

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

**Lei n.º 10/2001, de 21 de maio**

## ÍNDICE

Nota de abertura .....	6
Legislação aprovada em 2017 .....	7
1. Educação e formação .....	9
1.1. Participação em educação e formação.....	9
1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida.....	17
1.3. Níveis de escolaridade da população residente.....	19
2. Mercado de trabalho.....	20
2.1. Participação no mercado de trabalho .....	20
2.2. Emprego e desemprego .....	22
2.3. Remunerações do trabalho .....	33
2.4. Contratação coletiva .....	38
2.4.1. Conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva .....	38
Assédio Moral.....	39
Conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal.....	43
Igualdade em geral .....	47
2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho .....	50
3. Políticas ativas do mercado de trabalho .....	53
3.1. Medidas de emprego .....	53
3.2. Medidas de formação .....	54
3.3. Programa Qualifica .....	55
4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado.....	58
5. Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal e Familiar .....	62
5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família .....	62
5.2. Licenças parentais.....	65
5.3. Organização do tempo de trabalho .....	68
6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens.....	73
6.1. Atividade da CITE .....	73
6.1.1. Pareceres prévios, pareceres interpretativos/consultivos e respostas a reclamações .....	73
6.1.2. Queixas entradas na CITE .....	78
6.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes .....	79
6.1.4. Apreciação da legalidade de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais.....	80
6.1.5. Apreciação da Conformidade de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento .....	81
7. Atividade da ACT .....	83
7.1. Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional .....	83
7.1.1 Atividade desenvolvida.....	83
7.1.2. Ação Nacional.....	85
7.1.3. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT .....	86

8. Políticas Públicas .....	87
8.1 Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017) e Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030).....	87
8.2. Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho .....	88
8.2.1. Representação equilibrada nos cons. de adm. das empresas cotadas em bolsa .....	88
8.2.2. Promoção da igualdade salarial .....	90
9. Atividade e Recursos Humanos e Materiais .....	92
9.1. CITE .....	92
9.1.1. Atividade jurídica .....	92
Atendimento Presencial e por Linha Verde .....	92
Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal .....	97
9.1.2. Atividades na área de projetos e formação .....	98
9.1.3. Atividade internacional.....	102
9.2. ACT .....	104
Informação nas redes sociais .....	104
Simulador de compensações <i>online</i> .....	104
Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) .....	105
Serviço informativo e ações de sensibilização.....	105
9.3. IEFP .....	106
9.4. CIG.....	106
9.5. Linhas de financiamento .....	108
9.5.1. Fundo Social Europeu .....	108
Programa Operacional Inclusão Social e Emprego .....	108
Programa Operacional Regional de Lisboa 2014-2020 - POR Lisboa 2020.....	109
9.5.2. EEA Grants .....	112

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Alunos matriculados por nível de ensino e sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17).....	9
Tabela 2. Alunos matriculados no ensino secundário, por oferta de educação e formação e sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17).....	11
Tabela 3. Alunos matriculados em modalidades de ensino orientadas para Jovens, por orientação curricular e sexo (Portugal; 2010/11-2016/17).....	12
Tabela 4. Inscritos em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2010/11 - 2016/17).....	13
Tabela 5. Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, Portugal (2010/11 - 2016/17).....	14
Tabela 6. Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17).....	14
Tabela 7. Alunos que concluíram o ensino secundário, por modalidade de ensino e sexo, Portugal (2010/11 - 2016/17).....	15
Tabela 8. Diplomados em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior por sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17).....	16
Tabela 9. Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2011-2017).....	16
Tabela 10. Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2011-2017).....	16
Tabela 11. Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2011-2017.....	17
Tabela 12. Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, 2017.....	17
Tabela 13. Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, 2017.....	18
Tabela 14. População total com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo (%).....	19
Tabela 15. População total com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade.....	19
Tabela 16. Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade.....	23
Tabela 17. Taxa de emprego (20-64 anos), por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2017 (%).....	25
Tabela 18. População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, 2012 - 2017 (%).....	29
Tabela 19. Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade salarial entre homens e mulheres, 2010-2016.....	34
Tabela 20. Temas identificados em Convenções publicadas, 2017 (por tipo).....	39
Tabela 21. Temas identificados em Convenções publicadas, 2017 (por subtipo).....	39
Tabela 22. Igualdade e não discriminação - assédio moral.....	41
Tabela 23. Apoios Sociais Complementares, 2017.....	44
Tabela 24. Conciliação da vida profissional e familiar, 2017.....	47
Tabela 25. Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2017, por sexo.....	50
Tabela 26. Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e a saúde no trabalho, publicados em 2017, por sexo.....	51
Tabela 27. Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2017, por sexo.....	52
Tabela 28. Pessoas abrangidas em Medidas de Emprego, por sexo, segundo a medida, 2017.....	53
Tabela 29. N.º de pessoas abrangidas com majoração do apoio atribuído no âmbito das medidas de apoio à contratação, 2016-2017.....	54
Tabela 30. Pessoas abrangidas em Medidas de Formação, por sexo, segundo a medida, 2017.....	54
Tabela 31. Distribuição do número acumulado de inscrições registadas nos 303 Centros Qualifica, por sexo.....	56
Tabela 32. Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados nos 303 Centros Qualifica, por sexo.....	56
Tabela 33. Distribuição dos encaminhamentos nos 303 Centros Qualifica, por sexo e modalidade.....	56
Tabela 34. Distribuição do número acumulado de certificações registadas nos 303 Centros Qualifica, por sexo e tipo de certificação.....	57
Tabela 35. Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2017).....	60
Tabela 36. Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2009-2017.....	67

Tabela 37. Trabalhadores por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo (milhares), 2010-2016 .....	71
Tabela 38. N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as .....	74
Tabela 39. Dados relativos a votação por tipologia de parecer .....	74
Tabela 40. Dados relativos em função da natureza da entidade .....	75
Tabela 41. Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial, 2012 - 2017 (%) .....	76
Tabela 42. Dados relativos a pareceres sobre horário flexível, 2012 - 2017 (%) .....	76
Tabela 43. Dados relativos a pareceres prévios sobre intenção de despedir de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, 2012 – 2017 (%) .....	77
Tabela 44. Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2012 - 2017 .....	78
Tabela 45. N.º queixas enviadas à ACT .....	79
Tabela 46. N.º de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados, 2012-2017 .....	81
Tabela 47. N.º de anúncios analisados e registados por trimestre, 2017 .....	81
Tabela 48. Evolução dos anúncios analisados e percentagem de anúncios discriminatórios, 2012-2017 .....	82
Tabela 49. Visitas inspetivas no domínio das Relações de Trabalho, 2012-2017 .....	84
Tabela 50. Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2017 .....	85
Tabela 51. Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo .....	86
Tabela 52. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e do orçamento - 2015-2017 .....	92
Tabela 53. Caracterização dos utentes da CITE por sexo, escolaridade, região e categoria profissional... ..	95
Tabela 54. Assunto que deu origem ao contacto com a CITE .....	96
Tabela 55. Origem da informação sobre a CITE, por sexo .....	97
Tabela 56. N.º de visitas à página da ACT .....	104
Tabela 57. N.º consultas à Base de Dados de IRCT .....	105
Tabela 58. Serviço informativo e ações de sensibilização .....	105
Tabela 59. Destinatários do serviço informativo, 2017 .....	106
Tabela 60. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento 2016-2017 .....	106
Tabela 61. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG, 2010-2017 .....	107
Tabela 62. Planos para a Igualdade (PI) .....	107
Tabela 63. N.º de participantes apoiados pelo FSE em 2017 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o sexo .....	108
Tabela 64. N.º de participantes apoiados pelo FSE em 2017 em ações específicas na área da igualdade de género, segundo o sexo .....	109
Tabela 65. N.º de participantes apoiados/as pelo FSE em 2017 por Eixo de intervenção do POR Lisboa 2020, segundo o sexo .....	110
Tabela 66. N.º de participantes apoiados pelo FSE até 2017, por Eixo de Intervenção, por sexo .....	111

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2017.....	8
Figura 2. Taxa de feminidade, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2016/17) .....	10
Figura 3. Percentagem de alunos matriculados no ensino secundário em vias profissionalizantes, por sexo, Portugal (2010/11-2016/17) (%) .....	12
Figura 4. População ativa em Portugal, por sexo, 2012 - 2017 .....	20
Figura 5. Taxa de atividade em Portugal, por sexo, 2012 - 2017 (%) .....	21
Figura 6. População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2017 .....	22
Figura 7. Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2017 (%) .....	23
Figura 8. Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2017 .....	24
Figura 9. Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2017 (%) .....	25
Figura 10. População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2017 (milhares).....	26
Figura 11. Taxa de feminização de trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, 2015-2016 (%) .....	27
Figura 12. População empregada, por nível de qualificação das profissões, por sexo, 2013-2017 (%) .....	28
Figura 13. Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, 2016 - 2017 (milhares) .....	29
Figura 14. Variação do emprego por setor de atividade por sexo, 2016 - 2017 (milhares) .....	30
Figura 15.   Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 - 2017 (em % do total TCO).....	30
Figura 16. Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2002), 2012 - 2017 .....	31
Figura 17. População desempregada por grupo etário e sexo, 2012 - 2017 .....	32
Figura 18. População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, 2012 - 2017 (milhares) .....	32
Figura 19. Disparidade salarial entre homens e mulheres, 2010-2016.....	34
Figura 20. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, 2016 (%).....	35
Figura 21. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar, 2016 (%).....	36
Figura 22. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento, 2016 (%).....	37
Figura 23. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTII, 2016 (%) .....	38
Figura 24. N.º Convenções – Parentalidade, 2015-2017 .....	45
Figura 25. Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2017) .....	58
Figura 26. Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2017) .....	59
Figura 27. Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2017) .....	61
Figura 28. Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2011-2017) .....	61
Figura 29. Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente, 2000-2016 .....	62
Figura 30. Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente, 2000-2016.....	63
Figura 31. Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente, 2006-2016.....	63
Figura 32. Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente, 2016 .....	64
Figura 33. Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente, 2000-2016.....	64
Figura 34. Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, Continente, 2000-2016 .....	65
Figura 35. Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2017 – % no total das licenças das mulheres.....	68
Figura 36. População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2017 .....	69
Figura 37. Evolução do n.º de pareceres aprovados pela CITE, 2004 -2017 .....	75
Figura 38. Evolução do n.º de queixas entradas na CITE, 2012 - 2017 .....	78
Figura 39. N.º de comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo, 2012 - 2017 .....	79
Figura 40. Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2017.....	93
Figura 41. Respostas a questões técnico-jurídicas, 2011 - 2017 .....	97

## Nota de abertura

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

O relatório, a ser apreciado pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo, deve conter os indicadores ao nível nacional que incluam os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente os seguintes, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da citada Lei, com a alteração introduzida pela [Lei n.º 60/2018](#), de 21 de agosto<sup>1</sup>:

- a) Os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de ações de fiscalização e de inspeção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- c) Os critérios observados na escolha das ações de fiscalização e de inspeção referidas na alínea anterior;
- d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por setor de atividade, assim como as áreas sobre que incidem;
- e) Informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

Participaram na elaboração da presente edição deste relatório as seguintes entidades:

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho  
ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional  
CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género  
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego  
CRL - Centro de Relações Laborais  
DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público  
DGEEC - Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência  
DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho  
GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento  
IEFP, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.  
INE - Instituto Nacional de Estatística  
Instituto de Informática, I.P.  
POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego  
Programa Operacional de Lisboa - Lisboa 2020  
Programa Operacional do Algarve - Cresc Algarve 2020

<sup>1</sup> Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio (alínea e) do Artigo 1.º).

## Legislação aprovada em 2017

Este capítulo visa mostrar a evolução em matéria de legislação na área de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, desde o ano de 1973 (Cf. Gráfico 1), evidenciado a publicada em 2017.

O aparecimento dos mecanismos nacionais vocacionados para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nas diferentes áreas, foi essencial para a implementação das políticas públicas e da legislação neste domínio em Portugal. Em 1977 foi criada a Comissão da Condição Feminina (CCF), através do Decreto-Lei n.º 485/77, de 17 de novembro, e, em 1979, através do Decreto-lei n.º 392/1979, de 20 de setembro, é criada a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que ao longo do tempo têm evoluído nas suas atribuições e âmbitos de intervenção e que, atualmente, se traduzem nas competências cometidas à Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG) e à CITE.

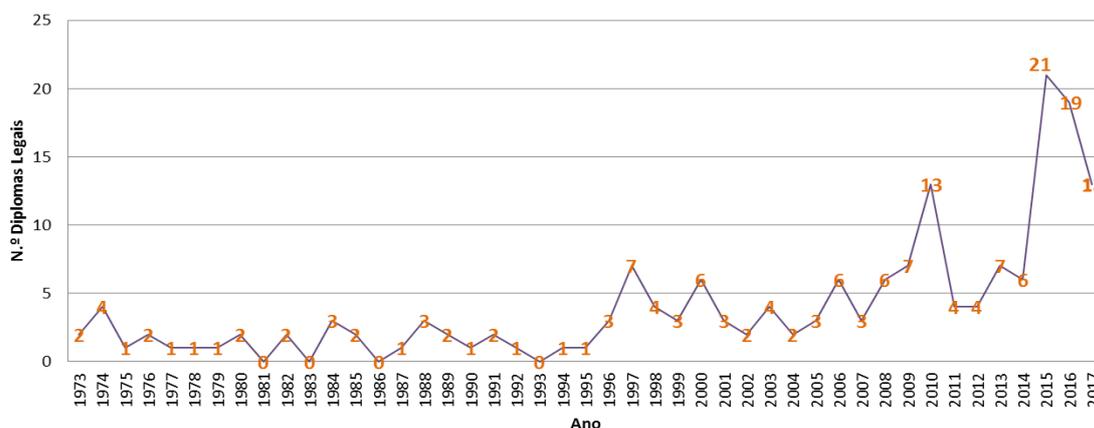
Neste âmbito, a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens ganhou mais importância no mundo laboral, verificando-se uma evolução da legislação nacional neste domínio, bem como no que respeita às medidas para eliminação de discriminações laborais, designadamente na proteção da parentalidade das mulheres trabalhadoras e dos homens trabalhadores, no assédio moral e sexual, no *gap* salarial e na representação equilibrada entre mulheres e homens nos diferentes contextos laborais. Tem, igualmente, merecido atenção crescente a prevenção da violência doméstica e a proteção e assistência às suas vítimas.

Listam-se de seguida os diplomas legais publicados em 2017 que versam sobre as temáticas supramencionadas:

- [Resolução da Assembleia da República n.º 3/2017](#), de 2 de janeiro  
Recomenda ao Governo a avaliação do apoio judiciário no âmbito dos crimes de violência doméstica e da regulação das responsabilidades parentais.
- [Lei n.º 5/2017](#), de 2 de março  
Estabelece o regime de regulação das responsabilidades parentais por mútuo acordo junto das Conservatórias do Registo Civil, alterando o Código Civil aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966, e o Código do Registo Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 131/95, de 6 de junho.
- [Resolução da Assembleia da República n.º 67/2017](#), de 24 de abril  
Recomenda ao Governo que reforce as medidas para a prevenção da violência doméstica e a proteção e assistência às suas vítimas.
- [Lei n.º 24/2017](#), de 24 de maio  
Altera o Código Civil promovendo a regulação urgente das responsabilidades parentais em situações de violência doméstica e que procede à quinta alteração à Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, à vigésima sétima alteração ao Código de Processo Penal, à primeira alteração ao Regime Geral do Processo Tutelar Cível e à segunda alteração à Lei n.º 75/98, de 19 de novembro.
- [Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017](#), de 9 de junho  
Estabelece o prazo para emissão de portaria de extensão de convenção coletiva, analisando os indicadores, como percentagem de trabalhadores por género e proporção e mulheres a abranger, dentre outros.

- [Resolução da Assembleia da República n.º 132/2017](#), de 23 de junho  
Recomenda ao Governo que tome medidas para valorizar a participação das mulheres nas forças e serviços de segurança.
- [Resolução da Assembleia da República n.º 136/2017](#), de 29 de junho  
Recomenda ao Governo que remeta anualmente à Assembleia da República a avaliação da execução dos planos nacionais no âmbito da igualdade.
- [Lei n.º 60/2017](#), de 01 de agosto  
Altera a Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto, que define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.
- [Lei n.º 62/2017](#), de 01 de agosto  
Estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.
- [Resolução da Assembleia da República n.º 175/2017](#), de 02 de agosto  
Recomenda ao Governo medidas para melhorar a qualidade dos cuidados de saúde materna e assegurar os direitos das mulheres na gravidez e no parto.
- [Lei n.º 73/2017](#), de 16 de agosto  
Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro.
- [Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto de 2017, que procede à nona alteração ao Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, e transpõe as Diretivas n.ºs 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE, todas do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014 e a Diretiva n.º 2014/55/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014](#), de 31 de agosto  
Procede à nona alteração ao Código dos Contratos Públicos, inserindo os aspetos da execução do contrato, constantes das cláusulas do caderno de encargos, como a aplicação de medidas de promoção da igualdade de género e da igualdade salarial no trabalho, dentre outros.
- [Resolução da Assembleia da República n.º 260/2017](#), de 30 de novembro  
Recomenda ao Governo a adoção de medidas que garantam o cumprimento efetivo dos horários de trabalho e a conciliação do trabalho com a vida familiar.

Figura 1. Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2017



Fonte: CITE

## 1. Educação e formação

### 1.1. Participação em educação e formação

Em termos globais, no ano letivo 2016/17, o número de alunos matriculados/inscritos no sistema de ensino em Portugal, manteve a tendência de decréscimo registada nos últimos anos, tendo estado matriculados 2 020 494 alunos, sendo que cerca de 1 024 296 são do sexo masculino e 996 198 são do sexo feminino. O ensino secundário e o ensino superior são a exceção com aumentos de, respetivamente, 8 237 e 5 544 alunos. Ao nível do sexo, o cenário é comum ao verificado nos valores agregados.

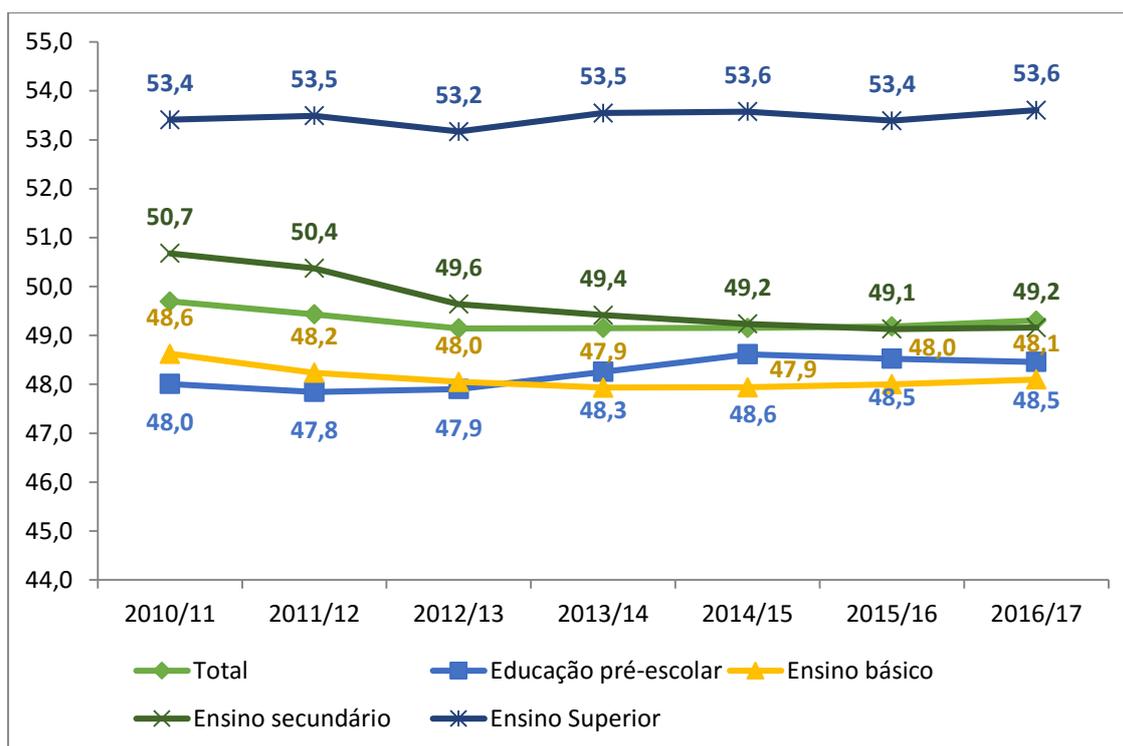
Tabela 1. Alunos matriculados por nível de ensino e sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
Total	Total	2 329 401	2 241 756	2 139 977	2 081 827	2 061 813	2 027 483	2 020 494
	Homens	1 171 804	1 133 642	1 088 342	1 058 623	1 048 367	1 030 323	1 024 296
	Mulheres	1 157 597	1 108 114	1 051 635	1 023 204	1 013 446	997 160	996 198
Educação pré-escolar	Total	276 125	272 547	266 666	265 414	264 660	259 850	253 959
	Homens	143 562	142 145	138 929	137 338	135 998	133 762	130 898
	Mulheres	132 563	130 402	127 737	128 076	128 662	126 088	123 061
Ensino básico	Total	1 206 716	1 157 811	1 093 523	1 057 459	1 041 698	1 013 397	1 000 006
	Homens	619 937	599 332	568 091	550 584	542 318	526 955	519 013
	Mulheres	586 779	558 479	525 432	506 875	499 380	486 442	480 993
Ensino secundário	Total	440 895	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775
	Homens	217 456	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248
	Mulheres	223 439	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527
Ensino Secundário não superior	Total	9 397	9 887	10 341	11 544	12 179	6 299	4 811
	Homens	6 222	6 561	6 912	7 592	7 906	4 319	3 218
	Mulheres	3 175	3 326	3 429	3 952	4 273	1 980	1 593
Ensino Superior	Total	396 268	390 273	371 000	362 200	349 658	356 399	361 943
	Homens	184 627	181 515	173 745	168 252	162 323	166 117	167 919
	Mulheres	211 641	208 758	197 255	193 948	187 335	190 282	194 024

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Os alunos do sexo feminino estão, de uma forma geral, menos representados do que os alunos do sexo masculino, com valores, para o total e para os níveis de ensino não superior, inferiores a 50%. No entanto, se considerarmos apenas o ensino superior, em 2016/17, esta taxa atinge o valor mais elevado da série, com 53,6% (mantendo a tendência de valores superiores a 53%).

Figura 2. Taxa de feminidade, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2016/17)



Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Os cursos científicos-humanísticos/gerais e os cursos profissionais são as ofertas de educação e formação essencialmente procuradas pelos alunos do ensino secundário, representando em 2016/2017 cerca de 81% do total de matrículas neste nível de ensino. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos cursos de aprendizagem (24 202 alunos) nas ofertas orientadas para jovens e dos cursos de educação e formação (22 097 alunos), nas ofertas orientadas para adultos.

Analisando ao nível do sexo, verifica-se que nos cursos científicos-humanísticos/gerais predominam os alunos do sexo feminino e nos cursos profissionais, os alunos do sexo masculino.

Tabela 2. Alunos matriculados no ensino secundário, por oferta de educação e formação e sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
Total	Total	440 895	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775
	Homens	217 456	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248
	Mulheres	223 439	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527
Cursos científico-humanísticos / gerais	Total	197 918	199 131	201 118	200 860	203 790	206 346	207 644
	Homens	87 595	88 457	89 646	89 816	91 565	93 425	94 113
	Mulheres	110 323	110 674	111 472	111 044	112 225	112 921	113 531
Cursos tecnológicos	Total	13 315	10 145	5 976	4 458	3 752	3 913	4 002
	Homens	8 495	6 314	3 644	2 435	2 050	2 088	2 173
	Mulheres	4 820	3 831	2 332	2 023	1 702	1 825	1 829
Artístico especializado (1)	Total	2 283	2 341	2 462	2 529	2 521	2 454	2 509
	Homens	815	795	806	824	794	732	715
	Mulheres	1 468	1 546	1 656	1 705	1 727	1 722	1 794
Cursos profissionais	Total	110 462	113 749	115 885	117 699	114 848	112 395	114 669
	Homens	61 918	64 917	66 953	67 905	66 010	64 620	66 440
	Mulheres	48 544	48 832	48 932	49 794	48 838	47 775	48 229
Cursos de aprendizagem	Total	18 669	21 056	33 366	35 400	33 030	26 010	24 202
	Homens	10 964	12 454	19 880	21 939	20 871	17 053	15 801
	Mulheres	7 705	8 602	13 486	13 461	12 159	8 957	8 401
Cursos vocacionais	Total	-	-	-	379	2 021	5 244	4 189
	Homens	-	-	-	269	1 285	3 154	2 530
	Mulheres	-	-	-	110	736	2 090	1 659
Cursos CEF	Total	2 117	2 012	3 025	1 920	825	506	507
	Homens	873	881	1 442	872	401	247	267
	Mulheres	1 244	1 131	1 583	1 048	424	259	240
Cursos EFA	Total	39 467	28 005	18 386	12 735	19 830	19 612	22 097
	Homens	17 671	12 417	8 455	5 721	9 667	9 640	10 499
	Mulheres	21 796	15 588	9 931	7 014	10 163	9 972	11 598
Recorrente	Total	8 323	6 058	6 970	8 792	9 807	8 530	8 059
	Homens	4 333	3 093	3 847	4 855	5 368	4 689	4 489
	Mulheres	3 990	2 965	3 123	3 937	4 439	3 841	3 570
RVCC	Total	47 945	28 269	10 833	350	2 902	6 280	11 585
	Homens	24 631	14 582	5 799	182	1 706	3 440	6 097
	Mulheres	23 314	13 687	5 034	168	1 196	2 840	5 488
Formações modulares	Total	396	472	426	88	292	248	312
	Homens	161	179	193	39	105	82	124
	Mulheres	235	293	233	49	187	166	188

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Nota. (1) Em regime integrado e inclui o ensino recorrente das artes visuais.

No ano letivo 2016/2017, 150 078 alunos do ensino secundário matriculados em ofertas de educação e formação orientadas para jovens, encontravam-se em cursos de dupla certificação e 207 644 em cursos do ensino geral. Como pudemos igualmente observar na tabela anterior, também aqui, quando se analisam de forma agregada os cursos vocacionais, no ensino vocacional, há uma maior representação do sexo masculino (87 926 face a 62 152 do sexo feminino).

**Tabela 3. Alunos matriculados em modalidades de ensino orientadas para Jovens, por orientação curricular e sexo (Portugal; 2010/11-2016/17)**

	Geral - Total	Geral - Homens	Geral - Mulheres	Vocacional - Total	Vocacional - Homens	Vocacional - Mulheres
2010/11	197 918	87 595	110 323	146 703	82 990	63 713
2011/12	199 131	88 457	110 674	149 303	85 361	63 942
2012/13	201 118	89 646	111 472	160 714	92 725	67 989
2013/14	200 860	89 816	111 044	162 385	94 244	68 141
2014/15	203 790	91 565	112 225	156 997	91 411	65 586
2015/16	206 346	93 425	112 921	150 522	87 894	62 628
2016/17	207 644	94 113	113 531	150 078	87 926	62 152

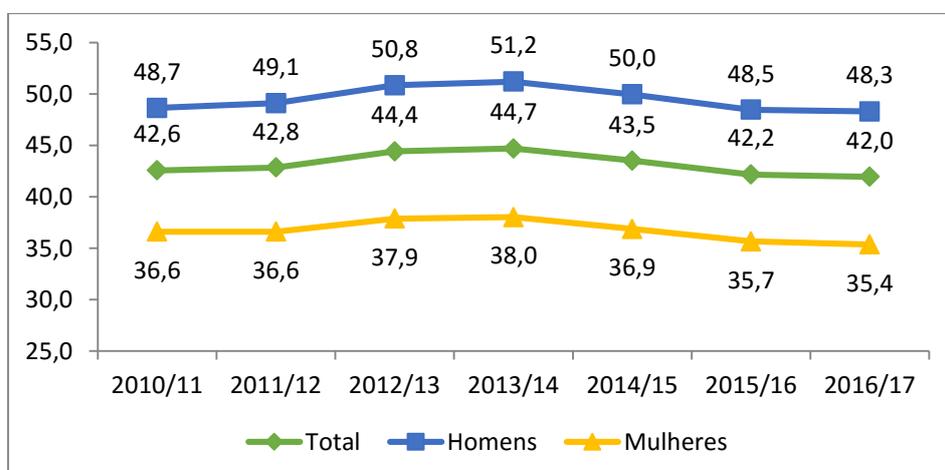
Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Nota: Geral: Cursos científico-humanísticos / gerais do ensino regular;

Vocacional: Cursos tecnológicos do ensino regular, ensino artístico especializado, cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos vocacionais (a partir de 20013/14) e os cursos CEF.

Os alunos matriculados em cursos de ensino vocacional representam, em 2016/17, cerca de 42% do total de alunos do ensino secundário. Ao nível do sexo, este valor é de 48,3% para os homens e 35,4% para as mulheres.

**Figura 3. Percentagem de alunos matriculados no ensino secundário em vias profissionalizantes, por sexo, Portugal (2010/11-2016/17) (%)**



Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Nota: Geral: Cursos científico-humanísticos / gerais do ensino regular;

Vocacional: Cursos tecnológicos do ensino regular, ensino artístico especializado, cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos vocacionais (a partir de 20013/14) e os cursos CEF.

Em 2016/17, inscreveram-se em estabelecimentos de ensino superior, no 1.º ano, pela 1.ª vez, em todos os níveis de formação, um total de 113 915 alunos (mais 1 214 do que no ano letivo anterior).

Mantendo a tendência verificada ao longo dos anos, as mulheres inscritas em 2016/17, no 1.º ano, pela 1.ª vez, continuavam a estar mais representadas no total de inscritos no 1.º ano, pela 1.ª vez, sendo a representação dos alunos do sexo feminino, em estabelecimentos de ensino superior, no 1.º ano, pela 1.ª vez, de 55,3% (62 956).

**Tabela 4. Inscritos em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2010/11 - 2016/17)**

Sexo	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
<b>Inscritos no 1.º ano, pela 1.ª vez, no Ensino Superior</b>							
<b>Total</b>	<b>131 508</b>	<b>116 576</b>	<b>106 249</b>	<b>103 638</b>	<b>104 255</b>	<b>112 701</b>	<b>113 915</b>
<b>Homens</b>	58 040	51 550	47 237	46 120	45 900	51 346	50 959
<b>Mulheres</b>	73 468	65 026	59 012	57 518	58 355	61 355	62 956
<b>Inscritos no 1.º ano, pela 1.ª vez, no ensino pós-secundário não-superior</b>							
<b>Total</b>	<b>5 543</b>	<b>5 216</b>	<b>5 660</b>	<b>6 602</b>	<b>6 483</b>	-	-
<b>Homens</b>	3 591	3 365	3 646	4 160	4 003	-	-
<b>Mulheres</b>	1 952	1 851	2 014	2 442	2 480	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>137 051</b>	<b>121 792</b>	<b>111 909</b>	<b>110 240</b>	<b>110 738</b>	<b>112 701</b>	<b>113 915</b>

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Em 2016/17, nove em cada 10 crianças (90,8%) encontravam-se inscritas na educação pré-escolar. Em comparação com o ano letivo anterior, há a destacar que, com exceção do 1.º ciclo do ensino básico, todas as taxas de escolarização registaram um crescimento. Sendo ainda de destacar a taxa de escolarização no ensino secundário, que desde o ano letivo 2011/12 tem vindo progressivamente a aumentar. Já no ensino superior, manteve-se a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, tendo o valor atingido os 34,3%.

Em relação à diferenciação por sexo, apenas no 1.º ciclo se regista uma taxa de escolarização superior nos homens do que nas mulheres. Sendo ainda de referir a diferença registada no ensino superior, com aproximadamente 10 p.p. mais na taxa de escolarização das mulheres do que nos homens (39,4% face a 29,5%).

Tabela 5. Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, Portugal (2010/11 - 2016/17)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	
Educação pré-escolar		Total	85,7	89,3	88,5	87,8	88,5	88,4	90,8
		Homens	86,6	90,7	89,9	88,8	88,9	88,7	90,8
		Mulheres	84,8	87,8	87,1	86,7	88,2	88,1	90,8
Ensino básico	1.º Ciclo	Total	100	100	100	97,9	96,6	96,0	95,3
		Homens	98,8	100	99,4	97,9	96,8	96,3	95,6
		Mulheres	99,4	100	99,8	97,9	96,5	95,7	95,0
	2.º Ciclo	Total	95,4	92,3	91,9	90,9	88,5	87,2	87,2
		Homens	94,6	90,8	90,1	89,4	87,0	85,8	86,0
		Mulheres	96,2	93,9	93,7	92,4	90,2	88,7	88,5
	3.º Ciclo	Total	92,1	89,9	87,5	86,3	86,5	87,1	87,7
		Homens	89,6	87,4	84,6	83,3	83,7	84,5	85,4
		Mulheres	94,7	92,4	90,5	89,6	89,4	89,9	90,1
Ensino secundário		Total	72,5	72,3	73,6	74,3	74,6	75,3	77,6
		Homens	67,0	67,0	68,8	69,8	70,3	71,5	73,8
		Mulheres	78,2	77,8	78,7	79,1	79,0	79,3	81,5
Ensino superior		Total	31,9	31,4	31,3	31,3	31,4	33,1	34,3
		Homens	26,8	26,5	26,6	26,3	26,4	28,4	29,5
		Mulheres	37,0	36,4	36,2	36,3	36,6	38,0	39,4

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Nota: Taxa de escolarização - Relação percentual entre o número de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos, em idade normal de frequência desse ciclo de estudos, e a população residente dos mesmos níveis etários.

Segundo a tendência dos últimos anos, em 2016/17 registou-se o decréscimo das taxas de retenção e desistência em todos os níveis de ensino/ciclo de estudos e independentemente do sexo do aluno.

Tabela 6. Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
Ensino básico	Total	7,5	9,7	10,4	10,0	7,9	6,6	5,5
	Homens	8,9	11,5	12,2	11,6	9,2	7,8	6,7
	Mulheres	6,0	7,8	8,5	8,3	6,6	5,3	4,3
1.º Ciclo	Total	3,3	4,4	4,9	5,0	4,1	3,7	3,0
	Homens	3,7	4,9	5,4	5,5	4,5	4,2	3,3
	Mulheres	2,9	3,8	4,3	4,4	3,6	3,3	2,6
2.º Ciclo	Total	7,4	11,2	12,5	11,4	8,6	6,7	5,8
	Homens	9,5	14,1	15,6	14,1	10,6	8,5	7,5
	Mulheres	5,0	8,0	9,1	8,4	6,3	4,8	4,0
3.º Ciclo	Total	13,3	15,6	15,9	15,1	12,3	10,0	8,5
	Homens	15,6	18,3	18,4	17,3	14,0	11,9	10,3
	Mulheres	10,9	12,9	13,4	12,9	10,5	8,0	6,6
Ensino secundário	Total	20,8	20,1	19,0	18,5	16,6	15,7	15,1
	Homens	23,7	22,6	21,1	20,6	18,7	18,0	17,1
	Mulheres	18,0	17,7	16,9	16,4	14,5	13,5	13,0

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Nota: Taxa de retenção e desistência - Relação percentual entre o número de alunos que não podem transitar para o ano de escolaridade seguinte e o número de alunos matriculados, nesse ano letivo.

No ano letivo 2016/17, a exemplo do que aconteceu nos anos anteriores, continua-se a observar o aumento do número de alunos que concluíram o ensino secundário, com especial relevo para os cursos humanísticos/gerais e profissionais, onde também se encontra o maior contingente de alunos inscritos.

Tabela 7. Alunos que concluíram o ensino secundário, por modalidade de ensino e sexo, Portugal (2010/11 - 2016/17)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	
Total	Homens	49 420	54 050	56 955	53 810	39 416	42 291	45 731	
	Mulheres	61 600	61 181	59 127	54 607	45 365	47 359	50 635	
12.º Ano	Cursos científico-humanísticos / gerais	Homens	15 777	16 898	16 674	16 764	18 555	18 735	20 637
		Mulheres	23 379	23 818	23 225	23 758	25 494	25 781	27 728
	Cursos tecnológicos	Homens	1 523	1 467	1 583	793	563	529	613
		Mulheres	1 152	1 023	967	734	477	519	593
	Artístico especializado (1)	Homens	184	170	197	201	197	186	184
		Mulheres	335	392	404	397	488	403	461
Cursos profissionais	Homens	11 437	11 561	10 843	12 521	12 847	13 074	13 419	
	Mulheres	12 056	11 324	10 623	11 372	11 563	11 928	11 772	
Cursos de aprendizagem	Homens	1 209	9 667	15 507	17 303	x	1 661	1 544	
	Mulheres	666	7 318	11 451	11 527	x	1 086	875	
Cursos vocacionais	Homens	-	-	-	-	135	454	1 190	
	Mulheres	-	-	-	-	56	336	954	
Cursos CEF - Tipos 5 e 6	Homens	336	364	308	140	101	106	123	
	Mulheres	348	397	282	123	69	121	114	
Cursos EFA	Homens	7 368	6 222	3 818	2 757	4 047	3 736	3 510	
	Mulheres	11 149	8 908	5 114	3 855	4 496	3 825	3 859	
Recorrente	Homens	2 383	1 890	2 331	3 168	2 434	2 105	2 102	
	Mulheres	2 325	1 889	1 972	2 674	2 251	1 891	1 883	
RVCC	Homens	9 042	5 632	5 501	124	468	1 656	2 315	
	Mulheres	9 955	5 819	4 856	118	388	1 378	2 273	
Formações modulares	Homens	161	179	193	39	69	49	94	
	Mulheres	235	293	233	49	83	91	123	

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Nota. (1) Em regime integrado e inclui o ensino recorrente das artes visuais.

Em 2016/17, os estabelecimentos de ensino superior emitiram 77 034 diplomas (mais 3 948 do que no ano letivo anterior), relativos aos ciclos de estudos conferentes de nível CITE de ensino superior.

Em 2016/17, a representação dos diplomados do sexo feminino no ensino superior era de 57,9% (44 612), valor que em termos relativos é o mais baixo da série.

**Tabela 8. Diplomados em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior por sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17)**

Sexo	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17
Homens	30 597	31 718	32 124	30 463	30 411	30 208	32 422
Mulheres	44 885	47 316	46 823	43 666	44 346	42 878	44 612
<b>TOTAL</b>	<b>75 482</b>	<b>79 034</b>	<b>78 947</b>	<b>74 129</b>	<b>74 757</b>	<b>73 086</b>	<b>77 034</b>

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação.

Confirmando a tendência dos últimos anos, em 2017 registou-se o valor mais baixo de sempre na taxa de abandono escolar precoce, 12,6%. Se analisarmos apenas o sexo feminino, verifica-se um valor de 9,7%, abaixo da meta europeia definida por Portugal para este indicador (10%).

**Tabela 9. Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2011-2017)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>	23,0	20,5	18,9	17,4	13,7	14,0	12,6
<b>Homem</b>	28,1	26,9	23,4	20,7	16,4	17,4	15,3
<b>Mulher</b>	17,7	14,0	14,3	14,1	11,0	10,5	9,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2016/2017, a taxa de escolaridade de nível superior desceu para 33,4%. Também neste indicador, se analisarmos apenas o valor obtido pela população do sexo feminino, Portugal, com 40,3%, já teria atingido a meta global (40%).

**Tabela 10. Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2011-2017)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>	26,7	27,8	30,0	31,3	31,9	34,6	33,4
<b>Homem</b>	21,8	24,3	24,0	23,2	23,3	27,3	26,1
<b>Mulher</b>	31,3	31,0	35,7	38,9	40,1	41,6	40,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

## 1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida

A taxa de participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida (ALV) apresenta algumas oscilações ao longo do período 2011-2017, tendo em 2017 ficado nos 9,8% em termos globais (ligeiramente acima dos 9,6% registados em 2016, mas, ainda assim abaixo, da média europeia de 10,9%). Em qualquer dos anos, e em termos globais, a taxa de participação em atividades ALV das mulheres é mais elevada do que a dos homens, ainda que a diferença entre ambas se tenha estreitado em Portugal entre 2015 e 2016, voltando a aumentar em 2017 (9,6% para os homens e 10,0% para as mulheres).

**Tabela 11. Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2011-2017**

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
União Europeia	<b>Total</b>	<b>9,1%</b>	<b>9,2%</b>	<b>10,7%</b>	<b>10,8%</b>	<b>10,7%</b>	<b>10,8%</b>	<b>10,9%</b>
	<b>Homens</b>	8,3%	8,5%	9,7%	9,9%	9,7%	9,8%	10,0%
	<b>Mulheres</b>	9,8%	9,9%	11,6%	11,8%	11,7%	11,7%	11,8%
Portugal	<b>Total</b>	<b>11,5%</b>	<b>10,5%</b>	<b>9,7%</b>	<b>9,6%</b>	<b>9,7%</b>	<b>9,6%</b>	<b>9,8%</b>
	<b>Homens</b>	10,8%	10,0%	9,3%	9,3%	9,7%	9,6%	9,6%
	<b>Mulheres</b>	12,1%	10,9%	10,1%	9,9%	9,8%	9,7%	10,0%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

A taxa de participação em atividades de ALV tende, em termos médios, a acompanhar o nível de escolaridade de partida das pessoas, significando que as mais qualificadas são também as que mais participam em atividades de ALV. Esta tendência é mais acentuada em Portugal do que na média da UE: em Portugal, a proporção de adultos/as diplomados/as que participa em atividades de ALV é cinco vezes maior do que a proporção de adultos/as que não completaram o ensino secundário (20,4% vs. 4,1% em 2017), enquanto na média europeia a disparidade é menor (18,6% vs. 4,3% em 2017).

**Tabela 12. Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, 2017**

		Homens	Mulheres
União Europeia	<b>Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico</b>	4,3%	4,4%
	<b>Ensino Secundário e pós-secundário</b>	8,9%	9,4%
	<b>Ensino Superior</b>	18,6%	20,1%
Portugal	<b>Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico</b>	4,1%	4,0%
	<b>Ensino Secundário e pós-secundário</b>	11,5%	9,8%
	<b>Ensino Superior</b>	20,4%	20,3%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Acresce que, enquanto na média comunitária as mulheres adultas participam mais em ALV do que os homens em todos os graus de escolaridade, as taxas de participação das mulheres portuguesas em atividades de ALV são inferiores às dos homens em todos os níveis de escolaridade de partida, com um desfasamento especialmente acentuado nos adultos com o

ensino secundário. É, contudo, de notar que, entre 2016 e 2017, a taxa de participação das mulheres menos escolarizadas em atividades de ALV teve um aumento considerável, passando de 3,6% para 4,0% (enquanto a taxa de participação dos homens com o mesmo nível de escolaridade diminuiu de 4,5% para 4,1%).

Estes dados parecem contraditórios tendo em conta que, em termos globais, a taxa de participação de mulheres adultas em atividades de ALV é superior à dos homens (10,0% vs. 9,6%). Contudo, quando se analisa a taxa de participação em atividades de ALV de homens e de mulheres tendo em conta a situação perante o emprego, verifica-se que as mulheres têm taxas de participação mais elevadas do que os homens em todas as situações, exceto no grupo das inativas, que representa mais de 20% da população feminina adulta (e cerca de 14% da população masculina adulta).

Com efeito, a taxa de participação em ALV das mulheres inativas em Portugal é de 7,7%, valor que compara com 10,9% para os homens inativos – sendo que esta divergência é igualmente observável no padrão médio europeu.

**Tabela 13. Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, 2017**

		Homens	Mulheres
União Europeia	População ativa	10,0%	13,3%
	População empregada	10,0%	13,4%
	População desempregada	8,8%	11,4%
	População inativa	10,0%	7,9%
Portugal	População ativa	9,4%	10,7%
	População empregada	9,3%	10,5%
	População desempregada	10,8%	12,7%
	População inativa	10,9%	7,7%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

### 1.3. Níveis de escolaridade da população residente

A população total com 15 e mais anos continua a ser maioritariamente constituída por pessoas com níveis de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico, não obstante a evolução positiva que se tem registado ao longo dos anos (60,8% em 2017 contra 70,3% em 2011). A proporção de homens com este nível de escolaridade passou de 72,1% para 63,0% nos anos referenciados e a de mulheres de 68,7% para 58,9%. No total das pessoas com este nível de escolaridade, a percentagem de homens e mulheres tem-se mantido muito idêntica (48,3% e 51,7%, respetivamente).

Esta situação é bem distinta quando se observa o que tem vindo a acontecer ao nível do ensino superior. Neste nível de escolaridade a percentagem de mulheres quase atingiu os 62% no último ano (38,3% para os homens).

Em 2017, 21% do total de mulheres detinha o ensino de nível superior. No caso dos homens, esta percentagem não chegava aos 15%.

Tabela 14. População total com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo (%)

	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
		%						
<b>Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)</b>								
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	70,3	68,2	66,5	64,4	63,0	61,8	60,8
	H	72,1	70,2	68,6	66,6	64,6	63,5	63,0
	M	68,7	66,4	64,6	62,5	61,5	60,4	58,9
Secundário e pós-secundário	HM	16,4	17,5	18,5	19,2	19,9	20,4	21,1
	H	16,6	17,4	19,0	19,9	21,1	21,6	22,2
	M	16,3	17,5	18,1	18,6	18,9	19,3	20,1
Superior	HM	13,2	14,3	15,0	16,5	17,1	17,8	18,1
	H	11,3	12,3	12,4	13,6	14,3	14,9	14,9
	M	14,9	16,1	17,3	19,0	19,6	20,4	21,0

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

Tabela 15. População total com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade

	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
		%						
<b>Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)</b>								
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	48,3	48,5	48,4	48,4	48,0	48,0	48,3
	M	51,7	51,5	51,6	51,6	52,0	52,0	51,7
Secundário e pós-secundário	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	47,5	46,9	48,3	48,5	49,5	49,5	49,1
	M	52,5	53,1	51,7	51,5	50,5	50,5	50,9
Superior	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	40,3	40,5	38,7	38,6	39,1	39,1	38,3
	M	59,7	59,5	61,3	61,4	60,9	60,9	61,7

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

## 2. Mercado de trabalho

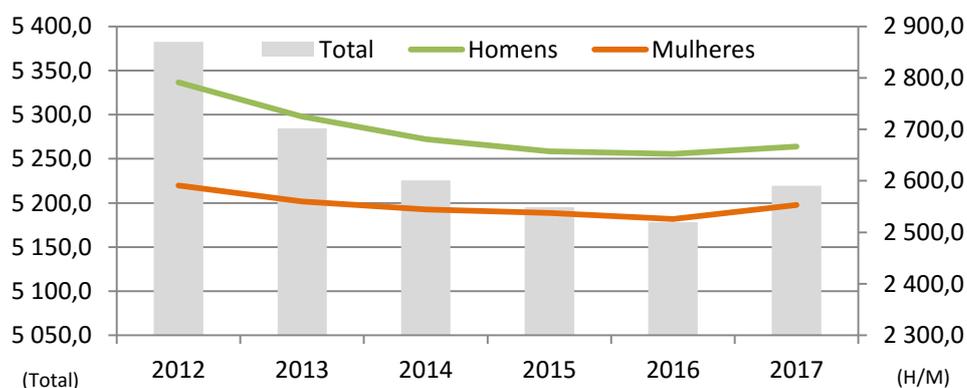
### 2.1. Participação no mercado de trabalho

Em 2017, a população ativa<sup>2</sup> foi estimada em 5 219,4 milhares de pessoas, das quais 51,1% homens e 48,9% mulheres. Face ao ano anterior, observou-se um aumento de 41,1 mil pessoas, mais acentuado nas mulheres (+27,0 mil) do que nos homens (+14,1 mil).

A evolução da participação no mercado de trabalho tem vindo a acompanhar a tendência geral de redução da população residente em Portugal. Entre 2011 e 2017, registou-se uma quebra global de 208,9 mil pessoas na população ativa com 15 e mais anos, observando-se variações negativas até 2016. Porém, esta tendência aparenta ter sido invertida em 2017, ano em que a população ativa registou um crescimento de 0,8%, no correspondente a um acréscimo de 41,1 mil pessoas, tendo este acréscimo decorrido de modo diferenciado em função do sexo e da idade, salientando-se:

- Um maior aumento da população ativa feminina (+1,1%) face à masculina (+0,5%);
- Aumentos mais expressivos da população ativa nos segmentos com 65 e mais anos (+3,5%) e dos 45 aos 64 anos (+3,3%), a par de um aumento mais moderado da força de trabalho jovem (+1,9%) e de decréscimo nos segmentos dos 25 aos 34 anos (-2,0%) e dos 35 aos 44 anos (-1,5%);
- Um aumento particularmente significativo da população ativa no segmento das mulheres dos 45 aos 64 anos (+4,3%).

Figura 4. População ativa em Portugal, por sexo, 2012 - 2017



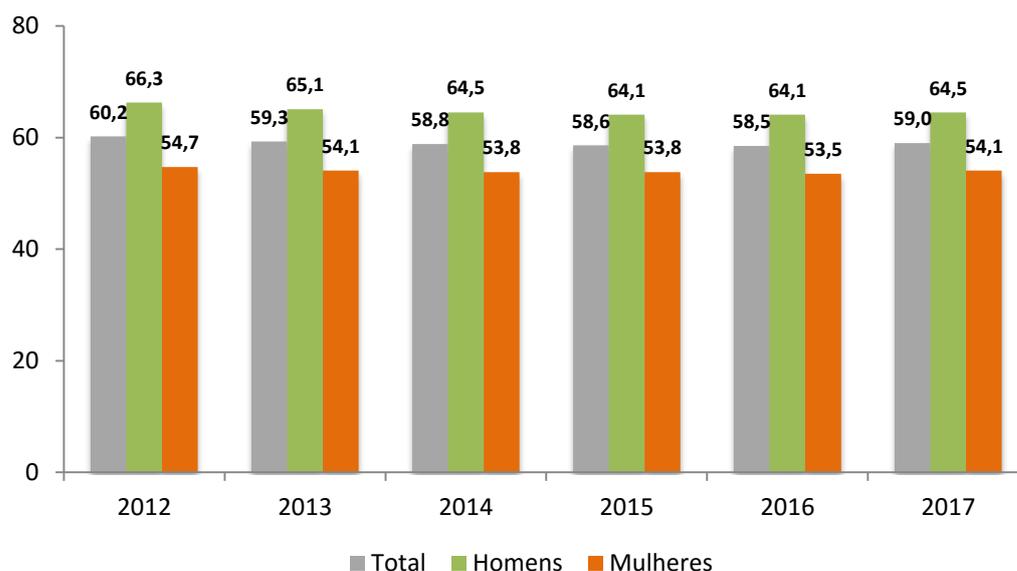
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

A evolução da taxa de atividade<sup>3</sup> acompanhou a da população ativa, tendo decrescido de modo contínuo entre 2011 (60,5%) e 2016 (58,5%) e aumentado 0,5 p.p. em 2017 para os 59%, fixando-se nos 54,1% para as mulheres e nos 64,5% para os homens. Neste ano, a diferença entre ambas foi de 10,4 p.p. (com uma diminuição de 0,2 p.p. face a 2016). A taxa de atividade das mulheres aumentou 0,6 p.p. face a 2016, ligeiramente acima da dos homens com 0,4 p.p.

<sup>2</sup> Conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados).

<sup>3</sup> A taxa de atividade representa a relação entre a população ativa (empregada mais desempregada) com 15 e mais anos e a população total com 15 e mais anos.

Figura 5. Taxa de atividade em Portugal, por sexo, 2012 - 2017 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

Em termos regionais, houve um aumento da taxa de atividade em quase todas as regiões entre 2016 e 2017, com exceção de Lisboa que teve uma diminuição de 0,1 p.p. Destaca-se o Algarve, com um aumento da taxa de atividade de 1,5 p.p. e a região Norte com mais 0,8 p.p.

Em relação ao ano anterior, observou-se uma diminuição da diferença entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres na região Norte (1,7 p.p.), no Algarve (1,1 p.p.) e na Região Autónoma dos Açores (0,2 p.p.). Nas restantes regiões verificou-se um aumento da diferença das taxas, destacando-se a região Centro com um acréscimo de 1,5 p.p., a Região Autónoma da Madeira com mais 1,2 p.p. e o Alentejo com mais 1,1 p.p.

Em sentido oposto, a população inativa (com 15 e mais anos) aumentou 3,9% no período entre 2011 e 2016, no correspondente a um aumento de 138,2 mil pessoas, tendo posteriormente reduzido 1,3% em 2017, com um decréscimo de 46,7 mil pessoas, havendo a destacar:

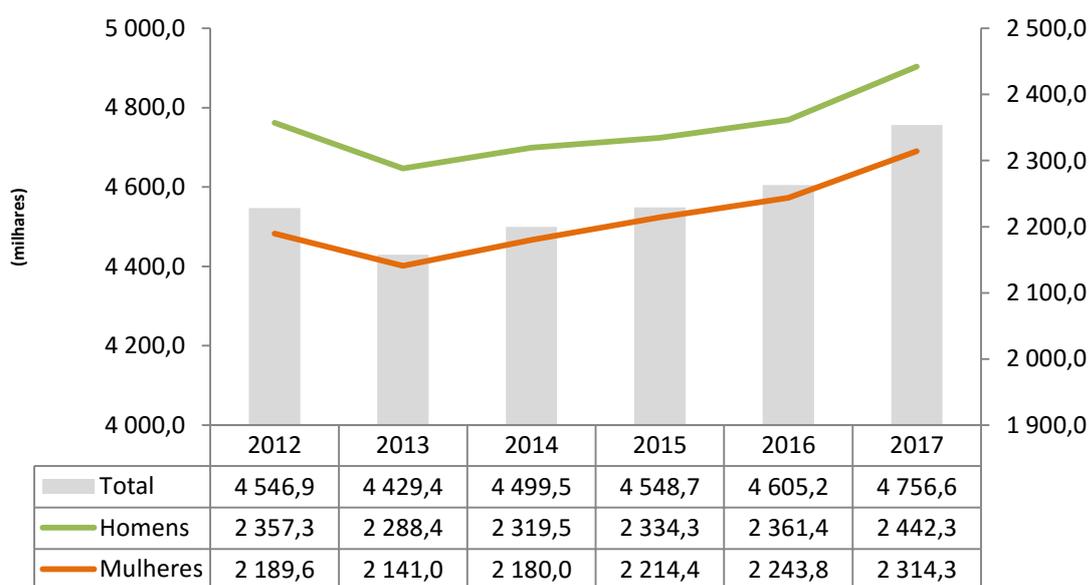
- Um maior aumento da inatividade entre os homens do que entre as mulheres, pese embora a população inativa seja maioritariamente feminina (59,7%);
- Um acréscimo da inatividade para o grupo etário mais jovem (15 a 24 anos) e para o grupo com 65 e mais anos;
- Uma redução da inatividade nos restantes grupos etários, com particular relevo para o grupo 55 a 64 anos, cuja taxa de inatividade diminuiu 7,9 p.p. entre 2011 e 2017;
- Uma diminuição de 22,1% dos chamados inativos desencorajados<sup>4</sup>, mais acentuada para os homens (-28,2%) do que para as mulheres (-17,8%).

<sup>4</sup> Considerando a população inativa disponível para trabalhar mas que não procura emprego e a população inativa à procura de emprego mas não disponível.

## 2.2. Emprego e desemprego

A população empregada (15 e mais anos), em 2017, foi estimada em 4 756,6 mil pessoas, das quais 51,3% homens e 48,7% mulheres, mantendo-se inalteradas as proporções face a 2016. Após um período de contração observado entre 2011 e 2013, a população empregada em Portugal tem vindo a registar aumentos sucessivos, sendo estimado um crescimento de 7,4% desta população entre 2013 e 2017 (mais 327,2 mil pessoas), mais acentuado para as mulheres (+8,1%) do que para os homens (+6,7%), e com maior significado nos grupos com idades entre os 15 e os 24 anos (+17,2%) e dos 55 aos 64 anos (+23,8%) e nos segmentos com escolaridade ao nível do ensino secundário, pós-secundário e superior (+36,4%).

Figura 6. População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2017



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

A taxa de emprego<sup>5</sup> evoluiu no mesmo sentido positivo, tendo sido superados, na generalidade, os valores de 2011. Assim, em 2017, a taxa de emprego para os indivíduos com 15 e mais anos foi de 53,7%, com um acréscimo de 1,7 p.p. face ao ano anterior e situando-se 0,9 p.p. acima do valor registado em 2011. A taxa de emprego dos homens fixou-se nos 59,1% (+2,0 p.p. face a 2016) e a das mulheres foi de 49,0% (+1,5 p.p. face a 2016), tendo a discrepância entre as duas aumentado ligeiramente entre 2016 (9,6 p.p.) e 2017 (10,1 p.p.) mas permanecendo, apesar disso, abaixo da média da União Europeia (11,9 p.p.) e sendo, aliás, um das diferenças mais baixas do espaço europeu<sup>6</sup>.

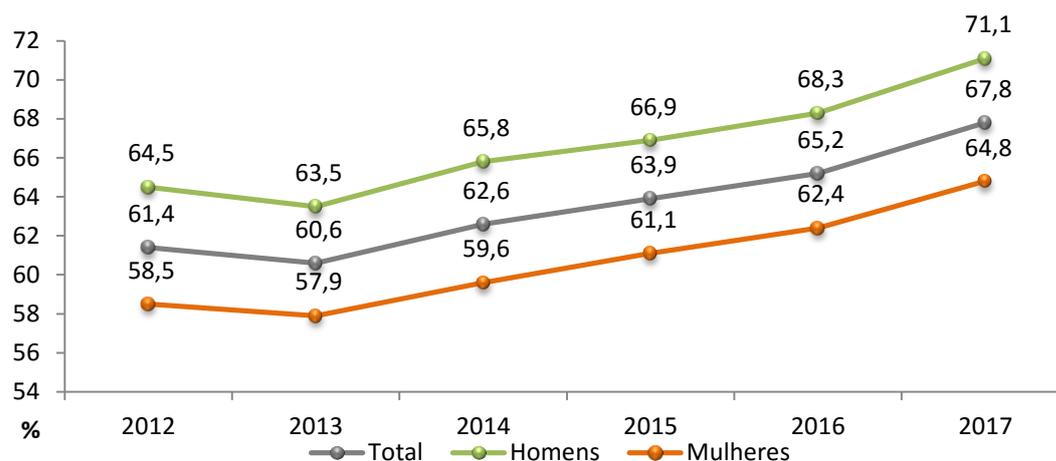
Na análise por grupo etário, destaque para os aumentos de 8,4 p.p. e 5,9 p.p. das taxas de emprego dos grupos dos 55 aos 64 anos e dos 45 aos 54 anos, respetivamente, bem como para o aumento de 4,2 p.p. da taxa de emprego do segmento com escolaridade ao nível do ensino secundário e pós-secundário.

A taxa de emprego do grupo etário dos 15 aos 64 anos situou-se nos 67,8% em 2017 - 64,8% para as mulheres e 71,1% para os homens, com um aumento de 2,6 p.p. em relação ao ano anterior. A taxa de emprego neste intervalo etário aumentou mais para os homens (+2,8 p.p.) do que para as mulheres (+2,4 p.p.), o que se traduziu num ligeiro aumento do diferencial entre os sexos, de 5,9 p.p. em 2016 para 6,3 p.p. em 2017.

<sup>5</sup> A taxa de emprego é igual ao rácio da população empregada/população total no respetivo grupo etário.

<sup>6</sup> Fonte: Eurostat.

Figura 7. Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2017 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

A análise da taxa de emprego da população com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos por nível de escolaridade completo mostra que as diferenças entre as taxas de emprego de homens e mulheres tendem a esbater-se com o aumento da escolaridade. Entre 2016 e 2017, o diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres baixou de 2,1 p.p. para 1,4 p.p. no segmento mais escolarizado (ISCED 5-8)<sup>7</sup>, tendo igualmente decrescido no segmento com escolaridade de nível secundário e pós secundário, neste caso de 5,8 p.p. para 4,9 p.p.

Em sentido inverso, os dados mostram um acréscimo do diferencial no nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2), que passou de 11,1 p.p. em 2016 para 13,3 p.p. em 2017, tendência resultante sobretudo do aumento da taxa de emprego dos homens com este nível de escolaridade (+3,7 p.p.), que superou o crescimento de 1,5 p.p. da taxa de emprego das mulheres com o mesmo nível de escolaridade.

Tabela 16. Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total</b>							
ISCED 0-2	59,1	56,2	54,7	55,4	56,3	57,0	59,8
ISCED 3-4	65,5	62,9	63,5	65,9	66,9	68,3	70,5
ISCED 5-8	81,0	78,7	76,9	79,4	80,4	81,8	83,5
<b>Homens</b>							
ISCED 0-2	65,1	61,2	59,4	60,6	61,6	62,4	66,1
ISCED 3-4	67,9	65,2	65,7	68,5	69,6	71,3	73,0
ISCED 5-8	81,4	79,0	78,7	81,9	81,2	83,1	84,4
<b>Mulheres</b>							
ISCED 0-2	52,7	50,7	49,5	49,6	50,5	51,3	52,8
ISCED 3-4	63,4	61,0	61,5	63,4	64,4	65,5	68,1
ISCED 5-8	80,8	78,4	75,8	77,9	79,9	81,0	83,0

Fonte: EUROSTAT (consulta em 27-7-2018)

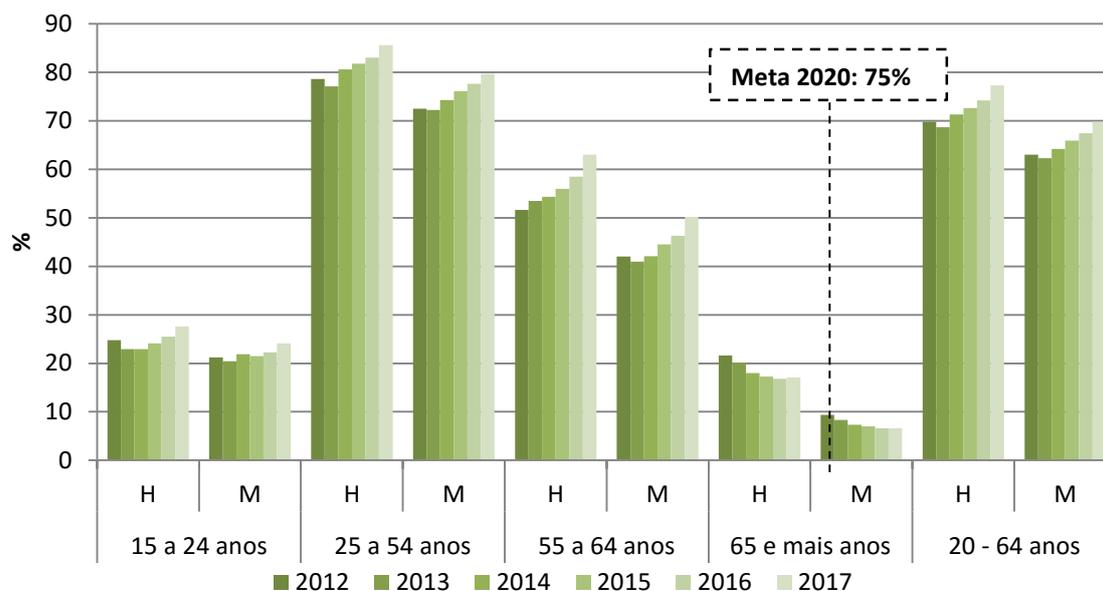
Em 2017, à semelhança do observado no ano anterior, a taxa de emprego cresceu em quase todos os grupos etários e para ambos os sexos, com exceção do grupo com 65 e mais anos, onde as mulheres mantiveram a mesma taxa do ano anterior. O diferencial entre a taxa de emprego

<sup>7</sup> [Deliberação n.º 343/2017](#), de 2 de maio - versão portuguesa e implementação da classificação internacional tipo de educação 2011 (ISCED/CITE 2011)

dos homens e das mulheres aumentou em todos os grupos etários, sendo mais proeminente no grupo etário dos 55 a 64 anos, onde a diferença aumentou para 12,8 p.p. (12,2 p.p. em 2016).

No grupo dos 25 aos 54 anos, a taxa de emprego das mulheres fixou-se 5,9 p.p. abaixo da dos homens (5,4 p.p. em 2016), registando-se um diferencial mais estreito, de 3,5 p.p., no grupo dos 15 aos 24 anos (3,2 p.p. em 2016). Já no grupo com 65 e mais anos, a taxa de emprego das mulheres ficou 10,5 p.p. abaixo da dos homens (10,2 p.p. em 2016).

Figura 8. Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2017



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

No âmbito da Estratégia Europa 2020, o grupo etário para o acompanhamento da taxa de emprego é o grupo de 20 a 64 anos, com uma meta fixada nos 75% para 2020. Em 2017, este indicador alcançou os 73,4%, superando, pela primeira vez desde 2012, a média da UE28 (72,2%). A taxa de emprego feminina (69,8%) foi superior à taxa média da UE28 (66,5%) em 3,3 p.p., enquanto a taxa masculina (77,3%) foi inferior à da UE28 (78,0%) em 0,7 p.p.

Entre 2016 e 2017, a taxa de emprego dos 20 aos 64 anos cresceu 1,1 p.p. na UE28, com aumentos de 1,1 p.p. para os homens e de 1,2 p.p. para as mulheres, tendência que se traduziu num ligeiro decréscimo do diferencial entre os sexos (de 11,6 p.p. em 2016 para 11,5 p.p. em 2017).

Em Portugal, a taxa de emprego das mulheres cresceu menos do que a dos homens (+2,4 p.p. e +3,1 p.p., respetivamente), traduzindo-se num aumento do diferencial entre os sexos neste grupo etário, de 6,8 p.p. em 2016 para 7,5 p.p. em 2017.

Considerando o período 2012-2017, o crescimento da taxa de emprego dos 20 aos 64 anos em Portugal (+7,1 p.p.) também superou o registado na média da UE28 (+3,8 p.p.), tendo aumentado mais nos homens (+7,5 p.p.) do que nas mulheres (+6,8 p.p.).

Tabela 17. Taxa de emprego (20-64 anos), por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2017 (%)

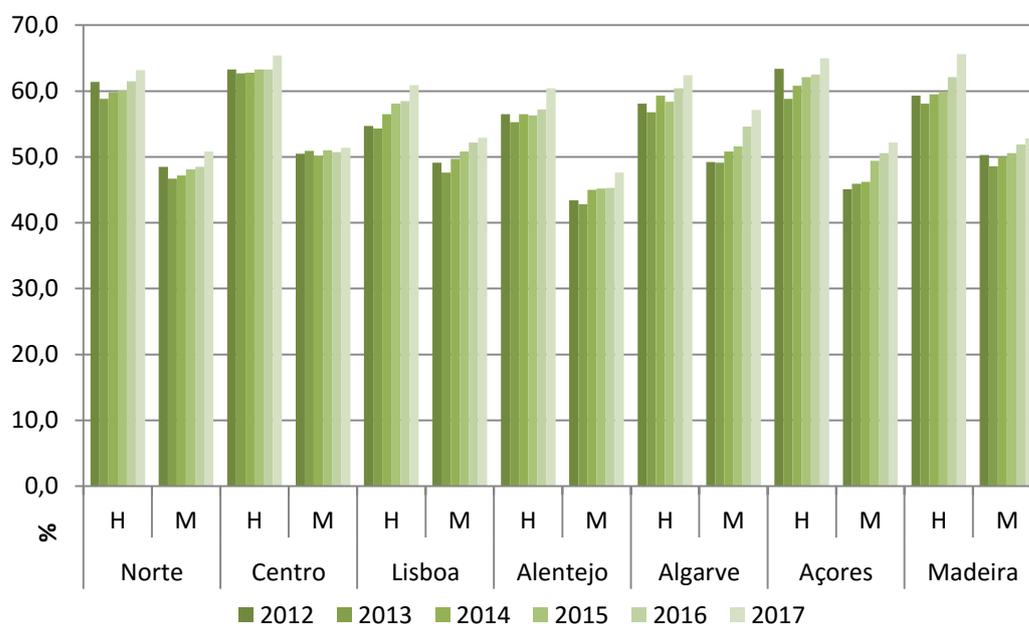
	UE28			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	68,4	74,6	62,4	66,3	69,8	63,0
2013	68,4	74,3	62,6	65,4	68,7	62,3
2014	69,2	75,0	63,5	67,6	71,3	64,2
2015	70,1	75,9	64,3	69,1	72,6	65,9
2016	71,1	76,9	65,3	70,6	74,2	67,4
2017	72,2	78,0	66,5	73,4	77,3	69,8
Var. 2012-2017 (p.p.)	3,8	3,4	4,1	7,1	7,5	6,8
Var. 2016-2017 (p.p.)	1,1	1,1	1,2	2,8	3,1	2,4

Fonte: Eurostat – 2017 (consulta em 09-07-2018)

Em 2017, a taxa de emprego para o grupo etário acima dos 20 anos cresceu em todas as regiões (NUT II) de Portugal, quer para os homens quer para as mulheres. Apesar da taxa de emprego ser mais elevada nos homens do que nas mulheres em todas as regiões do país, verificou-se neste último ano um maior crescimento da taxa de emprego das mulheres do que dos homens.

Na região Norte, a taxa de emprego das mulheres (+2,3 p.p.) cresceu mais 0,6 p.p. do que os homens (+1,7 p.p.), e no Algarve (+2,5 p.p.) aumentou mais 0,5 p.p. do que os homens (+2,0 p.p.). Foi também no Algarve que a diferença entre a taxa de emprego dos homens e das mulheres foi mais reduzida (5,3 p.p.). Inversamente, a maior diferença nas taxas observou-se na região Centro (14,0 p.p.), no Alentejo e na Região Autónoma da Madeira (ambas com 12,8 p.p.).

Figura 9. Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2017 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego – 2017

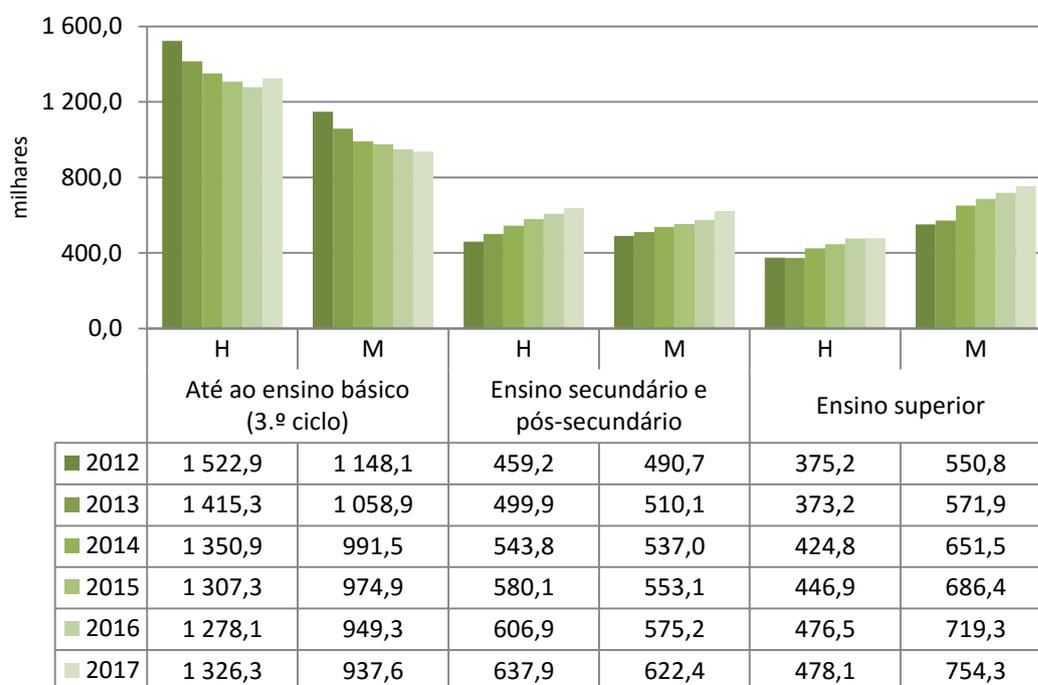
Uma parte significativa (47,6%) da população empregada com 15 e mais anos continua a ter habilitações escolares até ao 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta percentagem mais abrangente no sexo masculino (54,3%) do que no sexo feminino (40,5%). Contudo, entre 2016 e 2017, o peso da população empregada neste nível de escolaridade diminuiu em termos gerais (-0,8 p.p.) e em particular nas mulheres (-1,8 p.p. de 42,3% para 40,5%).

Nos homens, inversamente, verificou-se uma subida de 0,2 p.p. do peso da população empregada com o 3.º ciclo do ensino básico, de 54,1% para 54,3%. A redução do peso do segmento com o 3.º ciclo do ensino básico na população empregada feminina foi alavancada por um aumento da expressão das habilitações ao nível do ensino secundário e pós-secundário (de 25,6% para 26,9%) e ao nível do ensino superior (de 32,1% para 32,6%).

As maiores discrepâncias entre os sexos registam-se nos níveis mais baixo e mais elevado de habilitações, com uma diferença de 13,8 p.p. em desfavor dos homens no 3.º ciclo do ensino básico e uma variação de 13,0 p.p. a favor das mulheres no ensino superior.

Entre 2016 e 2017, o emprego cresceu particularmente no segmento com o ensino secundário, quer para os homens (+5,1%) quer para as mulheres (+8,2%), sendo igualmente de salientar o crescimento de 4,9% do emprego das mulheres diplomadas, acompanhado por uma redução de 1,2% do emprego feminino com habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico.

**Figura 10. População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2017 (milhares)**



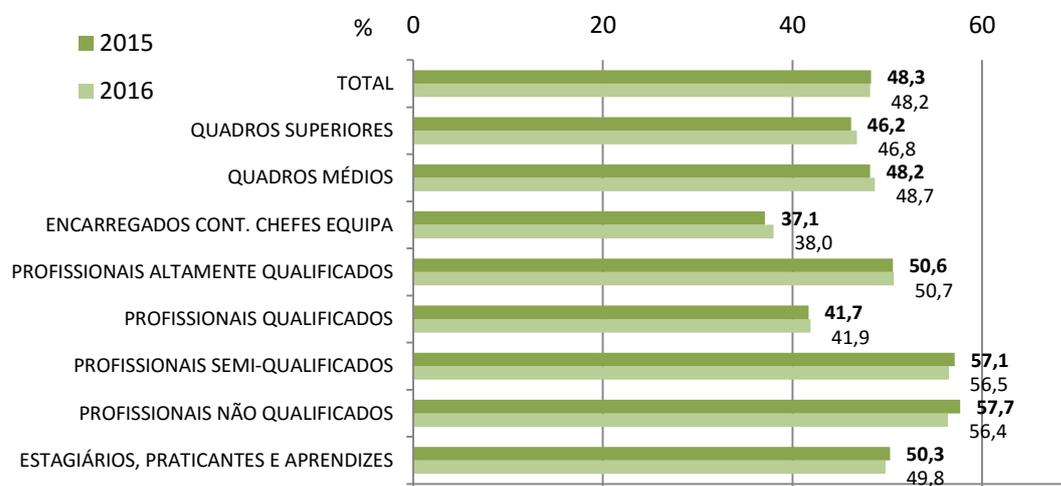
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

De acordo com a informação dos Quadros de Pessoal de 2016 (GEP/MTSSS), em termos globais, a taxa de feminização dos Trabalhadores por Conta de Outrem (TCO) desceu ligeiramente entre 2015 e 2016, passando de 48,3% para 48,2%. Contudo, a taxa de feminização aumentou neste último ano fundamentalmente nos grupos profissionais mais qualificados, passando de 46,2% para 46,8% nos Quadros Superiores; de 48,2% para 48,7% nos Quadros Médios; de 37,1% para 38,0% nos Encarregados, Contramestres e Chefes de Equipa e; de 50,6% para 50,7% nos Profissionais altamente qualificados.

Em contrapartida, a representação feminina baixou entre os Profissionais semiquualificados (de 57,1% para 56,5%), entre os Profissionais não qualificados (de 57,7% para 56,4% e também nos Estagiários, Aprendizes e Praticantes (de 50,3% para 49,8%).

Apesar de a taxa de feminização ter registado uma variação positiva entre 2015 e 2016, é de notar que, apesar de as mulheres possuírem níveis de habilitação escolar mais elevados, a taxa de feminização permanece mais elevada nos níveis de qualificação profissional mais baixos.

Figura 11. Taxa de feminização de trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, 2015-2016 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

Na mesma linha, as estimativas do Inquérito ao Emprego para 2017 evidenciam uma tendência de continuidade nas diferenças entre homens e mulheres na distribuição por nível de qualificação das profissões e das atividades económicas.

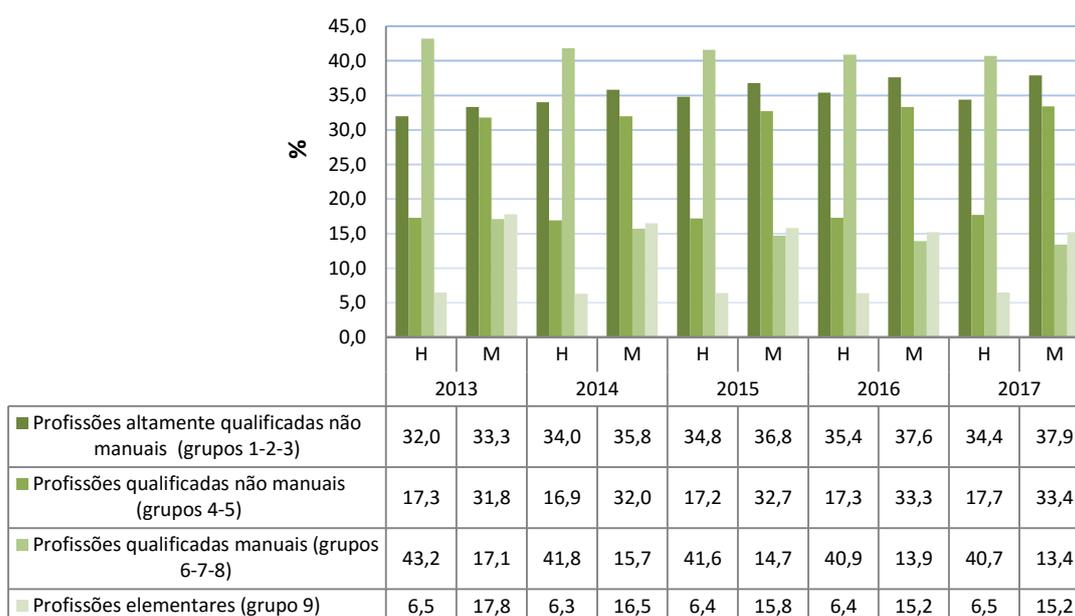
De acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP<sup>8</sup> em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, verifica-se que em 2017 havia mais mulheres (37,9%) do que homens (34,4%) a exercer “profissões altamente qualificadas não manuais”, com um acréscimo de 0,5 p.p. na representação feminina neste nível de qualificação face ao ano anterior.

No mesmo sentido, as mulheres (33,4%) estavam mais representadas do que os homens (17,7%) nas “profissões qualificadas não manuais”, tendo igualmente a taxa de feminização aumentado (+0,1 p.p.) neste nível de qualificação face ao ano precedente. Já nas “profissões qualificadas manuais” e nas “profissões elementares”, são os homens que estão sobre representados, tendo a taxa de feminização do primeiro segmento decrescido em 0,5 p.p. entre 2016 e 2017, permanecendo inalterada no último grupo.

Acresce que, entre 2016 e 2017, em linha com a tendência observada nos anos anteriores, o crescimento da população empregada nas profissões altamente qualificadas (+2,7%) foi mais significativo nas mulheres (+4,0%) do que nos homens (+1,4%).

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

Figura 12. População empregada, por nível de qualificação das profissões, por sexo, 2013-2017 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego – 2017

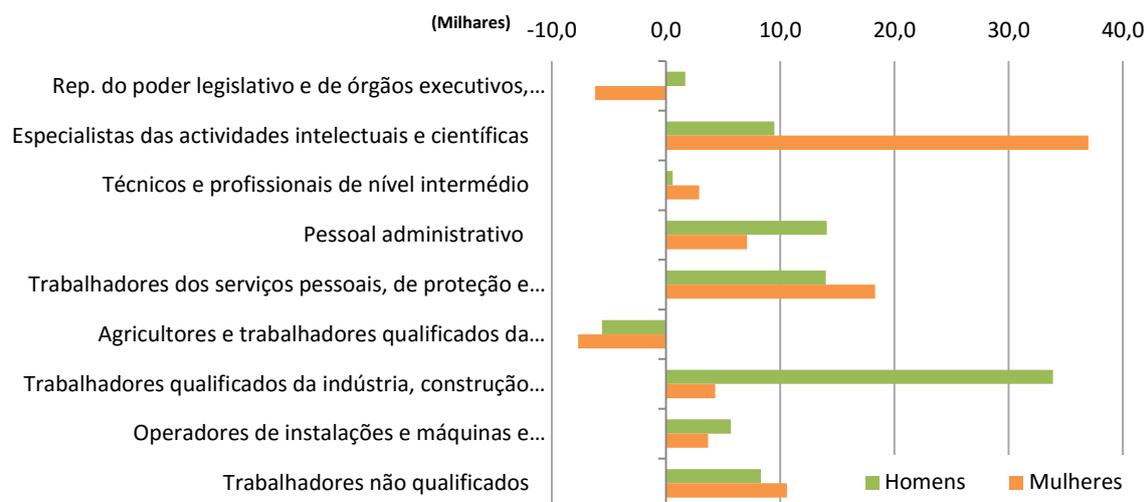
Relativamente à representação por sexo nos grandes grupos profissionais, verifica-se que, entre 2016 e 2017, o emprego feminino aumentou significativamente na maioria dos grupos, com exceção do grupo dos “Representantes do poder legislativo e órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos”, onde diminuiu em 6,2 mil pessoas, e no dos “Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta”, onde se verificou uma diminuição de 7,7 mil mulheres, tendo neste grupo ocorrido igualmente uma diminuição do emprego masculino (-5,6 mil pessoas).

Destaca-se, neste âmbito, o crescimento do emprego feminino no grupo “Especialistas das atividades intelectuais e científicas” (+37 mil pessoas), no grupo “Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (+18,3 mil pessoas) e nos “Trabalhadores não qualificados” (+10,6 mil pessoas).

Em relação ao emprego dos homens, os maiores aumentos ocorreram no grupo dos “Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” (+33,9 mil pessoas), no grupo do “Pessoal administrativo” (+14,1 mil pessoas) e nos “Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (+14 mil pessoas).

Neste quadro, as maiores discrepâncias entre homens e mulheres verificaram-se no grupo dos “Trabalhadores de serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores”, onde havia, em 2017, 536,8 mil mulheres 300 mil homens, e nos “Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” onde trabalhavam 530,6 mil homens e apenas 89,2 mil mulheres.

Figura 13. Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, 2016 - 2017 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

Tabela 18. População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, 2012 - 2017 (%)

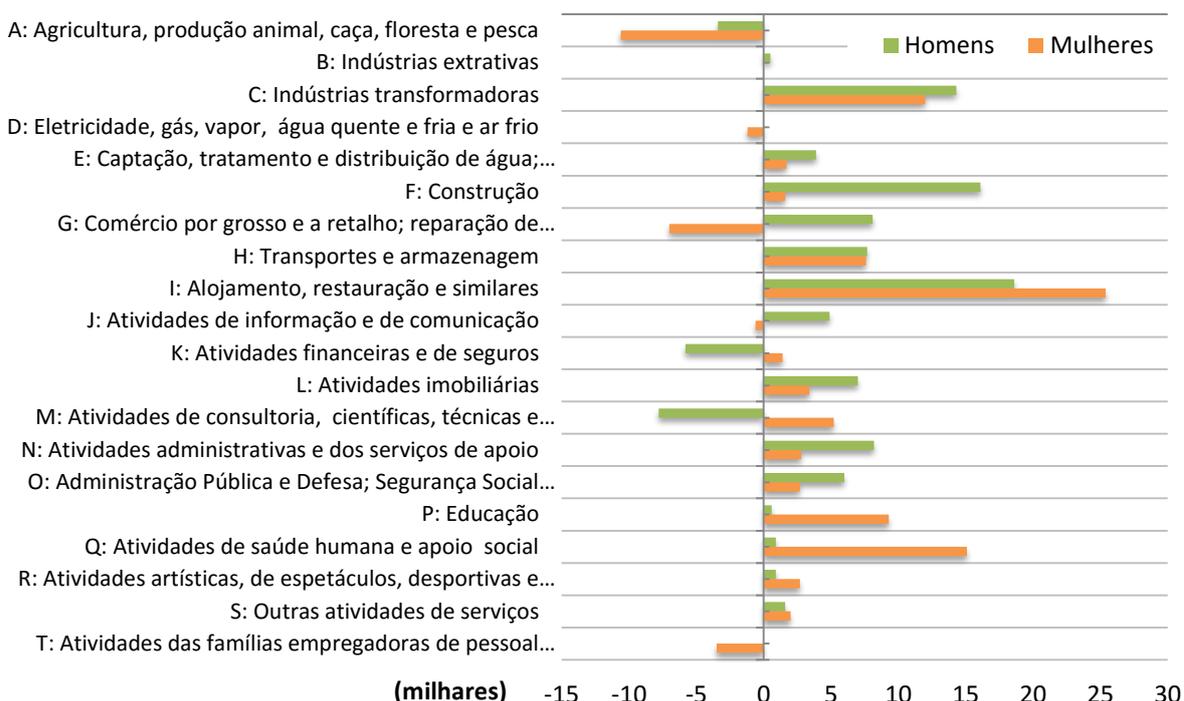
	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Mil.	%										
<b>Total</b>	292,8	100,0	310,3	100,0	326,1	100,0	296,3	100,0	300,7	100,0	296,2	100,0
<b>Homens</b>	189,9	64,9	205,5	66,3	211,5	64,9	199,6	67,4	192,9	64,2	194,6	65,7
<b>Mulheres</b>	103,0	35,1	104,7	33,7	114,6	35,1	96,7	32,6	107,8	35,8	101,6	34,3

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

Também em relação à distribuição do emprego por setor de atividade económica continuam a ser notórios padrões de segregação do mercado de trabalho em função do género. Em 2017, de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego, as mulheres permaneciam sobrerrepresentadas nas “Atividades de saúde humana e apoio social”, representando 82,8% do emprego no setor (+0,4 p.p. do que em 2016, bem como na “Educação”, onde representavam 77,1% do emprego (+0,4 p.p. que 2016). As mulheres continuavam, igualmente, sobrerrepresentadas nas “Outras atividades de serviços”, onde eram 71,6% da população empregada (-0,5 p.p. que 2016), e nas “Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares”, onde constituíam 59,8% do emprego (+3,3 p.p. do que em 2016). As atividades de “Alojamento, restauração e similares” e as “Atividades imobiliárias” continuam também a ser fortemente feminizadas, com 57,6% e 50,5% dos postos de trabalho ocupados por mulheres, respetivamente.

Em contrapartida, os setores da “Construção” (93,2%), das “Indústrias extrativas” (91,1%), dos “Transportes e armazenagem” (77,4%), da “Captação, tratamento e distribuição de água (78,4%), do “Saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (78,4%) e da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (73,1%), permanecem altamente masculinizados.

Figura 14. Variação do emprego por setor de atividade por sexo, 2016 - 2017 (milhares)

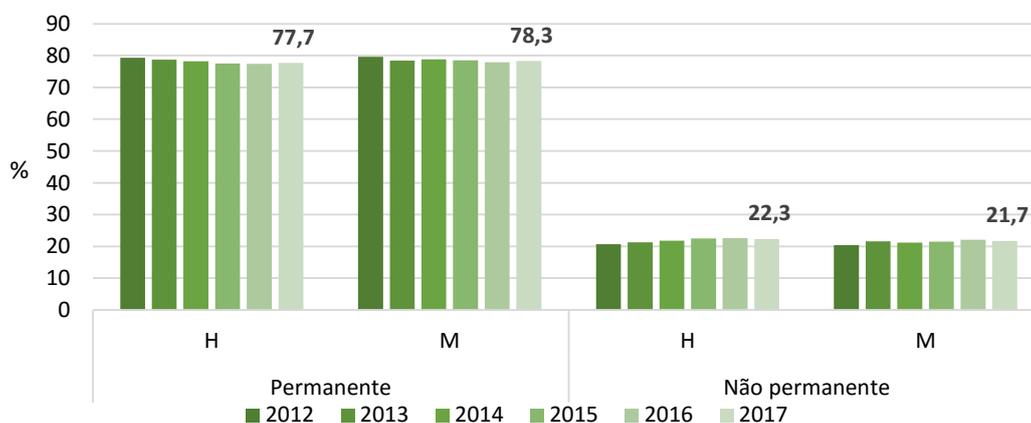


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

As diferenças entre mulheres e homens no mercado de trabalho são menos visíveis no que respeita ao regime de prestação de trabalho, sendo porém de salientar que as mulheres tendem a trabalhar mais por conta de outrem (com o TCO a representar 87,3% do emprego feminino em 2017, mais 4,0 p.p. do que em 2016) do que os homens (78,9% em 2017, mais 4,6 p.p. face ao ano anterior).

No que respeita ao tipo de contrato de trabalho, as diferenças são, como notado, menores. Com efeito, 77,7% dos homens e 78,3% das mulheres tinham contratos de carácter permanente (sem termo) em 2017, proporções que aumentaram em 0,2 p.p. e 0,4 p.p., respetivamente. A tendência de médio prazo no que respeita à incidência de contratos permanentes e não permanentes é idêntica para ambos os sexos, com um acréscimo de 1,6 p.p. nos homens e de 1,3 p.p. nas mulheres da incidência de contratos não permanentes.

Figura 15. | Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 - 2017 (em % do total TCO)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

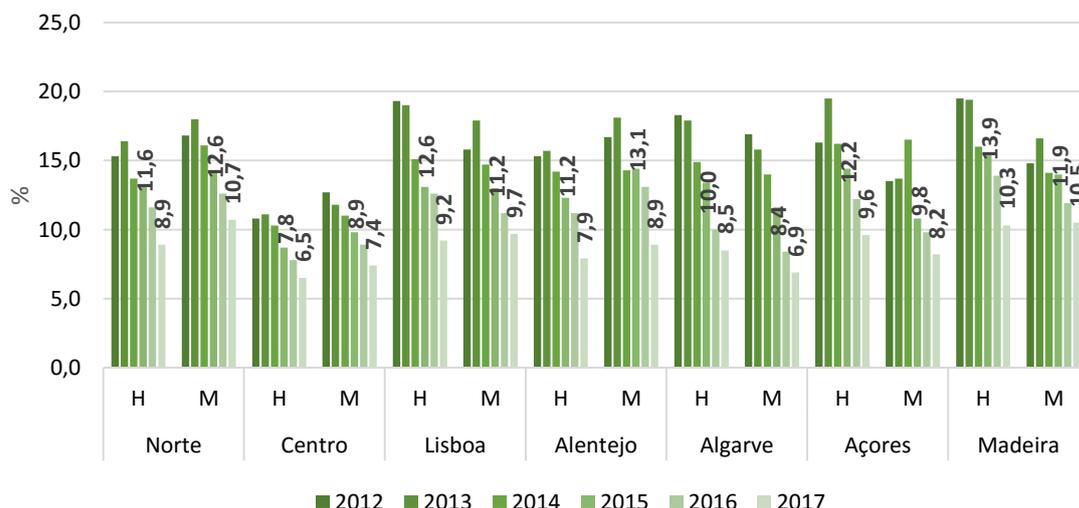
Além de trabalharem mais frequentemente por conta de outrem do que os homens, a proporção de mulheres empregadas por conta própria com pessoal ao serviço (24,2% em 2017, com um acréscimo de 0,2 p.p. face a 2016) é razoavelmente inferior à observada entre os homens (31,3% em 2017, com um aumento de 1,3 p.p. em relação ao ano anterior).

Em 2017, o desemprego tinha recuado 45,9% (menos 392,4 mil pessoas) face a 2013, ano em que se havia registado o maior acréscimo do desemprego no mercado de trabalho nacional, e estava já 32,8% abaixo do nível registado em 2011 (menos 225,4 mil pessoas). Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego diminuiu 7,3 p.p. em relação a 2013, fixando-se nos 8,9% em 2017, com reduções mais acentuadas nos grupos mais jovens, quer do grupo 15-24 anos (-14,2 p.p.), quer do grupo 25-34 anos (menos 9,3 p.p.).

Entre 2016 e 2017, a taxa de desemprego desceu 2,2 p.p., diminuindo de modo mais significativo entre os homens (-2,6 p.p.) do que entre as mulheres (-1,9 p.p.). Na mesma linha, o desemprego desceu 19,2% em 2017, fixando-se nas 462,8 mil pessoas (menos 110,2 mil pessoas do que em 2016), com uma redução mais acentuada nos homens (menos 66,8 mil pessoas) do que nas mulheres (menos 43,3 mil pessoas) que se traduziu numa inversão do diferencial de género, passando a haver, em 2017, mais 14,5 mil mulheres do que homens em situação de desemprego.

A taxa de desemprego diminuiu em todas as regiões e em ambos os sexos, mas a taxa de desemprego das mulheres foi superior à dos homens na maioria das regiões, com exceção do Algarve e da Região Autónoma dos Açores, onde as taxas de desemprego masculinas superaram as femininas por 1,6 p.p. e 1,4 p.p. respetivamente. A taxa de desemprego diminuiu com maior expressão na região do Alentejo (-3,7 p.p.), sendo também esta a região onde as mulheres tiveram a maior quebra da taxa de desemprego (menos 4,2 p.p.). A taxa de desemprego dos homens, por seu lado, teve nesta região, uma descida de 3,3 p.p., tendo a maior diminuição da taxa de desemprego dos homens ocorrido na Região Autónoma da Madeira (-3,6 p.p.).

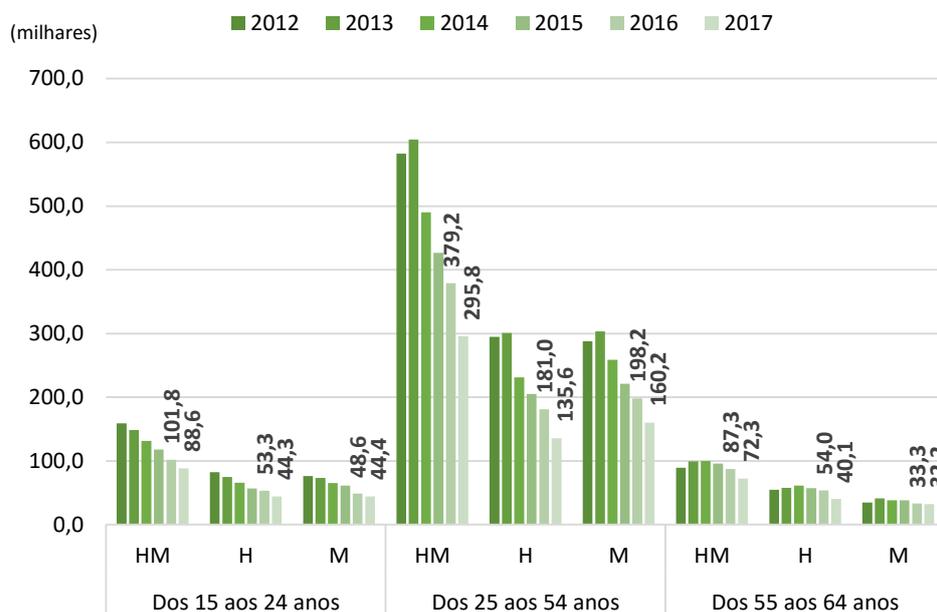
Figura 16. Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2002), 2012 - 2017



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

O desemprego dos jovens (15-24 anos) também registou uma diminuição significativa entre 2016 e 2017, com um decréscimo de 13,2 mil pessoas (menos 9 mil rapazes e menos 4,4 mil raparigas). À semelhança do observado para a população desempregada em termos globais, também nos jovens passou a haver mais mulheres desempregadas do que homens, invertendo a distribuição observada em 2016.

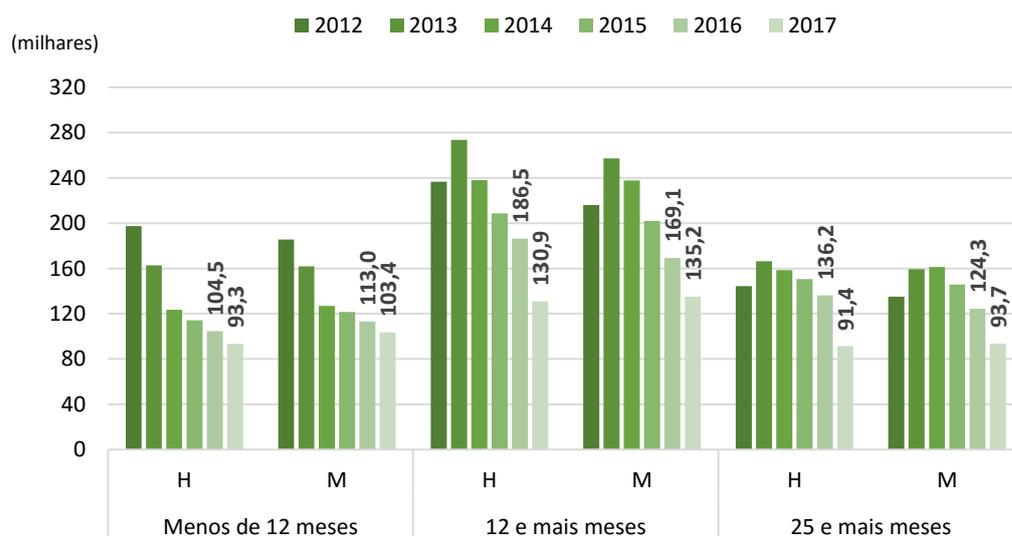
Figura 17. População desempregada por grupo etário e sexo, 2012 - 2017



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

O desemprego de longa duração (DLD)<sup>9</sup> atingia 266,1 mil pessoas em 2017, representando 57,5% do desemprego no país (-4,9 p.p. face a 2016). O peso relativo do DLD era ligeiramente mais acentuado entre as mulheres (58,4% das desempregadas) do que entre os homens (56,6%), mas teve uma redução mais acentuada no desemprego feminino (-5,7 p.p. em relação a 2016) do que no masculino (-3,3 p.p. face a 2016).

Figura 18. População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, 2012 - 2017 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

Já o desemprego de muita longa duração<sup>10</sup>, que representava 40,0% do total do desemprego em 2017, tem incidência semelhante entre mulheres (39,2% do desemprego feminino) e homens (40,8% do desemprego masculino).

<sup>9</sup> Situação de desemprego há 12 e mais meses.

<sup>10</sup> População desempregada há 25 ou mais meses.

### 2.3. Remunerações do trabalho

Por disparidade salarial de género entende-se a diferença salarial média entre homens e mulheres. No quadro da UE, o indicador comumente utilizado para medir a disparidade salarial entre homens e mulheres é o designado *gender pay gap in unadjusted form*<sup>11</sup>, atualizado anualmente pelo Eurostat<sup>12</sup>.

De acordo com o Eurostat, a disparidade salarial de género em Portugal era de 17,5% em 2016, ligeiramente abaixo dos 17,8% registados em 2015 mas ainda assim acima da média da União Europeia (UE) de 16,2% e sendo, aliás, um dos valores mais elevados da UE.

Contudo, o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP-MTSSS), utilizando uma metodologia de cálculo da disparidade salarial entre homens e mulheres diferente daquela que é considerada pelo Eurostat (desde logo porque considera todos os salários pagos em todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem, e não apenas nas empresas com mais de 10 trabalhadores) e recorrendo a uma fonte de informação diferente - os Quadros de Pessoal<sup>13</sup> - mostra que a diferença salarial entre homens e mulheres baixou de 16,7% para 15,8%, entre 2015 e 2016, no referente à remuneração base (com uma diferença salarial média de 157,1 €/mês mais baixa para as mulheres) e de 19,9% para 19,1% no referente ao ganho (no correspondente a uma perda média de 232,6 €/mês para as mulheres face aos homens).

Esta metodologia, como já referido, tem em consideração as empresas de todas as dimensões, com trabalhadores por conta de outrem e tem por base as remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa.

Tendo em consideração que grande parte do tecido empresarial nacional é constituído por micro e pequenas empresas (excluídas da metodologia de cálculo do Eurostat), considera-se que o indicador apurado pelo GEP-MTSSS, ainda que com a desvantagem de não permitir comparações internacionais, captará de modo mais rigoroso a realidade do mercado de trabalho em Portugal.

De acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal<sup>14</sup> (GEP-MTSSS), relativa a 2016, sobre as remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem (TCO) a tempo completo, a diferença salarial entre homens e mulheres baixou de 16,7% para 15,8% entre 2015 e 2016 no referente à remuneração base (com uma perda salarial média de 157,1 €/mês para as mulheres) e de 19,9% para 19,1% no referente ao ganho (no correspondente a uma perda média de 232,6 €/mês para as mulheres).

<sup>11</sup> O indicador mede a diferença entre os ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino e do sexo feminino, em percentagem dos ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino. De referir, ainda, que, de acordo com a metodologia utilizada, este indicador é calculado para as empresas com 10 ou mais TCO.  
[http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/SDG\\_05\\_20](http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/SDG_05_20)

<sup>12</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2wt&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2wt&lang=en)

<sup>13</sup> <http://www.gep.mtsss.gov.pt/estatistica/index.html>

<sup>14</sup> <http://www.gep.mtsss.gov.pt/estatistica/index.html>

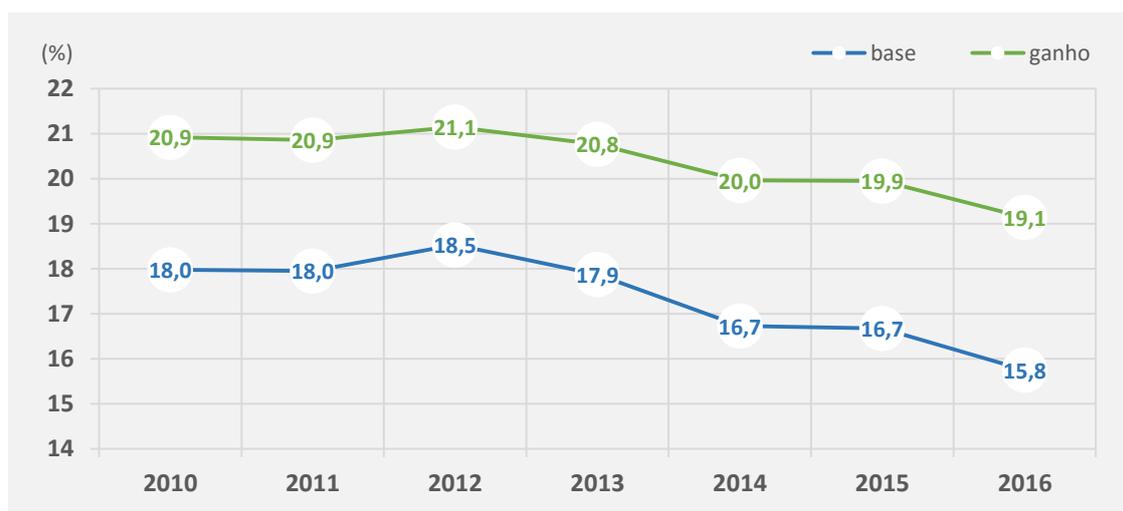
Tabela 19. Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade salarial entre homens e mulheres, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Remuneração média mensal base (€)</b>							
<b>Homens</b>	977,6	985,2	999,9	993,8	985,0	990,1	997,4
<b>Mulheres</b>	801,8	808,4	814,5	816,2	820,3	825,0	840,3
<b>Remuneração média mensal ganho (€)</b>							
<b>Homens</b>	1 185,7	1 196,2	1 213,0	1 209,2	1 203,3	1 207,8	1 215,1
<b>Mulheres</b>	937,6	946,7	956,5	958,1	963,1	966,9	982,5
<b>Disparidade salarial entre homens e mulheres (%)</b>							
<b>Base</b>	18,0	18,0	18,5	17,9	16,7	16,7	15,8
<b>Ganho</b>	20,9	20,9	21,1	20,8	20,0	19,9	19,1

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

A evolução do indicador de disparidade salarial de género ao longo do período 2010-2016 revela uma melhoria relativa das condições de equidade remuneratória entre mulheres e homens no período recente. Com efeito, entre 2013 e 2016, a disparidade salarial de género diminuiu em 2,7 p.p. no referente à remuneração base e 1,7 p.p. no que respeita ao ganho médio mensal. Contudo, importa notar que a redução da disparidade salarial em 2013 e em 2014 foi sobretudo devida à desvalorização da remuneração média mensal dos homens, que ocorreu num quadro de ligeiro aumento da remuneração média mensal das mulheres. Em contrapartida, em 2016, as remunerações médias mensais das mulheres cresceram de modo mais significativo do que as dos homens, aspeto que contribuiu positivamente para a redução da disparidade salarial de género.

Figura 19. Disparidade salarial entre homens e mulheres, 2010-2016



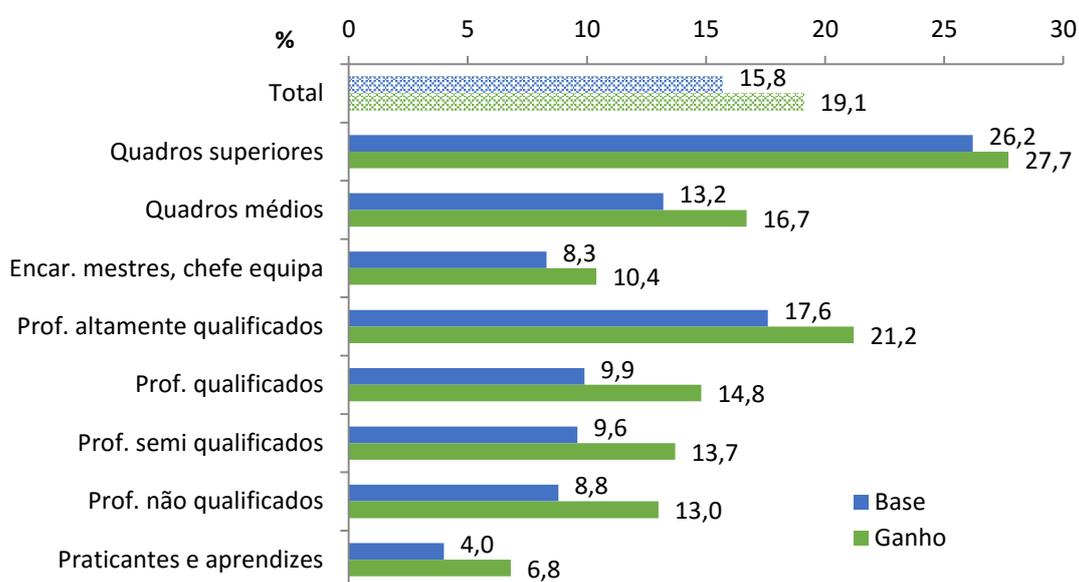
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

À semelhança do padrão observado em anos anteriores, os dados dos Quadros de Pessoal reportados a 2016 mostram que a disparidade salarial tende a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional.

Com efeito, ao nível dos “Quadros superiores”, a remuneração média mensal de base das mulheres ficava 26,2% abaixo da dos homens (-0,2 p.p. face a 2015) e 27,7% referente ao ganho médio mensal (-0,2 p.p. face a 2015).

Já nos níveis de qualificação mais baixos, a diferença salarial entre homens e mulheres foi mais reduzida, sendo que nos “Praticantes e aprendizes” as mulheres auferiram menos 4% e menos 6,8% do que os homens na remuneração base e no ganho médio mensal, respetivamente, sugerindo que as assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres são menos pronunciadas à entrada no mercado de trabalho. No grupo dos “Encarregados, mestres e chefes de equipa” a remuneração de mulheres e homens foi mais equilibrada, com a disparidade salarial de género a fixar-se nos 10,4% e nos 8,3% relativamente à remuneração base e ao ganho, respetivamente, mais uma vez em desfavor das mulheres.

Figura 20. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, 2016 (%)

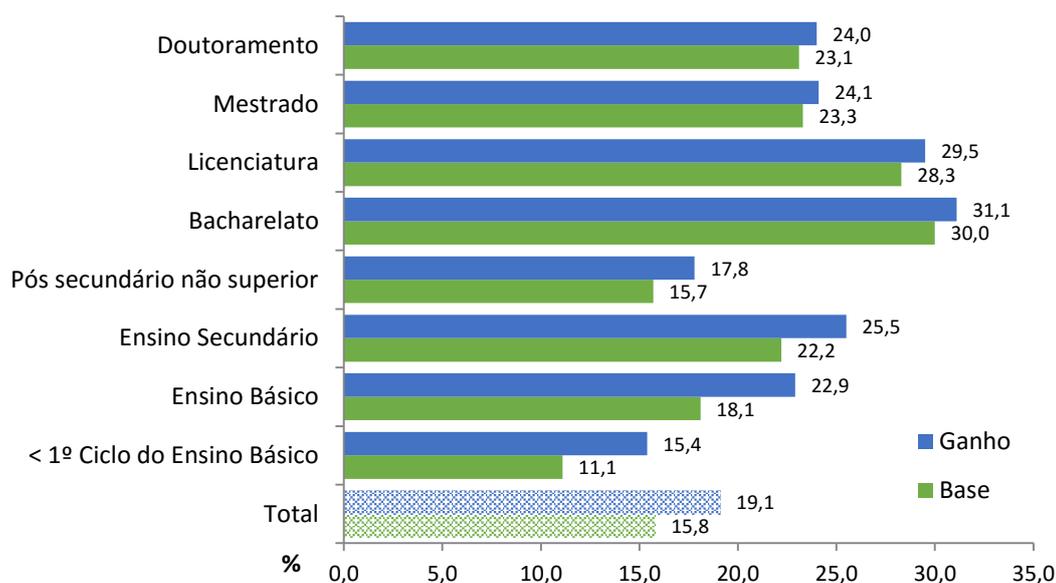


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

Em linha com o observado para os níveis de qualificação profissional, a diferença salarial entre homens e mulheres tende igualmente a ser mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos.

De facto, em 2016, a disparidade salarial de género era de 11,1% na remuneração base e de 15,4% no ganho no grupo dos trabalhadores com habilitações inferiores ao ensino básico, disparando para 30,0% (base) e 31,1% (ganho) e para 28,3% (base) e 29,5% (ganho), respetivamente, no universo de trabalhadores com habilitações ao nível do bacharelato e da licenciatura.

Figura 21. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar, 2016 (%)

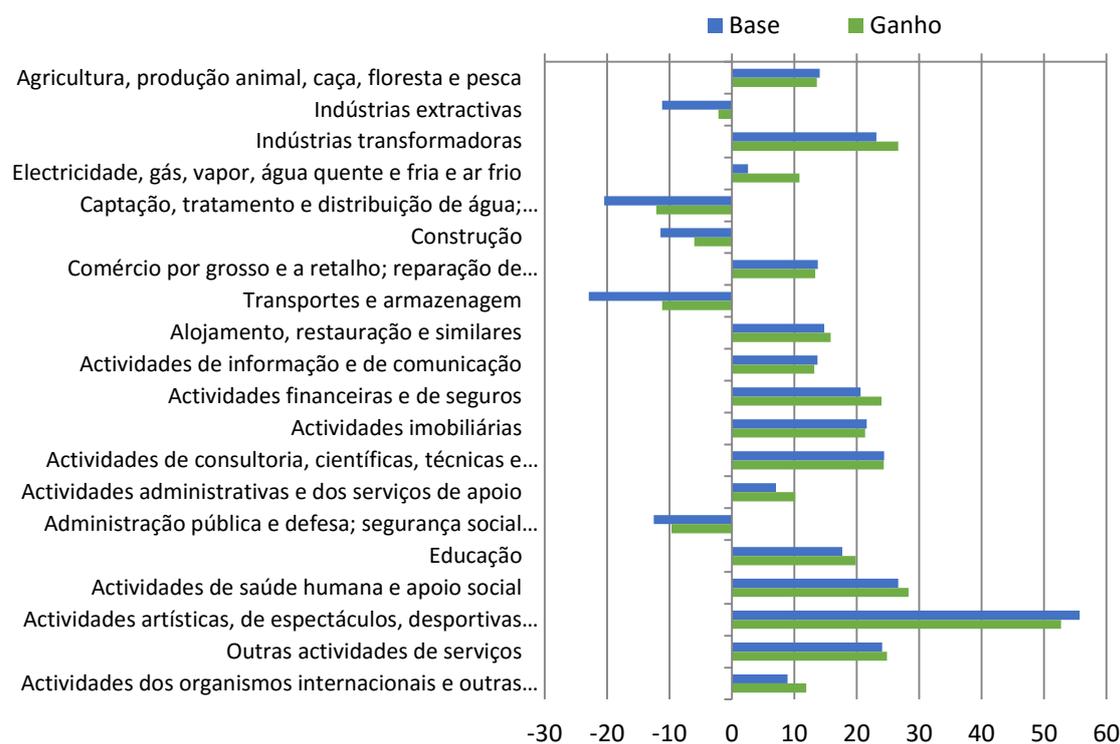


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

Efetuada uma análise por atividade económica do estabelecimento, as maiores disparidades salariais entre sexos verificam-se no setor das “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas”, no qual os homens ganham mais €1 088,7 em termos de remuneração base e €1 129,7 no que respeita ao ganho que as mulheres, e no setor das “Atividades financeiras e de seguros” com €363 de base e €628,0 no ganho.

Contudo, esta análise permite, ainda, observar que as mulheres ganham mais do que os homens no setor “Transportes e armazenagem” (uma diferença de €220,9 quando se considera a remuneração de base e de €150,7 quando se analisa o ganho). No setor da “Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” verifica-se igualmente uma superioridade das remunerações femininas face às masculinas. Esta situação também é visível noutros setores, tradicionalmente, com maior número de trabalhadores do sexo masculino, como as indústrias extrativas.

Figura 22. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento, 2016 (%)



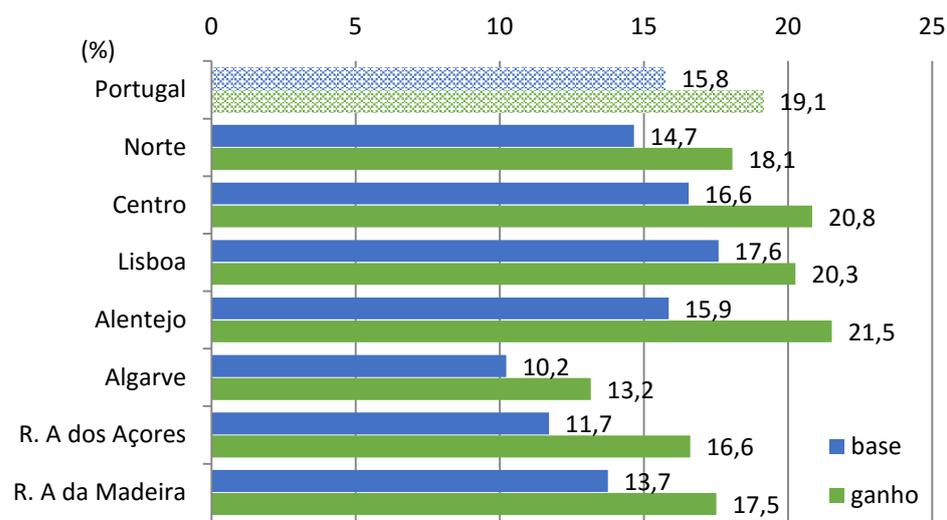
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

A nível regional, Lisboa continua a apresentar as remunerações mais elevadas do país, quer relativamente à remuneração base, quer relativamente ao ganho, sendo também uma das regiões do país onde se verificam as maiores disparidades salariais entre sexos. Com efeito, em 2016, as mulheres recebiam menos €220,7 do que os homens na remuneração base (-17,6%) e menos €310,9 na remuneração ganho (-20,3%), valores superiores à média global do país.

Inversamente, é no Algarve (10,2%), na Região Autónoma dos Açores (11,7%) e na Região Autónoma da Madeira (13,7%) que a disparidade salarial de género ao nível da remuneração base é mais baixa.

No que respeita à remuneração ganho, é no Algarve (13,2%) e na Região Autónoma dos Açores (16,6%) que as diferenças salariais entre mulheres e homens são mais baixas.

Figura 23. Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTII, 2016 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

Também a incidência de baixos salários<sup>15</sup>, calculada a partir dos dados dos Quadros de Pessoal, mostra uma situação mais desfavorável para as mulheres quando comparada com a dos homens. Este indicador atingiu, em 2016, os 7,3% no caso das mulheres (abaixo dos 8,4% registados em 2015) e os 4,2% para os homens (também inferior ao valor de 4,9% registado em 2015).

Por outro lado, é possível verificar que as mulheres estão claramente sub-representadas no universo dos trabalhadores mais bem pagos, sendo que, em 2016, 78,5% dos 1% dos TCO com ganho mais elevado eram homens, passando o peso do sexo masculino para 94,4% quando se analisa a composição dos 0,01% dos TCO com ganho mais elevado.

## 2.4. Contratação coletiva

### 2.4.1. Conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva

O princípio da igualdade e não discriminação tem ancoragem constitucional, através do princípio geral enunciado no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), com projeções de relevo no domínio laboral (entre outros, artigos 59.º, 63.º, 67.º e 68.º da CRP).

Os dois quadros seguintes apresentam o registo dos temas “Assédio moral”, “Igualdade e não discriminação” e “parentalidade” por tipo e subtipo das convenções publicadas em 2017, permitindo a comparação com o ano anterior. Trata-se de um mapeamento geral de todos os conteúdos encontrados, quer de regulação parcial quer integral a propósito dos tópicos da igualdade.

<sup>15</sup> O limiar de baixo salário foi aqui considerado como sendo 2/3 da mediana do ganho mensal.

Tabela 20. Temas identificados em Convenções publicadas, 2017 (por tipo)

2017					2016
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					(146)
	AC	AE	CC	Total	Total
Total	12	20	23	55	47
<i>Assédio moral</i>	0	5	0	5	2
<i>Igualdade e não discriminação</i>	3	13	9	25	15
<i>Parentalidade</i>	12	20	23	55	47

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

Tabela 21. Temas identificados em Convenções publicadas, 2017 (por subtipo)

2017					2016
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>					(146)
	1.ª Convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
Total	12	20	23	55	47
<i>Assédio moral</i>	4	0	1	5	2
<i>Igualdade e não discriminação</i>	7	3	15	25	15
<i>Parentalidade</i>	11	17	27	55	47

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

Seguidamente, procura dar-se nota da crescente relevância destas matérias nos textos convencionais, com um conjunto de modulações diversificado e, em grande medida, tributário das recentes alterações legislativas, nomeadamente, no Código do Trabalho (CT)<sup>16</sup>. Para o efeito, exploram-se os três tópicos encontrados nas convenções coletivas:

- assédio moral [artigos 29.º e 127.º, n.º 1, alíneas k) e l), do CT, entre outros];
- conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar (artigos 33.º e ss. do CT);
- igualdade de condições de trabalho em geral, em particular a igualdade de género e as medidas de discriminação positiva para trabalhadores portadores de deficiência (artigos 23.º e ss. e 85.º e ss. do CT).

### **Assédio Moral**

O Código do Trabalho disciplina a proibição do assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação (artigo 29.º do CT). Com a Lei n.º 73/2017 reforçou-se a proibição da prática de assédio e reafirmou-se o direito a indemnização da vítima, passando a lei a prever medidas de proteção do denunciante e das testemunhas (artigo 29.º, n.ºs 1 e 4 a 6, do CT). O reforço de proteção do trabalhador vítima de assédio teve reflexos noutras disposições do CT, tais como a

<sup>16</sup> O Código do Trabalho foi alterado pela Lei n.º 73/2017, 16 de agosto, quanto ao regime de proteção do assédio moral, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, quanto ao alargamento dos direitos de maternidade e paternidade. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, sobre representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, e, mais recentemente, a Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março, que recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

exigência ao empregador da adoção de códigos de boa conduta no sentido da prevenção e combate ao assédio, assim como na imposição expressa da obrigação de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio” [artigo 127.º, n.º 1, alíneas k) e l), do CT]. Com a referida alteração operou-se, ainda, o reforço da proteção do trabalhador relativamente a danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (artigo 283.º, n.ºs 8 e 9, do CT) e a possibilidade de defesa de trabalhador no que toca à denúncia de assédio moral. Procedeu-se, por fim, à densificação das repercussões do assédio no âmbito do regime de cessação do contrato de trabalho, prevendo o assédio no conceito de despedimento abusivo [artigo 331.º, n.º 2, alínea b), do CT] e integrando-o nos fundamentos para justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador [artigo 394.º, n.º 2, alínea f), do CT].

Em 2017, existem cinco acordos de empresa (AE) que se referem à matéria – três AE de empresas públicas, um AE de um Centro de Formação Profissional de Gestão Participada<sup>17</sup> e um AE referente a uma empresa privada<sup>18</sup>. Os textos convencionais respaldam-se no conceito de assédio previsto no artigo 29.º do CT, embora com níveis de aprofundamento variável. Num destes AE, para além das obrigações legais do empregador, prevê-se a comunicação da queixa de assédio à associação sindical outorgante, no prazo de 5 dias após a formalização da queixa, assim como a divulgação de um código de conduta<sup>19</sup>, como espelha o quadro seguinte.

<sup>17</sup> Neste caso, o Centro de Formação Profissional de Gestão Participada CITEFORMA, criado por Protocolo outorgado pelo SITESE e pelo IEFPP, I.P.

<sup>18</sup> Em 2016, duas convenções previam o assédio moral: AE ECALMA/STAL - BTE 4/2016 (cl. 17.ª) e AC MEO e outros/SINTTAV e outros - BTE 41/2016 (cl. 11.ª).

<sup>19</sup> AE CITEFORMA/SITese – BTE 32/2017 (cl. 56.ª).

Tabela 22. Igualdade e não discriminação - assédio moral

CARACTERIZAÇÃO					Assédio moral - 2017					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	cl.	Conceito	Direito dos trabalhadores	Consequências para o infrator	Observações	Comparação com Convenção anterior
			Sec.							
13	AE	Revisão Global	I	SERVIRAIL	22. <sup>a</sup>		Direito a exercer a sua atividade profissional sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.	Se decorrer de conduta de superior hierárquico, o/a trabalhador/a afetado/a pode denunciar aos responsáveis da empresa, que deverão atuar em sede disciplinar	Epígrafe "coaçoão/assédio"	(=) BTE 4/2010
				FESAHT						
30	AE	1. <sup>a</sup> Convenção	E	CMPEA	6. <sup>a</sup> 7. <sup>a</sup>	Comportamento indesejado, baseado em discriminação, no acesso ou no próprio emprego (...) com o objetivo de perturbar a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.	Direito a indemnização	Se decorrer de conduta de superior hierárquico, o/a trabalhador/a afetado/a pode denunciar aos responsáveis da empresa, que deverão atuar em sede disciplinar	Caracteriza assédio moral e assédio sexual	Novo
				SINTAP						
32	AE	1. <sup>a</sup> Convenção	P	CITEFORMA	56. <sup>a</sup>	Comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, ou representantes da entidade patronal, com o propósito de perturbar, ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, por discriminação ou criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.	Caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor	O/A empregador/a deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor	Prevê Código de Conduta e a comunicação da queixa de assédio à associação sindical outorgante	Novo
				SITSESE						

CARACTERIZAÇÃO					Assédio moral - 2017					
BTE (n.º)	Tipo	Subtipo	CAE	Outorgantes	cl.	Conceito	Direito dos trabalhadores	Consequências para o infrator	Observações	Comparação com Convenção anterior
			Sec.							
41	AE	1.ª Convenção	E	GESAMB	9.ª		Direito a exercer a sua atividade, profissional sem quaisquer constrangimentos, no respeito pela dignidade da pessoa humana.			Novo
				STAL						
43	AE	1.ª Convenção	L	GEBALIS	27.ª		Direito a exercer a sua atividade profissional sem constrangimentos, no respeito pela dignidade da pessoa humana. Direito a indemnização.	Se decorrer de conduta de superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar aos responsáveis da empresa, que deverão atuar em sede disciplinar		Novo
				STAL						

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

## **Conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal**

A conciliação da vida profissional e familiar [que corresponde também a um princípio constitucional – artigo 59.º, n.º 1, b), da CRP] está habitualmente associada à tutela da parentalidade. A lei prevê, para além disso, algumas dimensões da conciliação que podem não depender do exercício da parentalidade.

Por esse motivo, são atendidas duas vertentes:

- a tutela da parentalidade, considerando, para este efeito, duas disposições do Código do Trabalho: a articulação do regime da parentalidade com o regime de proteção social (artigo 34.º do CT) e o catálogo de direitos do trabalhador consagrado no artigo 35.º do CT, que acolhe um conjunto de licenças e dispensas permitidas para o exercício da parentalidade, assim como a possibilidade de modulação da organização dos tempos de trabalho;
- a tutela da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho.

Na proteção da maternidade e paternidade convergem um conjunto de normas previstas na legislação laboral e da Segurança Social. A articulação com o sistema de segurança social resulta do facto de a tutela da parentalidade constituir uma das eventualidades protegidas pelo sistema de segurança social<sup>20</sup>, quer no âmbito do sistema previdencial ou contributivo, quer na dimensão proteção social ou regime não contributivo<sup>21</sup>.

O Código do Trabalho (artigo 34.º) remete a proteção social nas situações de maternidade e paternidade para legislação específica. A articulação com o sistema de proteção social é operada através do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que prevê, designadamente, prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças consagradas na legislação laboral que determinam perda da retribuição<sup>22</sup>. O reconhecimento do direito à concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado<sup>23</sup>.

Considerando as regalias sociais conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador, encontramos nas convenções publicadas em 2017 a seguinte tipologia de benefícios, em clara continuidade com o verificado no ano anterior:

- subsídio escolar ou de estudos, para apoio às despesas com filhos em idade escolar, que pode variar em função dos ciclos de escolaridade<sup>24</sup>;
- subsídio de apoio a filhos portadores de deficiência<sup>25</sup>;

<sup>20</sup> Esta tutela decorre, desde logo, do artigo 63.º da CRP; dos artigos 26.º e ss. (sistema de proteção social de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo) da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e artigo 19.º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

<sup>21</sup> Os trabalhadores titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições dos empregadores e pelas quotizações dos trabalhadores, pagas mensalmente através da taxa social única (artigos 50.º e ss., artigo 52.º, n.º 1, alínea b) da LBSS; e artigo 6.º e ss. do Código Contributivo).

<sup>22</sup> Recorde-se que o gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (artigos 295.º e 296.º do CT). Ou seja, com o gozo de uma das modalidades de licença parental, há lugar à suspensão da relação de trabalho e ao concomitante pagamento do correspondente subsídio, requerido pelo trabalhador junto da Segurança Social. Neste caso, o período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (artigo 25.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 91/2009). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

<sup>23</sup> Cfr. artigo 22.º da Lei n.º 91/2009 e também artigo 69.º do Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011, de 3 janeiro.

<sup>24</sup> AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 87.ª), AE EMEL/SITESE – BTE 40/2017 (cl. 68.ª) e respetivas convenções paralelas, bem como a generalidade das convenções aplicáveis a instituições de crédito (cfr. por exemplo, AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017 (cl. 96.ª). Limitando o benefício à aquisição de livros escolares, AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017 (cl. 85.ª) e convenção paralela.

<sup>25</sup> AE The Navigator Company/COFESINT e outra – BTE 14/2017 (cl. 91.ª) e AE GEBALIS/STAL e outro – BTE 43/2017 (cl. 83.ª), AC BRISA e outras/SETACOOOP e outros – BTE 27/2017 (cl. 70.ª), AC BP Portugal e outras/COFESINT e outra – BTE 36/2017 (cl. 101.ª).

- subsídio de nascimento ou adoção<sup>26</sup>, em certos casos designado como apoio à natalidade<sup>27</sup>;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de infantários, creches ou jardins-de-infância<sup>28</sup>, embora não necessariamente<sup>29</sup>.

Tabela 23. Apoios Sociais Complementares, 2017

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2017		2016 (146)
<i>Total de Convenções publicadas: 208</i>		
	<i>N.º convenções</i>	<i>N.º convenções</i>
<b>Situação familiar ou pessoal do trabalhador</b>	<b>37</b>	<b>24</b>
Filhos/as	17	12
Creche	11	2
Apoio escolar	23	17
Descendentes com deficiências psicomotoras	7	5

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

Para além das licenças, o catálogo de direitos dos/as trabalhadores/as sistematizado no artigo 35.º e desenvolvido nas disposições seguintes do CT (artigos 36.º a 65.º) prevê também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

Na mesma linha, as convenções dedicam, por vezes, um capítulo ou cláusula específicos para descrever o conjunto de licenças e dispensas de que beneficia o exercício do direito de parentalidade.

A propósito das regras sobre faltas, é comum as faltas dos progenitores e dos avós e das avós figurarem no elenco de faltas justificadas e remuneradas, tal qual definido na lei. Quanto ao conteúdo dessas normas, na maioria das convenções não se encontraram diferenças a assinalar, sendo habitual a mera reprodução dos preceitos legais<sup>30</sup> ou a simples remissão para a lei<sup>31</sup>. Há, porém, uma convenção que adequa a aplicação das regras legais à concreta organização do trabalho da empresa, estabelecendo a antecedência de comunicação da gravidez e da licença de maternidade ou paternidade que envolvam a definição das escalas de serviço<sup>32</sup>.

Em termos quantitativos, parece poder reconhecer-se que o tema da parentalidade (incluindo regime de faltas, dispensas e licenças) tem merecido uma evolução positiva nos últimos três anos:

<sup>26</sup> AE Tomaz do Douro/FESMAR – BTE 13/2017 (cl. 81.ª-A).

<sup>27</sup> AE GESAMB/STAL – BTE 41/2017 (cl. 43.ª) e, sobretudo, várias convenções relativas a instituições de crédito (vr. por exemplo, AC CEMG e outros/FSIB – BTE 7/2017, cl. 112.ª).

<sup>28</sup> AE SCML/Sindicato dos Fisioterapeutas e outros – BTE 18/2017 (cl. 62.ª, 2, nos casos em que se verifique a inexistência de vagas nos estabelecimentos destinados aos filhos dos trabalhadores), AE The Navigator Company/COFESINT e outra – BTE 14/2017 (cl. 76.ª, 1) e AE CFIPC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 95.ª), AE EMEL/SITese – BTE 40/2017 (cl. 67.ª).

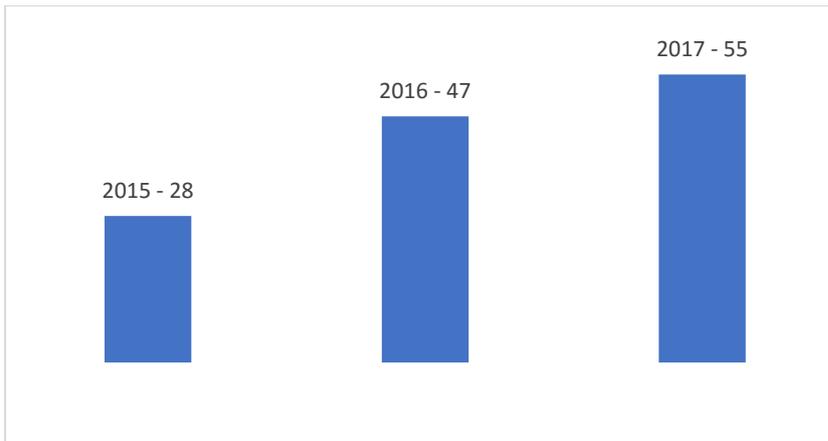
<sup>29</sup> AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cl. 85.ª) e a generalidade das convenções aplicáveis a instituições de crédito (cfr., por exemplo AE 321 Crédito/FSIB – BTE 9/2017, cl. 95.ª).

<sup>30</sup> Por exemplo, CC ADCP/SETAA – BTE 23/2017 (cls. 42.ª – 49.ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cls. 61.ª – 66.ª); AE VALORSUL/SITE-CSRA – BTE 43/2017 (cls. 48.ª e ss.); CC ACECOA/SITese – BTE 33/2017 (cls. 49.ª e ss., alterando o regime anterior BTE 32/2008); CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 102.ª). Já nos CC AES/FETese e AES/STAD – ambos BTE 38/2017 (cl. 51.ª), aplica-se a lei em vigor à data da publicação do CC, porém, as alterações posteriores da lei, só se aplicam, caso sejam mais favoráveis.

<sup>31</sup> Por exemplo, CC APIC (Curtumes) /FESETE – BTE 28/2017 (cl. 56.ª); AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017 (cl. 103.ª); AE UMP/FNE e outros – BTE 3/2017 (cl. 22.ª).

<sup>32</sup> AE Easyjet Airline Company/SPAC – BTE 23/2017 (15.5).

Figura 24. N.º Convenções – Parentalidade, 2015-2017



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

No que toca à modulação dos tempos de trabalho e de não trabalho, as convenções reproduzem, uma vez mais, as disposições da lei ligadas à possibilidade de adequação dos tempos de trabalho ao exercício da parentalidade, mas também com a conciliação da vida familiar. Existem casos onde a convenção distingue a tutela da parentalidade e a tutela de outras dimensões da vida pessoal do trabalhador. Esta dicotomia encontra-se a propósito de vários regimes, que se enunciam de seguida.

- No trabalho suplementar, distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar da isenção de prestação de trabalho suplementar de trabalhadores ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (artigo 59.º do CT)<sup>33</sup>.

<sup>33</sup> Por exemplo, AE OITANTE/FEBASE – BTE 30/2017 [cl. 38.ª, 3, al. a), sobre dispensa de trabalho suplementar e n.º 7, al. b), sobre isenção por motivos de parentalidade]. Há, porém, convenções que dispensam de prestação de trabalho suplementar devido a “ graves motivos pessoais ou familiares e de doença dos trabalhadores”, assim como mulheres grávidas ou com encargos familiares”, é o caso de AE SIDUL/COFESINT e outra – BTE 20/2017, AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (todos cl. 30.ª, 7). Quanto à isenção de trabalho suplementar apenas por razões de parentalidade, ver CC ACECOA/SITESE – BTE 33/2017 (cl. 49.ª - B.); AC LACTICOOP/UCRL – BTE 34/2017 (cl. 15.ª); AE VALORSUL/SITE- CSRA - BTE 43/2017 (cl. 74.ª) - grávida e pais de menor de 12 anos.

- No direito a férias, existem três planos igualmente relevantes na perspetiva da igualdade, mas com fundamentos e propósitos distintos:
  - o direito à majoração de férias por assiduidade, em cujo âmbito não são consideradas (ou seja, não prejudicam a majoração) as faltas ou licenças por parentalidade (12 convenções)<sup>34</sup>;
  - o direito à majoração de férias por assiduidade, em cujo âmbito não são consideradas (ou seja, não prejudicam a majoração) as faltas ou licenças por parentalidade (12 convenções)<sup>35</sup>;
  - a majoração dos dias de férias de pais com filhos/as menores com deficiência, até aos 18 anos de idade<sup>36</sup>;
  - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar (38 convenções)<sup>37</sup>.
  
- Na definição e organização do horário de trabalho, há convenções que referem dever-se assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar<sup>38</sup>; ou, simplesmente, ter em conta a conciliação com a vida familiar e pessoal do/a trabalhador/a<sup>39</sup>. Situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar de filho/a menor portador/a de deficiência, prevista na lei e reproduzida nalgumas convenções<sup>40</sup>.
  
- No recorte previsto para organização do tempo de trabalho em adaptabilidade, refere-se nalguns casos a necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de trabalhadores do mesmo agregado familiar, que se distingue da sua dispensa a mulheres grávidas (segundo o artigo 58.º, n.º 1, do CT)<sup>41</sup>.

A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade, mas que têm menor expressão nos textos convencionais. É o caso do direito à frequência de ações de formação e atualização profissional após um período de licença para assistência a filho/a ou pessoa com deficiência ou doença crónica (artigo 61.º do CT)<sup>42</sup>; das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho, no sentido de prevenir riscos associados à prestação do trabalho de trabalhadoras grávidas,

<sup>34</sup> CC APIFARMA/FIEQUIMETAL 40/2017 (cl. 35.ª, 3); AE EMEL/SITese 40/2017 (cl. 37ª e anexo IV); CC AECOPS/FETese - BTE 26/2017 (cl. 49.ª); CC APIC (Curtumes) /FESETE - BTE 28/2017 (cl. 29.ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT (produtos farmacêuticos) e CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITese (produtos farmacêuticos) - ambos BTE 15/2017 (cl. 34.ª); CC ABIMOTA/SINDEL e outro - BTE 47/2017 (cl. 66.ª); CC RENA/SITAVA e outro - BTE 38/2017 (cl. 74.ª, 4 e 5).

<sup>35</sup> CC APIFARMA/FIEQUIMETAL 40/2017 (cl. 35.ª, 3); AE EMEL/SITese 40/2017 (cl. 37ª e anexo IV); CC AECOPS/FETese - BTE 26/2017 (cl. 49.ª); CC APIC (Curtumes) /FESETE - BTE 28/2017 (cl. 29.ª); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/COFESINT (produtos farmacêuticos) e CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITese (produtos farmacêuticos) - ambos BTE 15/2017 (cl. 34.ª); CC ABIMOTA/SINDEL e outro - BTE 47/2017 (cl. 66.ª); CC RENA/SITAVA e outro - BTE 38/2017 (cl. 74.ª, 4 e 5).

<sup>36</sup> CC CNEF/SPLIU BTE40/2017 (cl. 29.ª, 4).

<sup>37</sup> Por exemplo AE Estoril Sol (III)/SITese - BTE 1/2017 (cl. 37.ª, 6); AE UMP/FNE e outros - BTE 3/2017 (cl. 52.ª, 7); CC AGEFE/FEPES e outros - BTE 5/2017 (cl. 45.ª, 7).

<sup>38</sup> Exemplo, AE Estoril Sol (III)/SITese, BTE 1/2017, [cl. 23.ª, 6, f)]; AE GEBALIS/STAL - BTE 43/2017 (cl. 40.ª, 6); AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl. 13.ª, 6).

<sup>39</sup> CC AHRESP/FESAHT - BTE 27/2017 e AHRESP/SITese - BTE 30/2017 [ambos cl. 36.ª, 2, b)]; CC ANASEL/ SITese - BTE 22/2017 (cl. 12.ª); AE GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl. 13.ª); AE GEBALIS/ STAL - BTE 43/2017 (cl. 40.ª, 6).

<sup>40</sup> AC COOPTOCHA e outras/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 62ª); AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl. 69.ª).

<sup>41</sup> AC COOPTOCHA e outras/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 21ª, 10, g) e 11): a isenção de adaptabilidade também se aplica a menores e trabalhadores deficientes.

<sup>42</sup> Reproduzindo a lei, AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl. 76ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAA - BTE 23/2017 (cl. 67ª).

puérperas ou lactantes (artigo 62.º do CT)<sup>43</sup>; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno <sup>44</sup>.

Retomando a matéria do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, correspondendo à repetição do regime legal, algumas previsões ainda relativas à tutela da parentalidade, *maxime* em três aspetos:

- quanto ao banco de horas (BH), há 1 convenção em que um dos fundamentos para praticar o BH é a conciliação da vida familiar com profissional<sup>45</sup>; e noutra encontra-se precisamente o contrário: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a dispensa de BH<sup>46</sup>;
- na organização do tempo de trabalho há convenções que preveem o direito de o trabalhador requerer o regime de horário flexível no âmbito do exercício da parentalidade (segundo o artigo 56.º do CT)<sup>47</sup>;
- há convenções que preveem o direito de o trabalhador requerer a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial<sup>48</sup>, com fundamento na necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho/a com deficiência, o que pode ser concedido a um ou a ambos os progenitores em simultâneo<sup>49</sup>.

O quadro abaixo ilustra, em termos quantitativos, a projeção, nas convenções coletivas publicadas em 2017, da salvaguarda da conciliação da vida profissional e familiar.

Tabela 24. Conciliação da vida profissional e familiar, 2017

Conciliação da vida familiar e profissional - 2017					
Número de convenções					
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	Período Normal de Trabalho	FÉRIAS
6	2	31	3	11	40

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

### Igualdade em geral

Integra-se neste tópico um conjunto de situações onde se observa a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, fundadas em condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, assim como medidas que visam promover a igualdade de género. Para além das que remetem simplesmente para a lei,<sup>50</sup> encontram-se a este propósito duas modalidades de tutela:

<sup>43</sup> Por exemplo, o CC AGEFE/FEPACES - BTE 5/2017 (cl. 98.ª) determina que em atividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de avaliar a natureza, grau e duração da exposição de grávida, puérpera ou lactante, no sentido de adaptar essas condições, atribuir funções compatíveis com o seu estado, ou dispensando-a do trabalho durante a gravidez; o CC ANIPC/ FIEQUIMETAL - BTE 37/2017 (cl. 59.ª, 4) e AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 (cl. 91.ª), preveem que o empregador proceda à avaliação de riscos de trabalho e tome as medidas necessárias para evitar a exposição dessas trabalhadoras a riscos, dando-lhe conhecimento da avaliação.

<sup>44</sup> Exemplo AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl. 91.ª); AC COOPTOCHA e outras/SETAA – BTE 23/2017 (cls. 61.ª – 66.ª).

<sup>45</sup> AC COOPTOCHA e outras/SETAA - BTE 23/2017 [cl. 22.ª, 1, al. g)].

<sup>46</sup> AE VALORSUL/SITE-CSRA - BTE 43/2017 (cl. 73.ª).

<sup>47</sup> AE SERVIRAIL/FESAHT - BTE 13/2017 (cl. 91.ª 4, a); AE VALORSUL/SITE- BTE 43/2017 (cls. 71.ª – 73.ª); CC AGEFE/FEPACES - BTE 5/2017 (cls. 92.ª – 98.ª).

<sup>48</sup> O AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 (cl. 34.ª, 2) admite também como fundamento para requerer trabalho a tempo parcial trabalhadores que prestem assistência a descendente, enteado ou adotado com deficiência, assim como a ascendente ou cônjuge vítima de acidente ou doença grave.

<sup>49</sup> AE SERVIRAIL/FESAHT – BTE 13/2017 [cl. 91.ª, 4, a)]; AE VALORSUL/SITE- BTE 43/2017 (cls. 72.ª - 73.ª); CC AGEFE/ FEPACES - BTE 5/2017 (cls. 35.ª, 7 e 95.ª). Existem convenções que simplesmente remetem para a lei: CC RENA/SITAVA e outro – BTE 38/2017 (cl. 8.ª).

<sup>50</sup> Exemplo, AE UMP/FNE - BTE 3/2017 (cl. 22.ª), quanto ao estatuto dos trabalhadores com deficiência.

- disposições que proclamam o princípio da igualdade e não discriminação em geral, no acesso, no exercício profissional e na progressão na empresa;
- medidas que disciplinam as condições de acesso, ou de trabalho, de certos grupos de trabalhadores, fixando, por vezes, medidas de discriminação positiva.

No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais que versam a matéria referirem que nenhum/a trabalhador/a pode ser prejudicado/a, beneficiado/a ou preterido/a no recrutamento<sup>51</sup>, ou, numa formulação pela positiva, reconhecem o direito à igualdade e não discriminação no acesso e no trabalho a todos os/as trabalhadores/as<sup>52</sup>.

Existem, porém, algumas previsões dirigidas expressamente à tutela de trabalhadores/as com deficiência, referindo que a empresa deve admitir trabalhadores/as deficientes, “garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos/as restantes trabalhadores/as da mesma categoria e escalão”<sup>53</sup> ou, indo mais longe, fixando que na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por trabalhadores/as “portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos”<sup>54</sup>.

Numa outra perspetiva, a tutela da paridade de género é desenvolvida no âmbito do acesso a direitos, reportando-a aos processos de seleção para dada categoria profissional dentro da empresa, prevendo-se que a empresa deve promover a paridade, dando preferência ao género menos representado<sup>55</sup>, ou assegurar igualdade de condições no acesso à formação profissional<sup>56</sup>. Outras referenciam tão-somente a igualdade de género em geral<sup>57</sup>.

Relativamente às condições de organização do trabalho, assinalam-se vários aspetos em que as convenções, acompanhando de perto a lei, definem regimes específicos para trabalhadores com deficiência. É o caso da dispensa de prestação de trabalho suplementar (artigo 88.º do CT)<sup>58</sup> e da maior amplitude de gestão do horário flexível dos trabalhadores com deficiência<sup>59</sup>. Também constitui fundamento para aplicação de trabalho a tempo parcial<sup>60</sup> ou para instituir o regime de teletrabalho<sup>61</sup>.

Neste âmbito, a idade é uma outra dimensão referida amiúde nas convenções. Ou porque se refere a necessidade de observar as normas legais que isentam os/as menores de certas formas de organização do trabalho ou porque se concede uma proteção especial de trabalhadores a partir de certa idade, no que toca à dispensa de horário em regime de turnos<sup>62</sup> ou à dispensa de trabalho noturno<sup>63</sup>.

<sup>51</sup> Exemplo, GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl. 8.ª).

<sup>52</sup> AE CMPEA/SINTAP - BTE 30/2017 (cl. 4.ª).

<sup>53</sup> CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 16.ª); CC AECOPS e outras/FETESE e outros – BTE 26/2017 (cl. 3.ª, 8) ou, até, em igualdade de qualificações, concedendo preferência à admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, caso o posto de trabalho o permita.

<sup>54</sup> CC AES/ FETESE e AES/STAD – ambos BTE 38/2017 (cl. 3.ª).

<sup>55</sup> GESAMB/STAL - BTE 41/2017 (cl. 8.ª).

<sup>56</sup> CC APIC/FESETE - BTE 28/2017 (cl. 55.ª); AE Oitante/FSIB – BTE 9/2017; AE Oitante/FEBASE – BTE 30/2017 (cl. 84.ª, 2); AE Oitante/FSIB – BTE 46/2017.

<sup>57</sup> CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cls. 94.ª - 97.ª).

<sup>58</sup> AC LACTICOOP/UCRL – BTE 34/2017 (cl. 15.ª); CC APAVT/SIMAMEVIP – BTE 41/2017 (cl. 21.ª, 2); AE OITANTE/FEBASE - BTE 30/2017 [cl. 38.ª, 7, al. a)].

<sup>59</sup> AE VALORSUL/SITE - BTE 43/2017 (cls. 72.ª e 73.ª); CC AGEFE/ FEPCEs - BTE 5/2017 (cl. 71.ª).

<sup>60</sup> AE CFPIC/STFPSC e outros – BTE 9/2017 [cl. 34.ª, 2, al. d)].

<sup>61</sup> AE SCML/SFP e SCML/SDPGL - ambos BTE 18/2017 (cl. 9.ª, 8).

<sup>62</sup> AE SIDUL/COFESINT e outra - BTE 20/2017; AE SIDUL/FESAHT e outros – BTE 22/2017 e AE SIDUL/SITESE – BTE 23/2017 (cl. 29.ª, 11 e 15): o trabalhador com mais de 55 anos pode deixar de trabalhar em regime de turnos requerendo à empresa a aplicação de horário normal; se sofrer de doença medicamente comprovada, mantém o direito ao subsídio de turno.

<sup>63</sup> APICER/ SINTICAVS - BTE 37/2017 (cl. 21.ª, 5 e 6): o trabalhador com 25 anos de serviço ou 50 anos de idade ou que sofra de problemas de saúde relacionados que o impeçam de prestar trabalho noturno, pode dele ser dispensado, a seu pedido.

Existe uma convenção que aborda a tutela de certos grupos de trabalhadores/as num prisma mais alargado, dirigindo-a a todos/as os/as trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição – idade, doença ou acidente –, prevendo a sua integração em postos de trabalho adequados e promovendo ações de formação e de aperfeiçoamento profissional<sup>64</sup>.

No que toca às modalidades de contrato de trabalho, há a mencionar uma convenção que dá preferência aos/às trabalhadores/as portadores/as de deficiência, doença crónica ou que tenham a seu cargo filhos/as até 12 anos de idade ou familiares, portadores/as de deficiência ou doença crónica para exercer funções em regime de teletrabalho<sup>65</sup>.

Concluindo, nas três grandes vertentes analisadas (assédio, conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal e igualdade em geral) regista-se uma crescente relevância destas matérias nos textos convencionais, em grande medida tributária das recentes alterações legislativas, nomeadamente, no Código do Trabalho.

A conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal repercute-se numa variedade de regimes: da adaptabilidade e banco de horas às férias, passando pelo período normal de trabalho, trabalho suplementar e horários flexíveis.

Por fim, também se regista a crescente previsão de cláusulas sobre a igualdade em geral, a igualdade de género e consagrando regimes de discriminação positiva relativamente a certos grupos de trabalhadores/as (em função de deficiência, doença, acidente e idade).

<sup>64</sup> CC ABIMOTA/SINDEL e outro – BTE 47/2017 (cl. 97.ª).

<sup>65</sup> AE SCML/SFP e AE SCML/SDPGL - ambos BTE 18/2017 (cl. 9.ª).

## 2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho

O Código do Trabalho prevê que trabalhadores e trabalhadoras possam constituir, nomeadamente, associações sindicais, representantes das pessoas trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, comissões de trabalhadores/as e subcomissões de trabalhadores/as, nos termos previstos no artigo 404.º.

### Associações sindicais

No que se refere às associações sindicais, os trabalhadores e as trabalhadoras têm o direito de constituir estruturas de representação coletiva a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais. As associações sindicais abrangem:

- Sindicatos - associações permanentes de trabalhadores e trabalhadoras para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais;
- Federações - associações de sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras da mesma profissão ou do mesmo setor de atividade;
- Uniões - associações de sindicatos de base regional;
- Confederações - associações nacionais de sindicatos, federações e uniões.

Relativamente à direção das associações sindicais, a DGERT promove a publicação da identidade dos seus membros no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), conforme previsto no n.º 1 do artigo 454.º do CT. A tabela que se segue apresenta a distribuição dos membros eleitos para as direções das diversas associações sindicais, que se circunscreve a sindicatos, federações, uniões e confederações.

Verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em maioria nas direções das associações sindicais, não obstante o aumento da representatividade feminina em 2016 (29% de mulheres como membros efetivos em 2015 para 34% em 2016, perfazendo no total da representatividade feminina – efetivos + suplentes – uma evolução de 6 p.p., de 30% para 36%), reforçado em 2017, com 44% de mulheres como membros efetivos (apresentando no total da representatividade feminina – efetivos + suplentes – 44%, que representa uma evolução de 8 p.p., quando se compara com 2016).

Tabela 25. Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2017, por sexo

	Membros da direção eleitos das associações sindicais																	
	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1090	54	941	46	2031	100	202	55	164	45	366	100	1292	54	1105	46	2397	100
Federação Sindical	92	75	31	25	123	100	29	66	15	34	44	100	121	72	46	28	167	100
União Sindical	61	67	30	33	91	100	2	33	4	67	6	100	63	65	34	35	97	100
Confederação Sindical	52	72	20	28	72	100	50	71	20	29	70	100	102	72	40	28	142	100
<b>Total</b>	<b>1295</b>	<b>56</b>	<b>1022</b>	<b>44</b>	<b>2317</b>	<b>100</b>	<b>283</b>	<b>58</b>	<b>203</b>	<b>42</b>	<b>486</b>	<b>100</b>	<b>1578</b>	<b>56</b>	<b>1225</b>	<b>44</b>	<b>2803</b>	<b>100</b>

Fonte: DGERT-MTSSS

## Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e a saúde no trabalho

Quanto aos/às representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e a saúde no trabalho, constituídos/as para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses, cujas regras relativas à eleição constam dos artigos 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, a DGERT regista o resultado da eleição e procede à sua publicação no BTE (n.º 2 do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009).

A tabela seguinte demonstra que se mantém a tendência de anos anteriores, ou seja, o número de homens eleitos para estas funções é superior ao número de mulheres eleitas para as mesmas funções.

Tabela 26. Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e a saúde no trabalho, publicados em 2017, por sexo

	Representantes dos trabalhadores eleitos para SST																	
	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Representante para a segurança e a saúde no trabalho	199	77	58	23	257	100	171	72	68	28	239	100	370	75	126	25	496	100
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>77</b>	<b>58</b>	<b>23</b>	<b>257</b>	<b>100</b>	<b>171</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>28</b>	<b>239</b>	<b>100</b>	<b>370</b>	<b>75</b>	<b>126</b>	<b>25</b>	<b>496</b>	<b>100</b>

Fonte: DGERT-MTSSS

## Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

As comissões de trabalhadores e trabalhadoras criadas em cada empresa para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos resultam do constante no n.º 1 do artigo 415.º do CT. Os trabalhadores e as trabalhadoras podem ainda criar:

- Subcomissões de trabalhadores/as em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos (n.º 2 do artigo 415.º do CT);
- Comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica, para articulação de atividades das comissões de trabalhadores/as constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo, bem como para o exercício de outros direitos previstos na lei e no Código de Trabalho (n.º 4 do artigo 415.º do CT).

A DGERT regista a eleição de membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões de trabalhadores/as e comissões coordenadoras e publica a sua composição no BTE, nos termos previstos nas alíneas b) e d) do n.º 6 do artigo 438.º do CT.

Em 2017, nos membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras verificou-se uma hegemonia dos homens no exercício deste tipo de funções, não obstante ter havido um acréscimo da representação feminina - de 15% dos membros efetivos em 2015 para 19% em 2016 e para 23% em 2017, tal como se pode confirmar na tabela seguinte.

Tabela 27. Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2017, por sexo

	Membros eleitos das comissões de trabalhadores, por género																	
	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores	225	78	62	22	287	100	142	73	52	27	194	100	367	76	114	24	481	100
Comissões Coord. de Comissão Trabalhadores	5	83	1	17	6	100	9	82	2	18	11	100	14	82	3	18	17	100
Subcomissões de Trabalhadores	66	72	26	28	92	100	10	83	2	17	12	100	76	73	28	27	104	100
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>77</b>	<b>89</b>	<b>23</b>	<b>385</b>	<b>100</b>	<b>161</b>	<b>74</b>	<b>56</b>	<b>26</b>	<b>217</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>76</b>	<b>145</b>	<b>23</b>	<b>602</b>	<b>100</b>

Fonte: DGERT-MTSSS

### 3. Políticas ativas do mercado de trabalho

#### 3.1. Medidas de emprego

No âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) teve como prioridade, em 2017, a continuação do reforço da intervenção no mercado de trabalho, através da maximização dos meios e intervenções a afetar ao ajustamento do mercado de emprego e à concretização das políticas ativas de emprego, focalizando-as para a criação sustentada de emprego de qualidade e a redução do desemprego, sendo neste contexto que se enquadram as medidas de emprego.

O total de pessoas abrangidas em Medidas de Emprego em 2017 ascendeu a 122 282, dos quais 59,3% eram mulheres.

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria das pessoas abrangidas são mulheres, com exceção das medidas de Apoio à Criação de Emprego e Empresas, onde estas representam 39,8%, conforme é evidenciado na tabela seguinte.

Tabela 28. Pessoas abrangidas em Medidas de Emprego, por sexo, segundo a medida, 2017

Medidas de Emprego	Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<b><i>Inserção Profissional</i></b>	<b>39 938</b>	<b>16 907</b>	<b>42,3</b>	<b>23 031</b>	<b>57,7</b>
Estágios Emprego	35 211	15 144	43,0	20 067	57,0
Estágios Profissionais	3 119	1 268	40,7	1 851	59,3
Emprego Jovem Ativo	389	151	38,8	238	61,2
Reativar	1 219	344	28,2	875	71,8
<b><i>Apoios à Contratação</i></b>	<b>36 061</b>	<b>15 289</b>	<b>42,4</b>	<b>20 772</b>	<b>57,6</b>
Contrato-Emprego	4 331	1 784	41,2	2 547	58,8
Conversão de Contratos - Contrato-Emprego	171	65	38,0	106	62,0
Prémio ao Emprego	1 085	474	43,7	611	56,3
Estímulo Emprego	30 474	12 966	42,5	17 508	57,5
<b><i>Apoio à criação de emprego e empresas</i></b>	<b>2 244</b>	<b>1 352</b>	<b>60,2</b>	<b>892</b>	<b>39,8</b>
Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECEPE	1 789	1 098	61,4	691	38,6
Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECEPE)	455	254	55,8	201	44,2
<b><i>Inserção Social - Trabalho Socialmente Necessário</i></b>	<b>44 039</b>	<b>16 229</b>	<b>36,9</b>	<b>27 810</b>	<b>63,1</b>
Contrato Emprego Inserção	29 727	9 780	32,9	19 947	67,1
Contrato Emprego Inserção +	12 942	6 085	47,0	6 857	53,0
CEI - Património	5	5	100,0	0	0,0
Empresas de Inserção - Profissionalização	1 363	359	26,3	1 004	73,7
Empresas de Inserção - Prémio Integração	2	0	0,0	2	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>122 282</b>	<b>49 777</b>	<b>40,7</b>	<b>72 505</b>	<b>59,3</b>

Fonte: IEFP, I.P.

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

Neste âmbito, foram alvo de majoração 4 478 postos de trabalho, o que representa cerca de 12% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais

62,8% foram preenchidos por homens e 37,2% por mulheres. Comparativamente a 2016 registou-se um aumento de 88,2% (+2 099 postos de trabalho).

**Tabela 29. N.º de pessoas abrangidas com majoração do apoio atribuído no âmbito das medidas de apoio à contratação, 2016-2017**

	N.º de pessoas abrangidas				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<b>Apoios à Contratação 2016</b>	4 478	2 811	62,8	1 667	37,2
<b>Apoios à Contratação 2017</b>	2379	1519	63,9	860	36,1

Fonte: IEFP, I.P.

### 3.2. Medidas de formação

Outro dos objetivos assentes na missão do IEFP, I.P. visa a promoção da educação de pessoas adultas e a formação ao longo da vida, com vista a assegurar a superação do défice de qualificações escolares da população ativa portuguesa e a melhorar a qualidade dos processos de educação-formação de adultos.

Neste quadro de atuação, em 2017, foram abrangidos 294 406 formandos, dos quais 55,8% eram mulheres. Estas representam 60,1% dos formandos abrangidos por medidas de Qualificação de Adultos, onde se destaca a Formação Modular – Vida Ativa e Vida Ativa Jovem, com 63,3% e 62,1%, respetivamente. A Formação de Formadores, apesar de abranger um número de formandos/as muito menos expressivo, destaca-se pelo peso que a mulheres têm face ao total de formandos (65,7%).

Já nas medidas de Qualificação de Jovens as mulheres representam um número minoritário de formandos (33,8%).

**Tabela 30. Pessoas abrangidas em Medidas de Formação, por sexo, segundo a medida, 2017**

Medidas de Formação Profissional	N.º de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<b>Qualificação de Jovens</b>	<b>31 624</b>	<b>20 936</b>	<b>66,2</b>	<b>10 688</b>	<b>33,8</b>
Cursos de Aprendizagem	28 325	18 602	65,7	9 723	34,3
Cursos de Especialização Tecnológica	3 299	2 334	70,7	965	29,3
<b>Qualificação de Adultos</b>	<b>246 811</b>	<b>98 539</b>	<b>39,9</b>	<b>148 272</b>	<b>60,1</b>
Cheque Formação	14 941	6 445	43,1	8 496	56,9
Cursos de Educação e Formação de Adultos	46 257	19 692	42,6	26 565	57,4
Programa Português para Todos	2 260	1 383	61,2	877	38,8
Formação Modular	62 799	25 852	41,2	36 947	58,8
Formação Modular - Vida Ativa	99 974	36 701	36,7	63 273	63,3
Vida Ativa Jovem	12 178	4 615	37,9	7 563	62,1
Vida Ativa - Qualifica +	4 903	2 372	48,4	2 531	51,6
Formação para a Inclusão	3 499	1 479	42,3	2 020	57,7
<b>Formação de Formadores</b>	<b>1 599</b>	<b>548</b>	<b>34,3</b>	<b>1 051</b>	<b>65,7</b>
<b>Outras Atividades - CGP</b>	<b>14 372</b>	<b>10 124</b>	<b>70,4</b>	<b>4 248</b>	<b>29,6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>294 406</b>	<b>130 147</b>	<b>44,2</b>	<b>164 259</b>	<b>55,8</b>

Fonte: IEFP, I.P.

### 3.3. Programa Qualifica

A população portuguesa continua a apresentar um expressivo défice de qualificação que condiciona o desenvolvimento do país. De acordo com os dados do Eurostat (2017), mais de metade da população adulta<sup>66</sup> não concluiu o ensino secundário e só 9,8% dos adultos<sup>67</sup> participam em atividades de aprendizagem ao longo da vida<sup>68</sup>, com diferenças relevantes entre as taxas de participação de homens e mulheres<sup>69</sup>. O Programa Qualifica surge neste contexto para reaproximar Portugal das metas de convergência europeia em matéria de qualificação e participação em aprendizagem ao longo da vida, dando um novo impulso à mobilização da população adulta na procura de qualificações.

O Programa Qualifica, na competência da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P. (ANQEP, I.P.), constitui assim uma estratégia de educação e formação de adultos que combina processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) com uma componente de formação complementar ajustada caso a caso. Esta estratégia enquadra-se no primeiro pilar estratégico do Programa Nacional de Reformas (PNR) e visa relançar a educação e formação de adultos enquanto prioridade do país, contribuindo para garantir que, até 2020, pelo menos 50% da população adulta conclui o ensino secundário e para elevar, a taxa de participação de adultos em atividades de aprendizagem ao longo da vida para 15%.

A rede nacional de Centros Qualifica, composta atualmente por 303 Centros<sup>70</sup>, teve a sua criação e autorização de funcionamento conferidas pelo [Despacho n.º 1971/2017](#), de 8 de março.

Os dados apurados relativamente à atividade desenvolvida no âmbito do Programa Qualifica no ano de 2017, nomeadamente quanto a inscrições e encaminhamentos mostram que as mulheres representam mais de metade das pessoas abrangidas.

---

<sup>66</sup> População dos 15 aos 64 anos.

<sup>67</sup> População dos 25 aos 64 anos.

<sup>68</sup> Considerando o indicador do Eurostat sobre participação em educação e formação nas últimas quatro semanas.

<sup>69</sup> Para informação mais completa sobre este assunto, consultar o ponto 1.2. do presente relatório.

<sup>70</sup> Com 300 Centros Qualifica em Portugal Continental e três na Região Autónoma da Madeira.

Tabela 31. Distribuição do número acumulado de inscrições registadas nos 303 Centros Qualifica, por sexo

N.º acumulado inscrições		
Mulheres	70 457	56%
Homens	55 436	44%
<b>Total</b>	<b>125 893</b>	<b>100%</b>

Fonte: SIGO

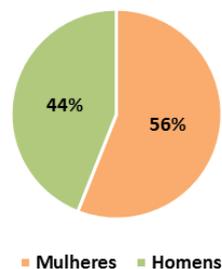
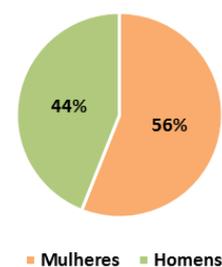


Tabela 32. Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados nos 303 Centros Qualifica, por sexo

N.º acumulado encaminhamentos		
Mulheres	54 135	56%
Homens	42 950	44%
<b>Total</b>	<b>97 085</b>	<b>100%</b>

Fonte: SIGO

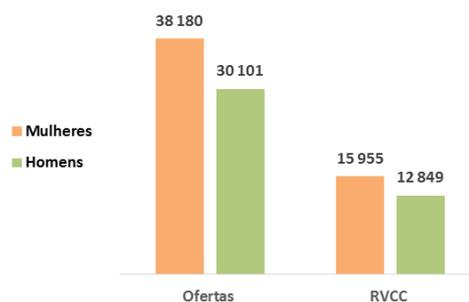


A maior parte dos encaminhamentos efetuados são para a modalidade “Ofertas”, que abrange 71% das mulheres e 70% dos homens, sendo que 29% das mulheres e 30% dos homens são encaminhados para a modalidade “RVCC” (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências).

Tabela 33. Distribuição dos encaminhamentos nos 303 Centros Qualifica, por sexo e modalidade

N.º acumulado encaminhamentos por modalidade	Ofertas	RVCC	Total
Mulheres	38 180	15 955	54 135
Homens	30 101	12 849	42 950
<b>Total</b>	<b>68 281</b>	<b>28 804</b>	<b>97 085</b>

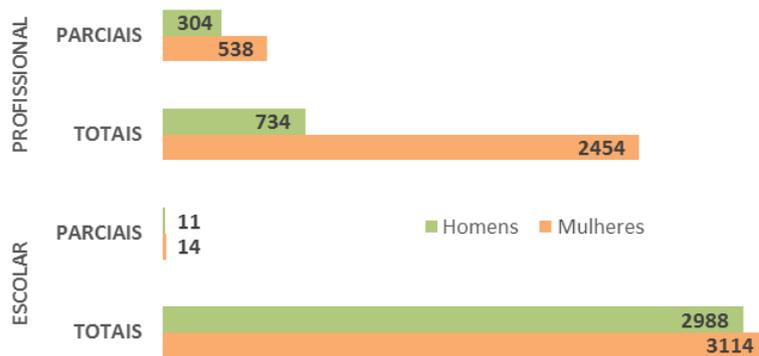
Fonte: SIGO



Representando 56% das pessoas inscritas, as mulheres representam 60% das certificações atribuídas em termos globais e 77% das certificações profissionais, destacando-se dos homens abrangidos pelo programa.

Tabela 34. Distribuição do número acumulado de certificações registadas nos 303 Centros Qualifica, por sexo e tipo de certificação

CERTIFICAÇÕES							
Número acumulado de certificações	Escolar		Subtotal	Profissional		Subtotal	Total
	Totais	Parciais		Totais	Parciais		
<b>Mulheres</b>	3 114	14	3 128	2 454	538	2 992	6 120
<b>Homens</b>	2 988	11	2 999	734	304	1 038	4 037
<b>Total</b>	<b>6 102</b>	<b>25</b>	<b>6 127</b>	<b>3 188</b>	<b>842</b>	<b>4 030</b>	<b>10 157</b>

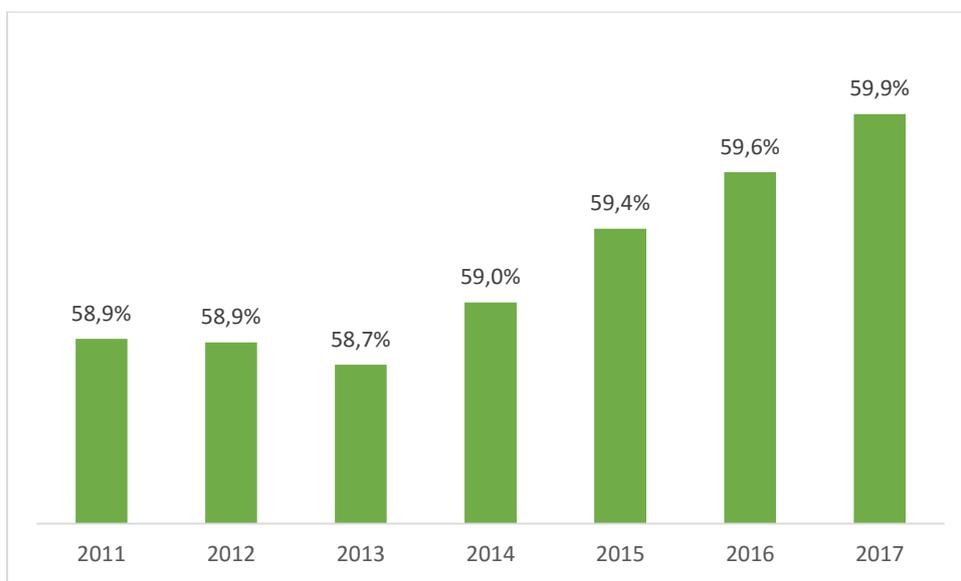


Fonte: SIGO

#### 4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado

A composição do emprego, do ponto de vista do género, nas administrações públicas difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, enquanto as mulheres representam 48,7% do emprego em Portugal, representam 59,9% do emprego nas administrações públicas, tendo a taxa de feminização aumentado 1 p.p. entre 2011 e 2017.

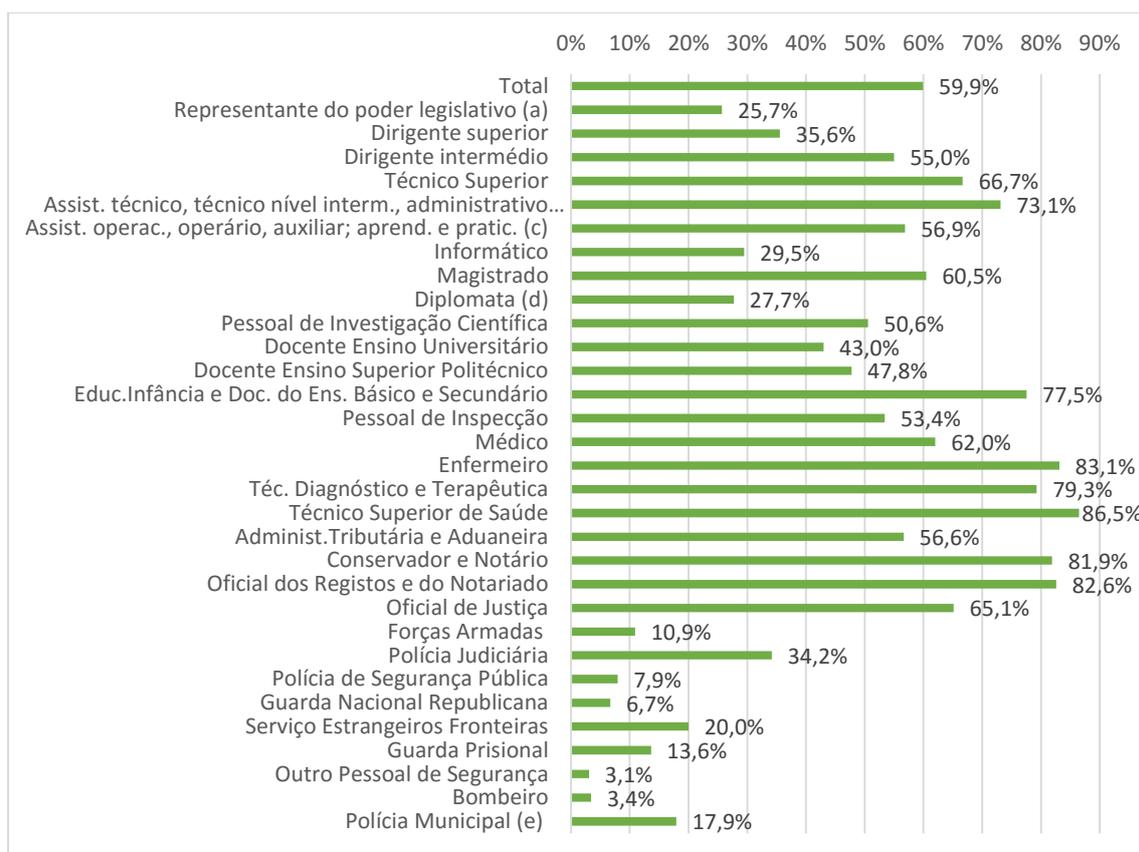
Figura 25. Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2017)



**Fonte:** DGAEP, Síntese Estatística de Emprego Público 2.º trimestre 2018, dados disponíveis em 27-07-2018, relativos ao dia 31 de dezembro de 2017 (4.º trimestre de 2017).

Acresce que as taxas de feminização que chegam a ultrapassar os 80% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos enfermeiros (83,1%), dos técnicos superiores de saúde (86,5%), dos conservadores e notários (81,9%) e dos oficiais do registo e notariado (82,6%).

Figura 26. Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2017)



**Fonte:** DGAEP, Síntese Estatística de Emprego Público 2.º trimestre 2018, dados disponíveis em 27-07-2018, relativos ao dia 31 de dezembro de 2017 (4º trimestre de 2017).

(a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos;

(b) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente técnico;

(c) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente operacional;

(d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - diplomatas;

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

Analisando as taxas de feminização dos diferentes cargos/carreiras/grupos das administrações públicas por nível de escolaridade mais elevado completo dos trabalhadores, verifica-se que as mulheres estão tendencialmente mais representadas do que os homens nos níveis de qualificação mais elevados. De facto, em termos globais, a taxa de feminização do emprego na administração pública é de 69,0% no grupo dos trabalhadores que concluíram o ensino superior.

Importa aliás sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50% no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do ensino básico, são os assistentes técnicos/administrativos (65,9%), os assistentes operacionais/operários/auxiliares (51,9%), os enfermeiros (80,7%), os técnicos de diagnóstico e terapêutica (60,2%), os oficiais dos registos e do notariado (84,4%) e os oficiais de justiça (70,9%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos trabalhadores menos qualificados. Em sentido inverso, as mulheres representam mais de metade dos trabalhadores diplomados em 17 dos 30 cargos/carreiras/grupos das administrações públicas.

Tabela 35. Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2017)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior
Representantes do poder legislativo (a)	8,0%	9,6%	34,6%
Dirigente superior	0,0%	11,5%	36,1%
Dirigente intermédio	49,2%	50,1%	55,4%
Técnico Superior	37,3%	48,1%	67,3%
Assistente técnico/administrativo (b)	65,9%	74,4%	75,2%
Assist. operacional/operário/auxiliar (c)	51,9%	70,4%	72,0%
Informático	26,5%	28,3%	30,8%
Magistrado	-	-	60,5%
Diplomata	-	-	27,7%
Pessoal de Investigação Científica	-	-	50,6%
Docente Ensino Universitário	-	12,1%	43,1%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,0%	20,0%	47,9%
Educ. Infância e Doc. Ens. Básico/Secund.	42,9%	50,0%	77,6%
Pessoal de Inspeção	18,5%	24,7%	57,0%
Médico	-	-	62,0%
Enfermeiro	80,7%	84,6%	83,1%
Téc. Diagnóstico e Terapêutica	60,2%	78,1%	79,6%
Técnico Superior de Saúde	-	-	86,5%
Administração Tributária e Aduaneira	46,6%	60,1%	53,9%
Conservador e Notário	-	-	81,9%
Oficial dos Registos e do Notariado	84,4%	82,0%	84,5%
Oficial de Justiça	70,9%	64,2%	66,6%
Forças Armadas	7,5%	10,3%	16,2%
Polícia Judiciária	21,3%	30,0%	38,9%
Polícia de Segurança Pública	5,0%	8,3%	15,1%
Guarda Nacional Republicana	2,4%	8,2%	16,1%
Serviço Estrangeiros Fronteiras	28,6%	13,4%	11,6%
Guarda Prisional	8,4%	16,5%	33,0%
Outro Pessoal de Segurança	0,4%	4,0%	15,5%
Bombeiro	3,0%	3,3%	10,0%
Polícia Municipal (d)	4,7%	18,4%	38,4%
<b>Total</b>	<b>45,5%</b>	<b>54,0%</b>	<b>69,0%</b>

Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público nº 18/2018, dados disponíveis em 30-04-2018, SIEP 1.º T 2018.

(a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos;

(b) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente técnico;

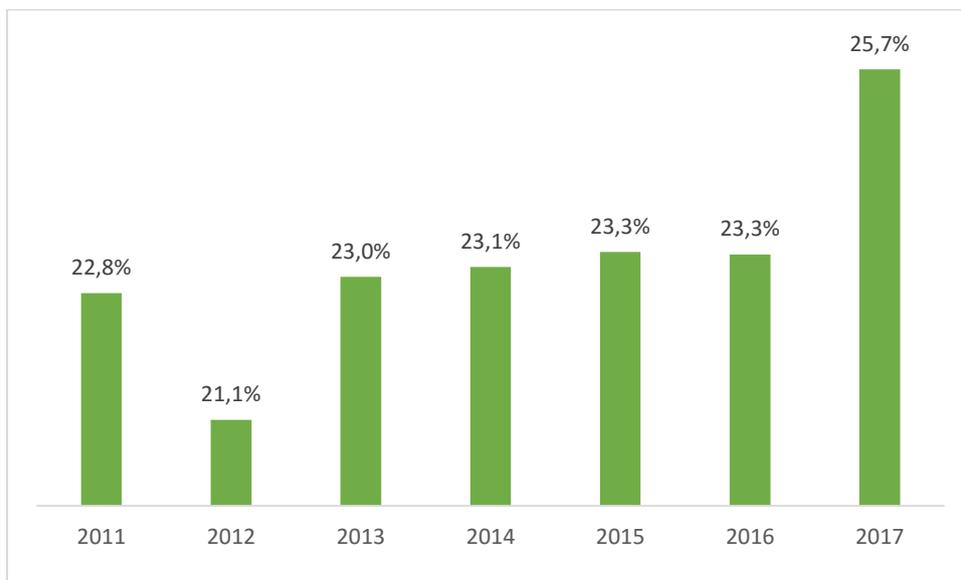
(c) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente operacional;

(d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - diplomatas;

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

Porém, pese embora as mulheres estejam sobre representadas nas administrações públicas e apesar de constituírem mais de metade dos trabalhadores mais qualificados, é de sublinhar que a taxa de feminização no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos permanece baixo. Contudo, analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, não deixa de ser de valorizar o salto de 2,9 p.p. registado entre 2011 (22,8%) e 2017 (25,7%).

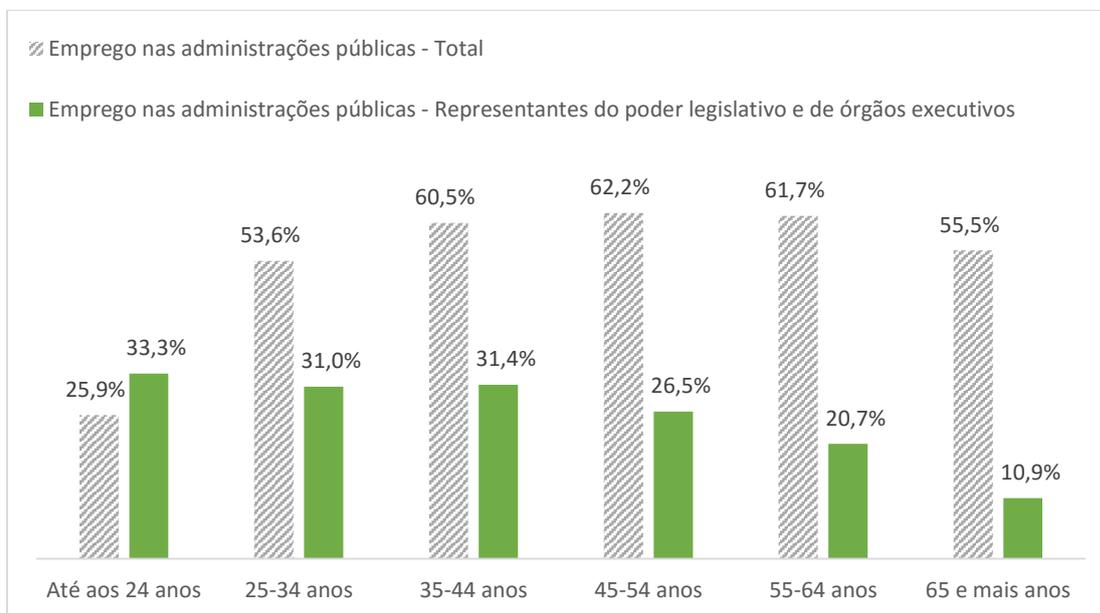
Figura 27. Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2017)



Fonte: DGAEP, Síntese Estatística de Emprego Público 2.º trimestre 2018, dados disponíveis em 27-07-2018, relativos ao dia 31 de dezembro de 2017 (4.º trimestre de 2017).

É também de destacar o facto de a taxa de feminização deste tipo de cargos ser mais elevada nos segmentos mais jovens, superando aliás, no grupo etário até aos 24 anos, a taxa global de feminização do emprego nas administrações públicas.

Figura 28. Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2011-2017)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público nº 18/2018, dados disponíveis em 30-04-2018, SIEP 1.º T 2018.

## 5. Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal e Familiar

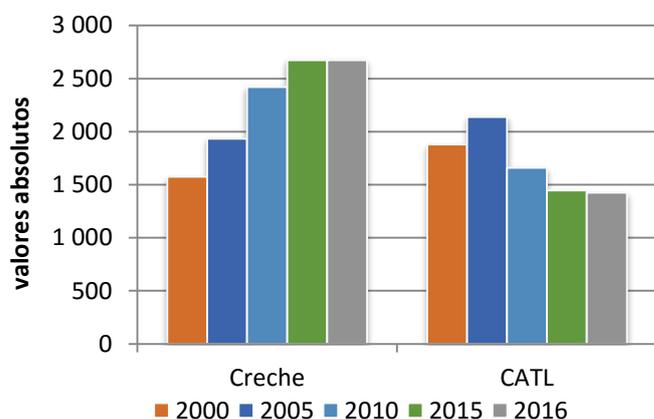
### 5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família

Do leque das respostas que compõem a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES) existe um conjunto de respostas sociais que têm especial relevância no apoio à família, designadamente no apoio aos/às descendentes e ascendentes.

No que respeita aos/às mais jovens existe um conjunto de respostas sociais como a Creche, a Ama, a Educação Pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

De acordo com a Carta Social, do total das respostas sociais dirigidas às crianças<sup>71</sup> em funcionamento no Continente no ano de 2016, as Creches e o CATL eram as mais representativas. Das 2 674 Creches em funcionamento em 2016, 74,1% pertenciam a entidades não lucrativas e apenas 25,9% pertenciam a entidades privadas lucrativas.

Figura 29. Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente, 2000-2016



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social - 2016

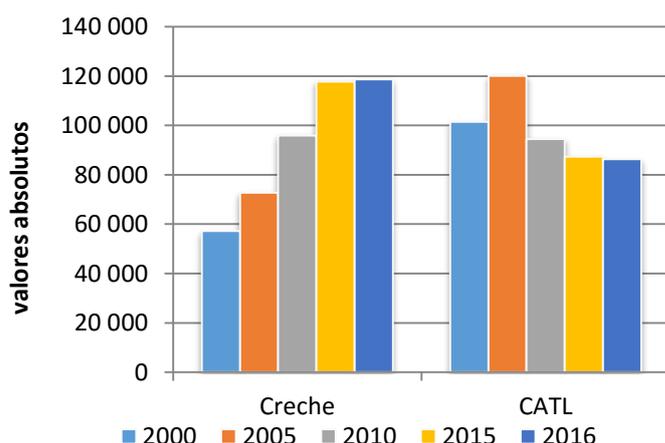
Em 2016, o número de lugares em Creche era superior a 118 000 mil, tendo mais que duplicado o seu número quando comparado com o ano 2000. O CATL, por seu lado, situava-se um pouco acima dos 85 mil, tendo diminuído cerca de 15 mil lugares face ao ano 2000.

Em 2016, o número de lugares comparticipados pelo estado através de acordos de cooperação<sup>72</sup> representava 63% do universo dos equipamentos disponíveis.

<sup>71</sup> Não incluindo a educação Pré-Escolar.

<sup>72</sup> O Protocolo de Cooperação estabelecido bienalmente entre os Ministérios da Educação (ME), do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e da Saúde (MS) e as entidades que compõem a rede solidária, representados pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a União das Mutualidades Portuguesas (UM) define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

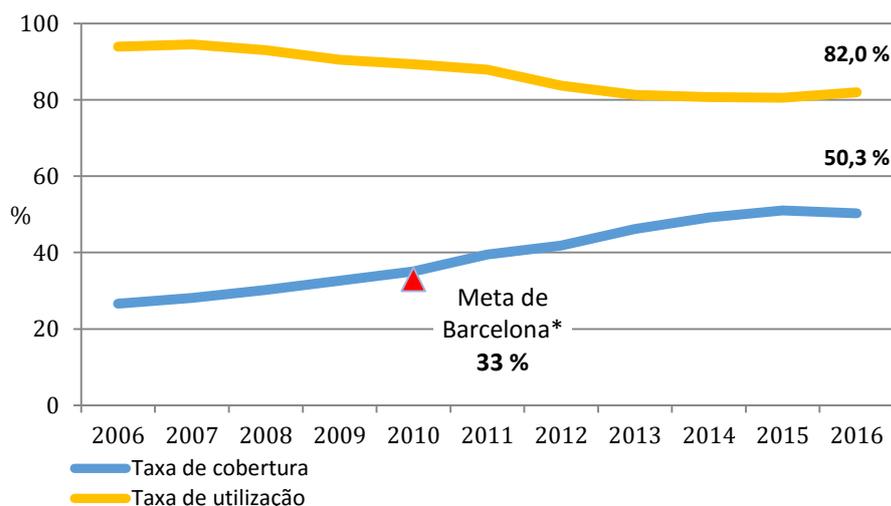
Figura 30. Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente, 2000-2016



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social - 2016

A taxa de cobertura média das respostas para a primeira infância em 2016 foi de 50,3%, enquanto a taxa de utilização foi de 82,0%.

Figura 31. Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente, 2006-2016



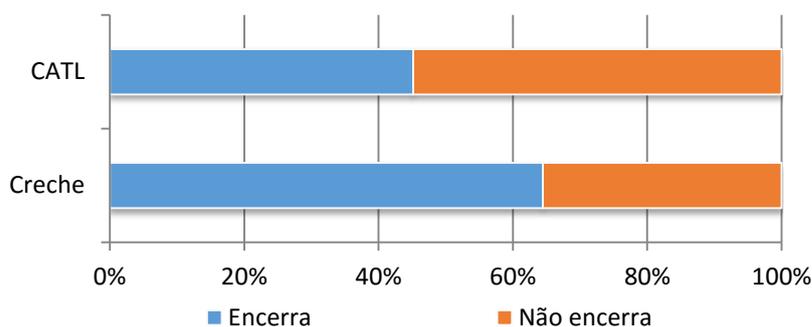
Fonte: INE, Estimativas da População Residente para 2016 / GEP-MTSSS, Carta Social

\* Em 2002, foi definida no Conselho Europeu de Barcelona uma meta em matéria de infraestruturas de acolhimento de crianças com o objetivo de, até 2010, ser assegurado o acolhimento de 33 % das crianças com menos de 3 anos).

De referir que as taxas de utilização mais elevadas em respostas para a 1.ª infância situam-se nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, apresentando estes territórios um número de lugares abaixo das necessidades, ficando abaixo dos valores de cobertura média.

Outro dos fatores primordiais que permite a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal prende-se com o funcionamento e horários das respostas sociais. No caso das Creches e CATL, verifica-se um aumento das respostas que funcionam ininterruptamente, não encerrando nas férias, ainda assim 64% das Creches e 45% dos CATL encerram periodicamente para férias.

**Figura 32. Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente, 2016**



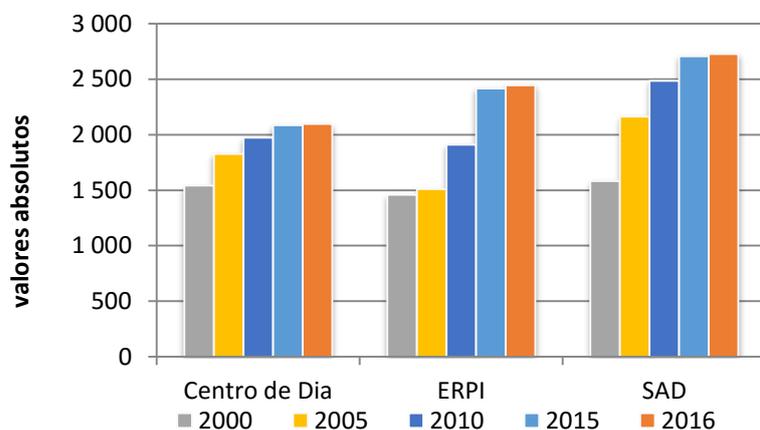
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social - 2016

Também se tem verificado um aumento do número de Creches e CATL que alargaram os horários de abertura e encerramento. Em 2016, maioria das Creches (83,7%) abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 19h01 e as 20h00 (54,7%). No caso dos CATL, que funcionam em complementaridade com o período escolar e extracurricular das escolas, permitindo assim apoiar as famílias no início e/ou final do dia e durante as interrupções letivas, a maioria das respostas abria entre as 7h01 e as 8h00 (68,2%) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (52,1%).

De referir que, com o alargamento dos horários das escolares, tem-se verificado uma diminuição da utilização dos CATL.

Quanto ao apoio dos/as ascendentes, as respostas sociais mais representativas dirigidas à população idosa são: a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para Idosos (SAD).

**Figura 33. Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente, 2000-2016**



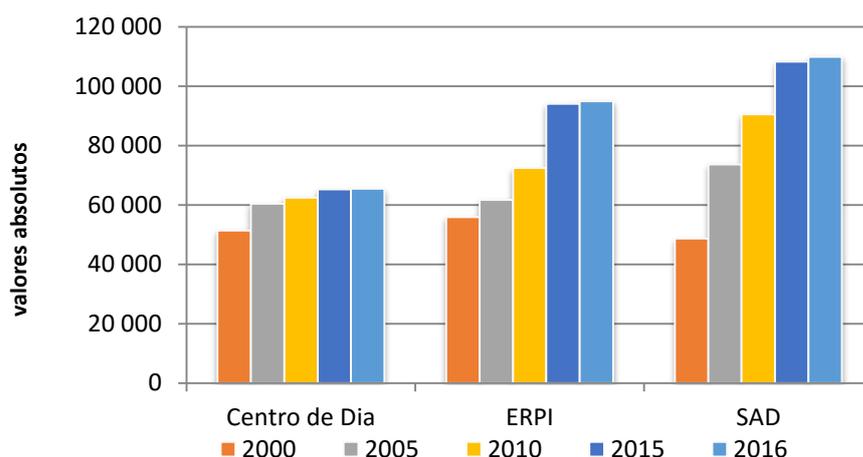
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social - 2016

De acordo com os dados da Carta Social de 2016<sup>73</sup>, todas estas respostas apresentaram um crescimento desde o ano 2000 (mais 2 133 respostas em ERPI e SAD). Neste quadro, ocorreu um acréscimo do número de lugares, que se traduziu num aumento de 114 500 novos lugares para o mesmo período.

No que respeita à comparticipação do Estado, através de acordos de cooperação, no ano de 2016 dos cerca de 205 000 lugares existentes em SAD e em ERPI, eram comparticipados mais de 129 mil.

<sup>73</sup> Os dados disponíveis da Carta Social dizem respeito ao ano de 2016.

Figura 34. Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, Continente, 2000-2016



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social - 2016

A taxa de cobertura em 2016 destas três respostas situava-se nos 12,9%. Verificou-se que 65% dos 278 concelhos do continente apresentavam taxas de cobertura acima da taxa de cobertura média.

A nível territorial, o Algarve, a área Metropolitana de Lisboa e a área Metropolitana do Porto apresentavam carências na cobertura aos/às mais idosos/as, ao invés dos concelhos do interior em que os níveis de cobertura eram mais elevados.

No que respeita à taxa de utilização destas respostas, em 2016 a resposta ERPI situou-se acima dos 92%, tendo as restantes respostas apresentado algumas quebras apresentando taxas abaixo dos 80%.

Em relação ao funcionamento, metade dos Centros de Dia estão abertos apenas durante os dias úteis, enquanto 68% dos SAD funcionam todos os dias da semana. A resposta ERPI devido às suas características funciona durante todos os dias da semana.

## 5.2. Licenças parentais

As alterações legislativas que têm vindo a ser introduzidas nesta matéria, desde o Código do Trabalho (CT) de 2003, passando pelo CT de 2009, têm sido feitas com o propósito de contribuir para a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal bem como num contexto de promoção da natalidade, surgindo na sequência de planos de ação aprovados pelos diversos governos.

Nesta linha, o CT de 2009 deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, que pode ser exclusiva da mãe ou partilhada pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes). A duração da licença parental inicial passou a ser de 4, 5 ou 6 meses conforme a escolha dos progenitores. Por outro lado, a licença parentar exclusiva do pai passou de 5 dias úteis para 10 dias úteis.

As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis da duração da licença parental exclusiva do pai; introdução da possibilidade de a

licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada.

Assim, neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a chamarem-se licenças de parentalidade, simplificando o regime e reforçando os direitos associados.

No que respeita a partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 40.º, n.º 1, do CT).

Tendo em conta os dados estatísticos disponíveis, apresentados no quadro seguinte, impõe-se a constatação de que as alterações operadas em 2009 ao regime da proteção da parentalidade deram origem a um aumento exponencial não só do número de homens trabalhadores que partilham pelo menos 30 dias de licença de parentalidade com as mães das suas filhas e dos seus filhos.

Não menos importante é a dimensão de promoção da conciliação entre trabalho e família e de partilha das responsabilidades parentais e domésticas para que este paradigma de promoção da partilha das licenças parentais apontou e que tem servido de base para campanhas públicas de promoção dos direitos dos pais trabalhadores e desconstrução de estereótipos de género.

O quadro seguinte mostra que a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozada por mulheres obteve um aumento bastante significativo entre 2009 (62,6%) e 2017 (74,8%). A mesma tendência ocorreu em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, que em 2009 era de 52,2% e em 2017 chegou aos 67,6%.

É ainda de salientar a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 10,1% em 2009 para 34,1% em 2016 e 37,5% em 2017.

Tabela 36. Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2009-2017

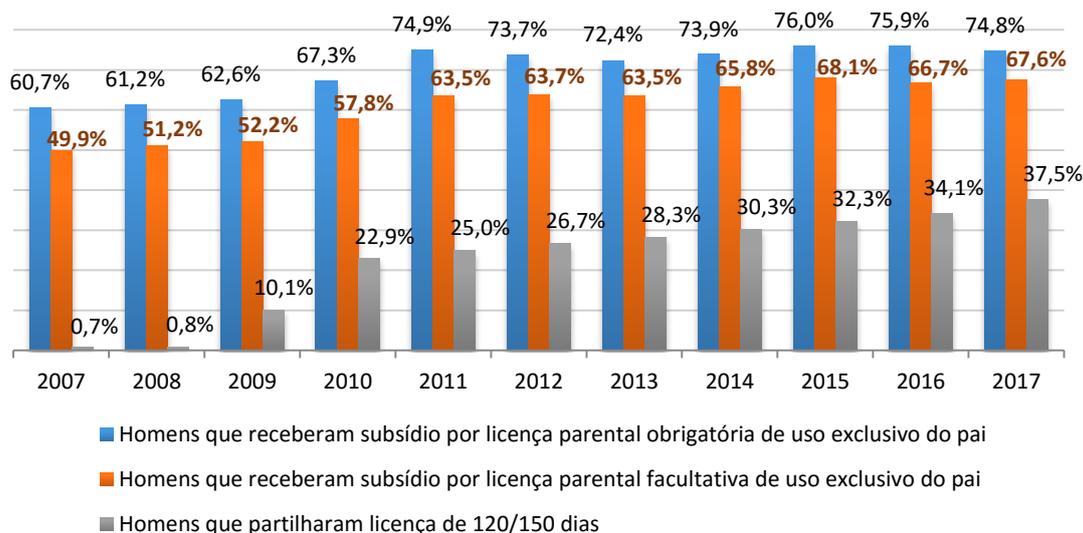
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Crianças nascidas</b>	<b>99.491</b>	<b>101.381</b>	<b>96.856</b>	<b>89.841</b>	<b>82.787</b>	<b>82.367</b>	<b>85.500</b>	<b>87.126</b>	<b>86.154</b>
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai</b> (5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	<b>53.278</b>	<b>58.069</b>	<b>61.578</b>	<b>56.289</b>	<b>51.547</b>	<b>50.283</b>	<b>55.445</b>	<b>58.638</b>	<b>56.704</b>
(% no total de crianças nascidas)	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%
(% no total de licenças das mulheres)	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai</b> (15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)	<b>44.447</b>	<b>49.823</b>	<b>52.254</b>	<b>48.661</b>	<b>45.165</b>	<b>44.799</b>	<b>49.672</b>	<b>51.528</b>	<b>51.269</b>
(% no total de crianças nascidas)	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%
(% no total de licenças das mulheres)	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%
<b>Homens que partilharam a licença de 120/150 dias</b>	<b>8.593</b>	<b>19.711</b>	<b>20.525</b>	<b>20.430</b>	<b>20.128</b>	<b>20.623</b>	<b>23.542</b>	<b>26.329</b>	<b>28.466</b>
(% no total de crianças nascidas)	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%
(% no total de licenças das mulheres)	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%	37,5%
<b>Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias</b>	<b>85.085</b>	<b>86.242</b>	<b>82.226</b>	<b>76.409</b>	<b>71.175</b>	<b>68.056</b>	<b>72.991</b>	<b>77.228</b>	<b>75.845</b>
(% no total de crianças nascidas)	85,5%	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%
<b>Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental</b>	<b>3.945</b>	<b>7.100</b>	<b>6.601</b>	<b>6.869</b>	<b>6.639</b>	<b>6.333</b>	<b>6.567</b>	<b>6.253</b>	<b>5.718</b>
(% no total de crianças nascidas)	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,7%
<b>Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental</b>	<b>22.094</b>	<b>21.300</b>	<b>18.687</b>	<b>18.435</b>	<b>17.551</b>	<b>16.981</b>	<b>16.981</b>	<b>16.571</b>	<b>15.154</b>
(% no total de crianças nascidas)	22,2%	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%

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

No gráfico infra observa-se a evolução dos usos das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres. Destaca-se o crescimento assinalável da utilização das licenças partilhadas observado em 2009, com a entrada em vigor dos Decretos-Leis n.º 89/2009, de 9 de abril e n.º 91/2009, de 9 de abril, assistindo-se nos anos subsequentes a um crescimento anual gradual.

As licenças parentais obrigatória e facultativa de uso exclusivo do pai apresentam uma tendência de crescimento embora com ligeiras oscilações, em especial nos anos 2013 e 2016.

Figura 35. Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2017 – % no total das licenças das mulheres



Fonte: Cálculos CITE com base nos dados fornecidos pelo Instituto de Informática, I.P. e do Instituto da Segurança Social, I.P.

### 5.3. Organização do tempo de trabalho

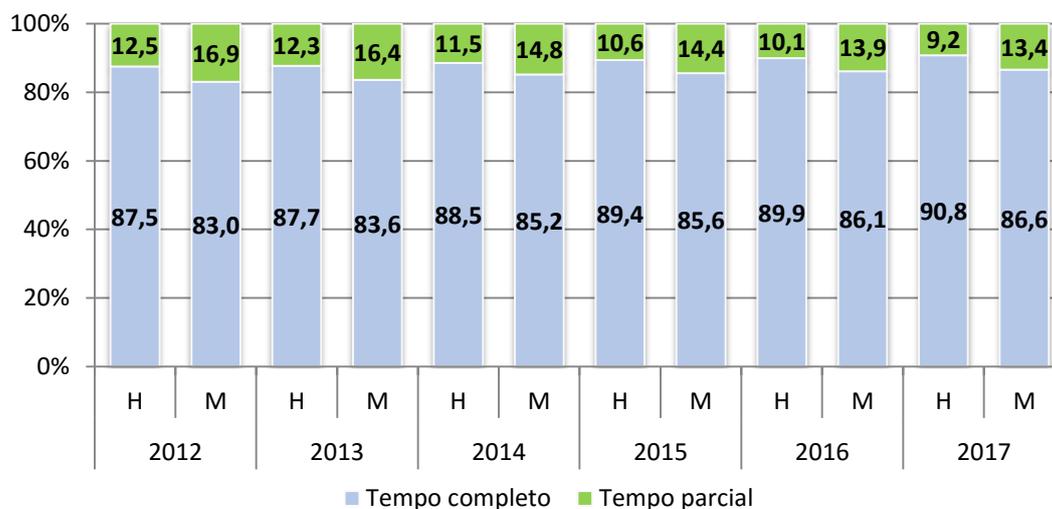
O número de horas que se trabalha numa sociedade tem implicações na organização e na qualidade da vida familiar. A conciliação entre vida pessoal e familiar e vida profissional, para homens e para mulheres, constitui um tema cada vez mais premente, sobretudo quando confrontadas com mudanças nas estruturas familiares, assim como, com novas tendências do mercado de trabalho. Segundo os dados do Inquérito ao Emprego<sup>74</sup> de 2017, verifica-se que o regime de trabalho a tempo parcial continua a manter uma dimensão pouco significativa em Portugal, abrangendo 11,3% da população empregada, tendo diminuído 2,3 p.p. entre 2011 e 2017. Verifica-se em 2017 um predomínio do trabalho a tempo completo (88,7%, mais 0,7 p.p. do que em 2016) sendo que 86,6% das mulheres (mais 0,5 p.p. que em 2016) e 90,8% dos homens (mais 0,9 p.p. que em 2016) trabalharam a tempo completo.

Todavia, a adesão ao regime de trabalho a tempo parcial varia em função da situação na profissão, do sexo e da idade, sendo mais observável nos/as trabalhadores/as por conta própria e trabalhadores familiares não remunerados (28,6%, contra 7,7% nos TCO), nas mulheres (57,9% de todo o trabalho a tempo parcial) e nos jovens (19,6% contra 8,2% dos/as trabalhadores/as com 25-64 anos).

O trabalho a tempo parcial, em 2017, quando comparado com o ano anterior, registou um decréscimo, tanto nas mulheres (menos 0,4 p.p.), como nos homens (menos 0,9 p.p.).

<sup>74</sup> Inquérito ao Emprego, INE.

Figura 36. População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2017



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2017

Do total de trabalhadores em regime de tempo parcial em 2017, 37,6% declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham e estão disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores a tempo parcial), registando-se uma maior disponibilidade das mulheres (41,4%) do que dos homens nesta situação (32,3%).

Em matéria de duração e organização do tempo de trabalho, a legislação laboral portuguesa prevê mecanismos que permitem uma gestão flexível do tempo de trabalho: a adaptabilidade (artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT)); o banco de horas (artigos 208.º a 208.º-B do CT); e o horário concentrado (artigo 209.º do CT).

No regime da adaptabilidade<sup>75</sup>, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo em conta um período de referência. Permite-se, assim, uma distribuição irregular do número de horas de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho (definido em termos médios). Este mecanismo proporciona às empresas a possibilidade de adaptar as horas de trabalho em função das necessidades.

No regime do banco de horas<sup>76</sup>, a prestação de trabalho não envolve a definição de horários diferentes mas possibilita a fixação de algumas horas de trabalho para além das cobertas pelo horário de trabalho, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar. A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser realizada mediante a redução do tempo de trabalho a executar noutros dias, o aumento de dias de férias, o pagamento das horas não abrangidas pelo horário de trabalho ou a conjugação de algumas ou de todas as alternativas referidas.

No regime de horário concentrado<sup>77</sup>, o horário de trabalho pode ser definido de modo a que a jornada diária exceda o período normal de trabalho diário estabelecido, em conjugação com a

<sup>75</sup> Com origem em disposições de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) ou em acordo entre o empregador e o trabalhador, com possibilidade de extensão a trabalhadores não originalmente abrangidos (grupais).

<sup>76</sup> Com origem em disposições de IRCT ou em acordo entre o empregador e o trabalhador, com possibilidade de extensão a trabalhadores não originalmente abrangidos (grupais).

<sup>77</sup> Com origem em disposições de IRCT ou em acordo entre o empregador e o trabalhador.

redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho. Este regime prevê duas modalidades: uma em que o período normal de trabalho semanal é concentrado até ao máximo de quatro dias de trabalho e outra em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso.

No que diz respeito ao regime da adaptabilidade prevista em IRCT, entre 2010 e 2013, verificou-se um decréscimo acentuado (-11,5%) do número de trabalhadores/as por conta de outrem nesta modalidade, tendo esta diminuição incidido de forma mais clara nos homens (-15,7%) do que nas mulheres (-6,6%). A tendência inverteu-se a partir de 2013 registando aumentos sucessivos até 2016. Apesar da inversão, regista-se entre 2010 e 2016 um decréscimo da incidência desta modalidade na ordem dos 3,9%. No entanto, as trabalhadoras apresentam um saldo positivo (2,5%), enquanto os homens apresentam uma evolução negativa (-9,3%).

Em relação à adaptabilidade individual, entre 2010 e 2016 houve um aumento de 101 mil trabalhadores (40,3%). Destes, 54 mil eram do sexo feminino (46,5%) e 47 mil do sexo masculino (35 %).

Na adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais, verificou-se entre 2010 e 2016 uma diminuição de trabalhadores (-5,8%), tendo as mulheres (-10,6%) diminuído com maior expressão que os homens (-0,3%) nesta modalidade. Na adaptabilidade grupal com origem em IRCT, também se verificou uma evolução negativa (-5,1%). No entanto, o comportamento foi distinto, enquanto no sexo feminino houve uma diminuição (-14,4%), nos homens verificou-se um aumento (6,8%).

Das situações de flexibilidade do horário de trabalho, a modalidade de isenção de horário que não sujeita a limites máximos do período normal de trabalho é a que englobava um maior número de trabalhadores em 2016 (54,7 mil) - mais 7,6 mil que em 2010. Este aumento observou-se, quer nos homens (mais 4,1 mil) quer nas mulheres (mais 3,5 mil). No que respeita à modalidade de isenção com período normal de trabalho acordado, a sua evolução foi negativa (-5,6%), sendo que, os homens diminuíram (-9%), as mulheres por sua vez, aumentaram (1,7%). Quanto à modalidade de isenção com período normal de trabalho aumentado, esta representa um ínfimo do universo, menos de 0,2% dos TCO.

O número de trabalhadores abrangidos pelo banco de horas (individual e previsto em IRCT), segundo os dados apresentados, tem vindo a aumentar ao longo dos anos. Ainda assim, em 2016, registavam-se 62 mil trabalhadores nesta modalidade, o que representava 2,3% do conjunto dos trabalhadores por conta de outrem. Destes trabalhadores, 54,6% correspondiam ao sexo feminino e 45,4% ao sexo masculino.

Tabela 37. Trabalhadores por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo (milhares), 2010-2016

Duração do tempo de trabalho	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016		
	Total	Homem	Mulher																		
Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1.503	814	689	1.456	777	679	1.348	699	649	1.330	686	644	1.373	707	666	1.403	717	687	1.445	738	707
	56,6%	56,6%	56,4%	55,8%	55,7%	55,9%	55,3%	54,7%	55,9%	54,6%	54,1%	55,2%	54,7%	54,1%	55,3%	54,2%	53,5%	54,9%	53,6%	52,9%	54,3%
Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	252	135	116	254	135	118	269	141	128	287	150	137	305	161	144	322	168	154	353	183	170
	9,5%	9,4%	9,5%	9,7%	9,7%	9,7%	11,0%	11,1%	11,0%	11,8%	11,8%	11,7%	12,1%	12,3%	11,9%	12,4%	12,5%	12,3%	13,1%	13,1%	13,1%
Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	39	17	22	34	16	18	34	16	18	35	17	18	33	16	17	36	17	18	37	18	19
	1,5%	1,2%	1,8%	1,3%	1,2%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,4%
Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	24	11	13	24	12	13	23	11	12	21	10	11	22	10	12	23	11	11	23	11	11
	0,9%	0,8%	1,1%	0,9%	0,8%	1,1%	0,9%	0,8%	1,0%	0,9%	0,8%	1,0%	0,9%	0,8%	1,0%	0,9%	0,8%	0,9%	0,8%	0,8%	0,9%
Com horário de trabalho e prática de banco de horas	14	7	7,4	16	8	8	18	9	9	25	12	13	29	15	14	36	18	19	38	19	19
	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%	0,7%	0,7%	0,8%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,1%	1,2%	1,4%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%
Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	47	25	23	49	24	25	45	22	23	50	25	26	45	20	25	48	21	27	48	21	27
	1,8%	1,7%	1,9%	1,9%	1,7%	2,0%	1,8%	1,7%	2,0%	2,1%	1,9%	2,2%	1,8%	1,5%	2,1%	1,9%	1,6%	2,1%	1,8%	1,5%	2,1%
Com horário de trabalho "normal"	688	367	321	684	362	322	601	317	284	582	305	277	593	311	282	606	317	289	631	334	297
	25,9%	25,6%	26,3%	26,2%	25,9%	26,5%	24,7%	24,8%	24,5%	23,9%	24,1%	23,7%	23,6%	23,8%	23,5%	23,4%	23,7%	23,1%	23,4%	23,9%	22,9%

Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	37	25	12	37	25	12	35	23	12	36	24	12	33	22	11	34	22	12	34	23	12
	1,4%	1,7%	1,0%	1,4%	1,8%	1,0%	1,4%	1,8%	1,0%	1,5%	1,9%	1,0%	1,3%	1,7%	0,9%	1,3%	1,7%	0,9%	1,3%	1,6%	0,9%
Com isenção de horário de trabalho e observância de um período normal de trabalho aumentado	7	5	2	6	4	2	5	4	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	4	3	1
	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%
Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	47	30	17	51	32	18	48	30	18	46	29	17	51	32	19	53	33	20	55	34	20
	1,8%	2,1%	1,4%	1,9%	2,3%	1,5%	2,0%	2,4%	1,5%	1,9%	2,3%	1,4%	2,0%	2,5%	1,5%	2,1%	2,5%	1,6%	2,0%	2,5%	1,6%
Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	11	3	8	15	5	10	18	6	11	21	8	13	25	10	15
	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	0,5%	0,27%	0,68%	0,6%	0,4%	0,8%	0,7%	0,5%	0,9%	0,8%	0,6%	1,0%	0,9%	0,7%	1,1%
Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	1
	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	(*)	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
<b>Total</b>	<b>2.658</b>	<b>1.436</b>	<b>1.222</b>	<b>2.611</b>	<b>1.396</b>	<b>1.215</b>	<b>2.439</b>	<b>1.277</b>	<b>1.162</b>	<b>2.434</b>	<b>1.268</b>	<b>1.166</b>	<b>2.509</b>	<b>1.305</b>	<b>1.204</b>	<b>2.589</b>	<b>1.338</b>	<b>1.251</b>	<b>2.696</b>	<b>1.395</b>	<b>1.300</b>

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2016

## 6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

### 6.1. Atividade da CITE

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

A Comissão é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2017, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. De composição tripartida e equilátera, integra 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (dois da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e dois da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo Português - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais na matéria, bem como na relativa à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo.

Entre outras, a CITE tem atribuída a competência para apreciar, de forma fundamentada, a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação, nos termos consagrados no Código do Trabalho.

#### 6.1.1. Pareceres prévios, pareceres interpretativos/consultivos e respostas a reclamações

Em 2017, foram aprovados 747 pareceres, dos quais 739 corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por parte da entidade empregadora e os restantes 8 a pareceres de outra natureza.

Dos 739 pareceres de solicitação obrigatória emitidos, 48 respeitaram à intenção da entidade empregadora recusar conceder horário a tempo parcial, 615 à intenção de recusar conceder horário flexível e 76 à intenção de despedir.

Relativamente ao sexo das pessoas trabalhadoras, verifica-se que a maioria dos pareceres emitidos se refere a mulheres, que representam 89% do total.

Tabela 38. N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as

	N.º	Sexo		TOTAL
		H	M	H+M
<b>Pareceres de solicitação obrigatória</b>				
Trabalho a Tempo Parcial	48	4	44	48
Flexibilidade de Horário	615	74	541	615
Intenção de Despedimento *	76	6	90	96 *
Subtotal	<b>739</b>	<b>84</b>	<b>675</b>	<b>759</b>
<b>Pareceres de outra natureza</b>				
Interpretativos/consultivos	8	0	8	8
Subtotal	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>747</b>	<b>84</b>	<b>683</b>	<b>767</b>

\* Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem incluir mais do que uma pessoa trabalhadora, pelo que neste caso o número de pareceres emitidos é inferior ao número de pessoas envolvidas.

Fonte: CITE

Das 739 deliberações da CITE, emitidas durante o ano de 2017, 13 foram objeto de reclamação - 11 envolvendo mulheres e duas homens - tendo sido mantida a decisão inicial após a sua análise.

Analisada a forma das deliberações e das orientações de voto relativas a cada um dos pareceres verifica-se que 440 pareceres foram aprovados por maioria, representando 59,5%, e 299 por unanimidade, correspondendo a 40,5%.

No que respeitas às orientações de voto, 615 pareceres foram desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora de conceder o pedido formulado pelas pessoas trabalhadoras, representando 83,2% das orientações de voto da Comissão.

Tabela 39. Dados relativos a votação por tipologia de parecer

Solicitação Obrigatória	Deliberações nos pareceres	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Aprovados por Unanimidade	31	210	58	299	40,46
Aprovados por Maioria	17	405	18	440	59,54	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>615</b>	<b>76</b>	<b>739</b>	<b>100,00</b>	
	Orientações de voto	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
Favorável	18	63	41	122	16,50	
Desfavorável	28	552	35	615	83,22	
Outros *	2	0	0	2	0,27	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>615</b>	<b>76</b>	<b>739</b>	<b>100,00</b>	

\* Referem-se a pareceres em que não se aplicam normas relativas à emissão de pareceres favoráveis ou desfavoráveis, por não serem de solicitação obrigatória.

Fonte: CITE

Analisado o total dos pedidos de parecer de solicitação obrigatória, por parte da entidade empregadora, verifica-se que 427 provêm de entidades privadas, representando 57,8% do total.

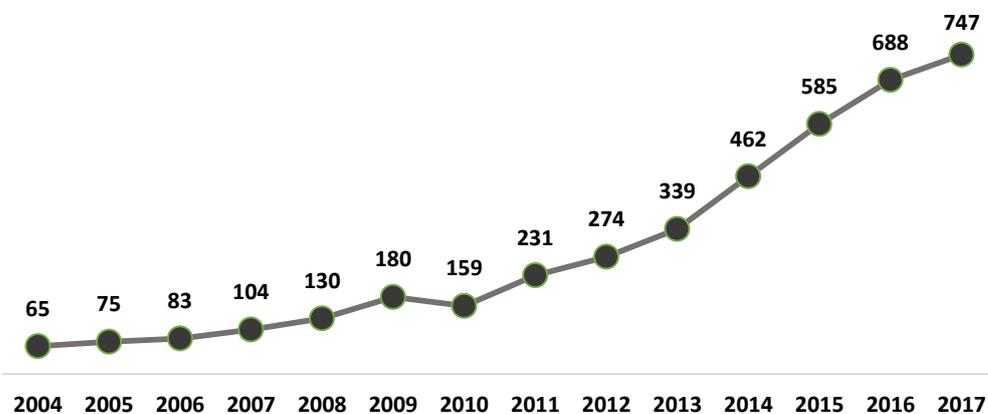
Tabela 40. Dados relativos em função da natureza da entidade

Entidade	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Despedimentos	N.º	%
Pública	19	292	1	312	42,22
Privada	29	323	75	427	57,78
Total	48	615	76	739	100,00

Fonte: CITE

Numa perspetiva evolutiva, verifica-se que o número anual de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado, representando em 2017 um aumento de 8,6% relativamente ao ano anterior.

Figura 37. Evolução do n.º de pareceres aprovados pela CITE, 2004 -2017



Fonte: CITE – 2017

Dos 739 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora emitidos pela CITE, 48 (6,50%) referem-se à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial; 615 (83,22%) à intenção de recusa de conceder horário flexível; e 76 (10,28 %) referentes a intenção de despedimento.

Detalhando a análise para cada tipologia de parecer verifica-se que, relativamente aos pareceres emitidos sobre pedidos de atribuição de regime de trabalho a tempo parcial a maioria dos pedidos é efetuada por mulheres, 92% do total, que a deliberação da CITE é tomada por unanimidade em 65% dos casos e que a decisão foi desfavorável à entidade empregadora em 58% dos pedidos, concedendo, assim, às pessoas trabalhadoras a possibilidade de trabalharem a tempo parcial.

Tabela 41. Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial, 2012 - 2017 (%)

Pareceres regime de trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Unanimidade	100	100	100	89	100	65
Maioria	0	0	0	11	0	35
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100	0	50	67	50	38
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0	100	50	33	50	58
Pareceres sem orientação de voto	0	0	0	0	0	4
Homens	0	0	25	33	10	8
Mulheres	100	100	75	67	90	92

Fonte: CITE

Os pareceres emitidos sobre a intenção de recusa de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, por parte das entidades empregadoras, representam a maior percentagem dos pedidos recebidos pela CITE (83,22%). A Comissão foi favorável à atribuição do pedido de horário flexível por parte das pessoas trabalhadoras em 90% dos casos. Destes pareceres, 66% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 34% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 42. Dados relativos a pareceres sobre horário flexível, 2012 - 2017 (%)

Pareceres horário flexível	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Unanimidade	86	85	89	89	74	34
Maioria	14	15	13	11	26	66
Favorável à recusa de horário flexível	30	14	15	16	10	10
Desfavorável à recusa de horário flexível	70	86	85	84	90	90
Homens	10	20	14	10	13	12
Mulheres	90	80	86	90	87	88

Fonte: CITE

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE foi desfavorável ao despedimento em 46% dos casos, por considerar que o despedimento a ter lugar seria discriminatório em razão do sexo. Do total, 24% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 76% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 43. Dados relativos a pareceres prévios sobre intenção de despedir de trabalhadores/as especialmente protegidos/as, 2012 – 2017 (%)

Pareceres prévios despedimentos	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Unanimidade	87	73	90	67	70	76
Majoria	13	27	10	33	30	24
Favorável ao despedimento	61	64	48	38	41	54
Desfavorável ao despedimento	39	36	51	62	59	46
Homens	9	2	7	4	3	6
Mulheres	91	98	93	96	97*	94

\* Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem referir-se a mais do que uma pessoa trabalhadora.

Fonte: CITE

### 6.1.2. Queixas entradas na CITE

No decorrer do ano de 2017 deram entrada na CITE 33 queixas, uma das quais referente a assunto fora do âmbito das atribuições da CITE.

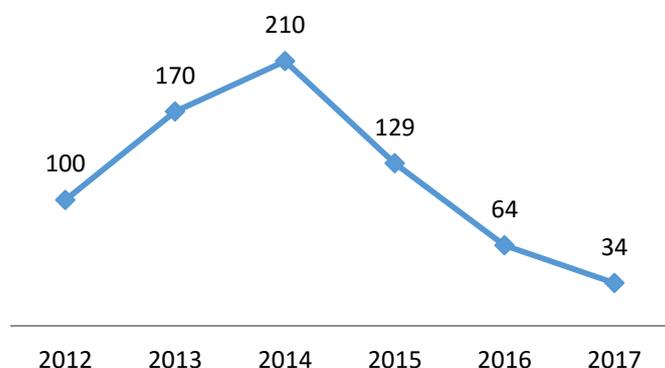
Em 31 dos casos as queixas foram apresentadas por mulheres e em 2 casos por homens.

Tabela 44. Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2012 - 2017

Queixas entradas na CITE por assunto	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Parentalidade – Maternidade	13	11	20	16	10	9
Parentalidade – Paternidade	1	0	3	1	4	0
Parentalidade – Adoção	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Avós	0	0	0	0	0	0
<b>Subtotal - Parentalidade</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>9</b>
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual	2	3	1	1	0	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral	6	3	5	8	4	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral	1	2	0	0	0	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho	20	17	25	16	10	5
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial	1	2	2	1	0	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego	4	0	0	5	0	4
<b>Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade	26	52	100	64	24	10
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial	0	1	5	2	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	29	21	4	0	0
<b>Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar</b>	<b>30</b>	<b>82</b>	<b>126</b>	<b>70</b>	<b>24</b>	<b>10</b>
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	7	8	3	2	0	0
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	5	15	7	1	1	0
Fora do âmbito da CITE	1	3	1	3	5	1
Transformado em Pedido de Informação	9	11	13	5	6	0
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)	0	13	4	0	0	0
<b>Subtotal - Outros</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>170</b>	<b>210</b>	<b>129</b>	<b>64</b>	<b>34</b>

Fonte: CITE

Figura 38. Evolução do n.º de queixas entradas na CITE, 2012 - 2017



Fonte: CITE

Tabela 45. N.º queixas enviadas à ACT

Ano	N.º queixas enviadas à ACT
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3

Fonte: CITE

A diminuição do número de queixas entradas, desde final de 2014, está diretamente relacionada com o aumento de pedidos de informação, sobretudo por via eletrónica, e com os atendimentos através da Linha Verde.

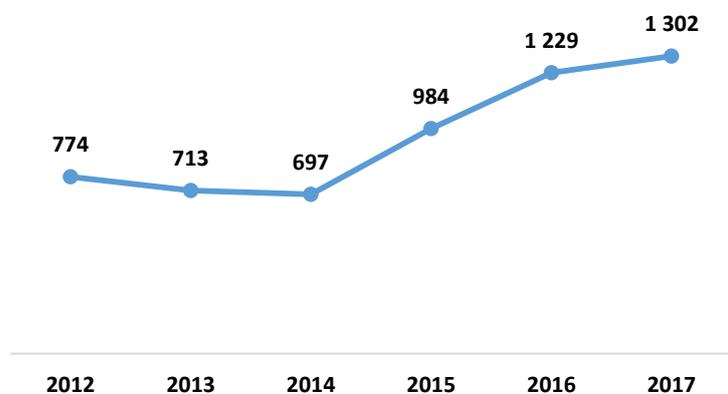
O aumento da qualidade da informação prestada e disponibilizada na página *web* e no *Facebook* contribuiu, igualmente, para melhorar a triagem das situações, evitando a apresentação de queixas e a receção de questões fora do âmbito de atuação da CITE.

### 6.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.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.

Em 2017, deram entrada na CITE 1.302 comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Figura 39. N.º de comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo, 2012 - 2017



Fonte: CITE

A CITE recebeu 178 pedidos de informação de trabalhadoras/es relativos a eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo. Em 48 dos casos as entidades empregadoras comunicaram à CITE a informação nos termos da lei. Nos 130 casos detetados

em que não houve esta comunicação foram emitidas e enviadas declarações para serem apresentadas à ACT pelas pessoas interessadas.

#### **6.1.4. Apreciação da legalidade de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais**

Durante o ano de 2017 foram apreciados 261 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), publicados em 48 Boletins de Trabalho e Emprego (BTE).

Do total de 261 IRCT analisados, 31 continham cláusulas ilegais, tendo sido notificadas as partes outorgantes para se pronunciarem. Das 31 cláusulas ilegais foram apuradas 42 normas ilegais respeitantes a diversas situações, nomeadamente: uso de linguagem desadequada, como por exemplo “trabalho de mulheres”; não atribuição ao pai de dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais; indicação incorreta do número de dias de licença parental inicial e do número de dias de licença parental exclusiva do pai; normas elaboradas com base em entendimentos, atualmente tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas; equiparação das ausências por licenças a faltas, e concessão da dispensa do trabalho suplementar apenas a trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses.

Na grande maioria das situações em que a CITE considerou existirem indícios de discriminação (como por exemplo cláusulas que referem “faltas por parto de esposa” ou licenças, faltas e dispensas previstas no artigo 65.º para efeitos de não atribuição de prémio de assiduidade), as partes têm vindo a aceitar o entendimento técnico proposto pela CITE, disponibilizando-se para alterarem as mesmas voluntariamente, em conformidade com o Código do Trabalho, sem necessidade de recurso à via judicial.

A análise dos IRCT levada a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- Continuam a existir cláusulas em vigor “desatualizadas” face à legislação vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais revogados;
- Continuam a ser publicadas normas elaboradas com base em entendimentos atualmente tidos por preconceituosos e que representam discriminações diretas;
- Continuam a ser equiparadas as ausências por licenças a faltas.

Tabela 46. N.º de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados, 2012- 2017

				Pareceres fundamentados enviados ao Ministério Público		Processos de Audição abertos/analizados		Recomendações emitidas	
	IRCT apreciados	IRCT c/ cláusulas ilegais	Total normas ilegais	Total	Normas abrangidas	Total	Normas abrangidas	Total	Normas abrangidas
2012	117	-	-	7	35	12	32	13	43
2013	130	-	-	-	-	9	41	-	-
2014	183	23	57	2	2	23	50	2	7
2015	177	17	40	0	0	13	36	4	4
2016	215	19	48	0	0	19	48	0	0
2017	261	31	42	0	0	31	42	0	0

Fonte: CITE – 2017

### 6.1.5. Apreciação da Conformidade de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento

No cumprimento do disposto na alínea l) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE procedeu em 2017 à apreciação da conformidade de 6.886 anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, mediante análise da imprensa *online*.

As discriminações mais frequentes são as relativas à indicação M/F pouco visível e/ou referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos.

Dos anúncios analisados durante o ano, 1.073 foram considerados discriminatórios em função do sexo, por violação do disposto nos artigos 24.º e 30.º do Código do Trabalho, o que corresponde 15,58%, tendo as entidades anunciantes sido notificadas da desconformidade e convidadas a regularizar a situação.

Os casos de sucesso correspondem àqueles em que a entidade respondeu à CITE informando expressamente sobre a regularização da situação. Outros casos de sucesso foram verificados online, embora a entidade empregadora não tenha comunicado, formalmente, a regularização.

De acordo com os dados, verifica-se que a maioria dos anúncios 5.813, ou seja, 84,42%, cumpre as exigências legais relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo.

Tabela 47. N.º de anúncios analisados e registados por trimestre, 2017

	ANÚNCIOS							
	Analisados	Discriminatórios	%	Não discriminatórios	%	Casos sucesso	%	Denúncias
1.º Trim.	1 702	263	15,45	1 439	84,55	73	27,76	3
2.º Trim.	1 646	258	15,67	1 388	84,33	71	27,51	19
3.º Trim.	1 616	261	16,15	1 355	83,85	53	20,31	5
4.º Trim.	1 922	291	15,14	1 631	84,86	84	28,87	7
<b>Total</b>	<b>6 886</b>	<b>1 073</b>	<b>15,58</b>	<b>5 813</b>	<b>84,42</b>	<b>281</b>	<b>26,19</b>	<b>34</b>

Fonte: CITE

Relativamente ao tratamento de situações potencialmente discriminatórias realça-se o facto de terem sido alvo de intervenção os 1.073 anúncios identificados, sendo que 281 (26,19%) foram considerados casos de sucesso, isto é, após notificação, as entidades anunciantes contactaram a CITE informando expressamente que passariam a cumprir a legislação em vigor.

No mesmo período houve a registar 34 denúncias de potenciais trabalhadores/as tendo sido notificadas por escrito as entidades empregadoras anunciantes e informadas as pessoas candidatas ao emprego.

**Tabela 48. Evolução dos anúncios analisados e percentagem de anúncios discriminatórios, 2012-2017**

Ano	Anúncios analisados (n.º)	Anúncios discriminatórios (%)
2012	3 973	12,0
2013	5 702	14,0
2014	4 621	14,0
2015	6 074	15,0
2016	5 213	14,5
2017	6 886	15,6

Fonte: CITE

## **7. Atividade da ACT**

### **7.1. Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional**

Compete à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação do cumprimento das normas que regulam a igualdade no trabalho e no acesso ao emprego, nomeadamente das disposições legais constantes do Código do Trabalho e sua Regulamentação, que concretizam o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas e estabelecem um quadro jurídico para o combate à discriminação.

Neste domínio, as ações de controlo e de fiscalização resultam, por um lado, de uma ação pró-ativa, de caráter essencialmente preventivo, definida no Plano de Ação Inspetiva da ACT, e, por outro lado, de uma ação reativa, resultante de queixas apresentadas.

A ação inspetiva é exercida com a finalidade de promover a melhoria das condições de trabalho, assegurando o cumprimento das disposições integradas no seu âmbito de competência. No decurso da atividade inspetiva, são prestadas informações, conselhos técnicos ou recomendações a entidades empregadoras e trabalhadores/as.

O exercício da atividade de informação e controlo no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género teve por objetivos proteger as garantias associadas à parentalidade, prevenir a discriminação no trabalho e emprego em função do género e garantir a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual.

#### **7.1.1 Atividade desenvolvida**

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias que envolveram os objetivos da ACT, no domínio do da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2017, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

O projeto dirigido ao controlo das garantias mínimas em matéria laboral, no âmbito das relações de trabalho, considerou as situações de violação da legislação sobre igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, nas ações desenvolvidas.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras e os trabalhadores e as trabalhadoras tomem conhecimento de direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade.

Todavia, a prática de qualquer ato discriminatório consagrado no Código do Trabalho e sua Regulamentação integra a prática de contraordenação muito grave, punível com coima, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil.

No ano de 2017 foram realizadas 37 482 visitas inspetivas. Nestas visitas enquadram-se as matérias no domínio da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género foram detetadas 35 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de 236 867,96 € em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também adotadas 507 advertências.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 22 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 203 334,64 €.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 36 advertências e foram formalizados 4 procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 9 043,32 €.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 467 advertências e procederam à formalização de 4 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 1 224,00 €.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 43 advertências e 19 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 20 910,00 €.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade. Especificamente ao tema da igualdade e parentalidade, em 2017 a ACT informou cerca de 15 000 pessoas.

**Tabela 49. Visitas inspetivas no domínio das Relações de Trabalho, 2012-2017**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Visitas</b>	54 922	41 546	40 665	39 306	36 076	<b>37 482</b>
<b>Entidades</b>	29 910	26 796	24 943	23 063	22 944	<b>22 079</b>

Fonte: ACT

Tabela 50. Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação, 2012-2017

		Igualdade e não discriminação	Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Proibição de discriminação	Assédio moral	Assédio sexual	Parentalidade
2012	Advertências	127	1	126	0	0	-	1
	Infrações atuadas	56	8	13	13	22	-	25
	Moldura sancionatória	262 615 €	74 527 €	3 060 €	69 156 €	115 872 €	-	25 092 €
2013	Advertências	67	0	62	1	0	-	3
	Infrações atuadas	81	7	3	7	23	-	23
	Moldura sancionatória	306 577 €	46 614 €	612 €	38 215 €	193 596 €	-	23 358 €
2014	Advertências	80	3	75	0	1	-	2
	Infrações atuadas	27	3	8	2	14	-	19
	Moldura sancionatória	166 464 €	3 264 €	3 672 €	42 840 €	116 688 €	-	27 724 €
2015	Advertências	267	7	255	1	3	-	8
	Infrações atuadas	18	2	1	3	12	-	12
	Moldura sancionatória	92 887 €	6 391 €	204 €	30 804 €	55 488 €	-	15 810 €
2016	Advertências	140	4	134	1	0	-	14
	Infrações atuadas	30	2	4	5	18	-	24
	Moldura sancionatória	151 706 €	5 304 €	816 €	24 480 €	116 822 €	-	53 754 €
2017	Advertências	507	36	467	2	0	0	43
	Infrações atuadas	35	4	4	3	22	2	19
	Moldura sancionatória	236 867 €	9 043 €	1 224 €	15 708 €	203 334 €	7 548 €	20 910 €

Fonte: ACT

### 7.1.2. Ação Nacional

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) desenvolveram em 2017 uma Ação Nacional para a Promoção da Igualdade de Género, em todo o território nacional, que visou em parceria, contribuir de forma consolidada para a mudança de comportamentos.

Tendo em vista criar a convicção de que atitudes discriminatórias são intoleráveis e censuráveis, foram realizadas cerca de uma centena de ações de sensibilização e informação a nível nacional, junto de escolas, empregadores e trabalhadores com especial enfoque em quatro grandes temas no domínio da igualdade e não discriminação: recrutamento e seleção, igualdade salarial, conciliação da vida pessoal e familiar e prevenção e combate ao assédio.

### 7.1.3. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

A ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais são um indicador significativo da existência de disfunções nos locais de trabalho e respetivas envolventes.

A informação da sua ocorrência permite à ACT direcionar com assertividade a sua atividade inspetiva para as atividades e organizações produtivas onde se verificam, com vista a melhor conhecer as necessidades de correção e de adoção de medidas de prevenção.

As principais fontes de conhecimento da verificação de acidentes de trabalho da ACT são:

- As participações obrigatórias dos empregadores, a que no caso da construção civil acrescem as participações das entidades executantes e dos donos de obra;
- As participações das autoridades policiais;
- A comunicação social.

O acidente de trajeto ou *in itinere*, apesar de também originar vítimas mortais, pode ser excluído deste classificativo quando seja possível concluir, de acordo com a experiência comum, que os fatores causais identificados são significativamente alheios ao campo de intervenção corretiva suscetível de gestão por parte do empregador.

A ACT tem o tratamento dos acidentes de trabalho objeto de inquérito organizado segundo os seguintes parâmetros de ocorrência: atividade económica, dimensão da empresa, mês, dias da semana, forma e população trabalhadora nacional versus estrangeira, e agora também, por género.

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2017 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 109 acidentes mortais, dos quais 100 são homens e 9 são mulheres
- 318 acidentes graves, dos quais 287 são homens e 31 são mulheres

Tabela 51. Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Homens</b>	139	133	130	134	131	100
<b>Mulheres</b>	10	8	5	8	9	9
<b>Total</b>	149	141	135	142	140	109

Fonte: ACT

## 8. Políticas Públicas

### 8.1 Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017) e Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030)

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017) - V PNI, que terminou a sua vigência no final de 2017, constituiu, nos últimos 4 anos, o principal instrumento de política pública na área da igualdade de género, sendo a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) a entidade responsável pela coordenação da sua execução.

Reconhecendo que a independência económica e a organização da vida profissional, familiar e pessoal são pré-requisitos essenciais à consolidação da igualdade entre mulheres e homens, uma das áreas estratégicas identificadas no V PNI foi a Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Tendo em vista um dos objetivos a prosseguir nesta área estratégica, o de reforçar os mecanismos de acesso das mulheres a lugares de decisão económica, foi aprovada, em 2017, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece limiares para a proporção de pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial (33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018) e das empresas cotadas em bolsa (20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020).

Em todas as outras prioridades estabelecidas nesta área estratégica (reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens, promover o empreendedorismo feminino, promover a articulação entre a vida profissional e a vida privada de mulheres e de homens) foram desenvolvidas pela CIG em 2017 numerosas atividades, nomeadamente a monitorização constante da situação, a formação de públicos estratégicos, e a divulgação de informação relevante.

Ao V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017) sucede-se, no período 2018 – 2030, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND)<sup>78</sup>.

<sup>78</sup> [Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018](#), de 21 de maio



### **Estrat\u00e9gia Nacional para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o — Portugal + Igual (ENIND) e Planos de A\u00e7\u00e3o**

Aprovada pela Resolu\u00e7\u00e3o do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a Estrat\u00e9gia Nacional para a Igualdade e a N\u00e3o Discrimina\u00e7\u00e3o - Portugal + Igual (ENIND) inicia uma nova fase program\u00e1tica para o per\u00edodo compreendido entre 2018 e 2030 e estabelece tr\u00eas Planos de A\u00e7\u00e3o a quatro anos:

1. Plano de a\u00e7\u00e3o para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
2. Plano de a\u00e7\u00e3o para a preven\u00e7\u00e3o e o combate \u00e0 viol\u00eancia contra as mulheres e \u00e0 viol\u00eancia dom\u00e9stica (PAVMVD); e,
3. Plano de a\u00e7\u00e3o para o combate \u00e0 discrimina\u00e7\u00e3o em raz\u00e3o da orienta\u00e7\u00e3o sexual, identidade e express\u00e3o de g\u00e9nero, e caracter\u00edsticas sexuais (PAOIEC).

Dentro de cada Plano de A\u00e7\u00e3o s\u00e3o definidas medidas concretas que contribuem para alcan\u00e7ar Objetivos Estrat\u00e9gicos e Espec\u00edficos, os quais, por sua vez, concorrem para atingir os principais Eixos e Orienta\u00e7\u00f5es da ENIND.

Pela especial relev\u00e2ncia para o presente Relat\u00f3rio, destaca-se o Objetivo Estrat\u00e9gico 2 do Plano de a\u00e7\u00e3o para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), destinado a garantir as condi\u00e7\u00f5es para uma participa\u00e7\u00e3o plena e igualit\u00e1ria de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, concorre para a concretiza\u00e7\u00e3o dos Eixos 1 e 2 da ENIND (Eixo 1 - Integra\u00e7\u00e3o das dimens\u00f5es do combate \u00e0 discrimina\u00e7\u00e3o em raz\u00e3o do sexo e da promo\u00e7\u00e3o da igualdade entre mulheres e homens, e do combate \u00e0 discrimina\u00e7\u00e3o em raz\u00e3o da orienta\u00e7\u00e3o sexual, identidade e express\u00e3o de g\u00e9nero, e caracter\u00edsticas sexuais na governan\u00e7a a todos os n\u00edveis e em todos os dom\u00ednios e Eixo 2 - Participa\u00e7\u00e3o plena e igualit\u00e1ria na esfera p\u00fablica e privada ) e desdobra-se em 4 Objetivos Espec\u00edficos (2.1. Combater a segrega\u00e7\u00e3o sexual nas profiss\u00f5es, 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens, 2.3. Garantir a prote\u00e7\u00e3o na parentalidade e promover a concilia\u00e7\u00e3o entre a vida profissional, pessoal e familiar, e 2.4. Promover a representa\u00e7\u00e3o equilibrada na tomada de decis\u00e3o) e em 23 medidas, com indicadores de produto, resultado e impacto, respetivas metas, entidades respons\u00e1veis e envolvidas, e or\u00e7amento associado.

## **8.2. Promo\u00e7\u00e3o da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho**

### **8.2.1. Representa\u00e7\u00e3o equilibrada nos cons. de adm. das empresas cotadas em bolsa**

A promo\u00e7\u00e3o da igualdade entre mulheres e homens constitui uma das tarefas fundamentais do Estado, prevista na \u00e1lnea *h*) do artigo 9.º da Constitui\u00e7\u00e3o da Rep\u00fablica Portuguesa. Trata-se de um dos pilares em que assenta o nosso estado de direito democr\u00e1tico e um fator de coes\u00e3o social e territorial, para al\u00e9m de se constituir como uma condi\u00e7\u00e3o para o desenvolvimento sustent\u00e1vel da nossa sociedade.

O desequil\u00edbrio do n\u00famero de homens e de mulheres nos postos de decis\u00e3o tem uma natureza hist\u00f3rica e estrutural, determinada por rela\u00e7\u00f5es de poder que marcam as estruturas sociais. As mulheres representam mais de metade da popula\u00e7\u00e3o portuguesa e mais de metade da popula\u00e7\u00e3o com qualifica\u00e7\u00e3o acad\u00e9mica de n\u00edvel superior, pelo que a sua sub-representa\u00e7\u00e3o nos processos de tomada de decis\u00e3o significa que o seu potencial est\u00e1 a ser subutilizado e que

continuam a existir barreiras que as impedem de aceder aos cargos de topo. Esta desigualdade encontra-se enraizada em estereótipos e práticas discriminatórias que têm condicionado as opções profissionais e pessoais tanto de mulheres como de homens, e que se repercutem ao longo da vida de quem se vê assim privado de oportunidades efetivas e da possibilidade de escolher.

Estas assimetrias devem ser contrariadas mediante a adoção de medidas concretas que contribuam para uma igualdade de facto entre mulheres e homens nas diversas dimensões do mercado de trabalho, através da promoção de uma política de paridade, gerando potenciais de crescimento económico, um melhor aproveitamento de qualificações e competências, e uma sociedade mais justa e inclusiva.

Assim, o XXI Governo Constitucional inscreveu no seu programa o objetivo de promover a participação das mulheres em lugares de decisão na atividade política e económica, comprometendo-se a “promover o equilíbrio de género no patamar dos 33% nos cargos de direção para as empresas cotadas em bolsa, empresas do setor público e administração direta e indireta do Estado e demais pessoas coletivas públicas”.

Em conformidade, foi aprovada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que resultou de uma proposta de lei do Governo à Assembleia da República, e que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa. Esta lei constitui um primeiro passo na concretização das medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão constantes do programa de Governo, consagrando um regime aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização das empresas, encontrando-se em apreciação na Assembleia da República uma iniciativa legislativa que tem como objetivo garantir a representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos colegiais da Administração Pública e associações públicas.

De sublinhar que esta iniciativa legislativa enquadra-se num quadro legal que tem vindo a ser consolidado ao longo do tempo, no qual se destaca a Lei da Paridade<sup>79</sup> que estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos. De salientar que se encontra em apreciação na Assembleia da República uma proposta de lei que visa alterar a lei da paridade no sentido de reforçar a presença de mulheres nos órgãos diretivos da administração pública.

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, constitui um passo relevante na concretização das medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens em cargos de decisão, consagrando um regime aplicável aos órgãos de administração e de fiscalização das empresas, a que se seguirá a apresentação de iniciativa legislativa referente ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado.

São estabelecidos pela Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, limiares mínimos de representação equilibrada. No setor público empresarial é estabelecido que a proporção de pessoas de cada

---

<sup>79</sup> Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto.

sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3% e nas empresas cotadas em bolsa a proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020.

São impostas como obrigações acessórias:

- A elaboração anual de planos para a igualdade – em linha com os que atualmente já são elaborados pelas empresas que seguem as diretrizes em matéria de igualdade de género da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), podendo esta emitir recomendações sobre os planos para a Igualdade;
- A comunicação à CIG de qualquer alteração à composição dos órgãos de administração e fiscalização no prazo de 10 dias.

O não cumprimento dos limiares mínimos determina:

- A nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e fiscalização das entidades do sector público empresarial;
- A declaração, pela CMVM, do incumprimento e do carácter provisório do ato de designação, com a imposição de um prazo de 90 dias para regularização, para as empresas cotadas em bolsa. É também determinada pela lei a obrigatoriedade das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa elaborarem anualmente planos para a igualdade.

A CIG é a entidade competente para acompanhar a aplicação da lei.

### 8.2.2. Promoção da igualdade salarial

Sendo certo que o princípio da igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor está consagrado nos tratados da UE há 60 anos e é reiterado sistematicamente nas orientações de política europeia e internacional, e estando o princípio de que *para trabalho igual, salário igual* inscrito na Constituição e refletido no Código do Trabalho, que estabelece que os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, a verdade é que continuam a existir assimetrias muito significativas entre mulheres e homens, desde logo no plano remuneratório.

Com efeito, e como notado no ponto 2.3. do presente relatório, os dados mais recentes<sup>80</sup> indicam que os salários médios das mulheres são inferiores em 15,8% aos dos homens. Isto significa que a disparidade salarial em Portugal corresponde a uma perda de 58 dias de trabalho remunerado para as mulheres.

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e visa promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

<sup>80</sup> Quadros de Pessoal (2016), GEP-MTSSS.

Neste quadro, para passar da igualdade de direitos à igualdade de facto, o XXI Governo Constitucional propôs uma combinação de medidas de natureza informativa e de medidas que pugnam pela avaliação e correção das diferenças de teor discriminatório, vertida na Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Esta Lei introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e visa promover um combate eficaz às desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens, no sentido de efetivar o princípio do salário igual para trabalho igual ou de igual valor.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto:

- O GEP-MTSSS passa a disponibilizar anualmente informação estatística sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial (barómetros setoriais das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias). A produção da informação não implica qualquer tipo de encargo para as empresas e fornece-lhes dados sobre as remunerações que praticam do ponto de vista do género.
- Passa a ser exigido às empresas (independentemente da sua dimensão) que assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos.
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o trabalhador alegue estar a ser discriminado e o empregador não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objetivos.
- A ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão<sup>81</sup> cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças salariais de género com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho<sup>82</sup>. Os trabalhadores ou representantes sindicais passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

---

<sup>81</sup> Numa primeira fase, as empresas com 250 ou mais trabalhadores e, posteriormente, as empresas com 50 ou mais trabalhadores.

<sup>82</sup> Sendo que, no momento em que a ACT notifica as empresas, não há ainda evidências de discriminação, mas de diferenças remuneratórias.

## 9. Atividade e Recursos Humanos e Materiais

### 9.1. CITE

Conforme consta do ponto 6.1. do presente Relatório, a CITE, no quadro da respetiva missão, prossegue um vasto conjunto de atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria; de fomento e acompanhamento do diálogo social; e de apoio técnico e registo.

Para o efeito, vem dispendo dos seguintes recursos humanos e materiais:

**Tabela 52. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e do orçamento - 2015-2017**

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (milhares de €)
2015	6	19	25	988 151
2016	6	22	28	831 466
2017	6	21	27	539 587

**Fonte:** CITE | Nota: Os valores do Orçamento no período em referência correspondem às dotações corrigidas.

Tendo em atenção a informação respeitante ao orçamento importa referir que os montantes aí inscritos correspondem ao somatório das diversas fontes de financiamento que alimentam a atividade da Comissão, nomeadamente as que correspondem a projetos financiados no âmbito dos fundos estruturais e do EEA Grants. O decréscimo orçamental verificado corresponde ao encerramento desses projetos e como tal à execução financeira a eles afeta.

Se concentrarmos o foco de análise orçamental na rubrica FF129, especificamente destinada ao funcionamento da Comissão, temos por anos os seguintes montantes:

2015	334 986,00 €
2016	372 500,00 €
2017	266 751,00 €

Encontrando-se em linha com as fontes de financiamento associadas aos projetos e como tal representando proporcionalmente um decréscimo orçamental menor, associado ao funcionamento.

Nos pontos seguintes destacam-se as atividades mais relevantes desenvolvidas nas áreas *core* em 2017.

#### 9.1.1. Atividade jurídica

##### ***Atendimento Presencial e por Linha Verde***

A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

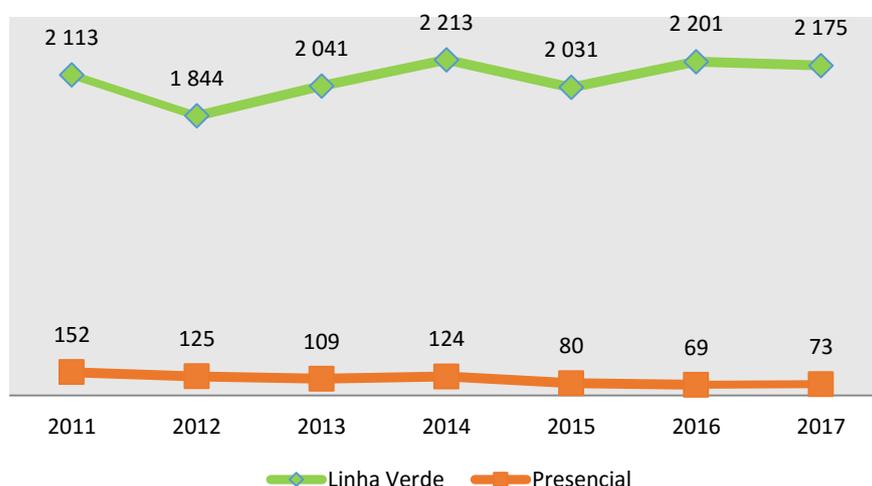
Durante o ano de 2017, a equipa da área jurídica atendeu 2 175 utentes através da Linha Verde, que funciona em dias úteis em horário disponível no sítio eletrónico da Comissão.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar exposição, queixa ou pedido de informação via eletrónica - por *e-mail* e por mensagem privada no *Facebook* -, postal ou, ainda, solicitar marcação para atendimento presencial por jurista.

Relativamente aos atendimentos presenciais, no ano em análise, foram efetuados 73 atendimentos pela área jurídica da CITE. A diminuição contínua do número de atendimentos presenciais prende-se, essencialmente, com o esforço realizado no sentido de privilegiar outros canais de esclarecimento a utentes, designadamente apostando na informação técnica que consta do sítio eletrónico da Comissão e no atendimento telefónico e via eletrónica, o que permitiu fazer face ao considerável aumento de pareceres emitidos, sujeitos a prazo legal.

Considerando as 2 175 chamadas de linha verde e os 73 atendimentos presenciais, em 2017, ocorreu um total de 2 248 atendimentos.

Figura 40. Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2017



Fonte: CITE

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente que responda a um questionário, cujo objetivo exclusivo é traçar o perfil do utente da CITE.

Através da análise dos questionários é possível elaborar uma caracterização sociodemográfica em função do cruzamento das variáveis. Nem todas/os as/os utentes respondem ao questionário, ou, quando o fazem, fazem-no de forma completa, não facultando todos os dados requeridos, pelo que a análise não representa a totalidade dos atendimentos.

Os quadros abaixo permitem observar a situação demográfica de 1950 utentes que acederam responder ao questionário, embora o tenham feito em muitos dos casos e conforme mencionado, de forma incompleta, pelo que os quadros apresentam valores não coincidentes de respostas totais.

Considerando as variáveis sexo e idade, para os/as 1.950 que forneceram informação, prevalecem as mulheres em qualquer grupo etário (89,7% mulheres e 10,3% homens), sendo o grupo etário 29-39 anos o mais representado para ambos os sexos (91,5% mulheres e 8,5% homens).

O quadro seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se um predomínio da categoria “Bacharel e mais” (71,47% do total), quer para homens (8,03%), quer para mulheres

(63,4%), sendo que as pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (1 homem e 9 mulheres).

No que concerne a categorias profissionais surge como categoria mais representada, tanto para os homens (8,51% dos homens) como para as mulheres (40,92% das mulheres), a correspondente à Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) 2 (“Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas”), com 49,42% do total. As mulheres estão igualmente muito representadas na categoria “Técnicos/as, profissionais de nível intermédio” (20,23% do total, com 19,53% de mulheres).

Comparando em função do género, a diversidade das profissões dos/as utentes que contactaram a CITE, os homens não estão mais representados do que as mulheres em nenhuma das categorias, “Operadores/as de instalações e máquinas” (3 homens e 3 mulheres), “Profissionais das Forças Armadas” (20 homens para 29 mulheres) e “Trab. qualificados indústria, construção e artífices” (13 mulheres, 12 homens). Destaca-se ainda a categoria “Trabalhadores/as não qualificados/as”, pois 9,66% das pessoas são mulheres, num total de 10,37%.

Foi recolhida também informação relativa ao distrito de residência, sendo que quer para os homens quer para as mulheres, o distrito de Lisboa é largamente o mais representado, seguido pelo Porto, encontrando-se, no entanto, todos os distritos representados.

Tabela 53. Caracterização dos utentes da CITE por sexo, escolaridade, região e categoria profissional

		Caracterização de utentes por sexo, escolaridade, região e categoria profissional							
		Homens		Mulheres		Pessoa Coletiva		Total	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
<b>Utentes</b>		301	13,40	1 800	80,10	147	6,50	2 248	100
	<b>Total</b>	<b>301</b>	<b>13,40</b>	<b>1 800</b>	<b>80,10</b>	<b>147</b>	<b>6,50</b>	<b>2 248</b>	<b>100</b>
<b>Idade</b>	18-28	15	0,77	317	16,26	-	-	322	17,03
	29-39	108	5,54	1 166	59,79	-	-	1 274	65,33
	40-50	68	3,49	243	12,46	-	-	311	15,95
	51 e mais	9	0,46	24	1,23	-	-	33	1,69
	<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>10,26</b>	<b>1 750</b>	<b>1950</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 950</b>	<b>100</b>
<b>Escolaridade</b>	4-6 anos	1	0,05	9	0,48	-	-	10	0,53
	até 9 anos	23	1,22	95	5,02	-	-	118	6,24
	10-12 anos	72	3,80	340	17,96	-	-	412	21,76
	Bacharel e mais	152	8,03	1201	63,44	-	-	1 353	71,47
	<b>Total</b>	<b>248</b>	<b>13,1</b>	<b>1 645</b>	<b>86,90</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 893</b>	<b>100</b>
<b>Região</b>	Norte	55	2,85	188	9,77	-	-	243	12,62
	Centro	27	1,40	215	11,18	-	-	242	12,58
	Lisboa	183	9,51	1 174	61,01	-	-	1 357	70,52
	Alentejo	5	0,26	39	2,04	-	-	44	2,30
	Algarve	4	0,21	34	1,77	-	-	38	1,98
	<b>Total</b>	<b>274</b>	<b>14,23</b>	<b>1 650</b>	<b>85,77</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 924</b>	<b>100</b>
<b>Categorias Profissionais*</b>	Profissionais das forças armadas	20	1,01	29	1,46	-	-	49	2,47
	Representantes do poder legislativo, dirigentes	2	0,11	15	0,75	-	-	17	0,86
	Especial. Ativid. Intelectual e Cientif.	169	8,51	813	40,92	-	-	982	49,43
	Técnicos/as, Profiss. Nível intermédio	14	0,70	388	19,53	-	-	402	20,23
	Pessoal área administrativa	3	0,15	75	3,77	-	-	78	3,92
	Trab. Serv. Pessoal, proteção, segur., vendedores/as	34	1,71	187	9,41	-	-	221	11,12
	Agricultura, trab. Qualificado na agricultura, pescas e floresta	0	0	1	0,05	-	-	1	0,05
	Trab. Qualificado na indústria, construção e artífices	12	0,60	13	0,65	-	-	25	1,25
	Operadores/as de instalações e máquinas	3	0,15	3	0,15	-	-	6	0,30
	Trabalhadores/as não qualificados/as	14	0,71	192	9,66	-	-	206	10,37
	<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>13,63</b>	<b>1 716</b>	<b>86,35</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 987</b>	<b>100</b>

Fonte: CITE / \* CPP – Classificação Portuguesa das Profissões

Tabela 54. Assunto que deu origem ao contacto com a CITE

Assunto	Mulheres		Homens		Total M+H	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Aleitação/amamentação	196	10,93	10	0,56	206	11,49
Licença parental e licença parental complementar	121	6,74	57	3,18	178	9,92
Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica (artigo 53.º CT)	5	0,28	0	0	5	0,28
Conciliação da atividade profissional, com a vida familiar e pessoal	69	3,85	5	0,28	74	4,13
Horário Flexível	400	22,30	113	6,30	513	28,60
Horário a tempo parcial	152	8,47	5	0,28	157	8,75
Despedimento/proteção no despedimento	258	14,38	12	0,67	270	15,05
Faltas para assistência a menores, filhos/as	129	7,19	16	0,89	145	8,08
Direito a férias, horas extraordinárias. e pagamento de subsídios de férias (artigo 65.º CT)	15	0,84	1	0,06	16	0,90
Meia jornada, jornada contínua, teletrabalho	135	7,53	12	0,67	147	8,20
Dispensa para consulta pré-natal e retribuição	0	0	0	0	0	0
Dispensa de trabalho noturno	11	0,61	0	0	11	0,61
Discriminação acesso ao emprego/eventual discriminação	28	1,56	2	0,11	30	1,67
Procriação medicamente assistida	2	0,11	0	0	2	0,11
Gravidez de risco	17	0,95	0	0	17	0,95
Assédio e assédio moral	10	0,56	2	0,11	12	0,67
Não renovação contrato de trabalho	7	0,39	1	0,06	8	0,45
Subsídios	3	0,17	0	0	3	0,17
<b>Total</b>	<b>1 558</b>	<b>86,84</b>	<b>236</b>	<b>13,1%</b>	<b>1 794</b>	<b>100</b>
Fora do âmbito da CITE	76	-	15	-	91	-

Fonte: CITE

Foram recolhidos dados de 1 794 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE. As mulheres representam 86,84% da amostra. A análise manteve as categorias que constam da ficha de recolha de informação.

Analisados os dados conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para homens e mulheres, a saber: *Flexibilidade de horário* (22,30% das mulheres e 6,30% dos homens contactaram a CITE por este assunto) seguindo-se a *Despedimento/proteção no despedimento* com 14,38% das mulheres a contactarem a CITE). Para os homens questões relativas a *Licença parental e licença parental complementar*, constituem o segundo motivo de contacto com a CITE, correspondendo a uma amostra de 3,18%.

Os/as utentes que contactam a CITE fazem-no, por vezes, relativamente a assuntos que não integram as atribuições da Comissão sendo, em tais casos, devidamente encaminhados/as para o serviço competente. Estas situações enquadram-se no assunto “Outros”, ou seja, motivos fora do âmbito de atribuições da CITE.

Para a variável *Origem da informação*, dos 1 633 registos, verifica-se que foi através da *internet* (página eletrónica da CITE; notícias *on line* relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (72,94% dos/as utentes, o que corresponde a um significativo aumento comparando com 2016, no qual 55,5% dos/as utentes recorreram a meios *online*).

Tabela 55. Origem da informação sobre a CITE, por sexo

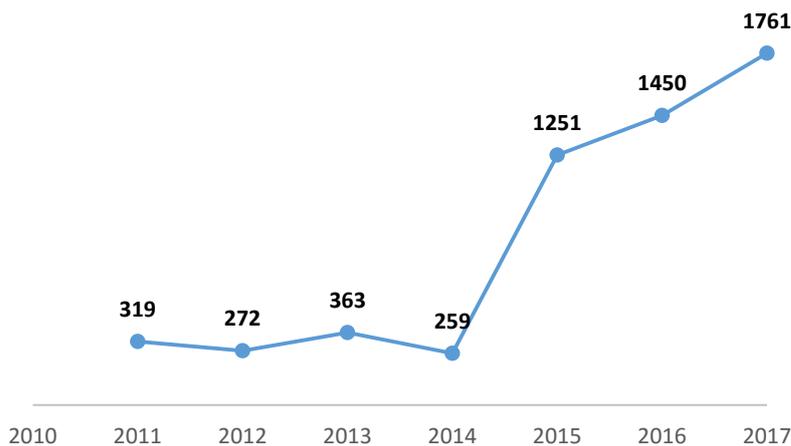
	Internet		Pessoal		Folhetos/ publicidade		Anúncios		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
<b>Mulheres</b>	1 031	63,14	209	12,8	156	9,55	7	0,43	1403	85,92
<b>Homens</b>	160	9,80	29	1,78	40	2,45	1	0,06	230	14,08
<b>Total</b>	<b>1 191</b>	<b>72,94</b>	<b>238</b>	<b>14,58</b>	<b>196</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>0,49</b>	<b>1 633</b>	<b>100</b>

Fonte: CITE

### Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

A CITE respondeu a 1 761 questões técnico-jurídicas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Figura 41. Respostas a questões técnico-jurídicas, 2011 - 2017



Fonte: CITE

### **9.1.2. Atividades na área de projetos e formação**

A par da atividade jurídica desenvolvida, durante o ano de 2017, a CITE deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão mantendo uma linha de atuação que pretende aumentar a consciência individual e coletiva, bem como o ambiente social favorável à concretização da igualdade.

Atividades	Descrição
<p><b>Organização e atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ) em parceria com a CIG</b> Prémio, lançado pela primeira vez no ano 2000, concorre atualmente para o cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 e do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, sendo a sua atribuição, desde 2009, da competência conjunta da CIG e da CITE</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análise dos relatórios preliminar e final</li> <li>Preparação da 2.ª Reunião da Comissão de Avaliação para aprovação do Relatório Final elaborado pela Comissão Técnica de Avaliação</li> </ul>
<p><b>Promoção estudos em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e apoiar publicações neste âmbito</b></p> <p><b>Lançamento do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, no dia 7 de março</b> O Livro Branco tem como objetivo sintetizar informação considerada relevante sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género e contribuir para a identificação de desafios e recomendações no âmbito deste tema, a debater e a ponderar por todas as entidades e atores sociais interessados na promoção da igualdade de género na sociedade portuguesa</p>	<p>Estudo desenvolvido no âmbito do Projeto “Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género” financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants (PT07: Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada), que decorreu de fevereiro de 2014 a outubro de 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organização da sessão de lançamento: N.º total de participantes: 97 - 25H+72M</li> </ul>
<p><b>Lançamento do estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho, 29 de maio</b> Este estudo permite conhecer a dimensão do assédio sexual e moral no local de trabalho e as suas características; compreender a perceção social acerca do assédio; diagnosticar o modo como as pessoas alvo de assédio reagem, a quem recorrem para obterem apoio e as razões subjacentes à forma com reagem</p>	<p>Estudo desenvolvido no âmbito do Projeto “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants (PT07: Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada), que decorreu entre janeiro de 2014 e abril de 2016</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organização da sessão de lançamento: N.º total de participantes: 52 - 6H+46M</li> </ul>
<p><b>Organização do Seminário A Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: Dia da Igualdade Salarial, 2 de novembro</b> Esta iniciativa visou sensibilizar os agentes do mercado de trabalho para a necessidade de efetivar o princípio legal que determina que o trabalho igual ou de igual valor deve corresponder salário igual, criando uma oportunidade para debater o tema da desigualdade salarial de género, realidade que persiste quer no plano nacional, quer nos planos comunitário e internacional. Pretendeu, igualmente, assinalar o Dia da Igualdade Salarial</p>	<p>Na ocasião foi apresentado o Relatório de 2016 sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organização do Seminário: N.º total de participantes: 75 - 11H + 64M</li> </ul>
<p><b>Participação em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional</b></p> <p><b>Participação na 12.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social, de 22 a 26 de maio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coorganização, com a APEE, do seminário subordinado ao tema <i>Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – um equilíbrio possível?</i>, que decorreu das 9h30 às 13h00, do dia 25 de maio, no Centro Ismaili, enquadrado no tema da 12.ª edição - "Negócios e Sustentabilidade" N.º total de participantes: 46 - 12H + 34M</li> </ul>
<p><b>Participação em iniciativas relacionadas com o Dia Internacional das Mulheres</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participação nas celebrações do Dia Internacional das Mulheres – <i>Women Talks - “40 Anos CIG”</i>, que teve lugar na Reitoria da Universidade de Lisboa, 8 de março</li> <li>Participação na Cerimónia do Toque do Sino pela Igualdade de Género-Euronext, 8 de março</li> </ul>

<p><b>Desenvolver projetos e participar em redes e parcerias que promovam a responsabilidade social, a igualdade de género no mercado de trabalho e a conciliação trabalho/família</b></p> <p><b>Promoção do iGen - Fórum Empresas para a Igualdade - O nosso compromisso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenação da task force - 10 reuniões de Task Force</li> <li>• Participação na organização das reuniões plenárias - 4 reuniões plenárias</li> <li>• Participação nos grupos de trabalho - acompanhamento dos trabalhos desenvolvidos pelos 4 Grupos de Trabalho</li> <li>• Promoção e organização da cerimónia de assinatura dos acordos de adesão e de renovação de compromissos - organização da cerimónia de assinatura dos Acordos de Adesão ao Fórum, que teve lugar no dia 5 de dezembro, para um total de 67 organizações (60 renovaram o Compromisso e 7 assinaram pela primeira vez), nas instalações da APL – Auditório Almada Negreiros – Gare Marítima de Alcântara</li> </ul>		
<p><b>Participação na Rede de Responsabilidade Social - RSO PT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação na 9.ª Convenção Anual da REDE RSO PT, sobre o tema “Cidades Inteligentes, Empreendedorismo e Responsabilidades das Organizações”, 20 de abril, no Campus da Penha da Universidade do Algarve</li> <li>• Participação no Grupo Temático dos direitos humanos da RSO PT - 4 reuniões de trabalho</li> <li>• Participação em do Grupo com vista à produção e divulgação do Folheto dirigido a todas as organizações tendo em vista a promoção da existência de Códigos de Ética e de Conduta, para o qual a CITE deu contributos</li> <li>• Participação na Conferência sobre o Trabalho Digno e Crescimento Económico, promovido pelo Grupo de Trabalho de Direitos Humanos da REDE RSO PT, 16 de maio, Universidade Lusófona</li> <li>• Coordenação e dinamização do Grupo Temático da Igualdade de Género da RSO PT - como entidade coordenadora do Grupo de Trabalho Igualdade de Género da Rede RSOPT</li> </ul>		
<p><b>Participação na Rede de Responsabilidade Social do MTSS Rede PorTodos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação em 2 reuniões</li> <li>• Elaboração de contributos para o plano e relatório 2016</li> </ul>		
<p><b>Participação no Conselho Municipal para a Igualdade (CMI) da Câmara Municipal de Lisboa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação em 4 reuniões</li> </ul>		
<p><b>Participação na Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal – ODS Portugal / Global Compact</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação no evento de comemoração do 1.º Aniversário da Aliança ODS Portugal, 20 janeiro, Museu do Oriente</li> <li>• Participação na reunião do Grupo de Partes Interessadas da Aliança ODS Portugal, 16 fevereiro</li> <li>• Participação na 3.ª Reunião da Aliança ODS Portugal, 16 maio, Culturgest</li> <li>• Participação em reuniões do Grupo de Partes Interessadas, 21 junho, DECO - Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor e 13 novembro, Culturgest</li> </ul>		
<p><b>Participação na Comissão Executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoção do <i>Workshop</i> ‘Diversidade na Dimensão de Género’, 22 de maio, integrado no evento Fórum Nacional para a Diversidade, que assinalou o primeiro ano de existência da Carta Portuguesa para a Diversidade N.º total de participantes: 30 - 4H+26M</li> <li>• Participação na Mesa Redonda sobre Políticas Públicas no mercado de trabalho no “Encontro Internacional sobre Visibilidade e Inclusão LGBTI no Local de Trabalho”, promovido pelo GRACE e ILGA, em 9 de maio N.º total de participantes: 60 - 35H+25M</li> </ul>		
<p><b>Coordenação da divulgação da CITE e suas atribuições nos e através dos media e redes sociais</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoção de ações de sensibilização através dos media para assinalar as seguintes datas:             <table border="0" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 8-03 - Dia Internacional da Mulher</li> <li>- 19-03 - Dia do Pai</li> <li>- 1-05 - Dia da trabalhadora e do trabalhador</li> <li>- 7-05 - Dia da Mãe</li> <li>- 1-06 - Dia da criança</li> </ul> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 26 -06 - Dia das Avós e dos Avós</li> <li>- 20-09 – 38.º Aniversário da CITE</li> <li>- 11-10 - Dia Internacional das raparigas</li> <li>- 2-11 – Dia da Igualdade Salarial</li> <li>- 10-12 - Dia Direitos Humanos</li> </ul> </td> </tr> </table> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 8-03 - Dia Internacional da Mulher</li> <li>- 19-03 - Dia do Pai</li> <li>- 1-05 - Dia da trabalhadora e do trabalhador</li> <li>- 7-05 - Dia da Mãe</li> <li>- 1-06 - Dia da criança</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 26 -06 - Dia das Avós e dos Avós</li> <li>- 20-09 – 38.º Aniversário da CITE</li> <li>- 11-10 - Dia Internacional das raparigas</li> <li>- 2-11 – Dia da Igualdade Salarial</li> <li>- 10-12 - Dia Direitos Humanos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 8-03 - Dia Internacional da Mulher</li> <li>- 19-03 - Dia do Pai</li> <li>- 1-05 - Dia da trabalhadora e do trabalhador</li> <li>- 7-05 - Dia da Mãe</li> <li>- 1-06 - Dia da criança</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 26 -06 - Dia das Avós e dos Avós</li> <li>- 20-09 – 38.º Aniversário da CITE</li> <li>- 11-10 - Dia Internacional das raparigas</li> <li>- 2-11 – Dia da Igualdade Salarial</li> <li>- 10-12 - Dia Direitos Humanos</li> </ul>		

- Participação em duas entrevistas na comunicação social - TV sobre os dados estatísticos do Relatório de Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional e *Gap* Salarial
- Participação em entrevista sobre a Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, na Serbian TV, que teve lugar nas instalações da CITE

**Promover formação qualificada e especializada em matéria de igualdade de género**

Formação em Igualdade de Género para públicos-alvo estratégicos, nomeadamente negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, organizações membro do iGen, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores e consultoras, juristas, jornalistas, docentes, ativos de empresas e de entidades diversas, técnicos e técnicas do sector público e privado e trabalhadores e trabalhadoras

Ações de Formação/Sensibilização	Data	Participantes					
		Homens		Mulheres		Total	
		N.º	%	N.º	%	N.º	%
Ciclo de Laboratórios sobre Igualdade de Género (3)	jun-nov	5	5,95	79	94,05	84	100
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	19-01	5	16,67	25	83,33	30	100
Trabalho e Vida Familiar	20-01	41	41,00	59	59,00	100	100
Igualdade de Género	23-01	1	3,12	31	96,88	32	100
Igualdade de Género e Estereótipos de Género	02-02	25	41,67	35	58,33	60	100
Trabalho, Género e Parentalidade	28-04	8	26,67	22	73,33	30	100
Igualdade no Trabalho e no Emprego	17-05	20	16,67	100	83,33	120	100
Diversidade na Dimensão de Género	22-05	9	45,00	11	55,00	20	100
Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho	22-06	8	18,60	35	81,40	43	100
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	21-09	5	14,29	30	85,71	35	100
Igualdade de Género	06-10	25	50,00	25	50,00	50	100
Discriminação e Parentalidade	26-10	2	11,11	16	88,89	18	100
Parlamento Jovem + Igualdade	8-11	30	33,33	60	66,67	90	100
A Igualdade de Género	8-11	30	33,33	60	66,67	90	100
Enquadramento concetual da Igualdade de Género	20-11	7	41,18	10	58,82	17	100
As desigualdades (in)visíveis de género	22-11	35	43,75	45	56,25	80	100
Políticas de Igualdade	4-12	5	71,43	2	28,57	7	100
Direito à Igualdade no Trabalho	18-12	9	56,25	7	43,75	16	100
<b>Total</b>		<b>280</b>	<b>29,41</b>	<b>672</b>	<b>70,59</b>	<b>952</b>	<b>100</b>

### 9.1.3. Atividade internacional

Durante o ano de 2017, esta Área deu continuidade aos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com grupos e fóruns. Foi, ainda, responsável pela produção de contributos para múltiplos documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

Atividades	Descrição
Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências de Malta e da Estónia da União Europeia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, Talin, 22 a 24 de novembro</li> </ul>
<p>Acompanhamento e participação em iniciativas de igualdade no trabalho e no emprego junto de organismos da UE e outras organizações internacionais, bem como fornecer contributos técnicos relativos à aplicação de instrumentos internacionais</p> <p>Contributos para documentos produzidos no âmbito de organismos da UE e outras organizações internacionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação de contributos para             <ul style="list-style-type: none"> <li>- os Relatórios de aplicação, para o período entre 1 de junho das Convenções n.º 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativas, respetivamente, à Igualdade de Remuneração e sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão;</li> <li>- o 1.º Relatório nacional de aplicação da Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa a Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico;</li> <li>- a resposta ao questionário anexo ao Relatório V (1) – "Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho", para a 107.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2018, da Organização Internacional do Trabalho (OIT);</li> <li>- a resposta ao questionário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, nas matérias da sua competência;</li> <li>- o documento de submissão às autoridades competentes da Recomendação n.º 205 sobre o Emprego e Trabalho Digno ao Serviço da Paz e da Resiliência, adotada na 106ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2017, da Organização Internacional do Trabalho (OIT);</li> <li>- o documento <i>Closing the gender gap: an uphill battle</i>, da OCDE;</li> <li>- o relatório <i>Report on the implementation of the oecd gender recommendations – some progress on gender equality but much left to do</i>, do Comité ELSA, da OCDE, no quadro da Recomendação do Conselho da OCDE, de maio de 2013, sobre Igualdade de Género na Educação, Emprego e Empreendedorismo;</li> <li>- a elaboração de resposta no âmbito do segundo questionário da OECD sobre a Igualdade de Género na Função Pública</li> <li>- o documento do Conselho da União Europeia <i>Draft Council Conclusions "Enhanced measures to reduce horizontal gender segregation in education and employment"</i>;</li> <li>- o documento do Conselho da União Europeia <i>Draft Council Conclusions "Towards Making-Work-Pay Strategies"</i>;</li> <li>- a discussão da proposta de Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho;</li> <li>- a resposta ao Questionário sobre Implementação dos Direitos Sociais, do Comité Diretor para os Direitos Humanos, do Conselho da Europa;</li> <li>- o relatório anual sobre a implementação da Estratégia para a Igualdade de Género 2014-2017, do Conselho da Europa;</li> <li>- a atualização anual realizada pela Comissão Nacional para os Direitos Humanos (CNDH) ao Common Core Document de Portugal (versão de agosto de 2014), documento enquadrador sobre os países que acompanha sempre todos os relatórios nacionais entregues ao Comité de Direitos Humanos das Nações Unidas;</li> <li>- o questionário sobre a implementação, pelo nosso país, da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul);</li> <li>- a preparação das intervenções do Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social no Conselho Informal EPSCO, relativas à conciliação entre a vida</li> </ul> </li> </ul>

	<p>profissional e a vida familiar e pessoal, e a partilha de responsabilidades familiares e de cuidado entre homens e mulheres, Talin, 19 e 20 de julho;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- as medidas/políticas/instrumentos existentes na área da igualdade entre mulheres e homens no trabalho que concorrem para a implementação da Agenda 2030, nomeadamente no que se refere ao objetivo 8 – Trabalho digno e crescimento económico e ao objetivo 10 – Reduzir as desigualdades, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);</li> <li>- o Livro Branco sobre o futuro da Europa;</li> <li>- a proposta de Declaração Universal sobre Igualdade de Género, para adoção pela UNESCO;</li> <li>- a resposta de Portugal à Reclamação conjunta n.º 13-2016, que a ONG internacional Grupo Europeu Mulheres Diplomadas das Universidades apresentou contra alguns Estados-Membros do Conselho da Europa, incluindo Portugal, por violação dos artigos 1, 4, 4 § 3 e 20 da Carta Social Europeia, ao abrigo do Protocolo Adicional à Carta Social Europeia Prevendo um Sistema de Reclamações Coletivas.</li> </ul>
<p><b>Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia</b> (A CITE integra este Comité Consultivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação de contributos para a <i>Opinion</i> sobre desigualdade salarial e forneceu informação sobre Portugal para o <i>Report on Equality between women and men in the EU</i></li> </ul>
<p><b>EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género</b> (A CITE é membro desta Rede Europeia)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação na Conferência <i>Equinet Together for an Equal Europe</i>, comemorativa do 10.º aniversário, Bruxelas, 10 de outubro</li> <li>• Participação na reunião anual da assembleia geral da EQUINET, Bruxelas, 11 de outubro</li> <li>• Integração no grupo de trabalho <i>Gender Equality</i>, que em 2017 se centrou no debate sobre o combate à discriminação no local de trabalho, reflexão sobre o “Pacote Conciliação” apresentado pela CE e desenvolvimento de um projeto sobre violência de género e violência contra as mulheres.</li> <li>• Participação na reunião do grupo de trabalho que decorreu em Bruxelas, no dia 18 de outubro</li> <li>• Participação na conferência da EQUINET: <i>breaking the glass ceiling: career progress for women</i>, Talin, 13 e 14 de novembro</li> <li>• Participação nas seguintes ações de formação promovidas pela EQUINET:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ação de formação “<i>How to Build a Case on Equal Pay</i>”, 31 de agosto e 1 de setembro, em Brno, República Checa</li> <li>- Ação de formação “<i>Strategic Litigation</i>”, 4 e 5 de dezembro, em Varsóvia, Polónia</li> <li>- Ação de formação “<i>Communicating Equality II: Social media for equality bodies</i>”, dias 4 e 5 de abril, em Dublin, Irlanda</li> <li>- Dinamização da conta de Twitter da EQUINET, 20 a 25 de maio, integrada na Semana do Twitter: <a href="http://www.equineteurope.org/Portugal-Commission-for-Equality-in-Labour-and-Employment-CITE">http://www.equineteurope.org/Portugal-Commission-for-Equality-in-Labour-and-Employment-CITE</a></li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação de contributos para a preparação do contributo nacional para o <i>Fundamental Rights Report</i> da FRA de 2018</li> <li>• Elaboração de resposta ao questionário da FRA no âmbito do projeto piloto “Fortalecimento das capacidades da infraestrutura nacional de direitos fundamentais”</li> <li>• Participação no <i>Symposium 2007-2017: Is Europe doing enough to protect Fundamental Rights? The perspective of children</i>, 28 junho, Bruxelas</li> </ul>
<p><b>Participação nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participação na reunião deste grupo de trabalho, abril, MTSSS</li> </ul>

## 9.2. ACT

### Informação nas redes sociais

A função da ACT no domínio da informação e aconselhamento a trabalhadores, empregadores/as e seus representantes sobre a melhor forma de dar cumprimento à legislação sobre as condições de trabalho reveste particular importância.

A ACT tem desenvolvido nesta área um conjunto de ferramentas e de instrumentos tendo como objetivo promover o cumprimento através da informação, assumindo o sítio da ACT na *internet* ([www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)) como um meio de comunicação essencial para atingir os destinatários da ação da ACT.

Neste contexto, foi redesenhado o conteúdo do sítio da ACT de forma a ser mais fácil a pesquisa de informação, tendo sido também disponibilizados conteúdos, que podem ser descarregados gratuitamente.

Merece especial destaque a evolução do número de visitas ao sítio da ACT, que passou de 960 mil, em 2012, para quase 9 milhões, em 2016 e 2017.

Tabela 56. N.º de visitas à página da ACT

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
N.º de visitas à página da <i>internet</i> da ACT	960 000	2 800 000	5 400 000	7 430 739	8 957 969	8 627 592

Fonte: ACT

Em 2014, a ACT começou a estar presente nas redes sociais, procurando estar assim cada vez mais perto do público destinatário da sua ação, aproveitando a capacidade destes canais para disseminação de informação e de boas práticas.

Assim, em 2017, as principais atividades neste âmbito passaram pela gestão da página do *Facebook* da ACT – onde foram disponibilizados 971 novos conteúdos e dada resposta a 3 138 questões – o que representa um aumento de 59% em relação ao ano de 2016 -, acresce ainda que, os conteúdos publicados pela ACT foram visualizados mais de 15 milhões de vezes: Canal da ACT no *Youtube* – com 54 novos vídeos - conta da ACT no *Twitter* – com 2 207 novas publicações, e *Instagram* – com 177 publicações.

Merecem destaque alguns dos conteúdos do sítio da ACT na *internet* que a seguir se enumeram:

- Perguntas e respostas frequentes;
- Publicações eletrónicas, respeitantes à clarificação sobre alguns domínios relevantes da lei para apoio de empregadores e trabalhadores;
- Cartazes e folhetos temáticos e edição digital;
- Instrumentos de diagnóstico de matérias de segurança e saúde no trabalho;
- Formulários relativos a obrigações de comunicação à ACT.

### Simulador de compensações *online*

Em 2014, foi desenvolvido pela ACT e disponibilizado no sítio na *internet* um simulador de compensações das quantias devidas no momento da cessação do contrato de trabalho que teve, em 2017, 3 097 717 de consultas.

## Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)

A ACT disponibiliza também uma base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) atualizada com o objetivo de facilitar o acesso e conhecimento das mesmas.

Tabela 57. N.º consultas à Base de Dados de IRCT

Consultas à Base de Dados de IRCT	Total
	235 270

Fonte: ACT

## Serviço informativo e ações de sensibilização

No âmbito da ação de informação e conselho assegurada pela ACT, assumiu particular relevo, em 2017, a garantia do serviço informativo presencial, por todos os serviços durante um período de funcionamento diário, assegurando a proximidade entre os serviços da ACT e os destinatários da sua ação.

Também durante 2017 foi assegurada a linha única de serviço informativo telefónico exclusivamente por técnicos e inspetores da ACT (5 dias por semana).

Com todos os serviços a assegurarem serviço informativo presencial diário e o serviço informativo telefónico é possível abranger um maior número de destinatários, tendo existido um aumento em 2017 de cerca de 69% relativamente ao ano de 2012.

Tabela 58. Serviço informativo e ações de sensibilização

Anos	Serviço Informativo			Ações sensibilização		Total
	Presencial	Telefónico	Outro	N.º	Pessoas	
2012	222 506	36 399	157 089	-	-	415 994
2013	218 445	45 866	2 904	1 417	109 868	377 083
2014	226 610	131 819	12 875	1 609	57 729	429 033
2015	164 914	211 758	10 303	2 392	92 217	479 192
2016	208 112	174 769	11 082	1 880	173 866	567 829
2017	186 057	188 369	14 570	2 858	122 521	511 517

Fonte: ACT

Do total de informações prestadas em 2017, destaca-se que 933 delas foram no âmbito da igualdade e não discriminação.

Em termos de ações de sensibilização, destaca-se a organização e participação da ACT, em 2017, em 2 858 ações de sensibilização, com 122 521 participantes. Em 2017 existiram 29 ações de sensibilização especificamente no âmbito da igualdade e não discriminação, que abrangeram 891 participantes, sem prejuízo da existência de outras ações em que a temática possa ter sido abordada ainda que não tivesse sido o tema principal.

Tabela 59. Destinatários do serviço informativo, 2017

Por destinatário	N.º
Empregadores/as	43 959
Trabalhadores/as	319 329
Outros	25 708
<b>Total</b>	<b>388 996</b>

Fonte: ACT

No que diz respeito aos destinatários da informação ACT, as/os trabalhadoras/es continuam a representar a percentagem mais significativa.

### 9.3. IEFP

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2017, teve nos seus quadros 3 242 pessoas a desempenhar funções, dos quais 976 eram homens (30,1%) e 2 266 eram mulheres (69,9%).

Tabela 60. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento 2016-2017

	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (Milhões €)
<b>2016</b>	990	2 271	3 261	938,9
<b>2017</b>	976	2 266	3 242	852,9

Fonte: IEFP, I.P.

### 9.4. CIG

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado<sup>83</sup>, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros<sup>84</sup>, que atua sob a tutela pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade<sup>85</sup> e tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, bem como de prevenção e combate à violência doméstica e de género, à mutilação genital feminina e ao tráfico de seres humanos.

<sup>83</sup> Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro

<sup>84</sup> Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de dezembro

<sup>85</sup> Despacho n.º 660/2016, publicado no DR n.º 10, 2.ª Série, de 15 de janeiro

Tabela 61. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG, 2010-2017

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (€)
2010	11	53	64	6 737 997
2011	12	53	65	5 884 541
2012	12	55	67	4 961 783
2013	10	52	62	5 343 904
2014	9	52	61	4 738 703
2015	7	42	49	4 499 365
2016	9	43	52	4 174 461
2017	10	43	53	4 004 773

Nota: Os valores do Orçamento da CIG no período em referência correspondem às dotações corrigidas.

### Planos para a igualdade

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, determina que o relatório da informação da Lei n.º 10/2001 deve incluir informação sobre os planos para a igualdade. Sendo a GIG, conforme determina o n.º 1 do Artigo 8.º a entidade competente para acompanhar a aplicação da referida lei, opta-se por se dar nota, desde já, dos planos para a igualdade remetidos a esta Comissão pela empresas cotadas em bolsa, entidades do setor empresarial do Estado e entidades do setor empresarial local, à data de 31-12-2017.

Tabela 62. Planos para a Igualdade (PI)

Planos para a Igualdade (PI)	Empresas Cotadas em Bolsa	Entidades do setor empresarial do Estado	Entidades do setor empresarial local	Total	
				n.º	%
<b>Total de Empresas</b>	<b>46</b>	<b>167</b>	<b>186</b>	<b>399</b>	<b>100</b>
Com PI	0	37	11	48	12
Sem PI ou sem dados	46	130	175	351	88

Fonte: CIG

## 9.5. Linhas de financiamento

### 9.5.1. Fundo Social Europeu

#### *Programa Operacional Inclusão Social e Emprego*

O Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) visa, em concertação com a Estratégia Europa 2020, e a par da execução das políticas públicas, contribuir para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e para a coesão económica, social e territorial, através da promoção de uma economia baseada em elevadas taxas de emprego, na melhoria das qualificações e na luta contra a pobreza e a exclusão social.

A dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação dos fundos estruturais no período de programação 2014-2020, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) ao nível do compromisso com a integração da perspectiva de *mainstreaming* nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão reflete-se, nomeadamente nos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como o acesso a novas oportunidades de emprego e a apoios à iniciativa empresarial, e redução da segregação vertical e horizontal com base no género.

O PO ISE integra preocupações da igualdade de género apoiando um conjunto de ações específicas no contexto dos Eixo 1 – Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego e 3 – Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego, assegurando, complementarmente, a natureza transversal desta matéria nas restantes PI abrangidas.

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2017, destaca-se a participação nas medidas de estágios profissionais inserida no Eixo 2 e nas ações de qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade inseridas no Eixo 3. Em termos globais, estas iniciativas envolveram 1.132 participantes, com uma taxa de feminização particularmente elevada de 56% (53% em 2016).

Tabela 63. N.º de participantes apoiados pelo FSE em 2017 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o sexo

Eixo	2017			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego	0	0	0	0%
2 - Iniciativa Emprego Jovem	177	81	96	54%
3 - Promover a Inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação	955	412	543	57%
<b>TOTAL</b>	<b>1.132</b>	<b>493</b>	<b>639</b>	<b>56%</b>

Fonte: Relatório de execução 2017, PO ISE

As ações específicas encontram-se agrupadas em 6 tipologias de operações: “Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade”; “Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres”; “Formação de públicos estratégicos”; “Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos”; “Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica”; “Ações de sensibilização e campanhas”.

A gestão dos apoios das 5 primeiras tipologias foi delegada à CIG, enquanto OI que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica, à violência de género e ao tráfico de seres humanos.

A AG lançou até ao final de 2017, em articulação com o OI, 9 concursos em 4 dessas tipologias, tendo sido aprovadas 158 candidaturas, com um custo total de 10 M€/DPT, e com uma execução apurada (Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos) no valor de 0,7 M€/DPT.

Tabela 64. N.º de participantes apoiados pelo FSE em 2017 em ações específicas na área da igualdade de género, segundo o sexo

Áreas de intervenção FSE	2017			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade	0	0	0	0
Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres	0	0	0	0
Formação de públicos estratégicos	0	0	0	0
Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica	0	0	0	0
Ações de sensibilização e campanhas	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Fonte: Relatório de execução 2017, PO ISE

### **Programa Operacional Regional de Lisboa 2014-2020 - POR Lisboa 2020**

O Programa Operacional de Lisboa 2020 visa, em concertação com a Estratégia Europa 2020 e a par da execução das políticas públicas, contribuir para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e para a coesão económica, social e territorial, através da promoção de uma economia baseada em elevadas taxas de emprego, na melhoria das qualificações e na luta contra a pobreza e a exclusão social.

A dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação dos fundos estruturais no período de programação 2014-2020, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo FSE ao nível do compromisso com a integração da perspetiva de *mainstreaming* nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão reflete-se, nomeadamente ao nível dos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar o acesso e participação das mulheres no mercado de trabalho, seja através de medidas de apoio ao emprego, seja através da qualificação profissional, acesso a novas oportunidades de emprego e apoio à iniciativa empresarial e redução da segregação vertical e horizontal com base no sexo.

O PORLisboa 2020 integra, assim, preocupações da igualdade de género apoiando um conjunto de ações específicas no contexto dos Eixos 5 - Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores, 6 - Promover a inclusão social e combater a pobreza e qualquer tipo de discriminação e 7- Investir na educação, formação e formação profissional para aquisição de competências e aprendizagem ao longo da vida, assegurando, complementarmente, a natureza transversal desta matéria nas restantes Prioridades de Investimento (PI) abrangidas.

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, com reporte a 2017, destaca-se a participação nas medidas de Estágios profissionais e qualificação no âmbito do sistema de incentivos às empresas inseridas no Eixo 5, e nas ações de Qualificação de pessoas com deficiência e/ou incapacidade e Contratos de Emprego e Inserção, inseridos no Eixo 6.

Em termos globais, estas iniciativas envolveram 6 810 participantes, com uma taxa de feminização de 50%.

**Tabela 65. N.º de participantes apoiados/as pelo FSE em 2017 por Eixo de intervenção do POR Lisboa 2020, segundo o sexo**

EIXO	2017			
	H + M	H	M	Taxa de Feminização (%)
5- Promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores (corresponde ao Eixo 1 POISE)	22	10	12	54
6-Promover a inclusão social e combater a pobreza e qualquer tipo de discriminação (corresponde ao Eixo 3 POISE)	323	178	145	45
7-Investir na educação, na formação, nomeadamente profissional, nas competências e na aprendizagem ao longo da vida	5	3	2	40

**Fonte:** Relatório de execução 2017 do POR Lisboa 2020

As ações específicas dirigidas à igualdade de género e combate à discriminação com base no sexo encontram-se agrupadas em 3 tipologias de operações: *Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade, Formação de públicos estratégicos e Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica*, as quais, contudo, não apresentam dados de execução reportados ao ano de 2017.

As duas primeiras estão abrangidas por contrato de delegação de competências celebrado, em 26-06-2017, entre a CIG e o PORLisboa 2020 para projetos a desenvolver na região da Área Metropolitana de Lisboa. Já a terceira é desenvolvida pela CIG na qualidade de organismo responsável pelos instrumentos específicos de proteção das vítimas.

### **Programa Operacional Regional do Algarve 2014 – 2020- PO CRESC Algarve 2020**

A igualdade de oportunidades e a não discriminação, nomeadamente em razão do género, e a promoção da igualdade entre homens e mulheres são princípios transversais presentes no Programa Operacional Regional do Algarve, traduzindo a visão da Estratégia Europa 2020 sobre esta matéria e as orientações nacionais em termos de política pública.

O PO Algarve incorpora nos Eixos 5, 6 e 7 diversas prioridades de intervenção (PI), suportadas pelo FSE, que se traduzem quer em medidas de apoio específicas, quer em medidas orientadas para a intervenção em contextos mais abrangentes ou junto de determinados grupos-alvo. Estas medidas visam, nomeadamente, a promoção de maior igualdade no acesso ao emprego, por exemplo, através da qualificação profissional ou do estímulo ao empreendedorismo, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada, a sensibilização e o combate à violência de género e a proteção das vítimas.

Entre 2014 e 2017 foram apoiadas várias operações, já com execução, destacando-se as referentes a Estágios Profissionais e Apoios à Contratação, inseridos no Eixo 5 e Contratos de Emprego e Inserção, inseridos no Eixo 6, envolvendo 6 333 participantes, com uma taxa de feminização de 62,9%.

**Tabela 66. N.º de participantes apoiados pelo FSE até 2017, por Eixo de Intervenção, por sexo**

Eixo	Participantes apoiados (N.º)			Taxa de feminização (%)
	H+M	H	M	
<b>5 - Investir no emprego</b>	<b>2 740</b>	<b>957</b>	<b>1 783</b>	<b>65</b>
<b>6 - Afirmar a coesão social e territorial</b>	<b>3 593</b>	<b>1 394</b>	<b>2 199</b>	<b>61</b>

*Fonte: SI FSE e Relatório de Execução 2017 do PO Algarve*

As ações específicas dirigidas à igualdade de género e combate à discriminação com base no sexo encontram-se agrupadas em 5 tipologias de operações: Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade; Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres; Formação de públicos estratégicos; Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento dos agressores na violência doméstica e Ações de sensibilização e campanhas, não apresentam dados de execução reportados ao ano de 2017.

### 9.5.2. EEA Grants

Uma outra linha de financiamento para o desenvolvimento de atividades na área da igualdade de género corresponde ao *European Economic Area Grants (EEA Grants)*, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu que, no seu período de programação de 2009-2014, incluiu um programa com o objetivo de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada (PT07), que disponibilizou um montante total de financiamento de 2 500 000 €, a que acresceu o valor de 441 176,47 € de contrapartida nacional.

A CIG foi designada Operadora do Programa PT07, no âmbito do qual foram financiados 12 projetos e cujos resultados e produtos constituem importantes contributos para o conhecimento e para a intervenção no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens. Todos os projetos foram concluídos com sucesso, a taxa de execução média foi superior a 96%.

No presente contexto destacam-se os seguintes:

<b>1. O papel dos homens e dos rapazes na igualdade de género</b>	O Projeto “Livro Branco: Homens e Igualdade de Género em Portugal” (CITE/Instituto de Ciências Sociais - ICS) fez uma reflexão e acrescentou uma abordagem inovadora para a promoção do conhecimento sobre os papéis dos homens na esfera privada, o que compeliu a sociedade em geral a repensar os modelos tradicionais de masculinidade patriarcal e a propor um novo modelo de masculinidade mais cuidador e igualitário.
<b>2. Mercado de Trabalho a) Conciliação e parentalidade</b>	O Projeto “Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres” - INUT (Centro de Estudos para a Intervenção Social -CESIS/CITE) veio mostrar que as desigualdades de género na esfera doméstica ainda subsistem: as mulheres continuam a dedicar mais tempo ao trabalho não pago. Em média, as mulheres trabalham, em casa, mais 1hora e 45m por dia do que os homens. Demonstrou-se o valor e o custo económico do trabalho doméstico e do cuidado, e também a importância de uma maior e melhor participação dos homens nestas responsabilidades.
<b>b) Eliminação das assimetrias de género no mercado de trabalho</b>	Os projetos “Igualdade de Género nas Empresas – <i>Break Even</i> ” (ISEG) e “ <i>Working Generation: no Trabalho e na Vida</i> ” (FPCE-UP) criaram guiões e instrumentos à “medida” de cada empresa, envolvendo mais de 40 empresas de todo o território nacional, com o objetivo de reduzir as assimetrias de género nas remunerações e na esfera da tomada de decisão e de liderança. Os resultados demonstraram que, no tecido empresarial português, homens e mulheres não são tratados da mesma forma. A divisão Homem-trabalho/Mulher-família ainda dita as oportunidades profissionais a que cada um/a tem acesso.
<b>c) Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho</b>	Através do Projeto “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal” (CITE/ Centro Interdisciplinar de Estudos de género - CIEG) foi possível caracterizar o assédio moral e sexual no mercado de trabalho em Portugal, concluindo-se que as mulheres são o alvo preferencial destas duas formas de assédio no local de trabalho, verificando-se que, na sua grande maioria, os autores são os homens.
<b>3. Territorialização e mobilidade</b>	Os projetos desenvolvidos no âmbito do PT07 envolveram 17 municípios, fortalecendo a cooperação com as autarquias e a promoção da perspectiva de género: projeto “ <i>Local Gender Equality – Mainstreaming</i> de género nas comunidades locais” (CES - Universidade de Coimbra) e o projeto “GENMOB – Mobilidade de género: desigualdade espaço-temporal” (CEG – IGOT). Uma das principais conclusões é a existência de um desequilíbrio de género na mobilidade, traduzido na utilização dos transportes e nos usos do tempo, pois são os homens que utilizam mais o transporte individual – automóvel – e que maiores distâncias percorrem, quando comparados com as mulheres,

	que utilizam mais os transportes públicos e andam mais a pé, percorrendo menores distâncias.
<b>4. Avaliação das medidas legislativas promotoras da Igualdade de Género</b>	Através da modalidade de financiamento de pequenos projetos - <i>Small Grant Scheme</i> – desenvolveram-se ainda instrumentos de avaliação das medidas legislativas promotoras da Igualdade de Género em Portugal. Destaca-se o projeto “A Lei de Identidade de Género: Impacto e desafios da inovação legal na área do (trans)género” (CEIIS-ISCTE) que demonstrou o impacto marcadamente positivo da implementação da Lei n.º 7/2011 - procedimento de mudança de sexo legal no registo civil - o que permitiu a integração social de 375 pessoas transexuais. A cooperação bilateral deste projeto resultou na implementação de uma lei semelhante na Noruega.
	Foram, ainda, financiados 4 vídeos de promoção da igualdade entre mulheres e homens em Portugal - Campanha “Minuto de Igualdade” ( <a href="https://eeagrants.cig.gov.pt/2018/03/campanha-minutos-de-igualdade">https://eeagrants.cig.gov.pt/2018/03/campanha-minutos-de-igualdade</a> ).
	A 4 e 5 de dezembro de 2017, teve lugar o Seminário Final do PT07 onde foram apresentados os principais resultados do programa e debatidas temáticas como o <i>mainstreaming</i> de género, poder e liderança ou a violência doméstica e de género.



O sucesso da implementação do PT07 permitiu que os Estados Doadores voltassem a aprovar um novo ciclo de financiamento na área da Igualdade de Género em Portugal (*EEA Grants* 2014 – 2021), com uma duplicação financeira relativamente ao programa anterior. O financiamento será de cerca de sete milhões de euros, sendo que um milhão corresponde à contrapartida nacional.

O Programa da área da Conciliação / Igualdade de Género terá como principal objetivo apoiar projetos que visem a promoção da Igualdade de Género e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional, incluindo uma maior partilha das responsabilidades parentais.

Mais informação em <https://eeagrants.cig.gov.pt>

### **Apoio Técnico e Financeiro às ONGM (dita Pequena subvenção)**

No âmbito do apoio técnico e financeiro do estado às associações não-governamentais de mulheres (ONGM), previsto no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11/08, na redação dada pela Lei n.º 37/99, de 26/05, foram aprovados, em 2017, dezanove projetos no âmbito da igualdade de género, correspondendo a um valor de financiamento nacional total de 90 000 €.