
RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2016

SUMÁRIO EXECUTIVO

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

Setembro de 2017

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um princípio que se requer imperativo e universal nas modernas democracias ocidentais, dentro das quais Portugal se revê, sendo nesta linha de orientação que o **Relatório do Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional** relativo ao ano de 2016 se insere, contando com os contributos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG); da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT); do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP); da Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP); do Centro de Relações Laborais (CRL); do Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.); do Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.); do Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.); do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) e; do Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.).

Apresentam-se neste Sumário Executivo os aspetos mais proeminentes do Relatório do Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional relativo ao ano de 2016.

Em relação à situação das mulheres e dos homens no trabalho, no emprego e na formação profissional:

- Em 2016, a população ativa (15 e mais anos) foi estimada em 5 178,3 mil pessoas, das quais 51,2% homens e 48,8% mulheres, com uma diminuição de 16,9 mil de pessoas face ao ano anterior. Uma vez que o decréscimo da população ativa foi mais acentuado para as mulheres (-11,9 mil pessoas) do que para homens (-4,9 mil pessoas), a tendência de convergência entre homens e mulheres no que diz respeito à população ativa desacelerou ligeiramente.
- A população empregada (15 e mais anos) foi estimada em 4 605,2 mil pessoas, registando um acréscimo de 56,5 mil pessoas face ao ano anterior. Não obstante o crescimento do emprego feminino (+29,4 mil pessoas) ter sido mais expressivo do que o masculino (+27,1 mil pessoas), a distribuição do emprego por sexo manteve-se inalterada face a 2015 (51,3% homens e 48,7% mulheres).
- A taxa de emprego situou-se nos 65,2% no total, com um aumento de 1,3 p.p. face ao ano anterior, sendo 62,4% para as mulheres (+1,3 p.p.) e 68,3% para os homens (+1,4 p.p.), observando-se um ligeiro aumento do diferencial da taxa de emprego entre os sexos (de 5,8 p.p. em 2015 para 5,9 p.p. em 2016).
- A taxa de emprego dos homens manteve-se acima da das mulheres em todas as regiões, sendo as menores diferenças observadas no Algarve (5,8 p.p.) e em Lisboa (6,3 p.p.) e situando-se a maior diferença na região Norte (13 p.p.).
- A proporção da população empregada com habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico baixou de 50,2% para 48,4%, com decréscimos de 1,9 p.p. para os homens (de 56,0% para 54,1%) e de 1,7 p.p. para as mulheres (de 44,0% para 42,3%).
- Em termos globais, observou-se uma melhoria do nível de escolaridade da população empregada em ambos os sexos, em relação ao ano anterior, sendo que no nível superior de escolaridade a população feminina aumentou 32,9 milhares enquanto a masculina aumentou 29,6 milhares – a maior disparidade de género verifica-se neste nível de escolaridade, sendo que, em 2016, 60,2% da população empregada com o ensino superior era do sexo feminino
- A crescente qualificação das mulheres tem vindo a refletir-se, paulatinamente, numa relativa melhoria da posição das mulheres no mercado de trabalho. Com efeito, apesar de as taxas de

feminização mais elevadas continuam a observar-se em atividades tradicionalmente femininas, como a saúde humana e o apoio social (82,4%) e a educação (76,7%), a representação feminina nas atividades de consultoria, científica, técnica e similares aumentou de 54,3% em 2015 para 56,4% em 2016.

- Ao mesmo tempo, o crescimento do emprego nas profissões altamente qualificadas entre 2015 e 2016 foi mais significativo para as mulheres (+4,3%) do que para os homens (+2,2%), tendo a proporção de mulheres empregadas nestas profissões aumentado de 36,8% para 37,6% (no caso dos, o aumento foi de 34,8% para 35,4%).
- Na mesma linha, enquanto a população feminina aumentou no grupo “representantes do poder legislativo e órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” (+11,1 mil pessoas), a população masculina neste grupo profissional diminuiu em 6,7 mil pessoas. Contudo, pese embora o aumento do número de mulheres no exercício de cargos de direção e de chefia ou de alta responsabilidade, continua a existir uma assinalável assimetria entre mulheres e homens neste grupo profissional, sendo que os homens representam 64,2% do emprego e as mulheres 35,8%.
- A grande maioria (82,2%) da população empregada em Portugal trabalha por conta de outrem, situação mais frequente entre as mulheres (86,6%) do que entre os homens (78%). No universo dos trabalhadores por conta de outrem, a maior parte tem contratos de carácter permanente (i.e. sem termo), observando-se uma ligeira diferença entre homens (77,5%) e mulheres (77,9%). Na comparação com o ano anterior, a proporção de trabalhadores com contratos não permanentes (i.e. a termo e outros) registou apenas um ligeiro acréscimo no caso das mulheres (de 21,5% para 22,1%), mantendo-se inalterado no grupo dos homens.
- No grupo dos trabalhadores por conta própria (12,7% das mulheres empregadas e 21,3% dos homens empregados), é de salientar o aumento da proporção de mulheres com pessoal ao serviço, de 22,2% em 2015 para 24% em 2016 (apesar de permanecer abaixo dos 30% registados no caso dos trabalhadores por conta própria do sexo masculino).
- O trabalho a tempo completo continua a ser o regime de duração do trabalho predominante em Portugal, tendo a sua expressão aumentado de 87,5% em 2015 para 88% em 2016, com aumentos idênticos para homens e mulheres.
- A população desempregada, em 2016, foi estimada em 573 mil pessoas, o que representa uma diminuição de 11,4% em relação a 2015 (-73,5 mil pessoas, das quais 41,5 mil são mulheres). A taxa de desemprego desceu assim de 12,4% em 2015 para 11,1% em 2016, sendo de 11,0% (-1,2 p.p.) para os homens e de 11,2% (-1,5 p.p.) para as mulheres.
- Em 2016, 49% da população desempregada era do sexo feminino (-1 p.p. do que em 2015), observando-se uma maior feminização do desemprego nos níveis de qualificação escolar mais elevada. De facto, mais de metade dos desempregados com ensino secundário ou pós-secundário (54,1%) e com ensino superior (62%) são mulheres, sendo que as mulheres apenas se encontram em menor número do que os homens no segmento com habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico (41,9%).
- O desemprego de longa duração (12 ou mais meses) representava 62,1% do desemprego total em 2016 (-1,4 p.p. em relação a 2015), sendo mais elevado nos homens (64,1% com uma redução de 0,5 p.p.) do que para as mulheres (59,9% com uma redução de 1,5 p.p.).
- De acordo com os dados mais recentes disponíveis dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), relativos a 2015, a diferença salarial entre homens e mulheres persiste, com as mulheres a

auferir cerca de 83,3% da remuneração média mensal de base dos homens e cerca de 80% do ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário).

- A diferença da remuneração média mensal de base das mulheres em relação à dos homens não sofreu qualquer alteração face ao observado em 2014, registando-se um ligeiro acréscimo ao nível da disparidade no ganho médio mensal (+0,1 p.p.).
- Analisando as desigualdades salariais de acordo com os níveis de qualificação, em 2015, tal como nos anos precedentes, continuou a verificar-se que a diferença salarial foi menor na base do que no topo da hierarquia das qualificações profissionais.
- Com efeito, ao nível dos “quadros superiores”, a remuneração média mensal de base das mulheres representava 73,6% da remuneração dos homens, enquanto o ganho representava 72,1% face à média dos homens.
- No extremo oposto, a diferença salarial foi mais reduzida, sendo que nos “praticantes e aprendizes” as mulheres auferiram 95,1% da remuneração base e 92,0% do ganho médio mensal dos homens e nos “encarregados, mestres e chefes de equipa” a remuneração de mulheres e homens foi mais equilibrada, representando as remunerações base e ganho 92,0% e 89,7%, respetivamente, da dos homens.
- Entre 2014 e 2015, o diferencial nas remunerações base de homens e mulheres diminuiu nos profissionais semiqualeficados (-1,4 p.p.) e nos não qualificados (-0,2 p.p.), verificando-se, em contrapartida, um aumento deste diferencial nas profissões altamente qualificadas (2,2 p.p.), nos profissionais qualificados (0,5 p.p.) e nos quadros superiores (0,1 p.p.).
- Na mesma linha, a diferença salarial de género é mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos. Assim, no grupo com habilitações ao nível do 1.º ciclo do ensino básico, a remuneração média mensal de base das mulheres representava, em 2015, 87,5% da remuneração média mensal de base dos homens e o ganho médio mensal das mulheres representava 82,8% do ganho dos homens, enquanto no grupo dos licenciados, esta diferença aumenta para 71,7% e 70,7%, respetivamente.
- De um modo global, as variações regionais das diferenças salariais entre mulheres e homens acompanham o nível médio das remunerações, sendo que, tendencialmente, as regiões com níveis salariais mais elevados apresentam disparidades mais acentuadas. Com efeito, é em Lisboa, onde quer a remuneração base quer o ganho são mais elevadas do que nas outras regiões, que se verificam as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres: as mulheres recebem menos € 232,8 do que os homens na remuneração base e menos € 321,2 no ganho médio mensal. Por outro lado, as menores diferenças nas remunerações base de homens e mulheres observam-se no Algarve (€ 92,9) e na Região Autónoma dos Açores (€ 90,5), duas das regiões com níveis remuneratórios mais baixos do país.
- De acordo com os dados do IEPF, I.P., e analisando as três grandes áreas de intervenção – Emprego (123.228 pessoas abrangidas), Formação Profissional (186.489 pessoas abrangidas) e Reabilitação Profissional (11.874 pessoas abrangidas) – observa-se que a área do Emprego foi aquela que registou uma maior proporção de mulheres abrangidas (59% do total), seguindo-se a Formação Profissional (56% do total) e a Reabilitação Profissional (42,9% do total).
- De acordo com a ANQEP, são as mulheres que obtêm um maior número de certificações no âmbito de processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (55,4% do total de certificações foram obtidas por mulheres). Esta tendência é transversal a todos os

grupos etários, com exceção dos escalões mais jovens, o que se relacionará com o facto de as mulheres prosseguirem em maior número os estudos superiores.

No âmbito da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal:

- A conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal é um dos eixos fundamentais da política de promoção da igualdade entre mulheres e homens. A participação de homens e de mulheres no trabalho pago e no trabalho não pago, apesar de uma aproximação progressiva, apresenta ainda assimetrias significativas.
- Os resultados do Inquérito Nacional aos Usos do Tempo (INUT) vieram reforçar as tendências já conhecidas no plano da conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, apontando para uma acentuada assimetria na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens.
- Efetivamente, as mulheres afetam diariamente mais 1 hora e 40 minutos ao trabalho doméstico e de prestação de cuidados a crianças e a pessoas adultas dependentes do que os homens. Assim, apesar de os homens despenderem diariamente mais 27 minutos do que as mulheres no trabalho pago, o dia de trabalho das mulheres é mais longo, com um diferencial médio de 1 hora e 13 minutos face à duração média do dia de trabalho dos homens.
- A divisão sexual do trabalho não pago tem impacto na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, afetando de forma mais penalizadora as mulheres, nomeadamente restringindo as suas possibilidades de participação no mercado de trabalho: são as mulheres quem mais se ausenta do trabalho por motivos de prestação de cuidados a crianças ou a pessoas adultas e são também elas que mais referem ter dificuldades de concentração no trabalho pago devido às responsabilidades familiares.
- No que respeita ao usufruto das licenças parentais, verifica-se que a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozada por mulheres teve um aumento bastante significativo entre 2005 (56,5%) e 2016 (75,9%), sendo que a mesma tendência ocorreu em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, que aumentou de 43,3% em 2005 para 66,7% em 2016, bem como no que respeita à adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental, que passou de 0,5% em 2005 para 34,1% em 2016.
- Quando se avalia o género nas estruturas de representação de trabalhadores/as, nas associações sindicais, verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções das associações sindicais, não obstante o aumento da representatividade feminina, com acréscimos de 29% em 2015 para 34% em 2016 no que respeita à proporção de mulheres membros efetivos e de 30% para 36% no total de membros efetivos e suplentes.
- Na mesma linha, os dados relativos aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho revelam que a proporção de mulheres eleitas para estas funções é relativamente baixa (26%), observando-se situação idêntica no que respeita aos membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, onde apenas 19% dos membros efetivos são mulheres.

Em matéria de participação das mulheres em lugares de decisão na Administração Pública central, regional e local, no setor empresarial do Estado e no setor privado:

- As mulheres continuam a ter uma representatividade muito reduzida em altos cargos de direção, ocupando apenas 5,9% dos cargos de Direção Executiva em Portugal, o que, em termos absolutos, corresponde a uma mulher CEO em 17 empresas cotadas em bolsa (este número configura, apesar de tudo, uma evolução positiva face ao ano anterior, uma vez que, em 2015, não havia nenhuma mulher CEO nas empresas portuguesas cotadas em bolsa).
- Na mesma linha, as mulheres representam apenas 14,3% dos membros dos Conselhos de Administração das empresas portuguesas (acima dos 4% registados em 2003 mas abaixo da média europeia de 23,9%)
- A participação feminina nas principais instâncias portuguesas permanece relativamente baixa, nos 22,4% (acima dos 21,8% registados em 2015), variando entre um mínimo de 5,3% no Conselho de Estado e um máximo de 38,5% no Tribunal Constitucional.
- O trabalho nas administrações públicas tem uma maior expressão no emprego feminino (17,5%) do que no emprego masculino (11,3%), sendo que a taxa de feminização diminui à medida que os cargos são hierarquicamente mais elevados (54,5% para dirigentes intermédios e 32,7% para dirigentes superiores), havendo portanto uma correspondência genérica entre o observado na generalidade do mercado de trabalho e o emprego nas administrações públicas.

No âmbito do controlo e garantia da legalidade e cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional:

- Da atividade desenvolvida pela CITE em 2016 salienta-se a emissão de 688 pareceres, dos quais 655 (95%) corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por entidade empregadora, sendo a maior parte (84,5%) referente à intenção de recusa de conceder regime de horário flexível.
- Ao longo do ano, deram entrada na CITE 64 queixas, a grande maioria (55) por parte de pessoas do sexo feminino, sendo que um total de 12 queixas foram remetidas à ACT para apreciação, visita e eventual ação inspetiva.
- A equipa da área jurídica da CITE atendeu 2.201 utentes através da Linha Verde e efetuou 69 atendimentos presenciais, tendo ainda prestado resposta a 1.450 questões técnico-jurídicas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal.
- Observa-se um maior número de comunicações das entidades empregadoras à CITE sobre a não renovação de contratos de trabalho a termo (um total de 1.229 em 2016, acima das 984 registadas em 2015), o que sinaliza uma maior conformidade das entidades empregadoras face à obrigatoriedade da comunicação prevista no Código do Trabalho.
- A CITE analisou ao longo do ano um total de 215 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), concluindo que 19 continham cláusulas ilegais e identificando um total de 48 normas ilegais respeitantes a diversas situações, designadamente o uso de linguagem desadequada, a não atribuição ao pai de dispensa para acompanhamento a consultas pré-natais, a exigência de ligação de casamento ou equiparado em caso de gozo de dispensa para acompanhamento da mãe a consulta pré-natal, o uso da designação “trabalho de mulheres”, entre outras.
- A análise dos IRCT publicados tem permitido constatar que ainda existem cláusulas em vigor desatualizadas face à legislação vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais

anteriores já revogados e que, ao mesmo tempo, continuam a ser publicadas normas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas.

- Por outro lado, segundo o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016 do CRL, a igualdade e não discriminação são reguladas, em termos gerais, em 10% do total de convenções publicadas ao longo do ano, surgindo em primeiras convenções (27,8% do total das primeiras convenções) e em revisões globais (35,7% do total das revisões globais).
- Da análise efetuada pela CITE relativamente a 5.123 ofertas de emprego potencialmente discriminatórias em função do sexo, resultou a sinalização de 755 ofertas consideradas discriminatórias (15% da amostra), sendo as discriminações mais frequentes relacionadas com o facto de a indicação M/F estar pouco visível ou com o facto de haver referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos.

No âmbito da ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional:

- As matérias da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género enquadram-se no domínio das relações de trabalho, sendo que, no ano de 2016, foram realizadas 36.076 visitas inspetivas neste domínio, abrangendo um total de 22.944 entidades.
- A ACT detetou um total de 30 infrações no âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do sexo foram detetadas 30 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de aproximadamente 152 mil euros, tendo sido também levantadas 140 advertências.
- Uma grande parte das infrações autuadas estão relacionadas com a proteção na parentalidade (24 infrações com uma moldura sancionatória mínima de 54 mil euros) e com situações de assédio no trabalho (18 infrações com uma moldura sancionatória mínima de 117 mil euros)
- No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade.