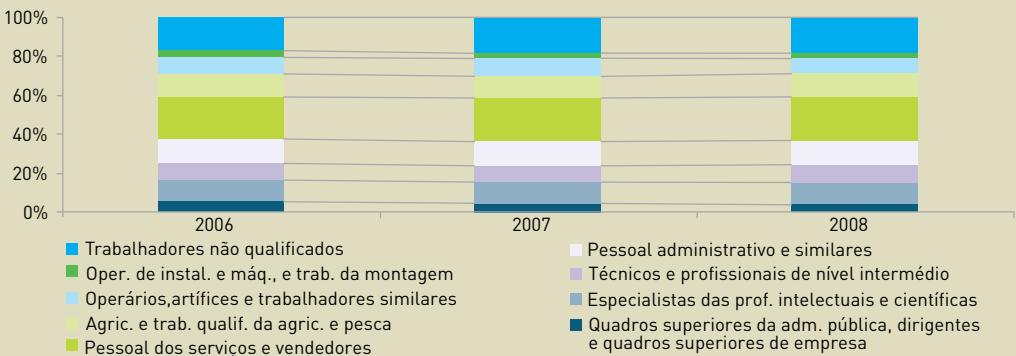
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (2006-2008)

TEMPO DE TRABALHO SEMANAL DA POPULAÇÃO COM EMPREGO, POR SEXO, EM PORTUGAL  
(Horas e Minutos)

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

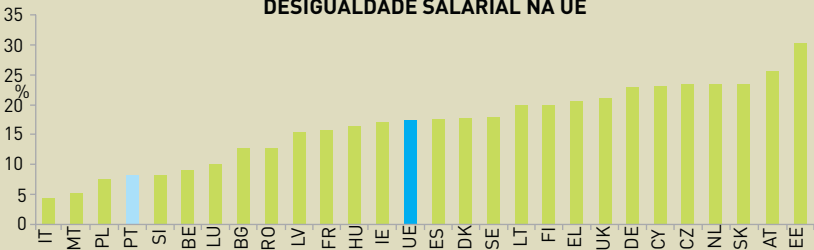
Fonte: Cálculos próprios, com base em European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2005.

ESTRUTURA DO EMPREGO FEMININO POR GRANDES GRUPOS PROFISSIONAIS (%), EM PORTUGAL



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

DESIGUALDADE SALARIAL NA UE



Fonte: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form (2007)

# PAINEL I A IGUALDADE DE GÉNERO COMO FACTOR COMPETITIVO E DE DESENVOLVIMENTO

**Moderação:** Rui Vieira, Presidente da Comissão Parlamentar de Assuntos Económicos, Inovação e Desenvolvimento Regional



Juan Somavia, Director-Geral da OIT, 98ª Conferência, Genebra, Junho 2009

## Manuela Marinho,

Secretária Técnica do Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género do POPH

“...os contributos do anterior período de programação de financiamentos europeus, nomeadamente o Quadro Comunitário de Apoio (QCA III 2000-2006) e IC EQUAL, foram fundamentais para o desenvolvimento de intervenções na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens...”

...

A importância da dupla abordagem – acção positiva (identificada, a nível europeu, como uma boa prática) e mainstreaming – bem como as orientações das Nações Unidas e da União Europeia, e os objectivos definidos no III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género, transformaram o Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) 2007 – 2013, numa oportunidade estruturante para o aprofundamento de estratégias que reforcem a consolidação de uma efectiva igualdade entre homens e mulheres,

visando uma melhor e mais fortalecida cidadania que se exige paritária.

Neste contexto, o Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e a CIG, desenvolveram, conjuntamente e no quadro da regulamentação do FSE, a moldura técnico – pedagógica do Eixo 7 – Igualdade de Género, ao qual corresponde um pacote financeiro significativo, sendo a CIG, enquanto organismo intermédio, a responsável pela sua execução global.

...

Só com este esforço conjunto se podem transformar as dificuldades nos progressos desejáveis que o objectivo essencial do Eixo 7 determina enquanto instrumento para uma efectiva consolidação da Igualdade de Género na sociedade portuguesa, caminho que se exige coerente e irreversível.”

## Regina Tavares da Silva,

Perita em Igualdade de Género e Consultora das Nações Unidas

“A CITE, por força do seu mandato e das suas responsabilidades, partilha dos princípios e valores da Convenção CEDAW, em particular os relativos ao trabalho e emprego e à vida económica em geral; porque são valores que são decisivos para a eficácia dos seus próprios objectivos. Valores que são também decisivos para o desenvolvimento numa perspectiva de desenvolvimento global e sustentado, o chamado desenvolvimento humano.

...

Mas a Convenção dispõe também que, para a igualdade não ser apenas formal mas efectiva, na área do trabalho e emprego há que considerar as condições específicas relativas à maternidade, incluindo os requisitos de saúde que esta impõe, bem como as responsabilidades e direitos de ambos os progenitores no que toca aos apoios que permitem a conciliação da vida profissional e familiar, a qual é hoje considerada como uma questão-chave na organização e sustentabilidade de uma vida social de qualidade.

Em todas estas vertentes a igualdade de género é um princípio fundamental a respeitar e um bem social a promover, tendo em vista em primeiro lugar a satisfação de direitos fundamentais das pessoas, mas também um funcionamento mais ajustado do mercado de trabalho e da organização social. Aliás, é hoje um dado sustentado em investigação que há uma correlação efectiva entre a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho e uma mais sã competitividade e melhor desenvolvimento.

Daí que se exprima com frequência a conclusão de que uma política de igualdade de género no trabalho é, não apenas um requisito de justiça, a coisa certa a fazer de um ponto de vista moral e social, mas é também um requisito para assegurar que o desenvolvimento seja efectivamente um desenvolvimento completo e sustentado.”

**Albertina Jordão,**  
Gestora de Programas e Ponto Focal  
de Género, OIT / Escritório de Lisboa



“A Organização Internacional do Trabalho (OIT) celebra 90 anos (1919) a trabalhar pela justiça social e dez anos do seu plano de acção para a igualdade de género.

Foi também durante esta última década que o conceito de trabalho digno começou a guiar a acção internacional da OIT a favor de um trabalho produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

...  
Ao longo destes últimos anos mantém-se uma atenção à promoção da igualdade e ao combate à discriminação. Os sucessivos relatórios que anualmente, por ocasião do Dia Internacional da Mulher – 8 de Março, traçam a evolução da situação de mulheres e homens no mundo do trabalho, concluem que a discriminação é um fenómeno sistémico e evolutivo. As mulheres não são um grupo homogêneo e muitas acumulam desvantagens que decorrem de serem migrantes, de terem uma deficiência ou serem originárias de um país estrangeiro.

Por isso a OIT apela aos Estados-membros para continuarem a desenvolver acções, não só no quadro do aperfeiçoamento e efectivação das Normas, mas também, na recolha e difusão de dados desagregados por sexo, na criação e reforço de mecanismos institucionais de promoção da igualdade e não discriminação no trabalho, de que a CITE é exemplo.”

**Monika Queisser,**  
Directora da Divisão de Política Social / Directora para o Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais, OCDE

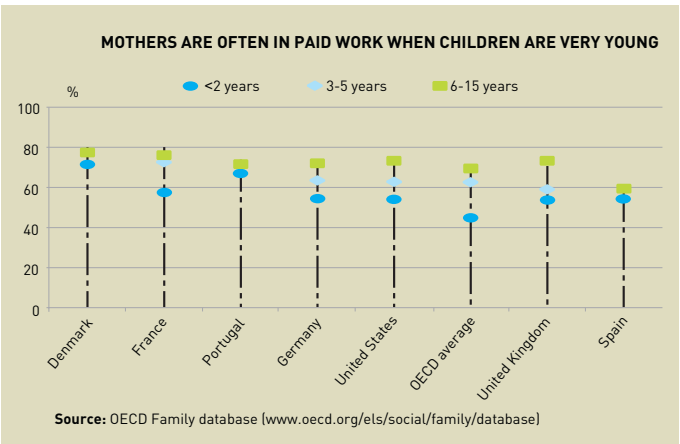
“As questões relacionadas com o género ocupam uma posição de destaque no programa de trabalho da Divisão de Política Social da OCDE. A par da desagregação por sexo, sempre que possível, da maioria das estatísticas sociais, existe também uma série de projectos que abordam directamente as preocupações de política relativas às mulheres e ao seu papel na economia e na sociedade, bem como a distribuição das responsabilidades profissionais e familiares entre homens e mulheres, em termos mais abrangentes.

...  
Segue-se um conjunto de exemplos de reformas de política que defendemos, em termos de conciliação do trabalho com a família, da equidade de género e de questões relacionadas com a fertilidade:

- A política deveria promover uma maior igualdade da utilização da licença parental por mães e pais.
- As questões relacionadas com a prestação de cuidados infantis não devem representar um obstáculo ao emprego de pais e mães.

- Promoção de práticas flexíveis no local de trabalho.
- Ajudar os pais e mães sozinhos a voltarem ao trabalho à medida que as crianças vão crescendo.

...  
Hoje em dia, as políticas de pensões colocam a ênfase numa longa duração do emprego como pré-requisito para o direito a uma pensão por inteiro. Esta situação pode ser uma causa de preocupação para muitas mães, em particular no que diz respeito às que têm níveis baixos de competências e que, muitas vezes, têm dificuldade em manter um emprego e, simultaneamente, cumprir as suas responsabilidades familiares. Por outro lado, uma ligação mais forte entre história ocupacional e o direito a uma pensão oferece maiores incentivos para que as mulheres regressem ao trabalho logo que possam. O projecto “Women and Pensions” irá explorar as formas para se atingir o equilíbrio certo entre o direito das mulheres a uma pensão através dos maridos e um sistema baseado unicamente no direito individualmente adquirido, o que não é fácil.”





## PAINEL II VANTAGENS COMPETITIVAS DA IGUALDADE DE GÉNERO

Moderação: Elza Pais, Presidente da CIG

Curso de Técnico de Manutenção Industrial de Mecatrónica na ATEC – Academia de Formação.

**Sara Falcão Casaca,**  
Instituto Superior de Economia e Gestão

“Com efeito, a gravidade do actual contexto requer a garantia de que o mérito, o talento, as competências, a dedicação, o empenhamento e o bom senso são os únicos critérios a serem convocados para a debelar (crise financeira). Vencidos os estereótipos de género e ultrapassadas as barreiras à integração de mulheres em lugares de decisão, estarão as empresas (e as organizações em geral) em condições de apostar num paradigma alternativo e favorável à procura de melhores soluções.

...

Já em 2008, foi publicado o relatório Women Matter, Female Leadership – A Competitive Edge for the Future, desta vez centrado nos comportamentos de liderança que se afiguram como os mais adequados para vencer a crise actual. Partindo de uma tipologia que congrega nove estilos de liderança, infere-se, a partir das respostas dadas por cerca de 1000 executivos/as, que há quatro estilos particularmente requeridos, sendo que três destes são frequentemente demonstrados por mulheres que ocupam lugares de liderança a nível

estratégico. De notar ainda que os/as inquiridos/as, independentemente do sexo, reconhecem que se verifica um défice dos estilos e comportamentos seleccionados, sem que haja qualquer referência a estereótipos de género e à assimetria entre um estilo feminino mais orientado para as pessoas e um estilo masculino focalizado na boa execução das tarefas. A orientação para a resolução de problemas pode ser encontrada tanto no comportamento dos homens como no das mulheres, sendo de reter que é no seio de equipas directivas de composição mista, inclusivas do ponto de vista do género, que são geradas as soluções mais lúcidas e eficazes.

...

O mundo empresarial está hoje particularmente sensível e ávido de mudança, pelo que assistimos ao enquadramento necessário para uma verdadeira política de igualdade. A maturidade da CITE, que aqui celebramos, assume certamente um papel incontornável.”

**Christel Verschaeren,**  
Co-Chair Europe, Middle East & Africa, Women Leadership Council, IBM

“Em 1953, Thomas Watson, Presidente da IBM, escreveu uma carta sobre as políticas da empresa, na qual referia que as pessoas deviam ser tratadas da mesma forma, independentemente da sua raça, do seu sexo, da sua religião ou da sua cultura

...

Existe cada vez mais uma razão empresarial para se focar a atenção na diversidade, na inclusão de género e no avanço das mulheres...

- Uma empresa faz parte da sociedade, mais de 50% da sociedade são mulheres e as mulheres passaram a fazer parte da população activa em muitos países. Assim, uma empresa também deve reflectir esta situação.
- O número de mulheres responsáveis pela tomada de decisões aumentou significativamente e por isso as empresas não podem ignorar este importante grupo.

35% das novas empresas são dirigidas por mulheres e as previsões apontam para que 1/3 destas empresas se tornem activas a nível internacional.

- As mulheres representam 60% da bolsa de talentos com qualificações.

...

Hoje em dia, a escolha é óbvia: ou se sofre o elevado custo de ignorar uma grande parte do talento e dos mercados do século XXI ou se aceita o talento disponível e que nos levará ao crescimento e à prosperidade.

...

A inclusão e a diversidade de pensamento dão origem a equipas com uma elevada capacidade de desempenho e traduzem-se na inovação. A questão central não é “a minha maneira” ou “a sua maneira”. É a nossa maneira: a maneira de atingirmos os nossos objectivos através da colaboração.”



“Em Portugal, no quadro da responsabilidade social das empresas, ganharam relevo as políticas de igualdade de género e, para esta ser alcançada, o desenvolvimento de medidas de conciliação trabalho-família. Enquanto dimensão interna da responsabilidade social, com efeito, estes são vectores de uma política de recursos humanos responsável e que se preocupa com as pessoas, homens e mulheres, que trabalham nas diferentes áreas profissionais. Embora em tempo de crise algumas empresas tendam a recuar nas suas políticas de responsabilidade social no intuito de reduzir despesas, há cada vez mais evidências a comprovar que o custo dessas políticas – e, neste caso particular, aquelas que promovem a conciliação trabalho-família e a igualdade de género – se transformam em ganho e factor de competitividade.

...  
É vasto o leque das medidas que directa ou indirectamente podem promover a conciliação trabalho-família e a igualdade de género, sendo susceptíveis de constituírem contributos importantes para o debelar da actual crise, promovendo mais emprego e novas dinâmicas económicas. Podem, assim, enunciar-se, desde logo, os serviços de acolhimento de crianças e jovens, onde se incluem

as creches e os infantários, mas também os cada vez mais necessários serviços de ocupação de tempos livres, durante o período não coberto pelos horários escolares, e em particular em tempo de férias.

...  
As diversas infra-estruturas de apoio a idosos, e em particular os serviços no domicílio, tendo embora reconhecida a sua importância, carecem de uma ampliação sustentada e generalizada, que deve ir além das famílias mais carenciadas economicamente.

...  
O uso de licenças parentais de forma equitativamente repartida entre ambos os progenitores; o incentivo aos homens para uma maior participação no quotidiano doméstico; a flexibilização dos tempos e dos locais de trabalho profissional e, ainda, a criação de novo tipo de regalias, como sejam o assegurar de serviços domésticos através de organizações com quem as entidades patronais estabeleçam protocolos, são exemplos que noutros países estão a fazer o seu percurso.

...  
Em suma, medidas que promovam a conciliação trabalho-família e a igualdade de género podem ser factor de competitividade, coesão social, cidadania e qualidade de vida.”

Bellinda Paes,  
Senior Specialist European Social Affairs, Employee Relations, Toyota Motor Europe

“Qualquer empregador com visão de futuro terá de perguntar-se como conseguirá atrair, seleccionar, manter e motivar a sua mão-de-obra. Há quem se refira a uma «guerra de talentos», mas eu prefiro falar sobre uma mão-de-obra sustentável. O que fazer hoje para preparar o futuro?

...  
Não podemos ignorar as tendências da educação. Se olharmos para o gráfico da Eurostat, podemos verificar a crescente taxa de sucesso das mulheres no ensino superior.

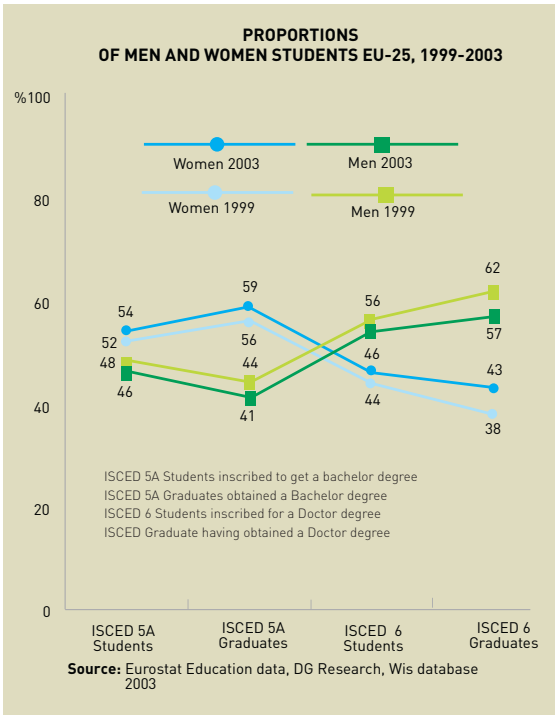
...  
Outras mudanças incluem a crescente proporção de famílias com duplo rendimento. Na nossa geração, já não é incomum que ambos os elementos de um casal trabalhem.

...  
Na UE há uma preocupação com a promoção da igualdade entre homens e mulheres, da não discriminação e da igualdade de salário e de tratamento.

...  
Finalmente, não devemos esquecer os nossos clientes. Como podemos compreender os nossos clientes e reflectir os seus interesses, se nós próprios não tivermos um pensamento diversificado?

...  
Segundo uma experiência piloto realizada pela Renault, as vendedoras teriam mais 30% de sucesso na venda de automóveis. Estudos realizados nos Estados Unidos revelam que as mulheres têm 80% de influência na decisão de aquisição de um automóvel. Na Europa, os estudos mencionam uma influência de pelo menos 50% na tomada de decisão.

De modo a pôr em prática estas medidas, é necessário um compromisso de liderança e o desempenho dos gestores intermédios como modelos a seguir, bem como a sua adesão. Por conseguinte, o primeiro passo consiste em criar consciencialização dentro da organização.”



Source: European Commission, R&D, She figures



## PAINEL III A IGUALDADE VS COMPETITIVIDADE NO DIÁLOGO SOCIAL

**Moderação:** Catarina Marcelino, Presidente da CITE

Oradores do painel, da esquerda para a direita: Armindo Monteiro, Vice-Presidente da CIP; Manuel Carvalho da Silva, Secretário-geral da CGTP-IN; Catarina Marcelino, Presidente da CITE; João Proença, Secretário-geral da UGT; e João Vieira Lopes, Vice-Presidente da CCP.



**Manuel Carvalho da Silva,**  
Secretário-geral da CGTP-IN

"Há que dar conteúdo e dimensão ao diálogo social, mas este trabalho que desenvolvemos em torno da acção da CITE tem de ter reflexos e expressão concreta na evolução da Contratação Colectiva, que não pode deixar de se constituir como ancoradouro fundamental dos compromissos e dos quadros de direitos e deveres inerentes às relações de trabalho.

...

As trabalhadoras e os trabalhadores portugueses têm beneficiado muito, ao longo destes 30 anos, da acção da CITE. É um facto que muitas situações de discriminação e desigualdade marcam, no espaço de trabalho, o dia a dia de milhares e milhares de trabalhadoras, mas têm sido construídos significativos avanços e, quantas vezes, as abordagens dos problemas e os pronunciamentos da CITE se constituíram como instrumento fundamental para essas mudanças positivas

que, impulsionadas no espaço do trabalho, se projectam depois para toda a sociedade.

...

... expresso a minha concordância com aqueles homens e mulheres que, analisando a sociedade actual, concluem que as mulheres estão positivamente revolucionando o mundo. As grandes mudanças que é preciso introduzir para conciliar o trabalho com a vida familiar, para apostar a sério na educação e preparação das crianças nos primeiros anos de vida, para introduzir debates estratégicos sobre a família e soluções mais partilhadas no seu funcionamento, para se fazer uma reconsideração profunda acerca das estruturas sociais de apoio à família, para dar mais dignidade às pessoas idosas, não se concretizarão sem uma abordagem adequada dessa emergência positiva do papel das mulheres."



**João Proença,**  
Secretário-geral da União Geral de Trabalhadores

"A UGT sempre considerou uma prioridade sindical a igualdade de oportunidades, particularmente a de género, e a luta contra todas as discriminações. Os progressos verificados nos últimos anos têm sido muito importantes e o nosso país tem mesmo um papel destacado em certas áreas, como as licenças parentais. Mas muito resta por fazer, quer em ambiente familiar (como contra a violência doméstica, que a todos envergonha), quer sobretudo em ambiente de trabalho, devendo as acções ser transversais incluindo no domínio cultural, e ter o envolvimento de todos.

A CITE está de parabéns, sendo um exemplo de uma acção tripartida exemplar em que os consensos são

possíveis, independentemente dos diferentes interesses representados. O seu trabalho continua indispensável, na defesa directa de carácter individual ou colectivo, na divulgação de boas práticas, na proposição de novas medidas e numa maior publicidade das suas acções. A Comissão de Mulheres da UGT continuará a dar toda a sua cooperação nas múltiplas iniciativas da CITE, de modo a que o nosso país, com nível elevado de trabalho a tempo inteiro das mulheres, possa ser um exemplo de progresso e as mulheres vejam os seus direitos respeitados e possam assumir os lugares que por direito lhes pertencem na vida política, económica e social."



**CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO  
E SERVIÇOS DE PORTUGAL (CCP)**

**João Vieira Lopes,**

Vice-Presidente da CCP

“O mercado de trabalho é hoje caracterizado por intensas dinâmicas de mudança com origem numa sociedade marcada por diferentes contextos organizacionais atípicos, transformações significativas nas relações de género, novos padrões de relacionamento familiar e novas formas de trabalho e de emprego. Também os efeitos da globalização, pela abertura dos mercados a nível internacional, fizeram evoluir as sociedades no sentido de aumentar a responsabilização das empresas pelos impactos das suas actividades.

...

O levantamento destas questões tem suscitado na Confederação do Comércio uma grande preocupação pelas temáticas relacionadas com a responsabilidade social, na qual enquadrámos a igualdade de género,

nomeadamente pela sua participação em projectos financiados pela Iniciativa Comunitária EQUAL e pela inclusão das mesmas no seu Código de Ética para o Comércio e Serviços. Da mesma forma, o seu Gabinete de Apoio aos Novos Empresários do Comércio (GANEC) tem dado particular atenção às novas empresárias que o têm procurado para desenvolverem o seu próprio negócio.

De acordo com o exposto, a Confederação do Comércio assume a sua responsabilidade, enquanto representante do sector terciário em entidades e órgãos nacionais e internacionais, de promover a igualdade de género como um veículo de melhoria das relações laborais, no sentido de fomentar empregos de maior qualidade.”



**Armindo Monteiro,**

Vice-Presidente da CIP

“De qualquer modo, embora se constate uma tendência geral de diminuição da diferença entre homens e mulheres no emprego e na educação, a dificuldade com que as mulheres se deparam na conciliação das responsabilidades familiares com o emprego continua a manter-se como o mais sério obstáculo à igualdade de género.

...

As empresas têm um papel importante a desempenhar neste domínio, na medida em que se o seu objectivo é serem mais competitivas, necessitam sempre da melhor competência disponível ao nível dos recursos humanos, tendendo a optar pelos melhores, quer sejam mulheres ou homens.

...

Essas melhores práticas têm vindo a reflectir que a promoção da igualdade não é apenas uma questão de ética, ou de objectivos política e legalmente impostos. Ela gera vantagens competitivas, permitindo que os quadros contribuam decisivamente para a concretização plena do potencial das empresas.

Tal como já referi, os Parceiros Sociais entendem que a promoção de mulheres para ocupação de cargos de decisão se traduz num investimento em ambientes de trabalho mais produtivos, inovadores e estimulantes, produzindo melhorias no mercado de trabalho em geral.”





“O tema da igualdade do trabalho e emprego de homens e mulheres sempre me apaixonou. Procurei dar um contributo positivo para alcançar este objectivo, nomeadamente, quando tive responsabilidades políticas. Hoje, passado mais de um quarto de século desse período, vejo que a semente frutificou e a CITE, sem desfalecimentos e com entusiasmo e empenho constrói um futuro de esperança e afirmação.”

**Luis Morales**

Secretário de Estado do Emprego, 1980-1981  
e Ministro do Trabalho, 1982-1983;

“O diploma [Lei da Igualdade] podia ter saído e ter sido mais uma vez uma afirmação normativa do princípio, que tinha a importância que tinha, e que deixava larvar esse princípio, ou esperava que houvesse um acolhimento ou uma aculturação da sociedade a esse princípio...Não. A opção encontrada foi muito importante, no sentido em que se procurou dotar a afirmação do princípio de “um braço armado”, chamemos-lhe assim. Não tinha “armação” quase nenhuma, mas era um órgão identificado [a CITE], com uma composição tripartida, e que tinha como missão impor – no sentido bom da palavra, pedagogicamente [era este o espírito que ela começou] – o princípio da igualdade no emprego.”

**José Pimentel**

Presidente da CITE, 1980-1984;

*In Maria do Carmo Nunes, “Igualdade de Oportunidades na Formação e no Emprego: Balanço de duas décadas de políticas de acção”, Sociedade e Trabalho, n.º 6*

“Felicitó a CITE pelos seus 30 anos de existência, assim como todas e todos os que dirigiram e dirigem esta Comissão e os que nela trabalham. Felicitó ainda os Governos que criaram esta Comissão e os que lhe deram continuidade, proporcionando os meios técnicos e logísticos necessários à prossecução dos seus objectivos – combater a discriminação da mulher e do homem no trabalho e no emprego. A CITE ao fim de 30 anos continua a ter um papel de relevo no estudo das situações de discriminação, na sua avaliação e ao divulgar os seus pareceres confronta a sociedade com esta realidade. Estamos todos de parabéns.”

**Adelaide Lisboa**

Presidente da CITE, 1986-1991;

“A comemoração dos 30 anos da CITE foi uma homenagem à defesa da igualdade de oportunidades, reunindo pessoas e ideias, numa reflexão do que mudou, através dos testemunhos daqueles que deram o seu contributo para essa mudança e, sem dúvida, sobre o papel fundamental que a CITE desempenhou e que continua a desempenhar, perante as constantes evoluções da sociedade, designadamente perante a existência de um novo paradigma no conceito de família e os desafios que o mesmo colocará.

Os 30 anos da CITE são, neste sentido, um ponto de chegada quando olhamos o passado, um ponto de partida quando olhamos o presente e um enorme desafio quando questionamos o futuro, face às inúmeras realidades possíveis de partilha de responsabilidades familiares, numa economia global e competitiva, não obstante uma cada vez maior sensibilização e procura de uma efectiva igualdade, tendo em conta que os novos modelos societários numa óptica de variedade na diversidade contribuirão para uma nova realidade que dará origem a novas políticas a nível laboral e social.”

**Manuela Campino**

Presidente da CITE, 1992-1997;

“A CITE é um instrumento do diálogo social criado há 30 anos para assegurar o cumprimento da lei da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego. Dado que essa igualdade pressupõe o equilíbrio de afectação de tempo e recursos ao trabalho pago – o profissional – e ao trabalho não pago – o de apoio à vida familiar – por parte de homens e mulheres, à CITE cabe continuar a impedir que persistam, contra o direito e contra a justiça, as práticas sociais nefastas que segregam o mercado, viciam a concorrência e atacam a liberdade.”

**Maria do Céu da Cunha Rêgo**

Presidente da CITE, 1997-2001;

“A CITE surgiu dos ideais de Abril e da abertura à Europa de um legislador inspirado que quis utilizar o tripartismo e o diálogo social como veículo de promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. Ao longo de trinta anos o modelo então adoptado revelou uma capacidade de adaptação à evolução política, económica e social difícil de imaginar nos seus primórdios.

Num momento em que a crise tem vindo a agravar as desigualdades, é necessário que a CITE continue a prosseguir os seus objectivos matriciais de combate à discriminação, para que todas as pessoas – homens e mulheres – possam realizar-se no trabalho e contribuir para a recuperação económica desejada.”

**Josefina Leitão**

Presidente da CITE, 2001-2004;

“A actividade da CITE, ao longo dos seus 30 anos de existência, demonstra que é possível concretizar uma intervenção necessária e útil (neste caso, do Estado e dos Parceiros Sociais) numa área difícil, dispondo de limitados recursos financeiros e humanos.

As atribuições da CITE visam objectivos, que pela sua natureza, só é possível alcançar de forma gradual, mas que reclamam continuidade e perseverança, tendo presente que as desigualdades implicam custos, incluindo os de natureza económica.

Por isso mesmo, contra a tentação dos grandes eventos e das iniciativas vistosas (porventura interessantes, mas pouco consequentes quanto resultados visíveis relativamente à situação das mulheres trabalhadoras) e contra o desânimo perante as ameaças de desregulamentação do trabalho, o lema deve ser o de continuar a fazer um pouco todos os dias, como a CITE tem feito até agora.”

**António Lucas**

Presidente da CITE, 2005;

“Aproveitando a letra de uma já não muito recente canção, 30 anos já é efectivamente algum tempo e tantos são os que a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CITE, como é mais conhecida, completa no próximo dia 20 de Setembro. Instituída originalmente com a finalidade 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, e configurando-se a maternidade como um dos mais frequentes motivos de discriminação, vem posteriormente, e num percurso evolutivo, a dispor de competências em matéria de protecção das trabalhadoras grávidas, puerperas e lactantes, cabendo-lhe actualmente a missão de promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público, missão que sustenta a projecção da sua actividade nos anos vindouros, pela forma proactiva e dinâmica como desde sempre a tem levado a cabo.”

**Fátima Duarte**

Presidente da CITE, 2006-2008.



# Prémio às Empresas e Entidades com Políticas Exemplares na área da Igualdade entre Mulheres e Homens

## EMPRESAS PREMIADAS 2000–2007

Heska Portuguesa, Indústrias Tipográficas, S.A.  
Caixa Económica Montepio Geral  
Sociedade de Aparelhos de Precisão Bruno Janz  
Salvador Caetano, INVT, S.A.  
Rádio Televisão Portuguesa (RTP)  
TAP Portugal  
Tavares de Oliveira, Assessores e Consultores de  
Empresas, Lda.  
A. Silva Matos, Metalomecânica, S.A.  
Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da  
Câmara Municipal de Loures  
Opel Portugal, Comércio e Indústria de Veículos, S.A.  
RES, Prestação de Serviços Comerciais, S.A.  
EBAHL, Equipamentos dos Bairros Histórico  
de Lisboa, E.P.  
Grafe – Publicidade, Lda.  
Carmim, Cooperativa Agrícola de Reguengos de Monsaraz  
Farmácia Barreiros, António Pereira Névoa  
Texto Editora, Lda.  
Caixa de Crédito Agrícola Mútuo de Mafra  
Nestlé, Portugal, S.A.  
Espaço T – Associação Apoio à Integração Social  
e Comunitária  
Friedrich Grohe Portugal, Componentes Sanitários, Lda.  
Luízes Representações, Lda.  
ADE – Associação para o Desenvolvimento e Emprego  
Companhia IBM Portuguesa, S.A.  
Oracle Portugal, Sistemas de Informação, Lda.  
Xerox Portugal  
Companhia Portuguesa de Hipermercados, S.A., Grupo  
Auchan  
Somague, S.A.  
Axa Portugal

## mais responsabilidade social



IGUALDADE É QUALIDADE

### INFORMAÇÕES

CITE

Rua Viriato, 7 - 1.º, 2.º e 3.º | 1050-233 LISBOA

Tel.: 217 803 700 ou 217 803 721

Fax: 213 104 661 ou 213 104 662

E-mail: [cite@cite.gov.pt](mailto:cite@cite.gov.pt) | <http://www.cite.gov.pt>

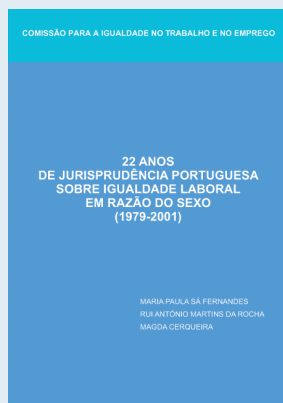


Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género  
Presidência do Conselho de Ministros



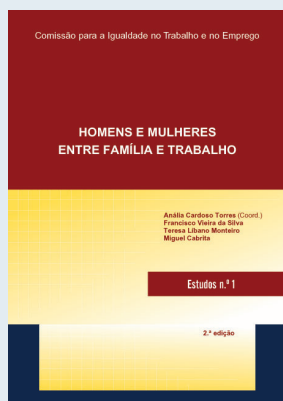
COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

## PUBLICAÇÕES



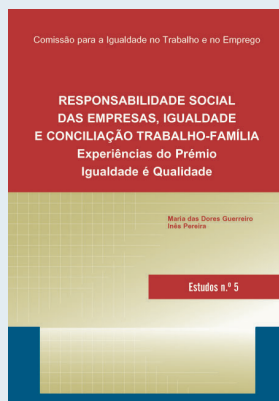
### 22 ANOS DE JURISPRUDÊNCIA PORTUGUESA SOBRE IGUALDADE LABORAL EM RAZÃO DO SEXO (1979-2001)

Compilação de jurisprudência anotada sobre igualdade laboral em razão do sexo, de 1979 a 2001.



### HOMENS E MULHERES ENTRE FAMÍLIA E TRABALHO

Estudo sobre as transformações no domínio da família e da actividade profissional; a divisão das tarefas no seio da família; os efeitos das diferenças de rendimento e de instrução na vida familiar; o funcionamento das redes de interajuda; os cuidados às crianças e aos idosos.



### RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS, IGUALDADE E CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA. EXPERIÊNCIAS DO PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE.

Estudo que pretende dar a conhecer o processo de atribuição do prémio “Igualdade é Qualidade”, através da análise e da avaliação das políticas e das práticas de igualdade entre homens e mulheres em diversas organizações; divulgar boas práticas e reflectir sobre o modo como as entidades empregadoras têm aderido a esta iniciativa e se mostram sensibilizadas para as problemáticas da igualdade de género e da conciliação entre trabalho e vida familiar.



### GUIA DE AUTO-AVALIAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS

É um instrumento de trabalho que permite às empresas realizar um diagnóstico às suas políticas e práticas nos domínios da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade, identificando áreas com necessidade de intervenção futura.

# AGENDA CULTURAL FNAC

entrada livre

## Ciclo 30 Anos da CITE

A Fnac em parceria com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, apresenta um conjunto de livros e colóquios que abordam desde as questões do Género em contexto laboral, até à conciliação do trabalho/família. Nestes eventos contamos com a presença de especialistas com trabalhos científicos produzidos na área das Ciências Sociais.

### REVISTA EX AEQUO

Apresentação por: Sara Falcão Casaca, Prof. do ISEG e Investigadora do Socius - Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, e por Heloisa Perista, Socióloga e Investigadora do CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social. Moderação - CITE.

15.09. 18H30 FNAC VASCO DA GAMA



### 30 ANOS DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Apresentação por: Virginia Ferreira, doutorada em Sociologia, docente e investigadora do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES). Moderação - CITE.

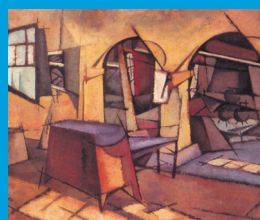
16.09. 21H30 FNAC COIMBRA



### FAMÍLIA GÉNERO EM PORTUGAL E NA EUROPA

Apresentação por: Sofia Aboim, Investigadora ICS - Instituto de Ciências Sociais e Maria das Dores Guerreiro, Professora ISCTE e Investigadora do CIES - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia. Moderação - CITE.

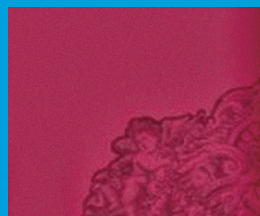
18.09. 19H00 FNAC COLOMBO



### GÉNERO, DIVERSIDADE E CIDADANIA

Apresentação por: Fernanda Henriques, docente de Filosofia na Universidade de Évora e Investigadora na área das Questões do Género. Moderação - CITE.

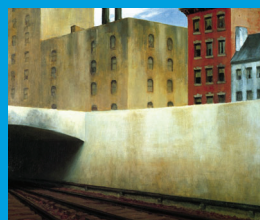
22.09. 18H30 FNAC CHIADO



### ENTRE A CASA E A CAIXA: RETRATO DAS TRABALHADORAS NA GRANDE DISTRIBUIÇÃO

Apresentação por: Sofia Cruz, autora e Investigadora do ISFL e por Bruno Monteiro, Investigador do ISFL e Investigador Colaborador do CIIE. Moderação - CITE.

23.09. 18H30 FNAC STA. CATARINA



### 30 ANOS DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Apresentação por: Maria do Pilar González, docente e Investigadora da Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Moderação - CITE.

25.09. 18H30 FNAC NORTESHOPPING



Para mais informações consultar:

<http://cultura.fnac.pt/Agenda>



CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO



[www.fnac.pt](http://www.fnac.pt)

José Pimentel • Maria Eugénia Cosmel • Adelaide Lisboa • Manuela Campino • Maria do Céu da Cunha Rêgo • Josefina Leitão • António Lucas • Fátima Duarte • Catarina Marcelino • Maria do Carmo Nunes • Maria Luísa Nunes • Joana de Barros Baptista • Leonor Beleza • Alice Carvalho Dias Rocha • Luís Mesquitela • Luís Morales • Ana Vale • Firmino Ramos Falcão • Gert Schosser • Dulce Teixeira de Sousa • Daniel Soares de Oliveira • Aurora Fonseca • Maria Helena Adegas • Carlos Camelo • Costa Cabral • Maria João Dias • Nuno de Carvalho • Rui Silveira • Maria José Cortes • José Manuel Franco de Matos • Archer de Carvalho • Arlindo Gameiro • Maria Helena de Sousa • Carlos Blanco de Moraes • Elisa Damião • Amélia Pascoalinho • Aristides • Joaquim Pina Pessoa • Avelino Mendes de Almeida Guimarães • José Conceição • João Salvador • Dulce Figueiredo • Cristina Ferreira • Ana Vieira • Lucinda Silva Bravo • Lígia Amâncio • Conceição Brito Lopes • Luzia Carvalho • Dulce Batista • Helena Carrilho • Gertrudes Jorge • Cidália Sílvia Bravo • Sofia Martins • Maria Eugénia de Almeida Santos • Teresa Vieira da Silva • Irene Rodrigues da Silva • Maria Margarida Taveira de Sousa • João Aleixo • Maria Batista Viegas • José Alberto Leitão • Helena Leal • Sofia Baião Horta • Ana Paula Viseu • António Vergueiro • Maria de Fátima Martins • Soraia Duarte • Maria Alice Botão • Anibal da Silva Rêgo • Paula Alexandra Almeida da Cunha Alves • Ana Cristina Fernandes Silva • Germana Maria Silva • Isabel Figueira • Ana Paula Antunes • José Atayde e Melo

# 30 anos

Patrício • Regina Tavares da Silva • Gertrudes Andrade Mendes • Nuno Guedes Vaz Fernandes • Jorge Manuel Silva e Sousa • Maria Isabel Teixeira da Silva • Wanda Bento Pedro • Manuel Mendes de Almeida Cristina • Isabel Almeida da Costa • Lígia Gonçalves Manuela Dâmaso • Cidália • Maria Alexandra Mesquita Odete Filipe • Vitor Carvalho



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## Como contactar a CITE?

Rua Viriato, n.º 7 – 1.º, 2.º e 3.º andares  
1050-233 LISBOA  
Telefone: 217 803 700 • Fax: 213 104 661  
Correio electrónico: cite@cite.gov.pt  
Sítio: www.cite.gov.pt

