

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO**

**RELATÓRIO DE ACTIVIDADES  
2004**

**C I T E**

COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

## ÍNDICE

I. NOTA INTRODUTÓRIA .....	2
II. ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS .....	4
2.1. Reuniões da Comissão .....	4
2.2. Pareceres, informações e recomendações .....	4
2.3. Análise e tratamento de queixas por discriminação.....	10
2.4. Atendimento presencial e linha verde .....	14
2.5. Respostas a consultas.....	14
2.6. Declarações de não registo de decisões condenatórias .....	15
2.7. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (Artigo 133.º do Código do Trabalho).....	15
2.8. Anúncios de oferta de emprego .....	16
2.9. Prémio Igualdade é Qualidade – Edição 2004 .....	18
2.10. Plano Nacional de Emprego .....	19
2.11. Plano Nacional de Acção para a Inclusão.....	19
2.12. Plano Nacional para a Igualdade .....	20
2.13. Programas operacionais .....	21
2.14. Projectos Equal .....	22
2.15. Redes temáticas.....	23
2.16. Actividades formativas.....	24
2.17. Informação e divulgação .....	27
2.18. Actividade editorial .....	28
2.19. Participação em comissões e grupos de âmbito nacional .....	29
2.20. Relações internacionais .....	30
2.21. Conferências, colóquios, seminários e congressos.....	30
III. RECURSOS HUMANOS .....	31
IV. NOTAS FINAIS.....	32
ANEXOS .....	33

## I. NOTA INTRODUTÓRIA

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é a entidade que, nos termos do artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, tem por objectivo promover, no sector privado e no sector público:

- A igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- A protecção da maternidade e da paternidade;
- A conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

A Comissão tem a seguinte composição: dois representantes do Ministério responsável pela área laboral - um dos quais preside -, um representante do Ministro responsável pela área da Administração Pública, um representante do Ministro responsável pela área da Administração Local, um representante da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, dois representantes das Associações Sindicais e dois representantes das Associações de Empregadores.

O presente documento pretende dar conta das actividades desenvolvidas pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) nas três vertentes acima referidas.

Relativamente ao ano de 2004, um dos factos a salientar é precisamente a publicação da Lei n.º 35/2004, através da qual são regulamentadas as disposições do Código do Trabalho que contêm as matérias objecto da intervenção da Comissão, bem como o enquadramento legal da própria CITE.

Do elenco de actividades que decorre do artigo 496.º da referida lei destacam-se as seguintes:

- Emissão de pareceres e recomendações (incluindo os pareceres prévios – de solicitação obrigatória e que devem ser emitidos no prazo de 30 dias – nos casos de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e nos casos de intenção de recusa do empregador em conceder o regime de tempo parcial ou flexibilidade de horário;
- Análise das comunicações dos empregadores de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (artigo 133.º do Código do Trabalho);
- Tratamento de queixas por discriminação;
- **Linha verde** de atendimento jurídico sobre a protecção da maternidade e da paternidade;
- Resposta a pedidos de esclarecimento sobre a legislação em vigor;
- Divulgação da legislação;
- Promoção da realização de estudos e investigações, e respectiva publicação.

Além destas actividades, a CITE tem desenvolvido também, quer como entidade interlocutora, quer em parceria, diversos projectos no âmbito da Iniciativa EQUAL, bem como a análise de candidaturas aos apoios previstos na Medida 4.4 – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres do POEFDS – Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social.

## II. ACTIVIDADES DESENVOLVIDAS

### 2.1. Reuniões da Comissão

As reuniões da Comissão têm por objectivo a aprovação de pareceres, recomendações e informações, bem como de propostas de alteração à legislação sobre as matérias do âmbito das suas competências. Em 2004, foram realizadas 22 reuniões.

É de salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial, em horário flexível ou em jornada contínua) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

### 2.2. Pareceres, informações e recomendações

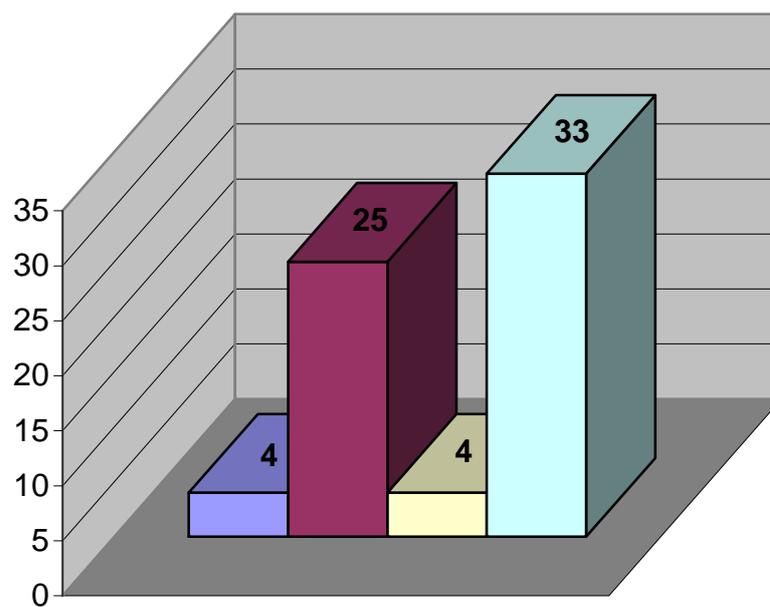
Em 2004, foram aprovados 65 pareceres:

- 33 nos termos do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro e, desde 29 de Agosto de 2004, com a entrada em vigor da lei regulamentar do Código do Trabalho, nos termos do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes).
- 25 nos termos dos artigos 17.º e 18.º do Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de Setembro, e, desde 29 de Agosto de 2004, com a entrada em vigor da lei regulamentar do Código do Trabalho, nos termos do artigo 80.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Parecer no caso de intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial, em horário flexível ou em jornada contínua).
- 7 que tratam das seguintes questões:

- (2) não pagamento de prémio por motivo de licença por maternidade
- (1) licença por maternidade – direito do pai à licença por maternidade por decisão conjunta
- (1) parecer relativo à falta de solicitação de parecer prévio nos termos do artigo 51.º do código do trabalho
- (1) discriminação com base no sexo no acesso ao trabalho
- (1) regime de trabalho especial na Administração Pública
- (1) redução do período normal de trabalho para assistência a filho com deficiência

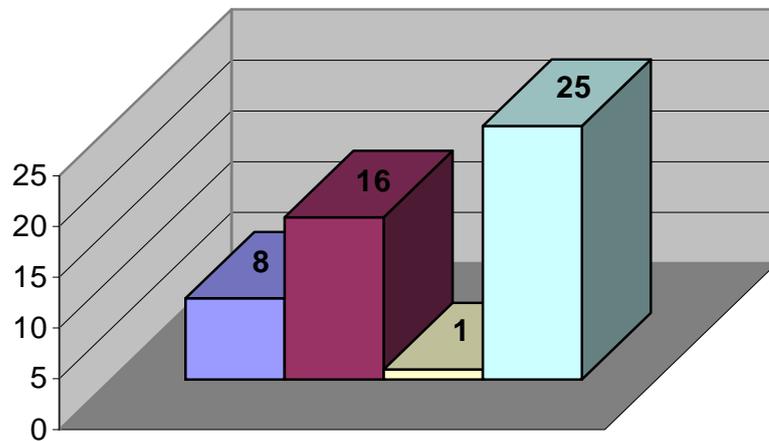
(O texto dos pareceres está disponível em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt))

### Pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes



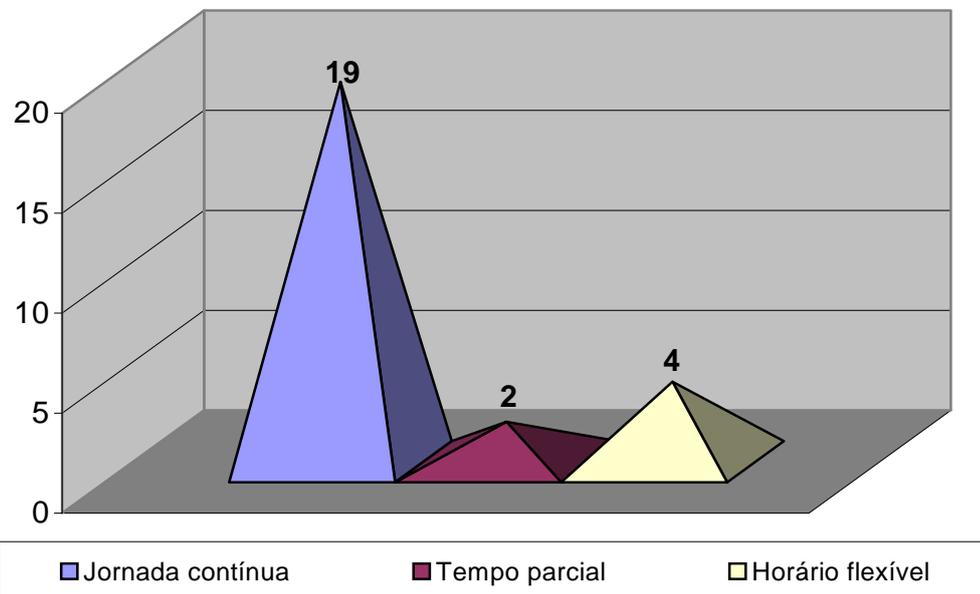
- Favoráveis ao despedimento
- Desfavoráveis ao despedimento
- Deliberou não emitir parecer por não se enquadrar nas competências da comissão
- Total

### Pareceres prévios à intenção de recusa pela entidade empregadora em conceder a passagem aos regimes de horário em jornada contínua, a tempo parcial e em horário flexível

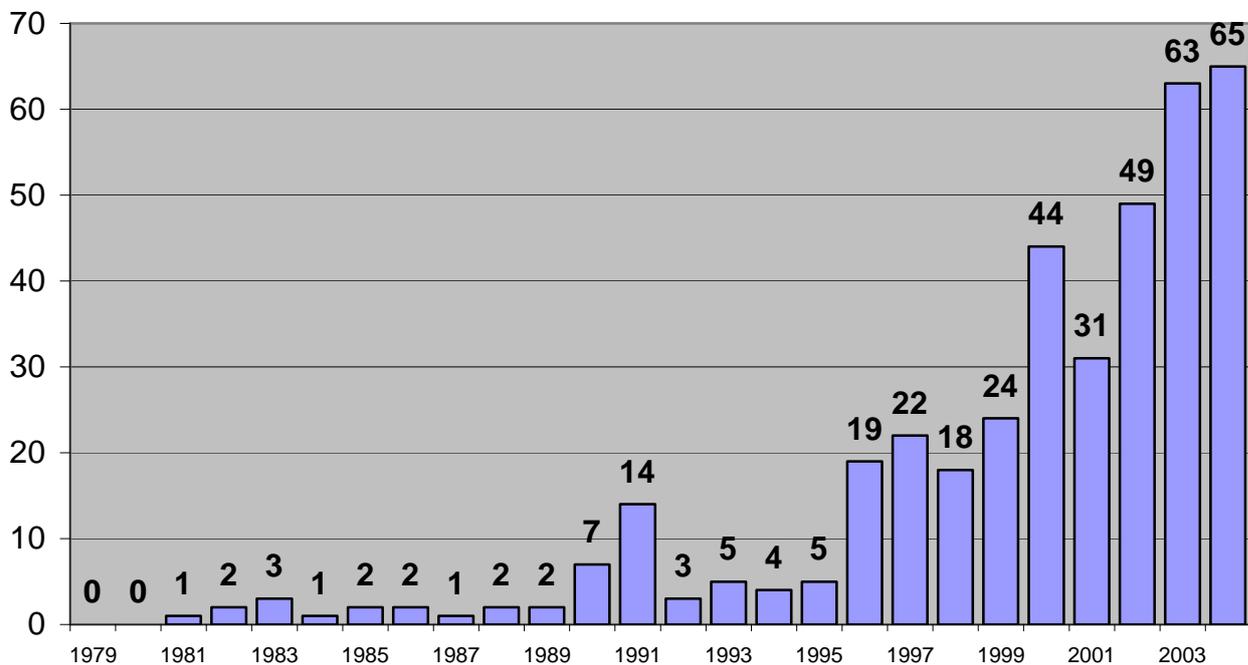


- Favoráveis à recusa
- Desfavoráveis à recusa
- Deliberou não emitir parecer por não se enquadrar nas competências da Comissão
- Total

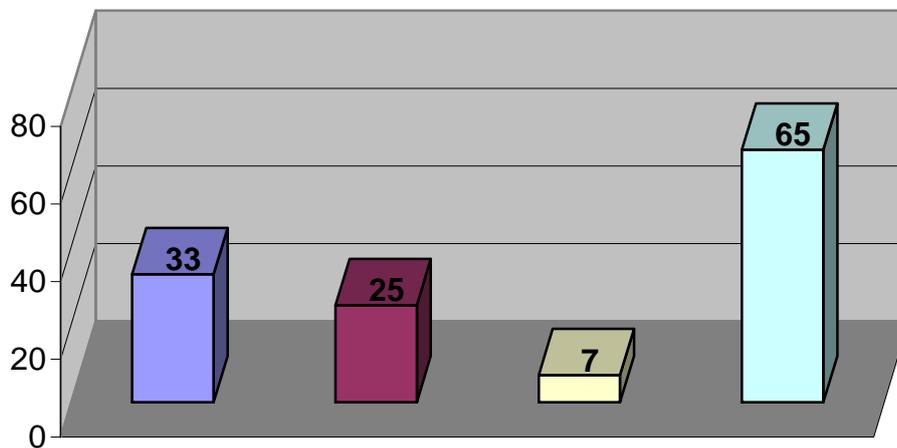
### Parecer prévio à intenção de recusa aos regimes de horário em jornada contínua, a tempo parcial e em horário flexível



## Evolução do número de pareceres (1979-2004)

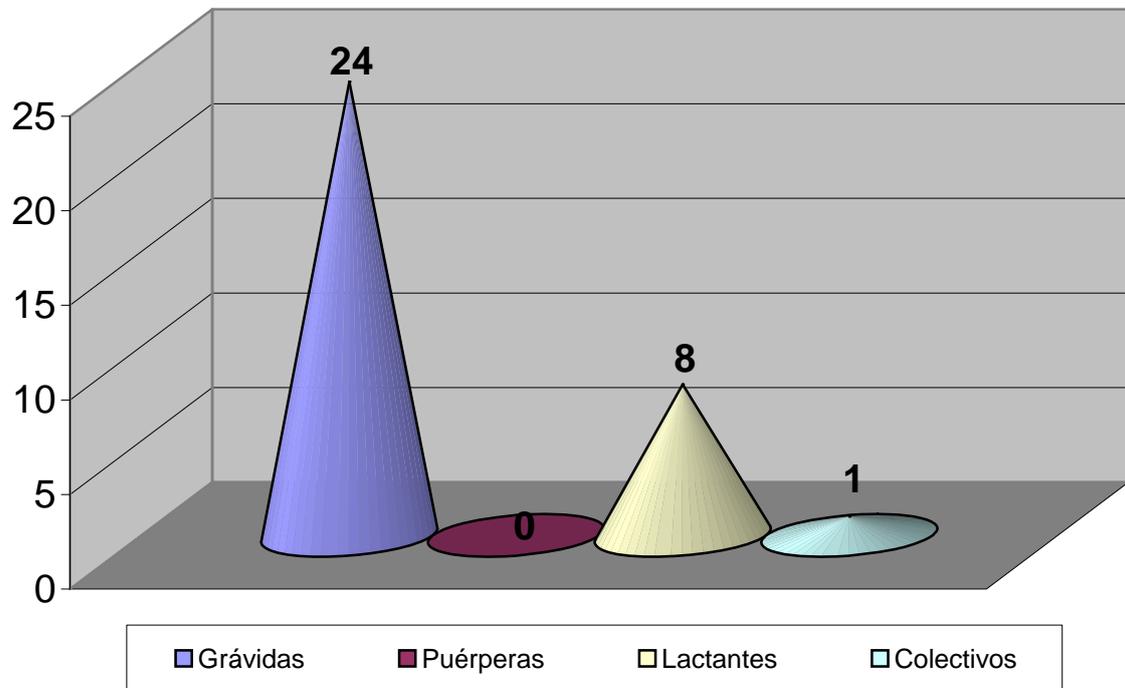


## Pareceres no ano de 2004



- Prévios a despedimento
- Prévios a recusa de horários em jornada contínua, a tempo parcial e em horário flexível
- Outros
- Total

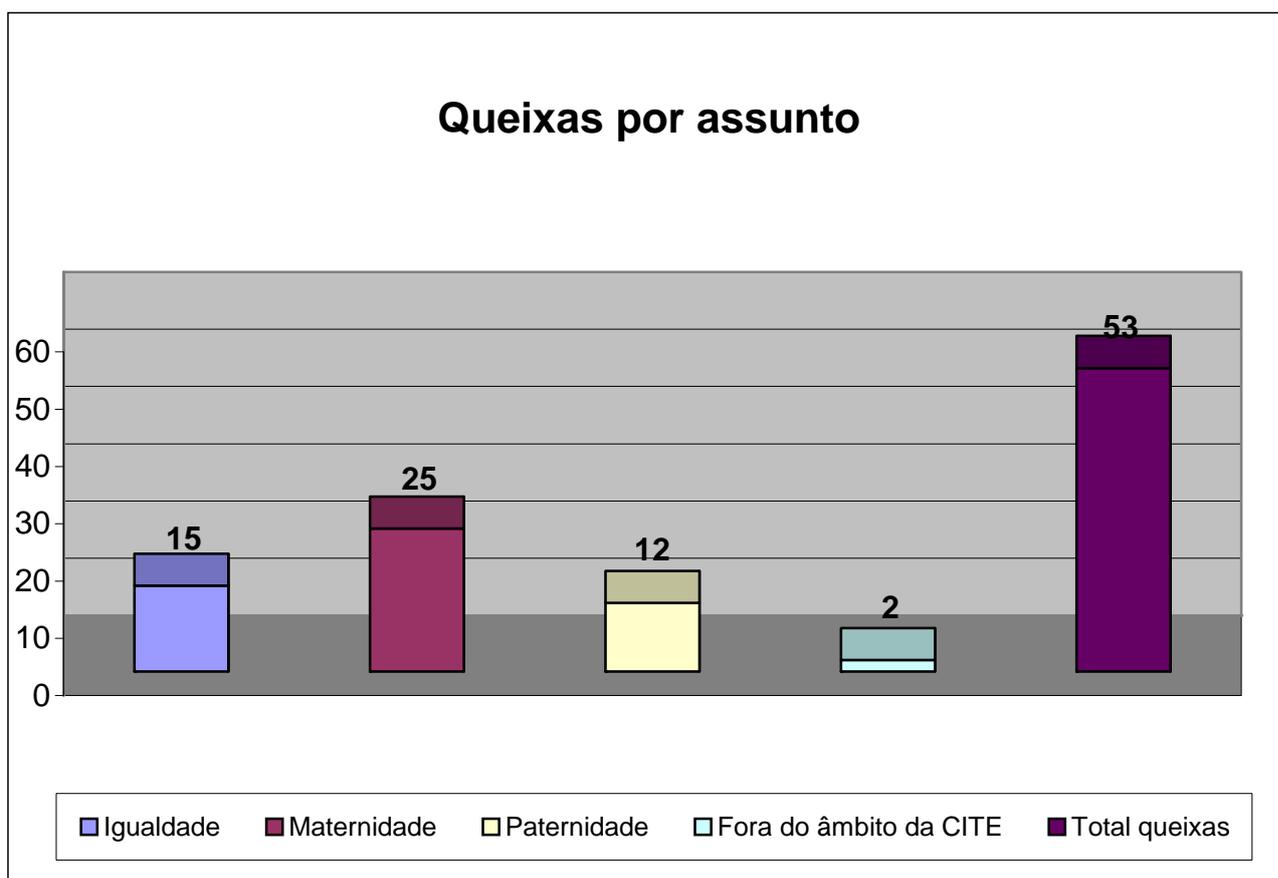
## Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras



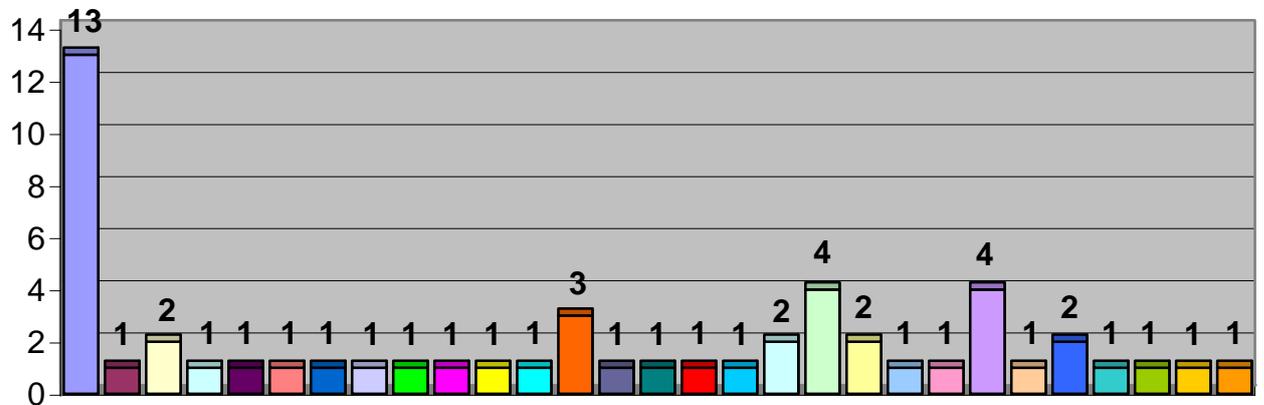
### 2.3. Análise e tratamento de queixas por discriminação

Durante o ano de 2004, deram entrada na CITE 53 queixas das quais 15 se referem a violação da legislação sobre a igualdade, 25 sobre violação da legislação que protege a maternidade, 12 sobre violação da legislação que protege a paternidade e 2 queixas sobre assuntos não relacionados com o âmbito da CITE.

Os dados referentes às mencionadas queixas constam dos gráficos seguintes.

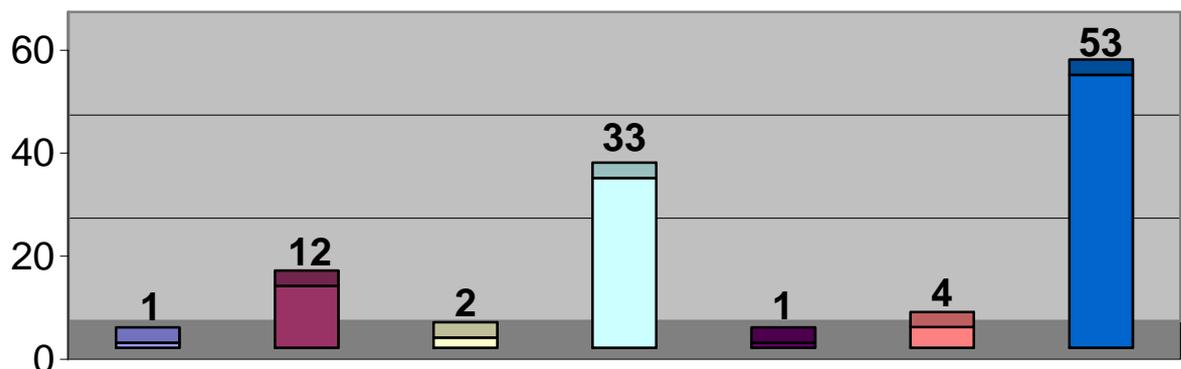


## Queixas por profissão

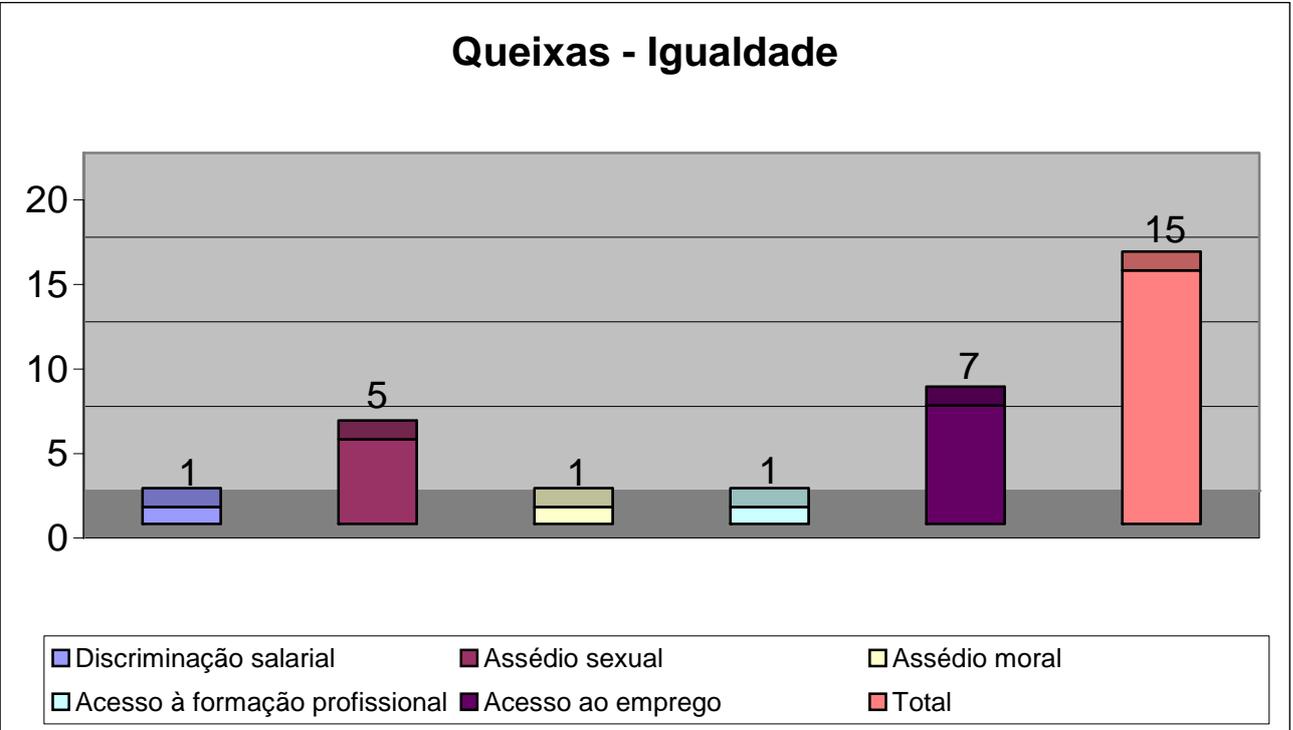
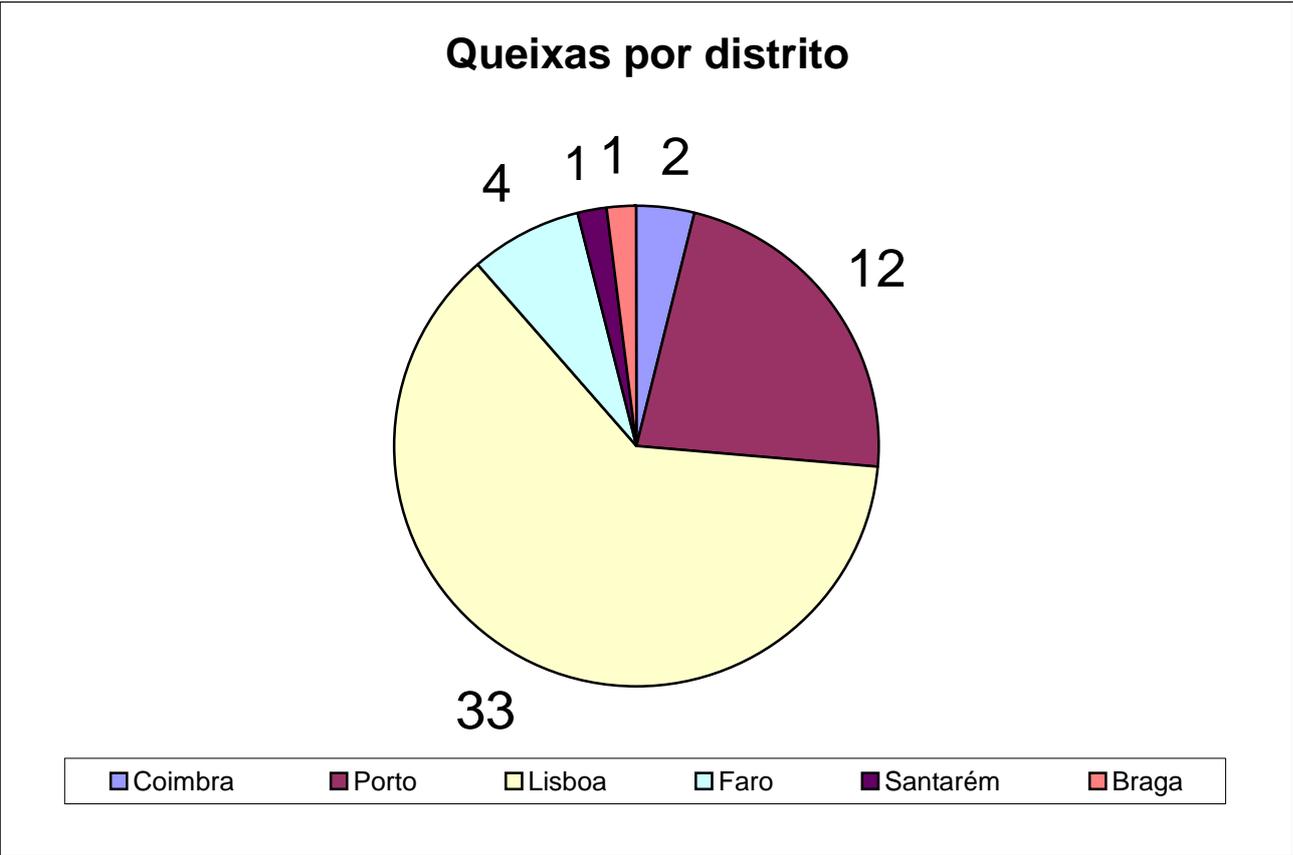


- |                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Operário/a                      | Técnico/a de recursos humanos    |
| Motorista                       | Soldado                          |
| Delegado/a de informação médica | Educador/a de infância           |
| Professor/a de música           | Agente de polícia                |
| Tesoureiro/a                    | Lavador/a                        |
| Arquitecto/a                    | Funcionário/a público/a          |
| Comissário/a de bordo           | Trabalhador/a não especificado/a |
| Técnico/a de seguros            | Técnico/a oficial de contas      |
| Vendedor/a                      | Recepcionista                    |
| Auxiliar de saúde               | Carteiro/a                       |
| Técnico/a superior de 1ª classe | Técnico/a de publicidade         |
| Empregado/a administrativo/a    | Copeiro/a                        |
| Técnico/a postal                | Delegado/a de vendas             |
| Enfermeiro/a                    | Caixeiro/a                       |
| Escrivão/ã adjunto/a            |                                  |

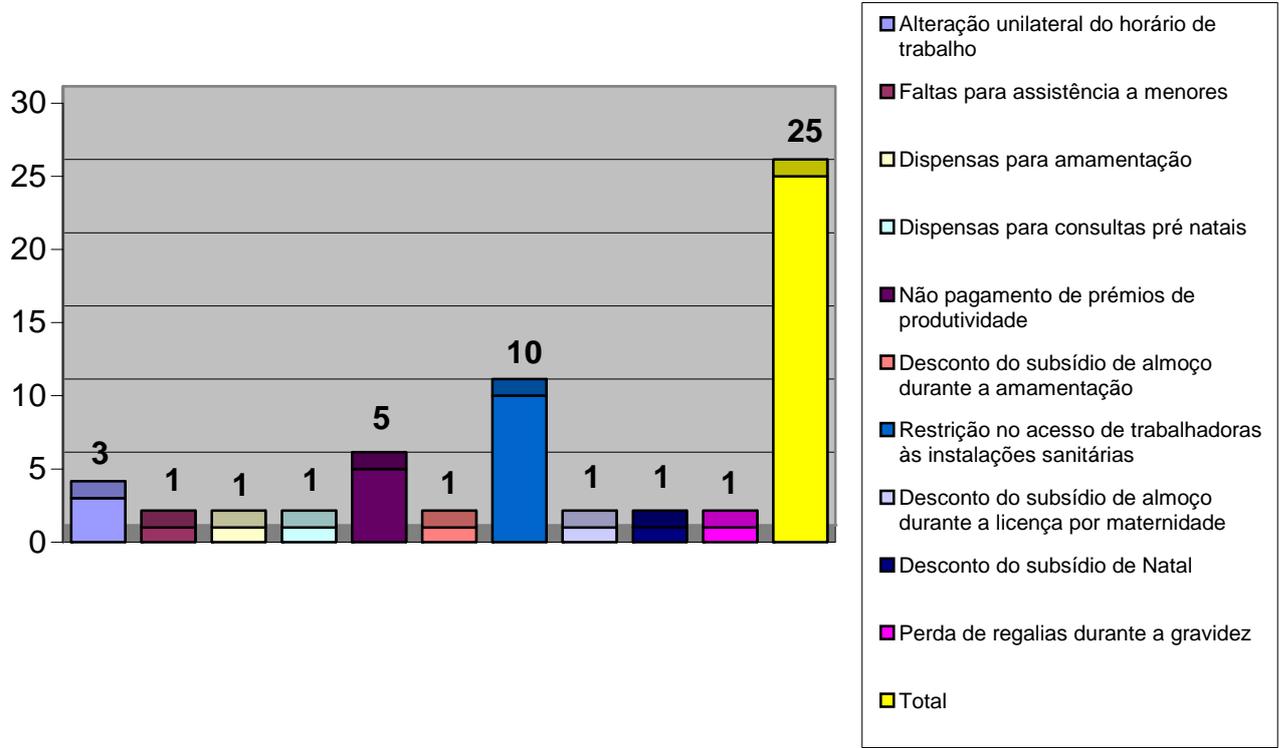
## Queixas por distrito



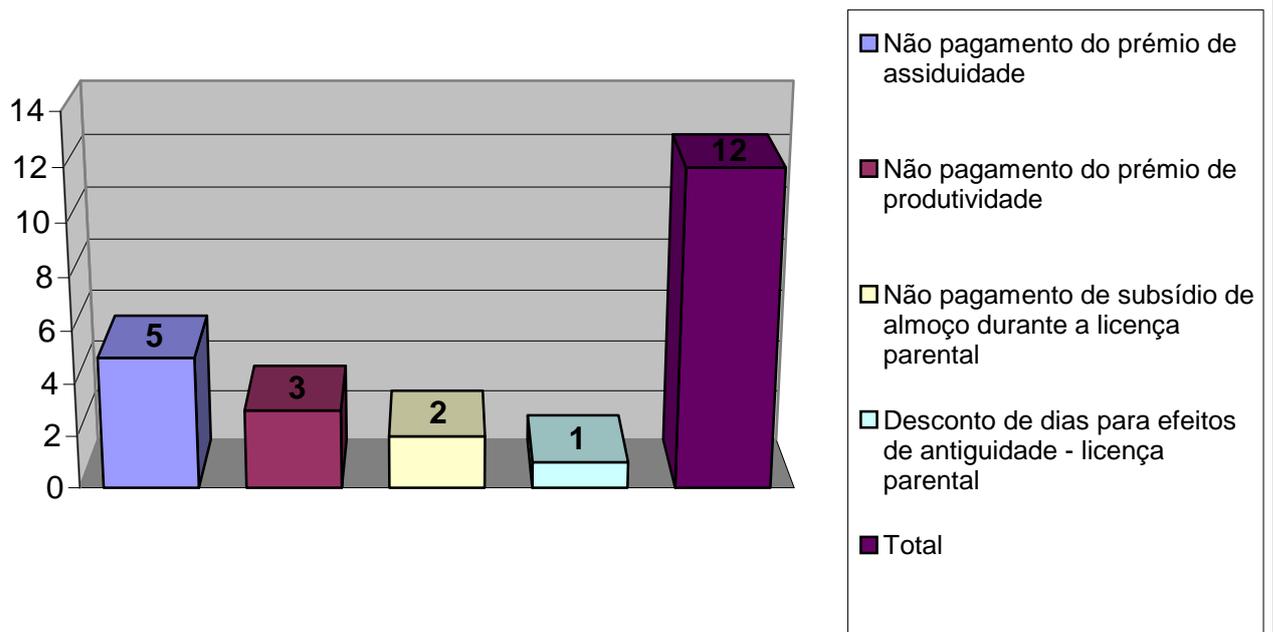
- |       |       |         |        |          |      |       |
|-------|-------|---------|--------|----------|------|-------|
| Braga | Porto | Coimbra | Lisboa | Santarém | Faro | Total |
|-------|-------|---------|--------|----------|------|-------|



## Queixas - Maternidade



## Queixas - Paternidade



## **2.4. Atendimento presencial e linha verde**

A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre protecção da maternidade e paternidade, e sobre conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Assume especial importância a informação prestada através da **Linha verde**, tendo-se registado durante o ano de 2004 o atendimento de cerca de 6.500 chamadas.

O aumento do número de chamadas face ao ano anterior deve-se, para além da maior consciencialização dos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e das empresas, à entrada em vigor do Código do Trabalho e da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. As informações solicitadas através da **Linha verde** incidem predominantemente sobre licença por paternidade, licença parental, dispensas para amamentação/aleitação e organização do tempo de trabalho.

## **2.5. Respostas a consultas**

A CITE disponibiliza, igualmente, um serviço de informação e de resposta a consultas que lhe são dirigidas por fax, por via postal ou electrónica, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre protecção da maternidade e da paternidade, e sobre conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Durante o ano de 2004, foram elaboradas e enviadas 473 respostas a pedidos de esclarecimento por via electrónica e cerca de 350 respostas a pedidos de esclarecimento através dos outros meios acima referidos.

Relativamente ao atendimento presencial, cerca de 250 pessoas foram atendidas pelos técnicos juristas da CITE.

## **2.6. Declarações de não registo de decisões condenatórias**

No âmbito das competências estabelecidas na lei sobre matéria de registo de decisões por não condenação, por parte das empresas, por violação dos deveres e dos direitos à igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional, foram emitidas 297 declarações a que se refere a alínea i) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2005, de 29 de Julho.

## **2.7. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (Artigo 133.º do Código do Trabalho)**

O Código do Trabalho prevê no n.º 3 do artigo 133.º que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2004, deram entrada na CITE 145 comunicações de empregadores, abrangendo um total de 154 trabalhadoras.

Das comunicações acima referidas, 100 foram comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho por levantarem dúvidas quanto à eventualidade de terem ocorrido práticas discriminatórias com base no sexo.

Em resultado da actuação da IGT, foi apurado, em relação a 38 dessas comunicações, o seguinte:

- 9 situações em que o contrato deve ser considerado sem termo;
- 2 situações em que o motivo do contrato era insuficiente e foi convertido em contrato indeterminado por intervenção da IGT;

- 24 situações em que a IGT considerou que os contratos eram legais e o fundamento alegado para a caducidade do contrato era verdadeiro;
- 1 situação em que foi celebrado acordo entre o empregador e a trabalhadora quanto à cessação do contrato, por intervenção da IGT, e
- 2 situações em que, segundo a IGT, não foi possível localizar a empresa.

Além das situações acima referidas foram apuradas, por intervenção da CITE, as seguintes:

- A empresa converteu o contrato em indeterminado, logo que foi solicitada documentação por parte da CITE;
- Houve acordo entre empregador e trabalhadora;
- A empresa não enviou a documentação solicitada pela CITE;
- Não foi possível estabelecer contacto com a trabalhadora;
- Situação de uma trabalhadora doméstica.

Por deliberação da Comissão, foram arquivadas 22 comunicações respeitantes a situações relativamente às quais não foram detectados indícios de discriminação.

Ainda durante o ano de 2004, deram entrada na CITE 6 comunicações de trabalhadoras e 1 do Sindicato da Indústria Hoteleira. Estas comunicações foram enviadas à IGT para actuação por infracção ao disposto no n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho. A IGT concluiu pela legalidade dos contratos em causa e respectiva não renovação.

A análise das restantes situações prossegue durante o corrente ano.

## **2.8. Anúncios de oferta de emprego**

Tendo como objectivo promover a aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 27.º do Código do Trabalho, a CITE procede regularmente à análise dos anúncios de oferta de emprego na imprensa. Os jornais diários que têm sido objecto de análise são:

**Correio da Manhã (Lisboa)**

**Diário de Notícias (Lisboa)**

**Jornal de Notícias (Porto)**

Na sequência do trabalho que se tem efectuado, de análise aos anúncios de oferta de emprego publicados nos referidos diários, procedeu-se à recolha dos anúncios de oferta de emprego publicados em 2004.

A recolha efectuada corresponde a cinco dias úteis, em cada mês, seleccionada de forma aleatória.

### **Anúncios de Oferta de Emprego (2004)**

#### **Correio da Manhã**

<b>Total</b>		<b><u>Discriminatórios</u></b>	<b><u>Não-discriminatórios</u></b>
<b>1º Sem.</b>	<b>3 605</b>	<b>371⇒.....10%</b>	<b>3 234⇒.....90%</b>
<b>Total</b>			
<b>2º Sem.</b>	<b>2 444</b>	<b>215⇒.....8,8%</b>	<b>2 229⇒.....91,2%</b>

#### **Diário de Notícias**

<b>Total</b>		<b><u>Discriminatórios</u></b>	<b><u>Não-discriminatórios</u></b>
<b>1º Sem.</b>	<b>850</b>	<b>157⇒.....18,4%</b>	<b>693⇒.....81,5 %</b>
<b>Total</b>			
<b>2º Sem.</b>	<b>685</b>	<b>58⇒.....8%</b>	<b>627⇒.....92%</b>

### Jornal de Notícias

Total		<u>Discriminatórios</u>	<u>Não-discriminatórios</u>
1º Sem.	3 160	10⇒.....0,3%	3 150⇒ .....99,6%
2º Sem.	2 799	6⇒.....0,2%	2 793⇒.....99,8%

## 2.9. Prémio Igualdade é Qualidade – Edição 2004

O Prémio *Igualdade é Qualidade* constitui um dos instrumentos do Plano Nacional de Emprego que visa combater a discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

A atribuição deste prémio é da competência da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e trata-se de uma distinção de prestígio concedida a empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que desenvolvam políticas exemplares na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Em 2004, decorreu a 5.<sup>a</sup> edição do Prémio *Igualdade é Qualidade* que distinguiu quatro entidades, duas com Prémio, a Caixa Económica **Montepio Geral** e a Companhia **IBM** Portuguesa, SA e duas com Menção Honrosa, a **Oracle** Portugal, Sistemas de Informação Lda. e a **Espaço T** – Associação para Apoio à Integração Social e Comunitária.

Nesta edição, candidataram-se 17 entidades. A avaliação técnica das candidaturas foi efectuada por uma equipa de avaliação externa, seleccionada por consulta prévia, constituída pelo CIES - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (ISCTE) e pelo CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social. O Júri do Prémio *Igualdade é Qualidade* é presidido pela CITE e engloba 20 membros.

## **2.10. Plano Nacional de Emprego**

A CITE participou nos trabalhos de concepção e execução do Plano Nacional de Emprego, estando representada no Grupo de Trabalho do MSST e na Comissão Interministerial de Acompanhamento do Plano Nacional de Emprego.

Neste âmbito, a CITE:

- Contribuiu para a definição de metas, eixos estratégicos, linhas de acção e instrumentos previstos na Directriz 6;
- Forneceu ao Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento toda a informação necessária sobre as actividades desenvolvidas pela CITE que contribuíram para a execução do PNE, designadamente, as acções realizadas em matéria de informação, divulgação, formação, incluindo as levadas a cabo no âmbito da Iniciativa EQUAL, do Prémio *Igualdade é Qualidade*, os programas televisivos transmitidos ao abrigo do protocolo com a RTP e as realizadas no âmbito do Projecto Formar para a Igualdade e Medida 4.4 – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens inserida no Eixo 4 – Promoção da eficácia e da equidade das políticas de emprego e formação do POEFDS.

## **2.11. Plano Nacional de Acção para a Inclusão**

A CITE encontra-se representada no Grupo de Trabalho para Acompanhamento do Plano Nacional de Acção para a Inclusão.

Neste âmbito, é responsável pelos seguintes instrumentos previstos neste Plano:

- Promoção da eficácia e da equidade das políticas de emprego e de formação – POEFDS (Eixo 4) – Medida 4.4;

- **Linha verde** - Protecção da maternidade, da paternidade e adopção;
- Medida que prevê a atribuição de Prémios a empresas que se distingam por práticas exemplares na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, da conciliação da vida familiar e actividade profissional;
- Projecto *Formar para a Igualdade* – Módulos de sensibilização e de formação no âmbito da promoção da igualdade de género em contexto laboral.
- A CITE desenvolveu diversas actividades, em parceria com outras entidades, no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, que concorreram para a execução do PNAI, designadamente, acções de informação/divulgação, formação para promoção de planos para a igualdade entre mulheres e homens nas empresas, formação de agentes para a igualdade, entre outras.

## 2.12. Plano Nacional para a Igualdade

A CITE colaborou na execução do II Plano Nacional para a Igualdade – 2003-2006, nas matérias respeitantes à sua área de competências: trabalho, emprego, formação profissional, protecção da maternidade e da paternidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Nesse âmbito,

- Integrou a equipa formativa da Acção de Formação sobre *Introdução à Igualdade de Género e de Oportunidades entre Mulheres e Homens*, assegurando a dinamização dos módulos realizados nos dias 20 e 27 de Maio de 2004.
- Das actividades desenvolvidas para implementação do Plano Nacional para a Igualdade destaca-se a celebração de um protocolo de colaboração entre o Instituto Nacional de Estatística (INE), a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), para criação de uma Base de Dados sobre o Género, com o objectivo de conhecer a realidade com vista à definição de políticas em matéria de igualdade entre mulheres e homens e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e do seu impacto sobre mulheres e homens.

## **2.13. Programas operacionais**

De acordo com as regras estabelecidas, as candidaturas apresentadas à Medida 3.5 e à Medida 4.4 foram distribuídas entre as entidades que integram a *task force* responsável pela análise técnica das mesmas: a CITE e a CIDM.

### **PORLVT – Programa Operacional da Região de Lisboa e Vale do Tejo**

Intervenção desconcentrada do emprego, formação e desenvolvimento social

#### Medida 3.5. – Eficácia e Equidade das Políticas

Em 2004, foram analisados e elaborados os pareceres técnicos de cerca de 51 candidaturas apresentadas pelas entidades à Medida 3.5 (das quais 34 tiveram parecer favorável), nas seguintes tipologias:

- 3.5.6 – Concepção e desenvolvimento de acções de sensibilização e comunicação sobre a temática da igualdade de oportunidades visando, designadamente, os empregadores e o meio em que se encontram inseridos socialmente, outros públicos estratégicos e os jovens inseridos no sistema de ensino ou no mercado de trabalho: 17 candidaturas analisadas.
- 3.5.7 – Formação de públicos estratégicos no domínio da igualdade de oportunidades: 33 candidaturas analisadas.
- 3.5.8 – Criação de um sistema de apoios às entidades empregadoras nos domínios da organização do trabalho, desde a fase de realização de diagnóstico sobre a situação dos homens e das mulheres nessas organizações, até à concretização de planos integrados para a igualdade de oportunidades: uma candidatura analisada.

### **POEFDS – Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social**

#### Medida 4.4 – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres

Relativamente a esta medida, foram analisados e elaborados os pareceres técnicos das cerca de 160 candidaturas (das quais 113 mereceram parecer favorável) apresentadas pelas entidades a esta medida, nas seguintes acções-tipo:

- 4.4.1.2 – Acções de sensibilização, comunicação e formação de públicos estratégicos no domínio da igualdade de oportunidades: 61 candidaturas analisadas.
- 4.4.2.1 – Sistema de apoio às entidades empregadoras para desenvolvimento de soluções inovadoras no âmbito da organização, designadamente do trabalho, facilitadoras da conciliação entre a vida familiar e profissional das mulheres e dos homens: 4 candidaturas analisadas.
- 4.4.2.2 – Apoios a acções que visem melhorar o equilíbrio da participação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho, em profissões significativamente marcadas por discriminação em função do género: 22 candidaturas analisadas.
- 4.4.2.3 – Apoio ao empreendedorismo de mulheres: 78 candidaturas analisadas.

## 2.14. Projectos Equal

Durante o ano de 2004, a CITE deu continuidade à participação iniciada, em 2002, em 9 Projectos integrados no Programa de Iniciativa Comunitária Equal, envolvendo parcerias alargadas (no caso, 75 entidades parceiras nacionais).

Num dos projectos, a CITE foi entidade interlocutora (Projecto *Formar para a Igualdade*) e, nos restantes, entidade parceira (Projectos: *Agir para a Igualdade*; *Conciliar é Preciso*; *Igualdade-Cidadania*; *Igualizar-Ave*; *Migrações e Desenvolvimento*; *Oficinas para a Igualdade*; *Pêndulo*; *Públicos Diferentes-Iguais Oportunidades*).

De acordo com os objectivos traçados em sede de candidatura, que visavam combater a desigualdade e a segregação no mercado de trabalho em função do sexo, através do *mainstreaming* de género, na formação profissional e na formação de formadores/as, foram desenvolvidos, em resultado das actividades do Projecto *Formar para a Igualdade*, os seguintes recursos técnico-pedagógicos e práticas bem sucedidas:

- Definição do perfil de competências dos/as agentes para a igualdade;

- Estudo sobre as competências transversais para a integração da igualdade de género na formação profissional;
- Encontros de formadores/as para a promoção da igualdade entre mulheres e homens – uma prática bem sucedida enquanto processo formativo;
- Dispositivo de desenvolvimento de competências em igualdade entre mulheres e homens.

Este projecto teve o desenvolvimento da Acção 2 até finais de Dezembro de 2004 e apresentou a candidatura à Acção 3 para disseminação dos produtos em 2005.

## **2.15. Redes temáticas**

### **Rede Europeia Anti-Pobreza**

A CITE encontra-se representada na REAPN – Rede Europeia Anti-Pobreza.

Durante 2004, a CITE acompanhou as suas actividades, analisando informação, relatórios e outros documentos fornecidos por esta rede.

### **Rede Comunitária WES (Promover o Empreendedorismo das Mulheres)**

A CITE representa Portugal nesta Rede.

Ao longo do ano de 2004, a CITE acompanhou a actividade da Rede WES, tendo assegurado a difusão de toda a informação recebida, designadamente através da redacção de pequenas notícias no site da CITE, e divulgando informação junto das associações portuguesas de empresárias e outras com intervenção no domínio do empreendedorismo.

### **Rede Temática Conciliação da Vida Familiar e Actividade Profissional**

A CITE integrou a Rede Temática Conciliação da Vida Familiar e Actividade Profissional.

## 2.16. Actividades formativas

Durante o ano de 2004, as actividades formativas desenvolvidas pela CITE, tiveram lugar no âmbito da participação em projectos da Iniciativa Comunitária Equal, foram desenvolvidas em parceria com outras entidades, tiveram carácter experimental, e envolveram:

- A concepção, organização, implementação e avaliação de programas ou módulos formativos e respectivos suportes técnico-pedagógicos, tendo em conta diferentes objectivos e tipologias de públicos estratégicos;
- A participação no processo de submissão para validação dos produtos concebidos no âmbito dos projectos em que a CITE participou, nos termos das regras da Iniciativa Comunitária EQUAL, e a emissão de pareceres técnicos sobre recursos técnico-pedagógicos desenvolvidos por outros projectos no âmbito da mesma Iniciativa Comunitária.

Foram as seguintes as actividades desenvolvidas neste domínio:

### a) Formação “Igualdade-Cidadania”

Esta formação foi desenvolvida no âmbito do projecto Equal de igual designação, tendo como entidade interlocutora a Organização Internacional para as Migrações, e incluiu:

- A concepção de metodologia e programa de formação para responsáveis pelos Recursos Humanos de entidades empregadoras, tendo em vista a implementação de Planos para a igualdade de oportunidades nas respectivas organizações, numa perspectiva de prevenção de situações de dupla discriminação (sexo/origem). Desta actividade resultou uma proposta formativa (produto do projecto) susceptível de ser utilizada por outras entidades.

- Organização, implementação, acompanhamento técnico-pedagógico e avaliação de uma acção de formação experimental, com a duração total de 43 horas. Desta actividade resultou um relatório de avaliação da acção, contendo o programa, instrumentos de avaliação concebidos, instrumentos de registo e documentação de apoio, entre outros, susceptíveis de serem utilizados por outras entidades.
- Animação de módulos de formação.
- Coordenação técnico-pedagógica da acção de formação.

### **b) Formação “Agentes para a Igualdade”**

Esta formação foi desenvolvida no âmbito do projecto Equal “Igualizar/Ave”, tendo como entidade interlocutora a SOL DO AVE – Associação para o Desenvolvimento Integrado do Vale do Ave.

Em 2004, foi concluída a Acção de Formação de “Agentes para a Igualdade”, iniciada em 2003, de acordo com o Programa de Formação concebido para o efeito. Foram igualmente concebidos e aplicados os instrumentos técnicos para a respectiva avaliação. De referir que o Programa de Formação foi incluído num dos produtos realizados pela Parceria transnacional deste projecto.

A CITE foi ainda responsável pela animação de alguns módulos de formação e pela co-ordenação técnico-pedagógica da mesma, em conjunto com a Sol do Ave.

### **c) Formação “Interculturalidade e Equidade nas Práticas Profissionais”**

Esta formação foi desenvolvida no âmbito do projecto Equal “Migrações e Desenvolvimento” de igual designação, tendo como entidade interlocutora a Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, e incluiu:

- Participação na concepção de metodologia e Programa de formação no domínio da interculturalidade e igualdade para agentes públicos e privados que trabalham com populações imigrantes e minorias étnicas e culturais. A CITE teve especiais responsabilidades na concepção do módulo de formação em Igualdade entre Mulheres e Homens, com duração de 6 horas.

- Participação na organização, execução, acompanhamento técnico-pedagógico e avaliação de 6 acções de formação intituladas “Interculturalidade e Equidade nas Práticas Profissionais”, dirigidas a agentes públicos e privados que trabalham com populações imigrantes e minorias étnicas e culturais;

#### **d) Formação “Agir para a Igualdade”**

Esta formação foi desenvolvida no âmbito do projecto Equal “Agir para a Igualdade”, tendo como entidade interlocutora a CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses, e incluiu:

- Colaboração na definição do perfil de formador/a para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, e que constitui um dos produtos do projecto.
- Colaboração na elaboração de cadernos temáticos para suporte à formação, subordinados à temática da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Desta actividade, resultou um Caderno de Fichas de exercícios pedagógicos para apoio à formação em igualdade de oportunidades (produto do projecto).
- Colaboração no processo tendente à Validação de Produtos e Boas Práticas, nos termos das regras da IC EQUAL, sendo que os produtos do projecto foram validados.

#### **e) Formação “Empresas e Responsabilidade Social – Que Boas Práticas?”**

Esta formação foi desenvolvida no âmbito do projecto Equal “Públicos Diferentes. Iguais Oportunidades”, tendo como entidade interlocutora o CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, e incluiu:

- Participação na implementação e acompanhamento da formação “Empresas e Responsabilidade Social – Que Boas Práticas?”, cujo programa de formação fora anteriormente concebido e que se dirigiu a entidades empregadoras associadas ao projecto.

## **f) Encontro de Formação de Formadores/as**

No âmbito do projecto “Formar para a Igualdade”, realizou-se um Encontro de Formação de Formadores/as no Montijo, em Dezembro, visando o reforço das competências pedagógicas e técnicas em matéria de igualdade e não-discriminação em função do sexo.

### **2.17. Informação e divulgação**

Foi celebrado um protocolo entre a RTP e a CITE, em 2003, com vista a, conjuntamente e em parceria, serem produzidos conteúdos na área da igualdade de oportunidades, para disponibilização pública e sem acesso condicionado.

No quadro da nova programação da RTP – Canal 2: a CITE, de acordo com o Anexo 1 do Protocolo mencionado, participou em programas televisivos nos quais foram abordadas as seguintes temáticas:

- Conciliação entre trabalho e família;
- Políticas públicas e privadas amigas da família;
- As profissões têm sexo?;
- Sucesso escolar corresponde a sucesso profissional?;
- Empreendedorismo no feminino;
- Mecanismos para a igualdade.

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

Em 2001, foi criado o sítio da CITE contendo informação sobre as matérias do âmbito de actuação da CITE. Em 2004, tal como nos anos anteriores, procedeu-se à actualização do seu conteúdo. O número de acessos ascendeu a 455.278.

## **Publicação de Anúncios**

Foram elaborados e publicados na imprensa vários anúncios respeitantes quer à igualdade entre mulheres e homens, quer à protecção da maternidade e da paternidade, quer à conciliação da actividade profissional com a vida familiar. Foram igualmente publicados anúncios relativos ao Prémio *Igualdade é Qualidade*.

## **Portal do Cidadão**

A CITE, dando continuidade à colaboração iniciada em 2003, no que respeita aos temas do âmbito da Comissão, elaborou a ficha:

- Anúncios de ofertas de emprego e outras formas de recrutamento não discriminatórias em função do sexo.

## **2.18. Actividade editorial**

Publicações editadas no ano de 2004:

- Compilação de Elementos para uma Consulta Especializada sobre Igualdade de Remuneração entre Mulheres e Homens, 260 p. (2004)
- Garantir l'égalité de rémunération entre femmes et hommes dans l'Union européenne, Maria do Rosário Palma Ramalho, 128 p. (2004)
- Guaranteeing Equal Pay between Women and Men in the European Union, Maria do Rosário Palma Ramalho, 120 p. (2004)
- Homens e Mulheres entre Família e Trabalho, coord. Anália Cardoso Torres, 257 p. (2004)
- Transições Incertas. Os Jovens perante o Trabalho e a Família, Maria das Dores Guerreiro, Pedro Abrantes, 183 p. (2004)

- Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego (Folheto desdobrável)
- Prémio Igualdade é Qualidade (edição de 2004):
  - Folheto
  - Regulamento
  - Formulário de candidatura
  - Brochura de apresentação das empresas premiadas

## **2.19. Participação em comissões e grupos de âmbito nacional**

### **Representação no Comité Consultivo para a Formação do MSST**

A CITE esteve representada no **Comité Consultivo para a Formação do MSST**, a funcionar junto da Direcção de Serviços de Formação da Secretaria Geral do MSTT.

Neste âmbito, foi sugerida pela CITE e aprovada a inclusão no Plano de Formação para 2004, de acções tendentes à informação/sensibilização/formação de dirigentes, chefias e quadros técnicos daquele Ministério e de organismos sob sua tutela, no domínio da igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação, designadamente no que se refere às temáticas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, protecção da maternidade e da paternidade, conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar.

Neste contexto, em 23 de Junho de 2004, a Secretaria Geral do MSST, em parceria com a CITE, realizou, em Lisboa, o Seminário *A Igualdade entre Mulheres e Homens, no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*.

Decorreu simultaneamente uma mostra/divulgação de publicações na área temática do seminário.

## **2.20. Relações internacionais**

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da União Europeia.

Assegura igualmente a representação na Rede Comunitária WES (Promover o Empreendedorismo das Mulheres).

Esta rede, criada em 1998, reúne representantes das organizações da administração central com responsabilidade na promoção do empreendedorismo feminino. Integra 16 membros, todos os países da UE, à excepção do Luxemburgo e ainda a Islândia e a Noruega.

Durante o ano de 2004, a CITE participou em iniciativas promovidas no âmbito da Rede. Além destas representações, colaborou na elaboração dos Relatórios de aplicação de diversas normas comunitárias e internacionais (OIT e ONU).

## **2.21. Conferências, colóquios, seminários e congressos**

Durante o ano de 2004, a Presidente e os técnicos/as da CITE participaram em diversas conferências, colóquios e seminários sobre a temática da igualdade no trabalho e no emprego entre mulheres e homens e sobre a legislação laboral. Foram apresentadas comunicações quer pela Presidente quer pelos técnicos/as em alguns desses eventos.

### III. RECURSOS HUMANOS

Nos termos do n.º 1 do artigo 498.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, “o apoio administrativo é facultado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo IEFP” e nos termos do n.º 2 do mesmo artigo “os encargos com o pessoal e o funcionamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego são suportados pelo orçamento do IEFP”. Os recursos humanos, ao serviço na CITE em 2004, constam do quadro que se segue:

PESSOAL CARREIRA	VÍNCULO REGIME	QUADRO	SITUAÇÃO
Directora-Geral – 1	FP <sup>1</sup>	IEFP	Nomeação
Téc. Superiores – 12 <sup>2</sup>	CIT <sup>3</sup> – 10 CIT – 1 CIT – 1	IEFP FORPESCAS Min. Educação	Destacamento Requisitada Requisitada
Téc. de Sistemas – 1	CIT	IEFP	Destacamento
Administrativo – 3 <sup>4</sup>	1 FP 1 CIT 1 TT <sup>5</sup>	MSST-DGERT IEFP	Requisição Destacamento Contrato (Empresa de Prestação de Serviços)
Telefonista – 1	CIT	IEFP	Destacamento
Auxiliar Administ. – 1	FP	MTSS – Sec.Geral	Requisição
Motorista – 1	FP	MD - Pol.Judiciária Militar	Requisição

A CITE tem, ainda, em regime de avença, 2 Juristas e 1 Coordenador Financeiro, este último para funções no âmbito de projectos co-financiados pela UE.

<sup>1</sup> Função Pública

<sup>2</sup> 4 Juristas, 2 lic. Psicologia, 2 lic. Antropologia, 1 lic. Filologia Germânica, 1 lic. Sociologia, 1 lic. Ciências Sociais e Políticas e 1 lic. Tradução

<sup>3</sup> Contrato Individual de Trabalho

<sup>4</sup> 1 Secretária, 1 Sector da Contabilidade, 1 Administrativo

<sup>5</sup> Trabalho Temporário

## IV. NOTAS FINAIS

Os últimos anos de actividade da Comissão têm revelado um acréscimo de solicitações dos/as trabalhadores/as das empresas e de outras entidades nas diversas competências/actividades acima indicadas.

Este facto resulta, em grande parte, da evolução legislativa dos últimos anos que acrescentou às atribuições da CITE a temática da protecção da maternidade e da paternidade, e a da conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

A este acréscimo de solicitações não tem correspondido, no entanto, o correspondente reforço dos meios humanos ao serviço da Comissão os quais, pelo contrário, diminuíram nos últimos anos.

Apesar disso, tem sido possível cumprir no que respeita às solicitações mais urgentes (emissão de pareceres de solicitação obrigatória, linha verde e manutenção do *website*, entre outras), mas revela-se cada vez mais premente dotar a Comissão dos meios adequados ao acréscimo de competências e atribuições e conseqüente aumento das solicitações.

**Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho**

**(Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho)**

SECÇÃO II

**Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego**

*Artigo 494.º*

**Atribuições**

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é a entidade que tem por objectivo promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.

*Artigo 495.º*

**Composição**

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego tem a seguinte composição:

- a) Dois representantes do ministério responsável pela área laboral, um dos quais preside;
- b) Um representante do ministro responsável pela área da Administração Pública;
- c) Um representante do ministro responsável pela área da administração local;
- d) Um representante da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres;
- e) Dois representantes das associações sindicais;
- f) Dois representantes das associações de empregadores.

*Artigo 496.º*

**Competências**

1 - Compete à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego:

- a) Recomendar ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro responsável pela Administração Pública a adopção de providências legislativas e administrativas tendentes a aperfeiçoar a aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação entre homens e

mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

b) Promover a realização de estudos e investigações, com o objectivo de eliminar a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego;

c) Incentivar e dinamizar acções tendentes a divulgar a legislação sobre a igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado;

e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;

f) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

g) Comunicar de imediato, à Inspeção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;

h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspeção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;

i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;

j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

2 - No exercício da sua competência a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de assessores de que careça.

3 - As informações e os pareceres referidos no número anterior devem ser fornecidos com a maior brevidade e de forma tão completa quanto possível.

*Artigo 497.º*

**Deliberação**

- 1 - A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros.
- 2 - As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.
- 3 - O presidente tem voto de qualidade.

*Artigo 498.º*

**Recursos humanos e financeiros**

- 1 - O apoio administrativo é facultado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo IEFP.
- 2 - Os encargos com o pessoal e o funcionamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego são suportados pelo orçamento do IEFP.

*Artigo 499.º*

**Regulamento de funcionamento**

O regulamento de funcionamento da Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego é aprovado por despacho conjunto dos ministros responsáveis pelas áreas das finanças e laboral.

**MINISTÉRIOS DAS FINANÇAS E DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL**  
**SECRETARIAS DE ESTADO DO ORÇAMENTO E**  
**DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

Despacho conjunto - Nos termos do n.º 5 do Art.º 14.º do Decreto-Lei 426/88, de 18-11, é aprovado o Regulamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

1 - As nomeações ou substituições dos membros da Comissão são comunicadas por escrito ao Ministério do Emprego e da Segurança Social, que dá conhecimento do facto à Comissão.

2 - As nomeações ou substituições só produzem efeitos após comunicação à Comissão.

3 - Os membros da Comissão podem ser substituídos a todo o tempo pela entidade que representem.

4 - Além dos representantes efectivos, as entidades representadas na CITE devem indicar pelo menos um suplente por cada representante.

5 - Nas suas ausências ou impedimentos, os membros da Comissão são substituídos pelos respectivos suplentes.

6 - Nas suas ausências e impedimentos, o presidente é substituído pelo representante governamental que designar, ouvida a Comissão.

7.1 - A Comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente:

- a) Por iniciativa do presidente, sempre que a urgência o justifique;
- b) A solicitação de três membros, quando a urgência de qualquer assunto o exija;
- c) A solicitação das associações sindicais ou patronais.

7.2 - Nos casos previstos nas als. b) e c) do número anterior, o presidente procederá obrigatoriamente à convocação.

8 - As convocatórias para as reuniões são feitas por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo em caso de urgência, em que basta uma antecedência de 48 horas.

9 - As convocatórias contêm sempre a ordem de trabalhos da reunião.

10 - A ordem de trabalhos da reunião inclui obrigatoriamente todos os assuntos cujo agendamento tenha sido atempadamente solicitado ao presidente por qualquer dos membros.

11 - A Comissão só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

12.1 - Sem prejuízo dos casos de unanimidade previstos na lei, as deliberações da Comissão são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes.

12.2 - Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

13 - De cada reunião da Comissão é elaborada uma acta e uma lista de presenças.

14.1 - Cada acta é aprovada na reunião imediatamente seguinte àquela a que respeita.

14.2 - O projecto de acta será distribuído antecipadamente a todos os membros da Comissão.

15 - Os membros da Comissão podem fazer-se acompanhar por assessores, até ao limite de dois por cada entidade representada, os quais, todavia, não podem intervir nos debates da Comissão.

16 - A ligação da CITE com o Ministério do Emprego e da Segurança Social é assegurada pelo respectivo presidente.

17 - O apoio administrativo à Comissão é facultado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional.

18 - Os encargos com o pessoal, o funcionamento da Comissão e o financiamento das acções constantes do seu plano de actividades são suportados pelo orçamento do Instituto do Emprego e Formação Profissional.

30-8-90 - A Secretária de Estado do Orçamento, Maria Manuela Dias Ferreira Leite. - O Secretário de Estado do Emprego e Formação Profissional, António José de Castro Bagão Félix. (D.R. II Série, n.º 216, de 18.09.90).