

**RELATÓRIO DE
ACTIVIDADES
2005**

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.....	13
2.5. Respostas a consultas	14
2.6. Declarações de não registo de decisões condenatórias	14
2.7. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes	15
2.8. Anúncios de oferta de emprego	16
2.9. Prémio Igualdade é Qualidade	18
2.10. Plano Nacional de Emprego.....	18
2.11. Plano Nacional de Acção para a Inclusão.....	19
2.12. Plano Nacional para a Igualdade.....	19
2.13. Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS)	20
2.14. Projectos EQUAL	21
2.15. Redes temáticas.....	22
2.16. Actividades formativas	24
2.17. Formação de Técnicos/as	27
2.18. Informação e divulgação.....	27
2.19. Actividade editorial.....	29
2.20. Participação em comissões e grupos de âmbito nacional	30
2.21. Relações internacionais.....	31
2.22. Conferências, colóquios, seminários, e congressos	33
III. RECURSOS HUMANOS	34
IV. NOTAS FINAIS	36
ANEXOS.....	38
I – Lista de seminários e conferências	38
II – Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho	41
III - Regulamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.....	45

I. NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório descreve a actividade da CITE durante o ano de 2005 no desenvolvimento das suas atribuições e competências as quais se enquadram no objectivo de promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens 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 público e no sector privado (artigo 494.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

As questões respeitantes à protecção da maternidade e da paternidade e as relacionadas com a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, designadamente, a organização do tempo de trabalho, foram em 2005, à semelhança do que sucedeu nos anos anteriores, as que contabilizaram o número mais elevado das diversas solicitações recebidas na CITE.

Os dados estatísticos disponíveis continuam a revelar a estagnação ou a fraca evolução positiva do quadro comparativo de homens e mulheres no trabalho e no emprego. Nesta comparação já têm lugar cativo a discriminação salarial, em especial na vertente dos ganhos, a taxa de desemprego, os vínculos contratuais mais precários e a distribuição por actividades e níveis profissionais.

A intervenção da Comissão, face à vastidão e profundidade das questões que lhe cabe tratar, multiplica-se por uma grande variedade de intervenção,

desde pareceres, publicações, tratamento de queixas, informação e sensibilização, participação em projectos e nos diversos Planos a nível nacional.

A entrada em vigor da regulamentação do Código do Trabalho representou algum acréscimo de solicitações recebidas, designadamente no que respeita ao tratamento das situações de não renovação de contratos a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e também no que respeita aos pedidos de informação jurídica da parte dos/as trabalhadores/as e dos empregadores.

Foi possível, apesar da insuficiência de meios humanos, levar a cabo as acções previstas para 2005 e responder ao aumento de solicitações.

É pertinente referir ainda, uma vez que de algum modo esse aspecto também condicionou o funcionamento e o desempenho da Comissão, o facto de, por motivo da mudança de Governo, o cargo de Presidente ter sido exercido em regime de substituição.

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 2005, foram realizadas 19 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 ou em flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

2.2. Pareceres, informações e recomendações

2.2.1. Pareceres

Em 2005, foram aprovados 75 pareceres:

- 50 nos termos do artigo 51.º do Código do Trabalho e do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho (Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes).

- 17 nos termos do artigo 45.º do Código do Trabalho, em conjugação com os artigos 78.º, 79.º e 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 especiais - trabalho a tempo parcial e em flexibilidade de horário).

- 8 que tratam das seguintes questões:
 - (3) Não renovação de contrato de trabalho a termo com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes
 - (1) Não pagamento de subsídio de refeição durante a licença por maternidade
 - (1) Contagem do tempo de serviço durante o gozo da licença parental
 - (1) Dispensa do pai para aleitação por motivo de impossibilidade física da mãe
 - (1) Utilização interpolada da licença parental e da licença especial
 - (1) Interpretação sobre o regime de trabalho em regime de jornada contínua, considerando o artigo 45.º do Código do Trabalho

O texto dos pareceres encontra-se disponível em www.cite.gov.pt e os dados referentes aos mesmos constam dos gráficos seguintes:

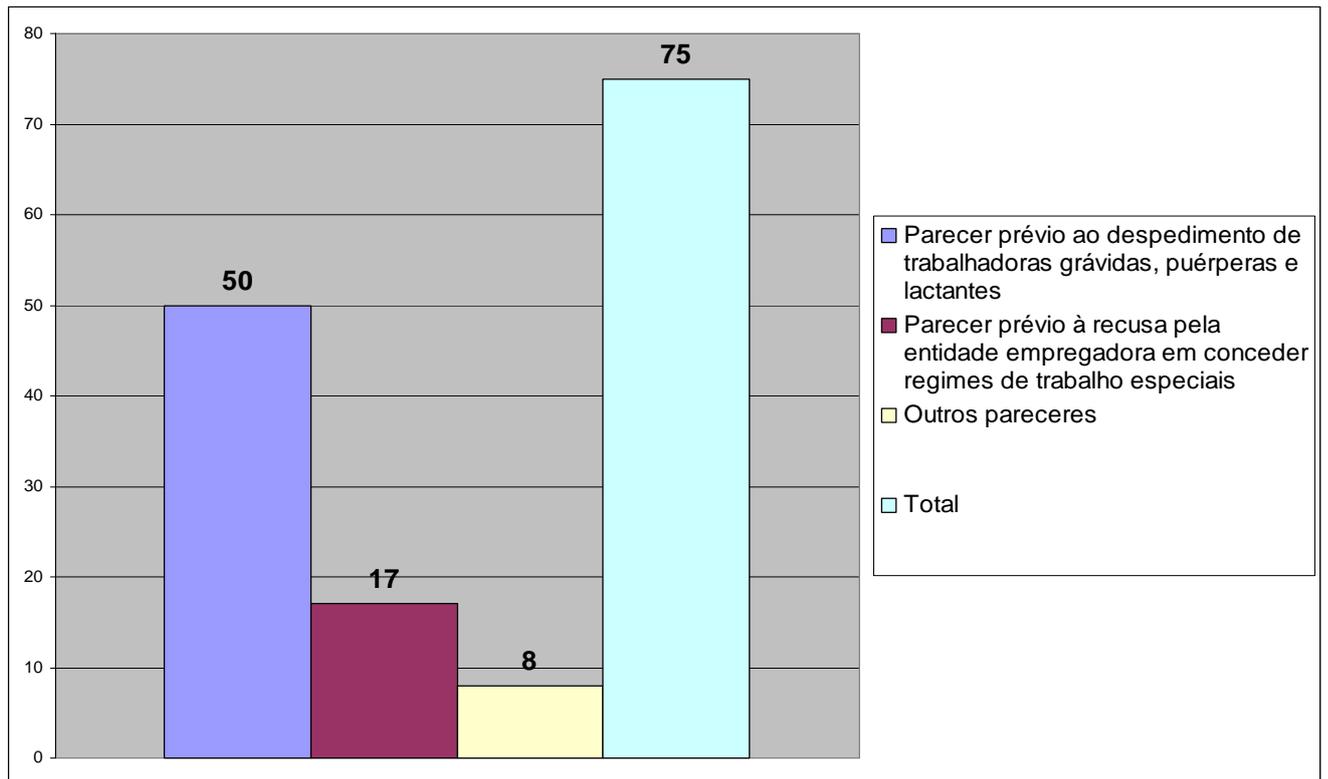


Figura 1
Pareceres de 2005

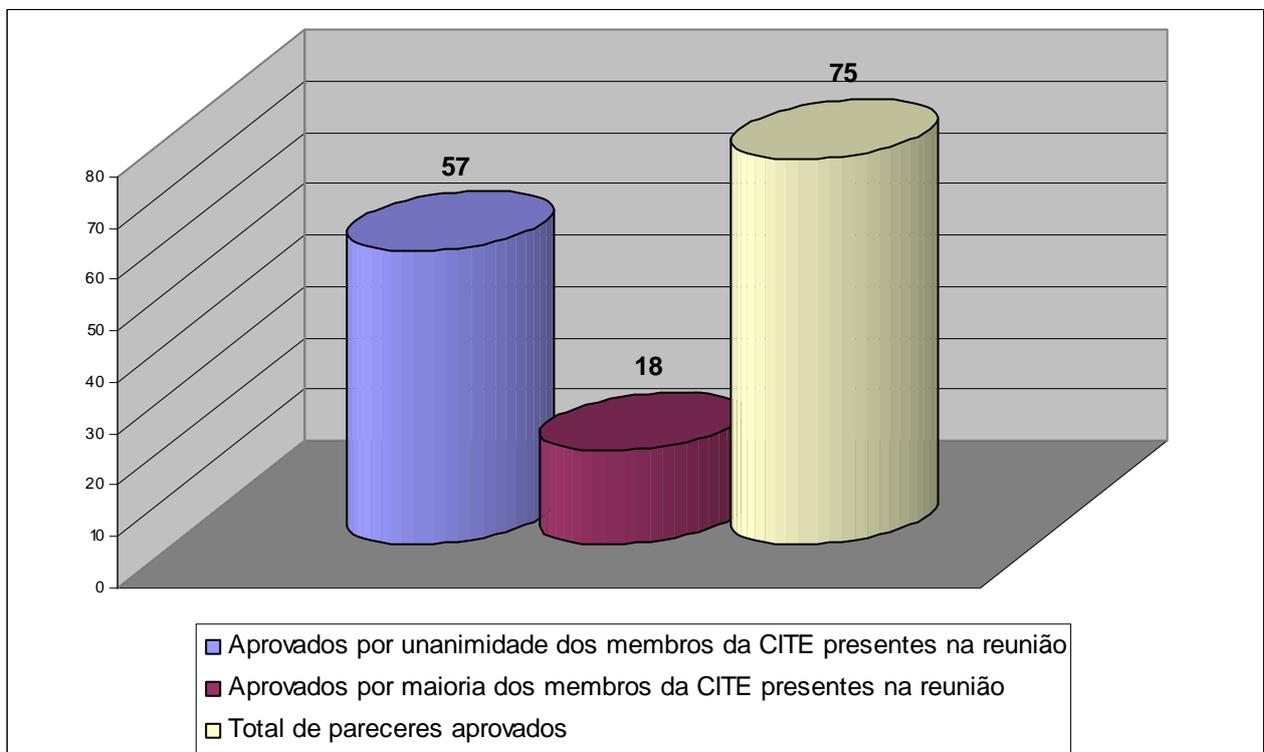


Figura 2
Pareceres aprovados pela CITE em 2005

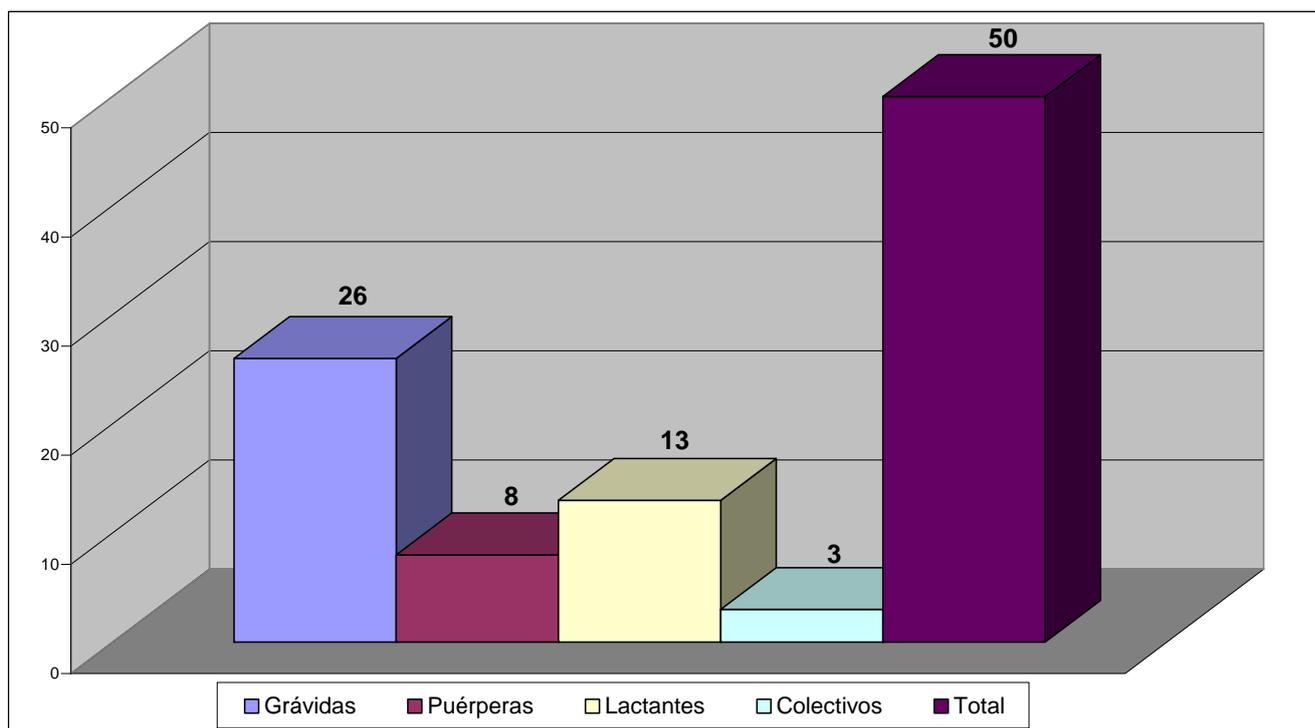


Figura 3

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes I

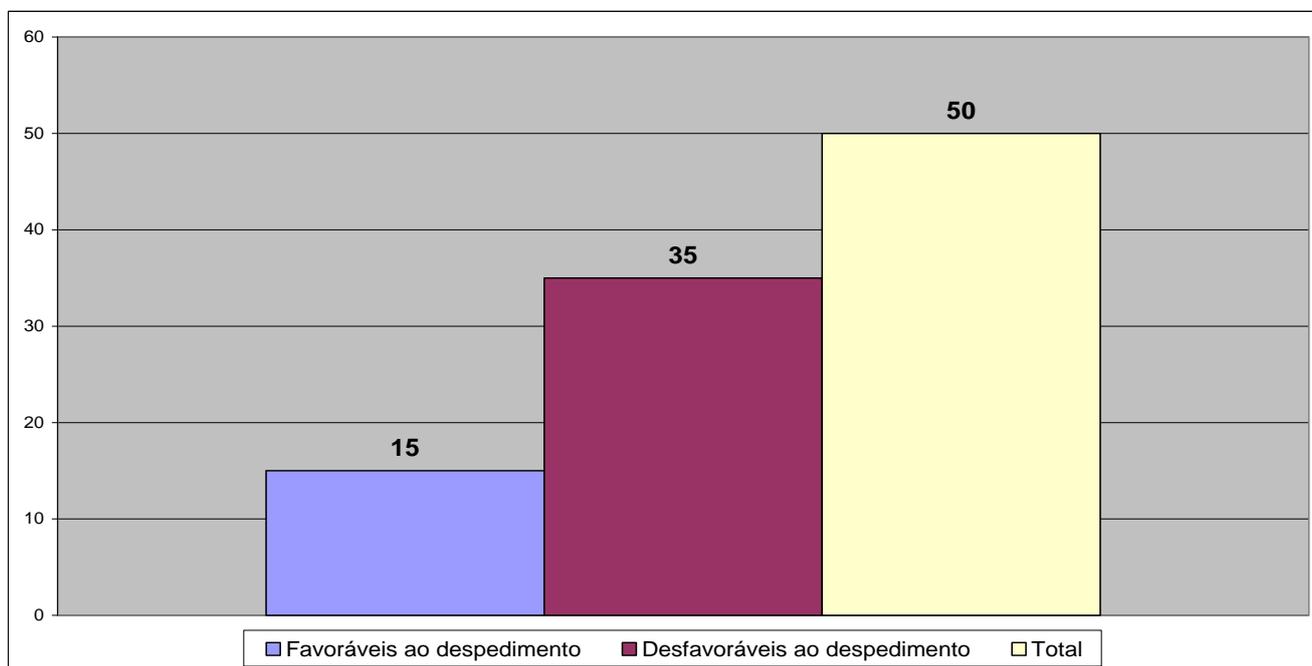


Figura 4

Parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes II

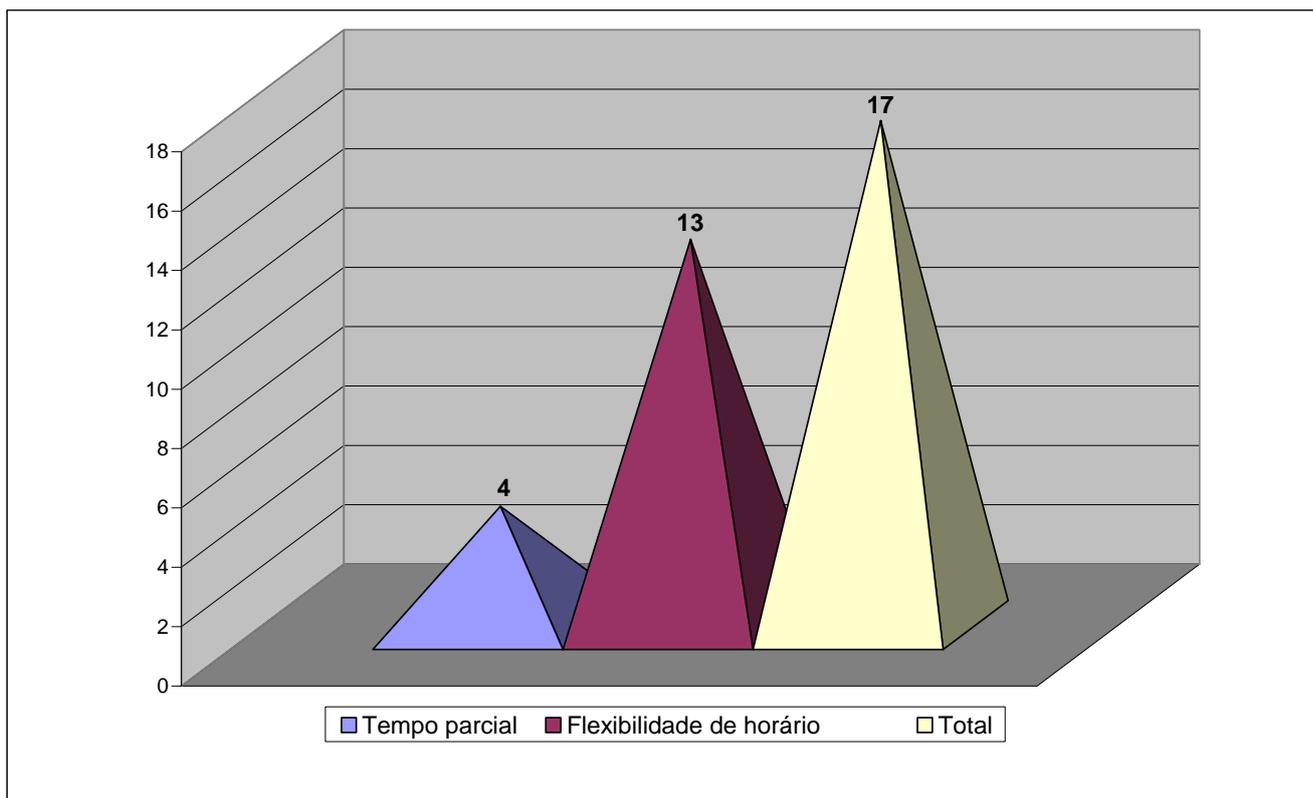


Figura 5

Parecer prévio à recusa da entidade empregadora em conceder regimes de trabalho especiais em 2005

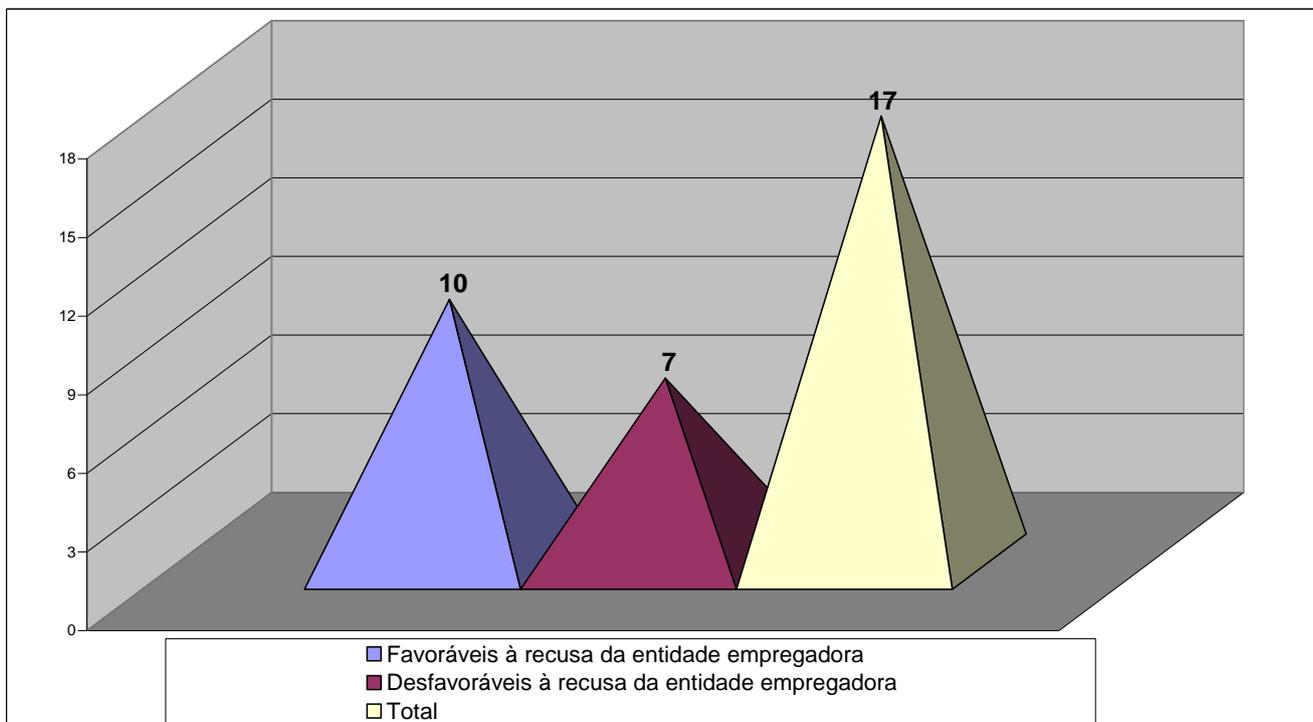


Figura 6

Parecer prévio à recusa pela entidade empregadora em conceder regimes de trabalho especiais em 2005

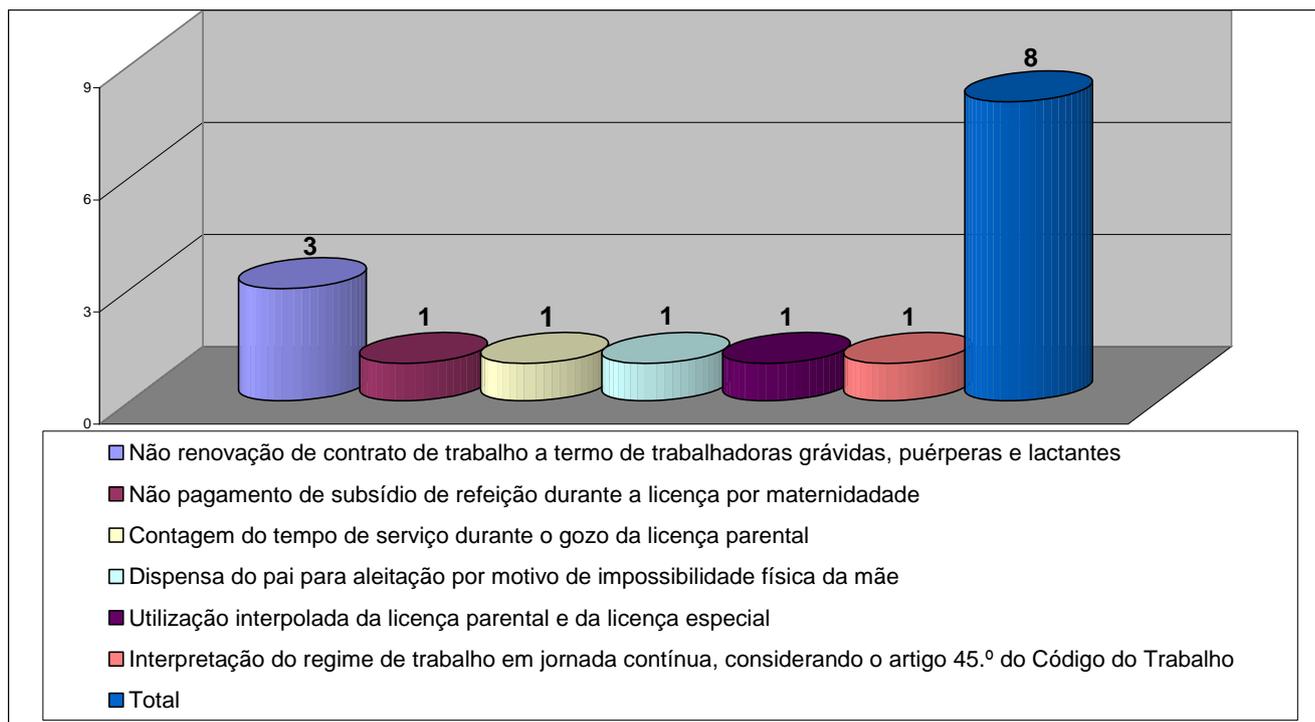


Figura 7
Outros Pareceres de 2005

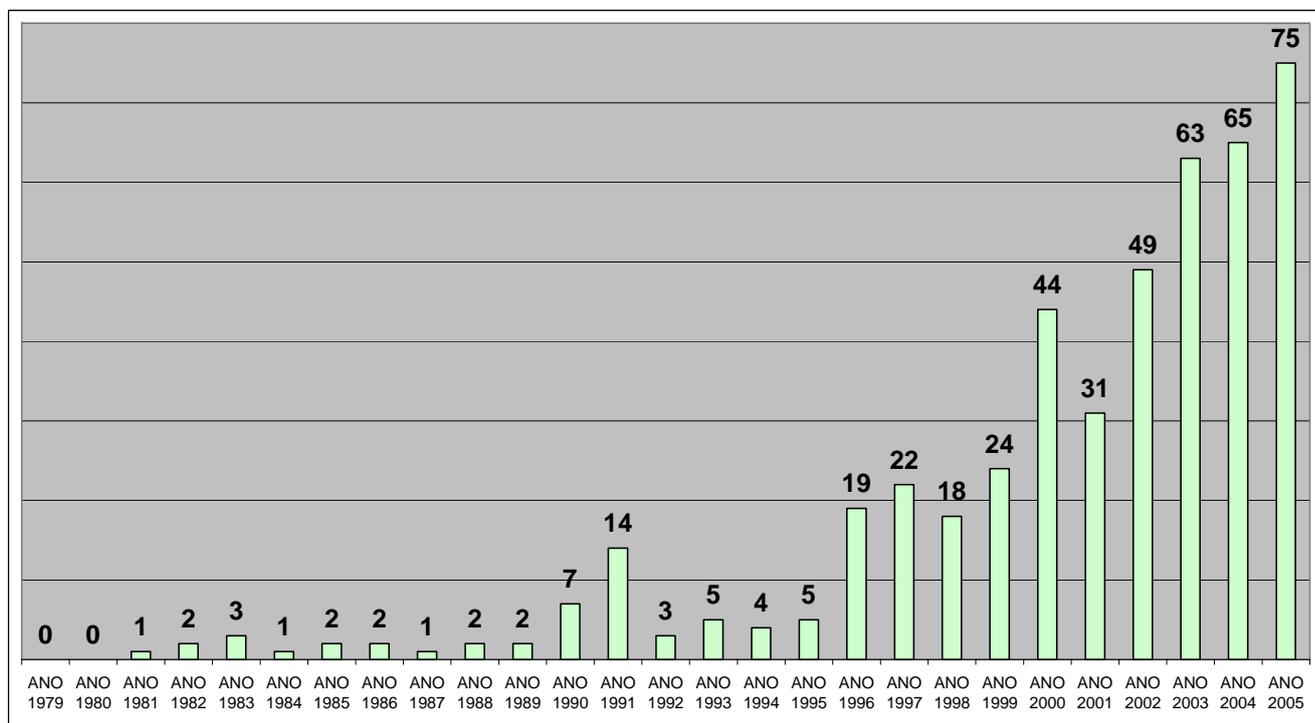


Figura 8
Evolução anual do número de pareceres entre 1979 e 2005

2.2.2 Informações

Em 2005, foram aprovadas, pela Comissão, 5 Informações, das quais 3 se referem ao arquivamento de comunicações remetidas à CITE, ao abrigo do n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho, 1 que se refere ao despedimento de uma trabalhadora do serviço doméstico, em situação de gravidez e 1 que se refere ao despedimento de uma trabalhadora lactante, no sector da indústria hoteleira.

2.3. Análise e tratamento de queixas por discriminação

Durante o ano de 2005, deram entrada na CITE 29 queixas das quais 4 se referem a violação da legislação sobre a igualdade, 21 sobre violação da legislação que protege a maternidade, 2 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.

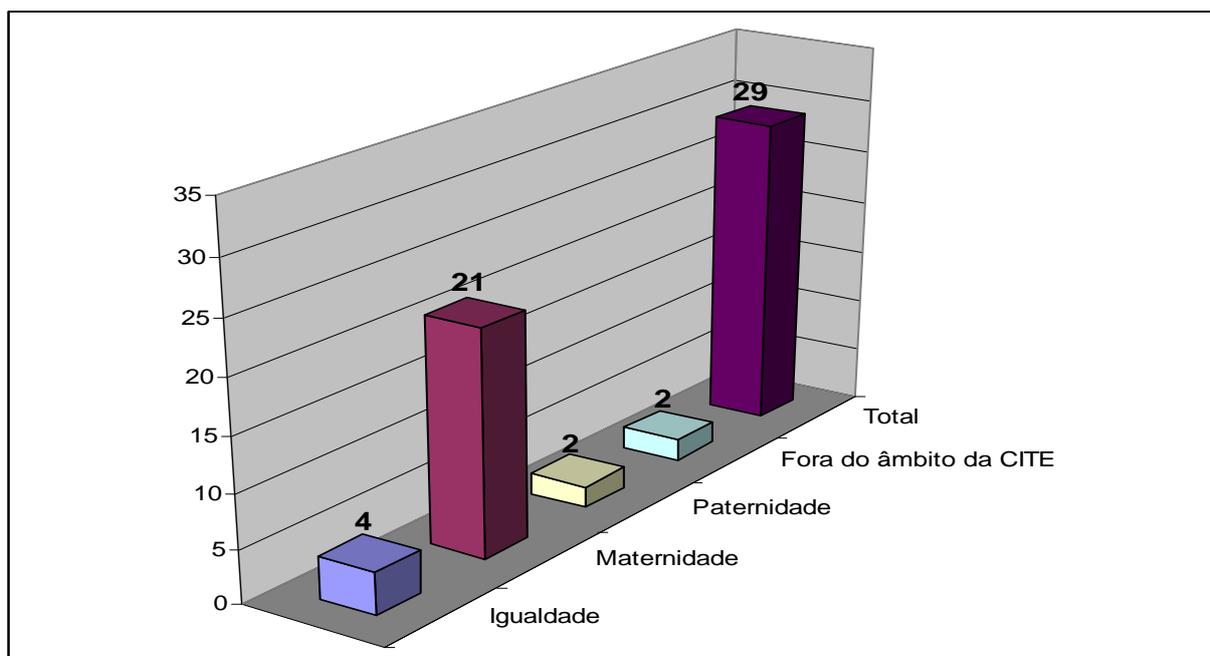


Figura 9
Queixas de 2005 por assunto

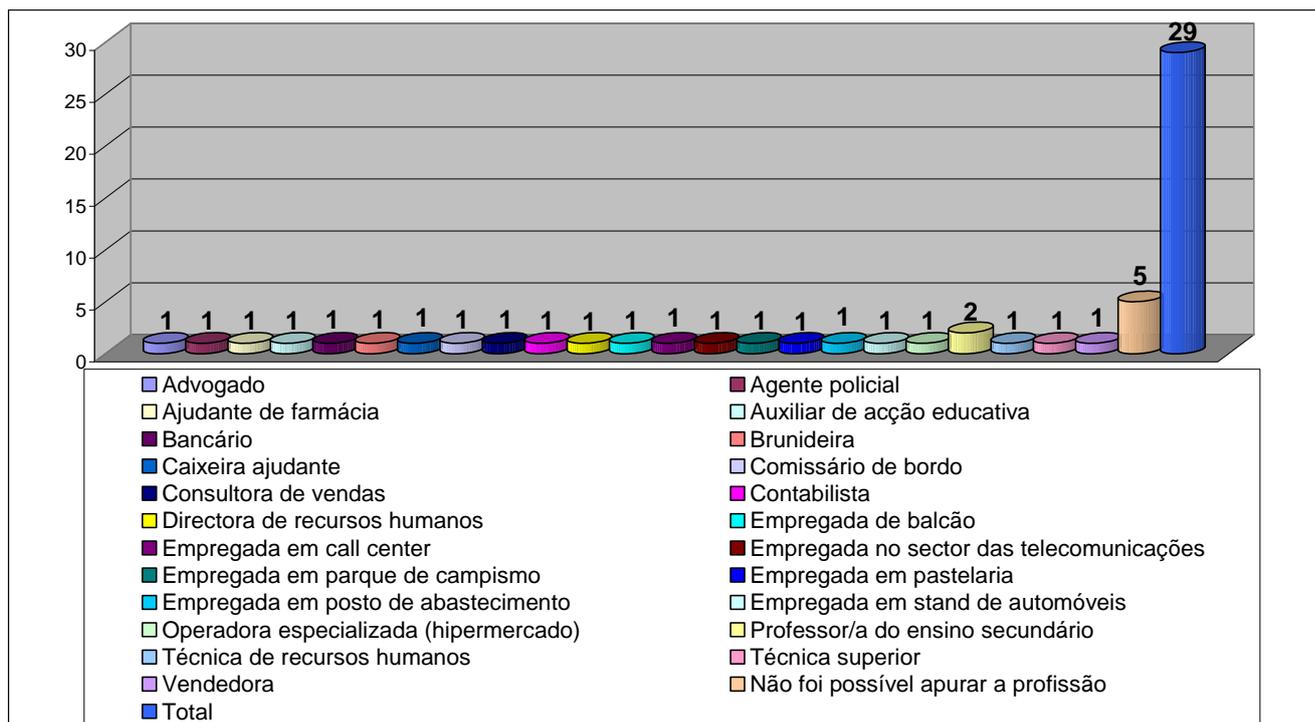


Figura 10
Queixas por profissão em 2005

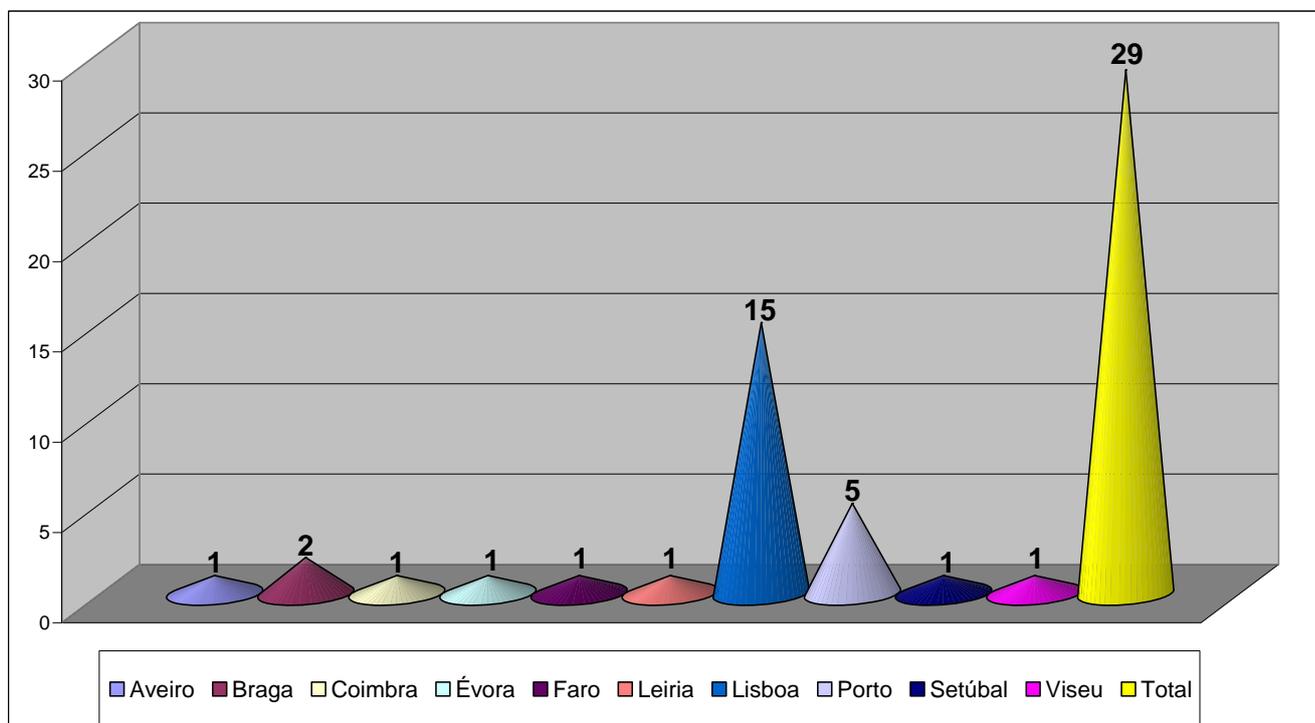


Figura 11
Queixas por distrito em 2005

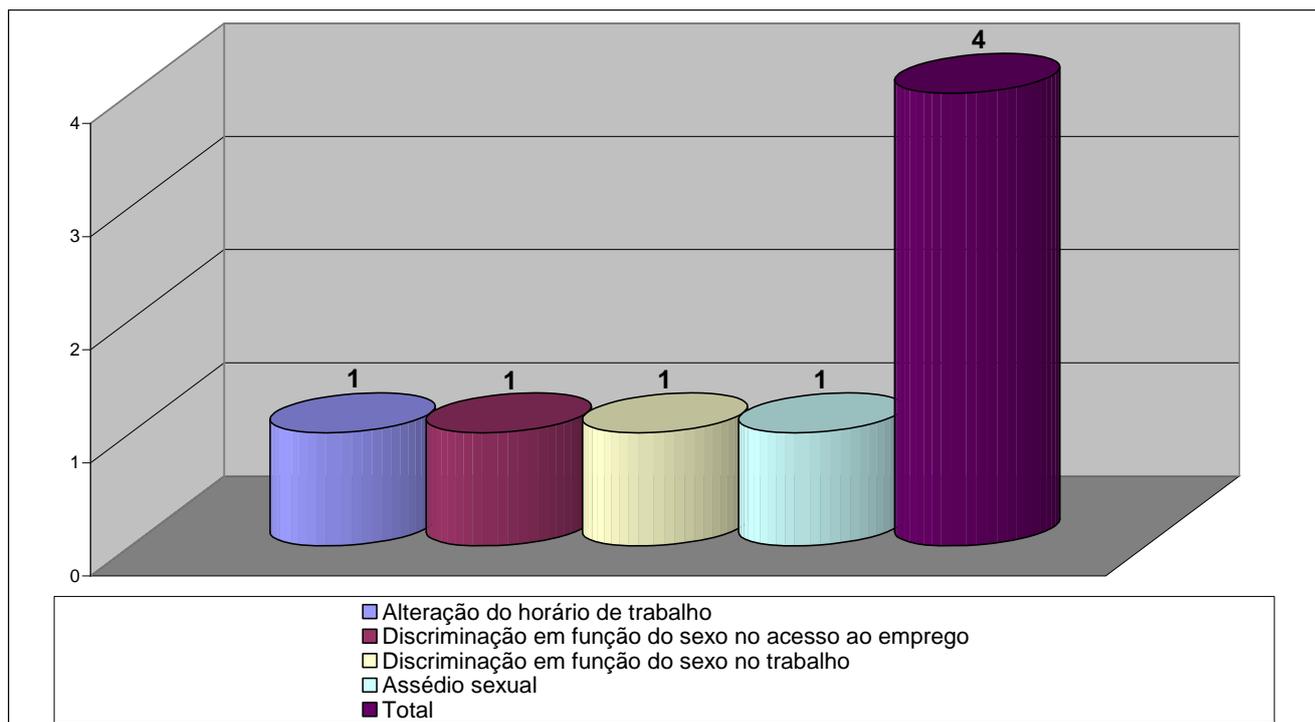


Figura 12
Queixas igualdade 2005

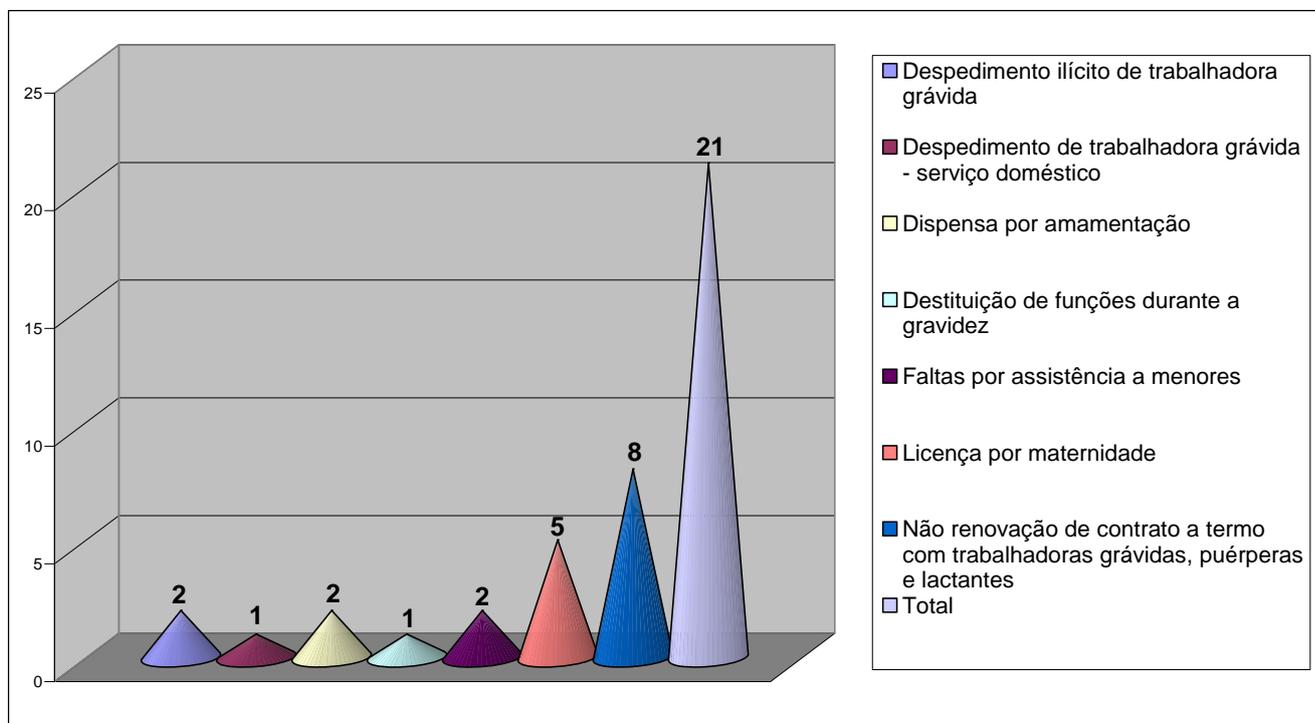


Figura 13
Queixas maternidade 2005

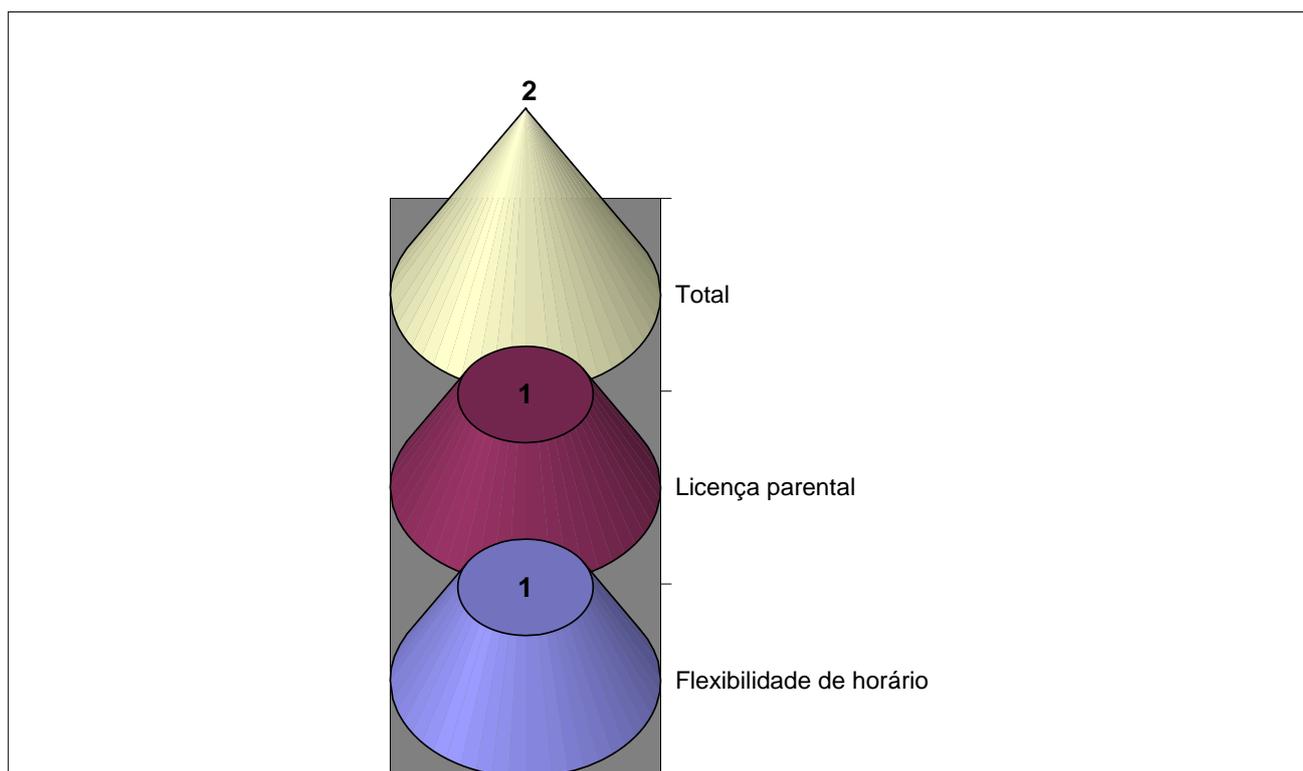


Figura 14
Queixas paternidade 2005

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 proteção da maternidade e paternidade, e sobre conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

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

Assume especial importância a informação prestada através da **Linha verde**, tendo-se registado durante o ano de 2005 o atendimento de cerca de 7466

chamadas, número calculado por estimativa, resultante dos dados constantes da facturação da Portugal Telecom.

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 2005, foram elaboradas e enviadas 339 respostas a pedidos de esclarecimento por via electrónica, 77 respostas a pedidos de esclarecimento através de ofício e 8 mediante telefax.

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 elaboradas 423 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

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 2005, deram entrada na CITE 221 comunicações de empregadores, informando sobre a referida não renovação de contrato a termo.

Das comunicações remetidas à Inspeção-Geral do Trabalho por levantarem dúvidas quanto à eventualidade de terem ocorrido práticas discriminatórias com base no sexo, foi apurado o seguinte:

- 30 situações consideradas não discriminatórias
- 1 situação em que a trabalhadora foi despedida durante o período experimental
- 5 situações em que o contrato de trabalho deveria ser considerado sem termo
- 1 situação em que o contrato não foi renovado por motivo imputável à trabalhadora
- 5 situações em que houve prática discriminatória, dado que a trabalhadora foi substituída sem ter sido observado o prazo legal para a sua substituição. Foram levantados autos de contra-ordenação.

A CITE apurou ainda:

- 3 situações em que o contrato é ilegal por falta de fundamentação ou fundamentação insuficiente

- 3 situações em que foi celebrado acordo entre a trabalhadora e a entidade empregadora;
- 1 situação em que houve renovação do contrato de trabalho a termo

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, através da recolha dos anúncios de oferta de emprego publicados em 2005.

Os jornais diários que têm sido objecto de análise são o *Correio da Manhã* (Lisboa), o *Diário de Notícias* (Lisboa) e o *Jornal de Notícias* (Porto).

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

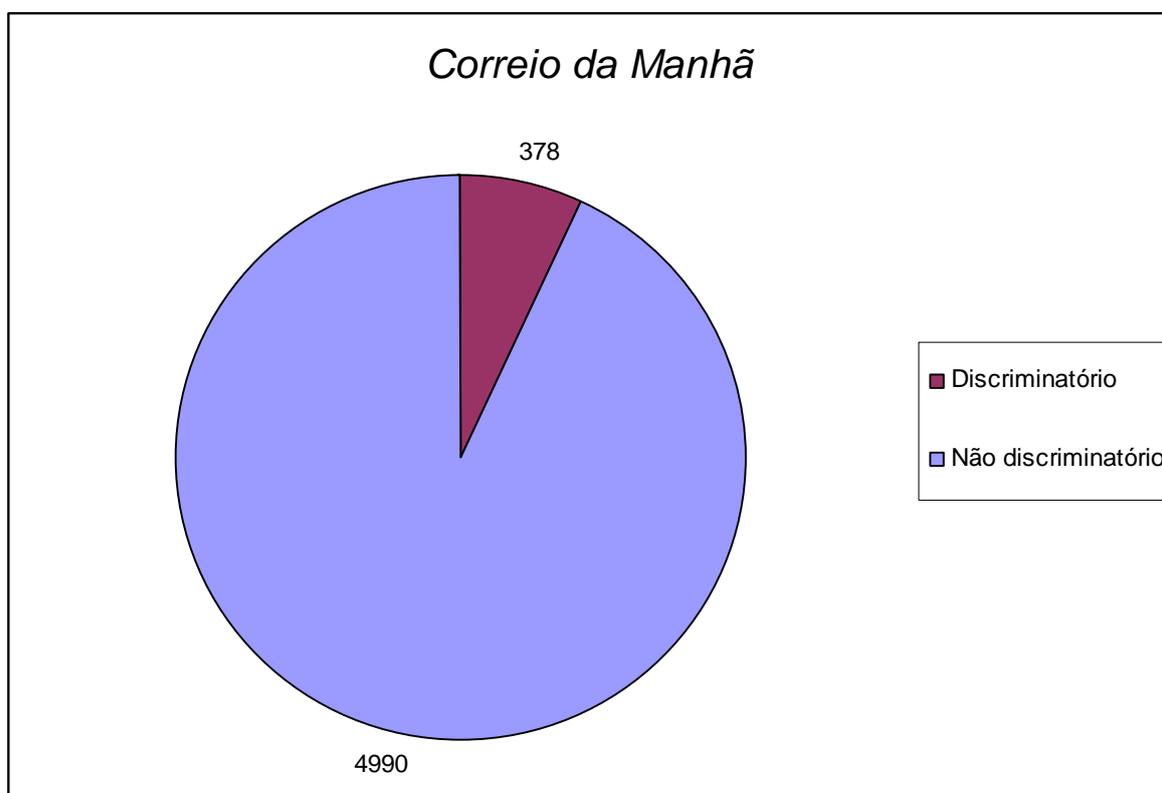


Figura 15
Amostragem de anúncios de oferta de emprego no *Correio da Manhã*

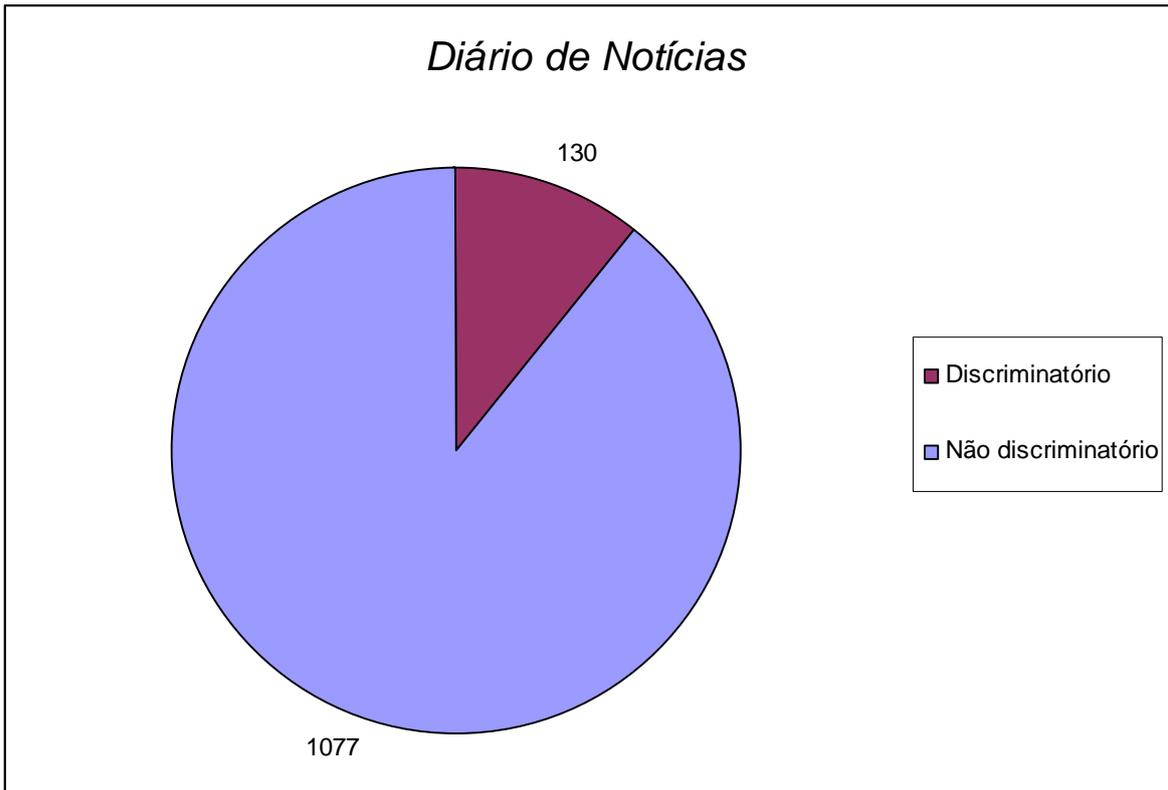


Figura 16
Amostragem de anúncios de oferta de emprego no *Diário de Notícias*

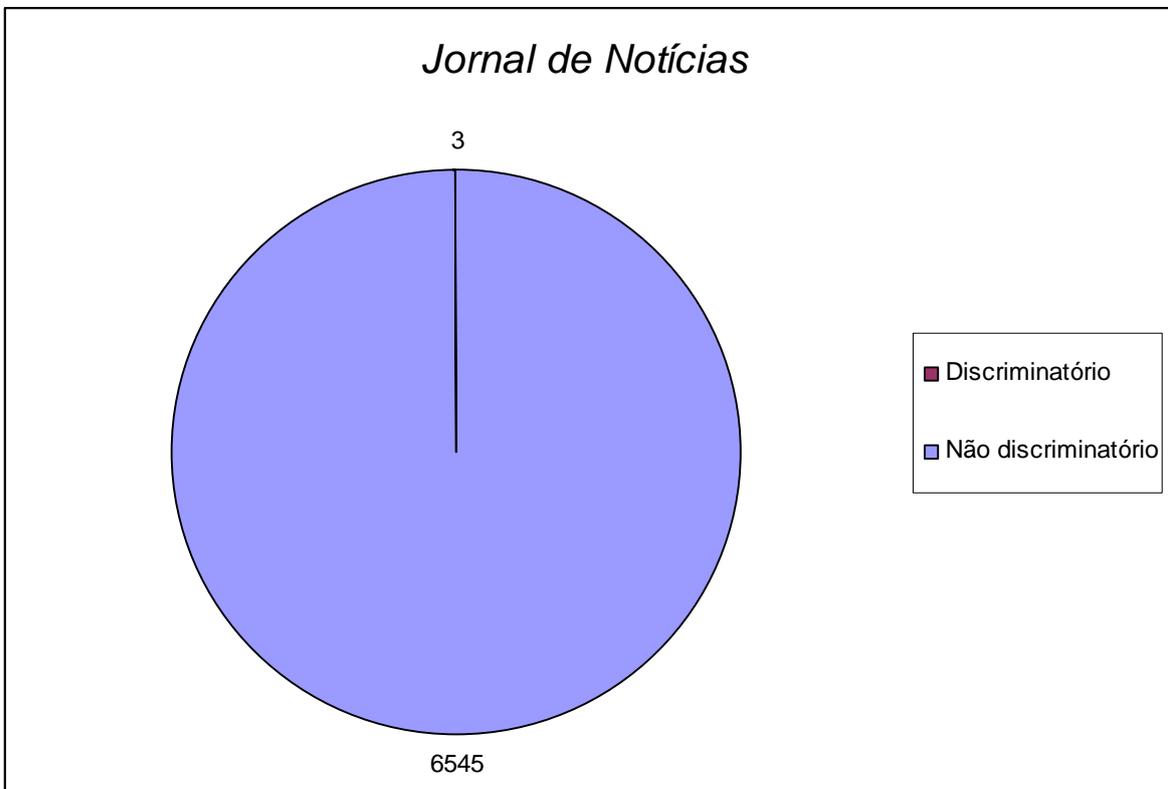


Figura 17
Amostragem de anúncios de oferta de emprego no *Jornal de Notícias*

2.9. Prémio Igualdade é Qualidade

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 2005, foi assegurado o desenvolvimento das actividades previstas em relação ao referido Prémio, com excepção da cerimónia de entrega, por falta de meios humanos.

2.10. Plano Nacional de Emprego

A CITE está representada no Grupo de Trabalho do MSST e na Comissão Interministerial de Acompanhamento do Plano Nacional de Emprego.

Neste âmbito, a CITE 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:

- Promoção da eficácia e da equidade das políticas de emprego e de formação – POEFDS (Eixo 4) – Medida 4.4; Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres;
- **Linha verde** – Protecção da maternidade, da paternidade e da 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;
- Participação no encontro nacional *Para um Compromisso de Sociedade* decorrido em 22 de Abril de 2005, e que teve como principais objectivos a apresentação dos resultados dos *Workshops* realizados em vários pontos do país visando o alargamento e aprofundamento da intervenção de diferentes actores, a diferentes níveis, na elaboração e monitorização do PNAI.

2.12. Plano Nacional para a Igualdade

A CITE participou no acompanhamento da execução do 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, relativo à Base de Dados sobre Género.

Participou no seminário comemorativo do X Aniversário da Plataforma de Pequim denominado *Homens e Mulheres em Portugal.*, promovido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), com a colaboração da CIDM e da CITE, em 23 de Novembro de 2005.

O seminário teve como objectivo debater a situação dos homens e das mulheres no país e divulgar a informação disponível na referida base de dados.

2.13. Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS)

De acordo com as regras estabelecidas, as candidaturas apresentadas 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.

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 270 candidaturas apresentadas, nas seguintes acções-tipo:

4.4.1.2 – Acções de sensibilização, comunicação e formação de públicos estratégicos no domínio da igualdade de oportunidades: 88 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: 10 candidaturas analisadas.

4.4.2.2 – Apoio 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: 72 candidaturas analisadas.

4.4.2.3 – Apoio ao empreendedorismo de mulheres: 94 candidaturas analisadas.

2.14. Projectos EQUAL

Durante o ano de 2005, a CITE deu continuidade à participação na Iniciativa Comunitária EQUAL, através dos seguintes projectos:

2.14.1 Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas

A CITE promoveu em parceria o Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, com o objectivo de encorajar, reconhecer, acompanhar e divulgar práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral, e de reforçar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social das empresas e da qualidade. Como entidade interlocutora, a CITE coordenou a execução e participou nas actividades da ACÇÃO 1, nomeadamente:

- Diagnóstico
- Estabelecimento da parceria transnacional
- Planificação da ACÇÃO 2 e respectiva candidatura

2.14.2 Projecto Revalorizar o Trabalho para promover a Igualdade

Participação nas actividades da parceria de desenvolvimento do Projecto – ACÇÃO 2, que tem em vista desenvolver e testar uma metodologia de análise de funções, centrada no valor do trabalho, que permita uma aplicação do princípio “salário igual para trabalho igual ou de igual valor”. Igualmente, elaborou em parceria a candidatura à Acção 3, relativa à disseminação dos produtos dos seguintes projectos:

- Formar para a Igualdade
- Migrações e Desenvolvimento
- Agir para a Igualdade
- Públicos diferentes – Iguais Oportunidades

2.15. Redes temáticas

2.15.1 Rede Europeia Anti-Pobreza

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

2.15.2 Rede Comunitária WES (Promover o Empreendedorismo das Mulheres)

A CITE representa Portugal nesta Rede.

Ao longo do ano de 2005 a CITE acompanhou a actividade da Rede WES e desenvolveu as seguintes actividades:

- 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;
- Preparação de outras iniciativas com o duplo objectivo de difundir em Portugal, em particular junto das entidades estratégicas a existência da Rede e as iniciativas comunitárias no domínio do espírito empresarial, da responsabilidade social das empresas e do empreendedorismo feminino;
- Levantamento sistemático dos cursos de licenciatura, mestrados e/ou doutoramentos nas áreas da economia, gestão e áreas conexas, leccionados nas universidades públicas e privadas, no sentido de identificar disciplinas cujas temáticas tivessem relacionadas com o empreendedorismo, com o objectivo de dar a conhecer a Rede e suas iniciativas comunitárias;
- Preparação de informação para responder a pedidos de jornalistas sobre a matéria;
- Estabelecimento de contactos com o Gestor do POEFDS, para conhecer projectos da tipologia do Empreendedorismo feminino que pudessem ser considerados boas práticas a indicar a Bruxelas;

- Participação em Março na reunião anual (do 1º trimestre) da Rede, em Julho numa iniciativa internacional sobre “empreendedorismo feminino no correio electrónico” e em Outubro na conferência anual sobre “empreendedorismo feminino: barreiras ao financiamento”.

2.15.3 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 2005, 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 e envolveram:

- A concepção 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 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.

Neste domínio, foram desenvolvidas as seguintes actividades:

a) Projecto *Migrações e Desenvolvimento*

Participação na concepção de Referencial de Formação no domínio da interculturalidade e igualdade para agentes públicos e privados que trabalham com populações imigrantes e minoria étnicas e culturais, com o objectivo de:

- Aprofundar as competências do grupo alvo nas áreas da interculturalidade e da cidadania;
- Melhorar as práticas profissionais do grupo alvo adequando-se às necessidades próprias das populações imigrantes e grupos técnicos;
- Difusão da perspectiva da igualdade de oportunidades entre Homens e Mulheres – Esta actividade foi contínua ao longo do Projecto e traduziu-se: Na sensibilização/informação das entidades da PD para esta abordagem; Na incorporação desta perspectiva nas actividades (p. ex. na inclusão nos estudos realizados da dimensão de género, na redacção não discriminatória de documentos, etc.); Disponibilização de informação e publicações da CITE;
- Participação na construção de Argumentário para a não discriminação em função do sexo e raça/etnia;

b) Projecto *Agir para a Igualdade*

- Validação de Produtos e Boas Práticas;
- Análises técnicas de documentos produzidos e sua discussão no âmbito dos grupos de trabalho e Parceria de Desenvolvimento.

c) Projecto Públicos *Diferentes. Iguais Oportunidades*

- Validação de Produtos e Boas Práticas
- Análises técnicas de documentos produzidos

d) Projecto *Formar para a Igualdade*

As actividades desenvolvidas no âmbito do projecto incluíram:

- Validação de Produtos e Boas Práticas;
- Análises técnicas de documentos produzidos e sua discussão no âmbito dos grupos de trabalho e PD.

e) Divulgação de material de apoio às acções de formação de formadores/as em Igualdade de Género

Foram atendidos cerca de 200 pedidos, de entidades promotoras e de formadores/as, do *Kit* de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens constituído pelo Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens e duas cassetes de material audiovisual VHS, intituladas “Uma Família Normal” e “Igualdade de Género no Mercado de Trabalho”.

Foram introduzidos no sítio da CITE alguns dos vídeos das duas colecções de material VHS, e foi reforçada a edição do material VHS com 1000 ex. em DVD.

2.17. Formação de Técnicos/as

O quadro seguinte refere-se à formação em Informática recebida em 2005 pelos técnicos /as da CITE

Designação do Curso	N.º de participantes
Informática	1
Introdução ao <i>Windows XP</i>	2
<i>Word 2003</i>	4
Internet	1
<i>Power Point</i>	3
<i>Excel</i>	6

Figura 18

Formação em Informática

No domínio do Direito do Trabalho, 2 juristas participaram na acção de formação sobre o Contrato Individual de Trabalho na Administração Pública, promovido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2.18. Informação e divulgação

2.18.1. Protocolo entre a RTP e a CITE

No âmbito do protocolo celebrado entre a RTP e a CITE, em 2003, com vista a, conjuntamente e em parceria, serem produzidos conteúdos na área da igualdade de oportunidades, a CITE participou em dois programas, nos quais foram abordadas as seguintes temáticas:

. Igualdade e Código de Trabalho: Novos Direitos e Deveres, emitido em 07 de Novembro de 2005;

. Mulheres e Homens no acesso ao emprego, emitido em 14 de Novembro de 2005,

2.18.2. Sítio na Internet - www.cite.gov.pt

Em 2005, tal como nos anos anteriores, procedeu-se à actualização do conteúdo do sítio na Internet:

- Actualização de toda a informação genérica e específica sobre legislação nacional, de acordo com a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho;
- Inserção dos conceitos e normas contidos nas leis supra-referidas;
- Revisão e inserção de parte dos pareceres de 2005;
- Redacção e divulgação mensal de notícias;
- Actualização da apresentação da CITE em português, francês e inglês;
- Apresentação do prémio “*Igualdade é Qualidade*” em francês e inglês;
- Inserção de gráficos com dados actualizados sobre mulheres e homens no trabalho e no emprego

O quadro seguinte contém a evolução do número de acessos ao sítio, durante o ano de 2005.

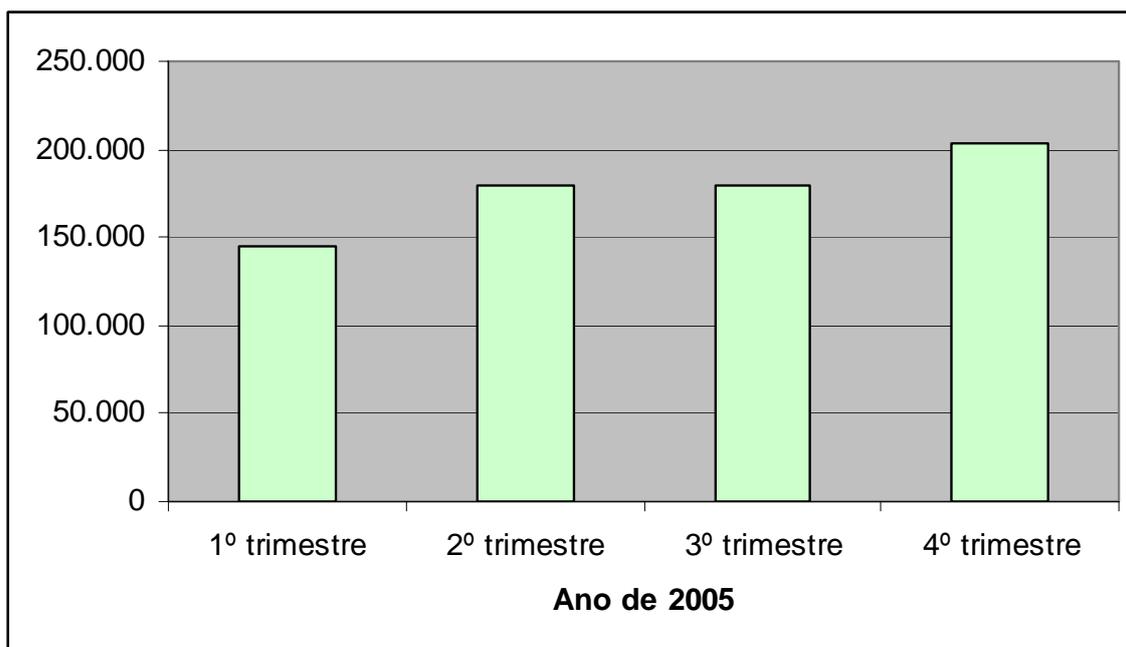


Figura 19

Acessos à Página da CITE

2.18.3. Publicação de Anúncios

Foram elaborados e publicados na imprensa vários anúncios respeitantes à igualdade entre mulheres e homens, à protecção da maternidade e da paternidade, à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e à divulgação do prémio *Igualdade é Qualidade* nos seguintes jornais: *Diário de Notícias*, *País Económico*, *Jornal de Notícias*, *Expresso*, *Correio da Manhã*, *Destak*, *Comércio do Porto*, *O Público*, *Jornal de Negócios*, *Jornal do Fundão* e *Jornal do Barlavento*.

2.19. Actividade editorial

Publicações editadas no ano de 2005:

- Acesso ao Direito e Mobilização dos Tribunais de Trabalho – O caso da discriminação entre mulheres e homens, António Casimiro Ferreira, 129 p. (2005);
- Actas da Conferência Final – Garantir os direitos em matéria de igualdade de remuneração entre mulheres e homens, 85 p. (2005);
- Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia, 2.^a ed., Maria do Rosário Palma Ramalho, 124 p. (2005);
- Homens e Mulheres entre Família e Trabalho, 2.^a ed., coord. Anália Cardoso Torres, 257 p. (2005);
- Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego (Folheto desdobrável)

2.20. Participação em comissões e grupos de âmbito nacional

Representação na Comissão Técnica Responsabilidade Social – CT 164 da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (ONS - APEE).

A CITE participou ao longo deste ano nos trabalhos da Comissão Técnica de Responsabilidade Social cuja missão é a elaboração de uma norma portuguesa de responsabilidade social. Esteve presente em cerca de 17 reuniões plenárias em que se desenrolaram as seguintes acções:

- Debate sobre a temática da Responsabilidade Social (RS): conceitos, âmbito, definições, modelos de RS;
- Elaboração de um documento sobre RS – entendimento da CT sobre a matéria, incluindo termos e definições acordados;
- Elaboração de um projecto de Norma Portuguesa sobre RS;

- Realização de um seminário e um *workshop* sobre RS, iniciativa da APEE, com o objectivo de dar visibilidade à CT e ao seu trabalho e abrir o debate sobre RS

A CITE integrou a Equipa de Trabalho *Referenciais Relevantes* – ET3 da CT 164, a qual tem como objectivo definir os aspectos de responsabilidade social a incluir na norma RS, com base no conhecimento aprofundado de referenciais obrigatórios ou voluntários, já adoptados por organizações nacionais. Deste trabalho resultou uma listagem de aspectos, organizados segundo as vertentes ambiental, económica e social (envolvente e cadeia de valor). Foi feita a síntese destes resultados e a redacção do texto correspondente. Foram ainda definidos critérios para a definição de aspectos de RS a incluir na norma, apresentados e debatidos em plenário.

Representação no *Comité* Consultivo para a Formação do MSST

A CITE esteve representada no *Comité* Consultivo para a Formação do MTSS, a funcionar junto da Direcção de Serviços de Formação da Secretaria-Geral daquela Ministério.

2.21. Relações internacionais

2.21.1. *Comité* Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da União Europeia

A CITE integra o *Comité* Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da União Europeia, tendo participado nas duas reuniões deste *Comité*, realizadas em 2005.

2.21.2. Protocolo de Cooperação entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

No dia 8 de Março (Dia Internacional da Mulher), teve lugar a cerimónia de assinatura do Protocolo de Cooperação entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), cujos principais objectivos incidem na promoção da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres, em domínios considerados de interesse comum pelas duas instituições.

2.21.3. Rede Comunitária WES

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, ou seja, todos os países da UE, à excepção do Luxemburgo, e ainda da Islândia e da Noruega.

Durante o ano de 2005, 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).

2.22. Conferências, colóquios, seminários, e congressos

Durante o ano de 2005, o 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 pelo Presidente quer pelos técnicos/as em alguns desses eventos.

Junta-se, em anexo, uma listagem dos referidos eventos.

III. RECURSOS HUMANOS

Os recursos humanos, ao serviço na CITE em 2005, constam do quadro que se segue:

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

¹ 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

² Contrato Individual de Trabalho

³ 1 Secretária, 1 Sector da Contabilidade, 1 Administrativo

⁴ Trabalho Temporário

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.*

Na CITE existe apenas um cargo dirigente, o Presidente da Comissão, que é equiparado ao de Director Geral.

A CITE tem, ainda, em regime de avença, dois juristas e contou com um coordenador financeiro, este último exercendo funções no âmbito de projectos co-financiados pela UE.

IV. NOTAS FINAIS

A primeira nota que se pretende deixar expressa respeita ao aumento das solicitações dirigidas à Comissão, confirmando a tendência que se tem constatado nos últimos anos, e reflecte de forma cada vez mais definida o papel da CITE enquanto referencial para trabalhadores e empregadores no que se refere ao esclarecimento e resolução das questões relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

Em segundo lugar, deve realçar-se o empenho dos parceiros sociais na actividade da Comissão, concretizando a natureza tripartida da CITE e a prática de diálogo social, características decisivas para a credibilidade e solidez das deliberações tomadas nas matérias das respectivas competências e atribuições.

Por outro lado, esse empenho justifica a expectativa e, sobretudo, a vontade frequentemente expressa por muitos interlocutores, de ver os parceiros sociais colocar a temática da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego noutras sedes, designadamente, na negociação colectiva. Tem toda a pertinência lembrar aqui dois instrumentos previstos no Plano Nacional de Emprego 2005 – 2008, no âmbito da prioridade relativa à promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres:

- O desenvolvimento de planos para a igualdade nas empresas e
- A reanálise do conteúdo das convenções colectivas, numa perspectiva de género, no quadro da redinamização da negociação colectiva.

No que respeita à execução de 2005 e tendo em consideração os constrangimentos já referidos, designadamente, a redução do número de efectivos (5 profissionais a menos durante a maior parte do ano de 2005) pode considerar-se satisfatória, incluindo a execução orçamental, idêntica à de 2004. Por um lado, foi assegurado o desenvolvimento das actividades previstas, com excepção do Prémio “Igualdade é Qualidade” por absoluta falta de meios humanos. Por outro, foram dados alguns passos no sentido de melhorar a organização interna da Comissão, designadamente, em matéria de equipamento informático, aspecto ao qual não foi dada a melhor atenção na execução dos últimos anos.

A carência de recursos humanos explica igualmente a inactividade durante o ano de 2005 do Observatório para a Igualdade na Contratação Colectiva, inactividade esta que já se verifica desde 2001.

Como nota final, importa referir o seguinte: a Comissão teve nos últimos anos um aumento claro e comprovado de solicitações, algumas das quais decorrentes do Código do Trabalho e respectiva regulamentação, sem que a nível de organização interna e dos meios humanos se tenha devidamente equacionado a necessidade de adequar os referidos meios às novas incumbências. A melhoria da resposta da CITE às solicitações que lhe são dirigidas depende da adopção de medidas que resolvam o problema da desproporcionalidade dos meios face às competências e atribuições que a lei lhe conferiu.

ANEXOS

I - Participação em seminários e conferências em 2005

Data e Local	Promotor	Tema	Tipo de participação	
			Orador	Participante
24 e 25 de Fevereiro - Lisboa	Centro de Estudos Judiciários e Inspeção-Geral do Trabalho	<i>Jornadas sobre a regulamentação do Código do Trabalho</i>		Presidente Técnicos/as
11 de Março - Lisboa	Centro de Estudos Judiciários	<i>O princípio da igualdade de tratamento</i>	Presidente	
06 e 07 de Abril - Lisboa	Recursos Humanos Magazine	<i>O estado da arte da gestão das pessoas</i>	Presidente	
13 de Abril - Lisboa	Comissão para o Mercado Social de Emprego	<i>Encontro de reflexão sobre o mercado social de emprego</i>		Presidente
14 de Abril - Lisboa	Associação de Estudos Superiores de Empresa (AESE)	<i>Entrega do Prémio "Empresa mais Familiarmente Responsável"</i>		Presidente
15 de Abril - Lisboa	CGTP-IN	<i>IV Conferência sobre igualdade entre mulheres e homens</i>		Técnicos/as
29 de Abril - Braga	Escola Profissional de Braga	<i>Mulheres: que futuro?</i>	Presidente	

19 de Maio - Lisboa	Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM)	<i>Conferência “O Funcionamento dos Partidos e a Participação das Mulheres na Vida Política e Partidária em Portugal”</i>		Presidente
19 de Maio - Lisboa	Associação Portuguesa de Mulheres Cientistas	<i>Apresentação pública da Associação Portuguesa de Mulheres Cientistas - AMONET</i>		Presidente
19/20 de Maio - Lisboa	IDICT	<i>Congresso Nacional de Acidentes de Trabalho: da prevenção à reabilitação</i>		Presidente
14 de Junho - Bruxelas	Comissão Europeia/Direcção-Geral da Empresa	<i>CSR (Competitive, Small, Responsible) How Europe’s small and medium-sized enterprises are changing the face of responsible business</i>		Técnica
20 de Junho - Oeiras	Instituto Nacional de Administração	<i>Projecto “Promoção da Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa” Workshop de discussão e análise de dados resultantes do inquérito por questionário</i>		Presidente
15 de Setembro - Londres	Presidência da U E (Reino Unido)	<i>Conferência High Performance Workplace</i>	Técnica	
11 e 12 de Outubro - Lisboa	AIP	<i>I Fórum Português de Responsabilidade Social</i>		Técnica

11 de Novembro -Lisboa	Grupo Parlamentar do Partido Socialista – Parlamento Europeu	<i>Audição Pública “A estratégia de Lisboa, na perspectiva do género”</i>		Presidente
23 de Novembro - Lisboa	Instituto Nacional de Estatística – em colaboração com a Universidade Aberta, a CIDM e a CITE	<i>Seminário “Homens e Mulheres em Portugal”</i>	Presidente	Técnicos/as
24 de Novembro - Lisboa	CGTP - Projecto EQUAL Revalorizar o Trabalho e Promover a Igualdade	<i>Workshop Análise de Funções centrada no Valor do Trabalho e Combate à Discriminação</i>		Técnica
14 de Dezembro - Lisboa	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social	<i>Seminário “Novas Oportunidades – aprender compensa”</i>		Presidente
21 de Dezembro - Lisboa	Instituto do Emprego e Formação Profissional	<i>Cerimónia de atribuição do Prémio de Mérito às Entidades Empregadoras e às Pessoas com Deficiência</i>		Presidente

II - 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 Inspecção-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 indiciem 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.

III – Regulamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

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. 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).