

# RELATÓRIO ANUAL

SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE  
DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS  
NO TRABALHO, NO EMPREGO  
E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

---

Relatório instituído pela Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio

# 2005

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

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

**MTSS** MINISTÉRIO DO TRABALHO  
E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

# ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	3
II. ENQUADRAMENTO GERAL	9
<b>1. A igualdade no ordenamento jurídico</b>	<b>11</b>
1.1. A Constituição da República Portuguesa de 1976	11
1.2. O Código do Trabalho	11
1.3. Igualdade de Género nas políticas de emprego e formação profissional	19
<b>2. A situação das mulheres e dos homens no trabalho, no emprego e na formação profissional</b>	<b>22</b>
2.1. Actividade e Emprego	22
2.2. Desemprego	29
2.3. Salários, remunerações e ganhos	33
2.4. Participação de homens e mulheres no trabalho não pago e duração e horários de trabalho	34
2.5. O envolvimento de homens e mulheres em medidas de formação profissional e apoio ao emprego	37
III. A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO, NO EMPREGO NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	45
<b>1. Meios envolvidos na observância da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional</b>	<b>47</b>
<b>2. Acção inspectiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional</b>	<b>64</b>
<b>3. Critérios observados na escolha das acções de fiscalização e de inspecção</b>	<b>65</b>
<b>4. Análise das 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</b>	<b>67</b>
IV. A ACTIVIDADE DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO E NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO	75
V. ALGUMAS NOTAS FINAIS	81
ANEXO ESTATÍSTICO	87





# INTRODUÇÃO



## I. INTRODUÇÃO

A Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, determina que o Governo deve enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, para apreciação pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo. Este constitui, assim, o primeiro relatório a ser apresentado de acordo com o que determina a referida lei.

O relatório anual 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, e de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 10/2001, os seguintes:

- a) Os recursos humanos e materiais directamente 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 acções de fiscalização e de inspecção 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 acções de fiscalização e de inspecção 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 sector de actividade, assim como as áreas sobre que incidem.

O presente relatório visa responder a este conjunto de dimensões de análise da situação das mulheres e dos homens face ao mercado de trabalho e à formação profissional, visando apresentar um retrato sintético da situação actual e dos esforços mais recentes que têm vindo a ser desenvolvidos pelos serviços públicos mais relevantes nestes domínios para promover a igualdade de género.

Refira-se ainda que o Plano Nacional de Emprego (PNE) 2005-2008 incluiu entre os instrumentos de consecução da prioridade “**Promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres**” a elaboração deste relatório<sup>1</sup>. Neste sentido, o relatório que agora se apresenta constitui também um primeiro momento de

<sup>1</sup> PLANO NACIONAL DE EMPREGO 2005 [Lisboa], Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006, pag. 58 e segs.

concretização deste instrumento previsto no PNE, devendo ser objecto de edições anuais subsequentes, de acordo com o previsto na Lei citada, edições essas em que, naturalmente, se pretende melhorar o respectivo conteúdo.

Para a realização deste relatório foi constituído um Grupo de Trabalho, composto pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), encarregada da coordenação do mesmo, pela Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento (DGEEP), pelo Gabinete de Gestão da Iniciativa Comunitária EQUAL (EQUAL), pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e pela Inspeção-Geral de Trabalho (IGT), integrando assim os principais organismos ou serviços públicos com particulares responsabilidades nas matérias a tratar no quadro deste relatório. Foi ainda solicitada a colaboração do Programa Operacional de Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS) e aditados alguns elementos enviados pela Coordenadora da Estrutura Técnica de Coordenação do Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONGs e Coordenadora da *task-force* relativa à Medida 4.4 do POEFDS – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres – e pelo Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE).

O grupo de trabalho teve assim como missão preparar o relatório que agora se apresenta, tendo por referência o ano de 2005, tomando-se, como ponto de partida e na medida do possível, a situação existente em 31 de Dezembro de 2004, dada a natureza anual de que o mesmo de reveste, de acordo com o previsto na Lei n.º 10/2001. No pedido e tratamento dos contributos, e por força da necessária instrumentalidade entre igualdade de género e conciliação da actividade profissional com a vida familiar, adoptou-se um conceito amplo de discriminação. Abrangeu-se, deste modo, quer a (des)igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, quer o (in)cumprimento do regime de protecção da maternidade e da paternidade, em especial em sede de protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 51.º do Código do Trabalho) ou de não renovação do contrato de trabalho a termo de uma trabalhadora nessa situação (n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho) e ainda de protecção no despedimento do pai trabalhador, durante o gozo da licença de paternidade (n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Uma vez que, no ano de 2005, já se encontravam plenamente em vigor o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que procedeu à sua regulamentação, entendeu-se de utilidade efectuar uma descrição sintética do actual regime legal da igualdade e não discriminação, dotando o relatório do contexto que

permita compreender a leitura crítica dos dados que serão analisados, segundo a ordem enunciada na Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio.

Ainda outra advertência prévia se impõe respeitante à datação da informação estatística disponível. Assim, por força da do grau de actualização de algumas fontes estatísticas ou da sua periodicidade, como é o caso dos Quadros de Pessoal e do Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional, da responsabilidade da DGEEP, e do Inquérito à Ocupação do Tempo, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) em 1999, consideraram-se, nesses casos, séries estatísticas que não abrangem o período previsto para a generalidade dos restantes indicadores.





## ENQUADRAMENTO GERAL



## II. ENQUADRAMENTO GERAL

### 1. A igualdade no ordenamento jurídico

#### 1.1. A Constituição da República Portuguesa de 1976

Constitui tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre homens e mulheres [alínea h) do artigo 9.º], ainda que todos os cidadãos tenham a mesma dignidade social e sejam iguais perante a lei, não se podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, entre outras, de sexo (artigo 13.º).

Entre os direitos e deveres económicos, constitucionalmente consagrados, insere-se o direito ao trabalho, deferindo-se ao Estado a incumbência de promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais e a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores (artigo 58.º).

Todos os trabalhadores, sem distinção designadamente de género, têm direito, entre outros:

- à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- e
- à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo as mulheres direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto e as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias (n.ºs 2 e 3 do artigo 68.º). Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto [alínea c) do n.º 2 do artigo 59.º].

#### 1.2. O Código do Trabalho

Com a entrada em vigor, em 1 de Dezembro de 2003 e em 28 de Agosto de 2004, respectivamente, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e da

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que procedeu à sua regulamentação, operou-se a revogação dos diplomas em que se vertiam, até então, o regime de igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, com particular destaque para o seguintes:

- Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, relativo à igualdade e não discriminação em função do sexo;
- Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro, sobre a igualdade no trabalho e no emprego;
- e a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio, que estabelece o regime de protecção da maternidade e da paternidade.

Na mesma ocasião, procedeu-se ainda à transposição, parcial ou total, de Directivas Comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres e sobre protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, bem como sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

### **A – Da inserção sistemática da igualdade e não discriminação no código do trabalho e do seu âmbito de aplicação**

Quer no Código do Trabalho, quer na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, a matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo integra a unidade sistemática respeitante à igualdade e não discriminação, seguindo-se-lhe o regime de protecção da maternidade e da paternidade. Tais regimes são aplicáveis não só aos trabalhadores com contrato de trabalho, como também aos funcionários e agentes da Administração Pública (artigo 5.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto).

Os contratos que tenham por objecto a prestação de trabalho, sem subordinação jurídica, sempre que o trabalhador deva considerar-se na dependência económica do beneficiário da actividade, ficam igualmente sujeitos aos princípios definidos no Código do Trabalho, nomeadamente quanto a igualdade e não discriminação (artigo 13.º do Código do Trabalho).

Os empregadores devem informar os trabalhadores, através da afixação, em locais apropriados, dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação e de maternidade e de paternidade (artigos 31.º e 67.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

### **B – Da igualdade e não discriminação e do ónus da prova**

O artigo 22.º do Código do Trabalho, sob a epígrafe Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, dispõe que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, pelo que nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser

privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, entre outros factores<sup>2</sup>, do respectivo sexo.

Complementarmente (artigo 23.º do Código do Trabalho), estatui-se uma Proibição de discriminação, não podendo nenhum empregador praticar qualquer discriminação, directa<sup>3</sup> ou indirecta<sup>4</sup>, baseada nesses motivos (n.º1). A natureza das actividades profissionais em causa ou o contexto da sua execução podem justificar afastamentos do princípio, desde que o factor invocado constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, o objectivo seja legítimo e o requisito proporcional (n.º 2).

O assédio a trabalhador ou candidato a emprego, definido como todo o comportamento indesejado relacionado, entre outros, com o sexo, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, constitui discriminação (n.º 1 do artigo 24.º do Código do Trabalho). É considerado, em especial, como assédio todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito já referidos (n.º 2 do artigo 24.º do Código do Trabalho).

Não são consideradas discriminatórias as medidas de acção positiva e que se pretendem ser de carácter temporário, de que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos no Código do Trabalho e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social (artigo 25.º do Código do Trabalho).

O direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho respeita:

- aos critérios de selecção e às condições de contratação;
- ao acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível;
- à retribuição e outras prestações patrimoniais, incluindo as promoções para todos os níveis hierárquicos;

<sup>2</sup> Os outros factores referidos na lei que não podem dar origem a qualquer discriminação negativa são a ascendência, idade, orientação sexual, estado civil, situação familiar património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

<sup>3</sup> Considera-se discriminação directa sempre que, em razão de um dos factores indicados no n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável [alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

<sup>4</sup> Considera-se discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas que se incluam num dos factores característicos indicados no n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários [alínea a) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

- aos critérios utilizados na selecção dos trabalhadores a despedir;
- e à filiação ou participação em organizações de trabalhadores ou de empregadores, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, sem prejuízo, entre outros, da especial protecção da gravidez, maternidade, paternidade, adopção e de outras situações respeitantes à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Cabe a quem alegar a discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, no género, fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, e incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam nesse factor em concreto (n.º 3 do artigo 23.º do Código do Trabalho). O mesmo regime é aplicável, em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional e nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de licença por maternidade, dispensa para consultas pré-natais, protecção da segurança e saúde e de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licença parental ou faltas para assistência a menores (artigo 35.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

A prática de qualquer acto discriminatório lesivo de um trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais (artigo 26.º do Código do Trabalho). Para protecção dos trabalhadores, são considerados inválidos quaisquer actos que os prejudiquem em consequência de rejeição ou submissão a actos discriminatórios (artigo 34.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

### **C – Da igualdade e não discriminação em função do sexo, em especial**

Em unidade sistemática própria, procede-se ao tratamento da igualdade e não discriminação em razão do sexo, detalhando-se os domínios do acesso ao emprego, actividade profissional e formação, das condições de trabalho, da carreira profissional e da contratação colectiva. O património genético do trabalhador (e dos seus descendentes) é igualmente objecto de protecção, nesta sede, considerando-se proibidos ou condicionados determinados trabalhos susceptíveis de o pôr em risco (artigo 30.º do Código do Trabalho).

Os anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicidade ligadas à pré-selecção e ao recrutamento não podem conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo (artigo 27.º do Código do Trabalho), sendo as entidades empregadoras obrigadas a manter durante cinco anos registo dos recrutamentos feitos donde

constem, por sexo, determinados elementos, que permitam efectuar o controlo posterior da prática de uma discriminação em função do sexo (artigo 40.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho). O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. (n.º 2 do artigo 19.º do Código do Trabalho).

A igualdade de condições de trabalho entre trabalhadores de ambos os sexos, em particular quanto à retribuição, é expressamente assegurada, considerando-se como não discriminatórias as diferenciações retributivas se assentes em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, sendo admissíveis, nomeadamente, distinções em função do mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade dos trabalhadores, excepto licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade (n.ºs 1 e 2 do artigo 28.º do Código do Trabalho e n.º 3 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho). Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem igualmente assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (n.º 3 do artigo 28.º do Código do Trabalho).

Para estes efeitos, igualdade de retribuição implica, nomeadamente, a eliminação de qualquer discriminação fundada no sexo, no conjunto de elementos de que depende a sua determinação e que para trabalho igual<sup>5</sup> ou de valor igual<sup>6</sup>:

- Qualquer modalidade de retribuição variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma (n.ºs 1 e 2 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Todos os trabalhadores, independentemente do respectivo sexo, têm direito ao pleno desenvolvimento da respectiva carreira profissional (artigo 29.º do Código do Trabalho).

Por força do artigo 31.º do Código do Trabalho, as disposições de qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que estabeleçam profissões e categorias profissionais que se destinem especificamente a trabalhadores do sexo feminino ou masculino, têm-se por aplicáveis a ambos os sexos. Também as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como os regulamentos internos de empresa, que estabeleçam condições de trabalho, designadamente retribuições, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores

<sup>5</sup> Considera-se trabalho igual aquele em que as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade [alínea c) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

<sup>6</sup> Considera-se trabalho de valor igual aquele que corresponde a um conjunto de funções, prestadas ao mesmo empregador, consideradas equivalentes atendendo, nomeadamente às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado [alínea c) do n.º 2 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho].

masculinos ou femininos para categorias profissionais com conteúdo funcional igual ou equivalente<sup>7</sup> se consideram substituídas pela disposição mais favorável, a qual passa a abranger os trabalhadores de ambos os sexos (n.ºs 1 e 2 do artigo 29.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem ainda incluir, sempre que possível, disposições que visem a efectiva aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação em função do sexo. Sublinhe-se, contudo, que precisamente uma das conclusões constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais publicado pelo MTSS<sup>8</sup> e que resultou da análise do conteúdo de 65 convenções colectivas da generalidade dos sectores de actividade, abrangendo 1.404.441 trabalhadores (62,4% do total de trabalhadores abrangidos por convenções, sendo portanto uma amostra muito representativa) é que um dos temas menos abordados nessas convenções refere-se precisamente ao da igualdade e não discriminação. Na realidade, a referência a este tema surge apenas em 19 convenções (10 contratos colectivos, 1 Acordo Colectivo de Trabalho e 8 Acordos de Empresa), das quais 15 se referem a questões de género.

Por fim, sublinhe-se que se presume abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após a data da reclamação, queixa ou propositura da acção judicial contra o empregador, com fundamento em discriminação em função do sexo (artigo 38.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

### **D – Da protecção da maternidade e da paternidade**

A trabalhadora grávida<sup>9</sup>, puérpera<sup>10</sup> ou lactante<sup>11</sup> tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, sendo-lhe vedado o exercício de determinadas actividades e condicionado o de outras (artigo 49.º do Código do Trabalho e artigos 84.º a 94.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

<sup>7</sup> Entende-se que a categoria profissional tem igual conteúdo funcional ou é equivalente quando a respectiva descrição de funções corresponder, respectivamente, a trabalho igual ou trabalho de valor igual nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 32.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

<sup>8</sup> Dornelas, António (Coordenador), Ministro, Antonieta, Lopes, Fernando Ribeiro, Cerdeira, Maria da Conceição, Galego, Pedro e Sousa, Sílvia Conduto, "Livro Verde sobre as Relações Laborais", MTSS, 2006.

<sup>9</sup> Entende-se por trabalhadora grávida toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea a) do artigo 34.º do Código do Trabalho].

<sup>10</sup> Entende-se por trabalhadora puérpera toda a trabalhadora parturiente e durante um período de cento e vinte dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea b) do artigo 34.º do Código do Trabalho].

<sup>11</sup> Entende-se por trabalhadora lactante toda a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico [alínea c) do artigo 34.º do Código do Trabalho].

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da CITE<sup>12</sup>, de acordo com o previsto na alínea e) do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, presumindo-se feito sem justa causa (n.ºs 1 e 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho). É, assim, inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, caso não tenha sido solicitado esse parecer, cabendo o ónus da prova deste facto ao empregador (n.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Se o parecer da CITE for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado pelo empregador após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo (n.º 6 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos no n.º 4 do artigo 439.º<sup>13</sup> ou estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, sem prejuízo, em qualquer caso, de indemnização por danos não patrimoniais e do disposto em matéria de responsabilidade contra-ordenacional do empregador (n.º 7 do artigo 51.º do Código do Trabalho). O empregador não se pode opor, em nenhuma circunstância, à reintegração de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 7 do artigo 51.º do Código do Trabalho).

À mesma protecção tem direito o pai, durante o gozo da licença de paternidade (n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

O motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser comunicado, no prazo máximo de cinco dias úteis, à CITE, para efeitos de análise e, subentende-se, de detecção de qualquer prática discriminatória (n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho).

Para acompanhamento dos filhos, são conferidas às mães e pais trabalhadores, sem perda de quaisquer direitos, licenças de maternidade, paternidade e adopção, consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço. O mesmo acontece relativamente às faltas para assistência a menores, às dispensas ao trabalho da trabalhadora, grávida, puérpera ou lactante, às dispensas de trabalho nocturno e às faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica (artigos 35.º, 36.º, 38.º, 40.º, 42.º, n.º 3 do artigo 47.º e n.º 1 do artigo 50.º do Código do Trabalho e n.º 1 do artigo 101.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

<sup>12</sup> Mesmo inserido num processo de despedimento colectivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.

<sup>13</sup> Indemnização com montante fixado pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, num valor nunca inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

As dispensas para consultas pré-natais, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço (artigo 39.º e n.º 2 do artigo 50.º do Código do Trabalho).

Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm ainda direito a licença parental de três meses (em alternativa a trabalho em tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo) e a licença especial para aquele fim, até ao limite de dois ou três anos, em caso de três ou mais filhos (artigo 43.º do Código do Trabalho).

Durante as licenças, faltas e dispensas consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, e ainda nos primeiros quinze dias, ou período equivalente, da licença parental gozada pelo pai, desde que imediatamente subsequentes à licença por maternidade ou paternidade, o trabalhador tem direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social aplicável (n.ºs 1 e 2 do artigo 103.º e artigos 104.º a 106.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com determinados tipos de deficiência têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (n.ºs 1 e 2 do artigo 45.º do Código do Trabalho). Neste contexto, os pedidos só podem ser recusados pelos empregadores com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento das empresas ou serviços, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, carecendo sempre a recusa de parecer prévio da CITE.

### **E – Da responsabilidade contra-ordenacional**

A violação das normas sobre igualdade é sancionada a título de contra-ordenação muito grave<sup>14</sup>, podendo a decisão condenatória ser objecto de publicidade, e a das normas sobre protecção da maternidade e da paternidade a título de contra-ordenação leve<sup>15</sup>, grave<sup>16</sup> ou muito grave, conforme a relevância dos interesses violados (artigos 642.º e 643.º do Código do Trabalho e artigos 473.º e 475.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho).

<sup>14</sup> Com valores de coimas aplicáveis entre 20 unidade de conta (UC) e 600 UC, consoante o volume de negócios das empresas (artigo 620.º do Código do Trabalho).

<sup>15</sup> O valor da UC, no triénio 2004-2006, foi de € 89 e, entre 207-2009, será de € 96 (n.º 2 do artigo 5.º e artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 212/89, de 30 de Junho, alterado pelo artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 323/01, de 17 de Dezembro).

<sup>16</sup> Com valores de coimas aplicáveis entre 2 UC e 15 UC, consoante o volume de negócios das empresas (artigo 620.º do Código do Trabalho).

### 1.3. Igualdade de Género nas políticas de emprego e formação profissional

O Decreto-Lei n.º 132/99, de 21 de Abril, expressamente incluiu entre os princípios gerais de enquadramento da política de emprego, entre outros, o do acesso universal, sem distinção da idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião e convicções políticas ou ideológicas, o da promoção da igualdade de oportunidades na livre escolha da profissão ou género de trabalho e o da promoção do acesso à formação profissional inicial e ao longo da vida [alíneas c), d) e f) do artigo 2.º].

Diversos diplomas têm vindo a contemplar a majoração de apoios financeiros na criação de empregos ou postos de trabalho, nomeadamente quando mais do que uma determinada percentagem não seja preenchida por pessoas de um mesmo sexo (prémios de igualdade de oportunidades), ou em profissões significativamente marcadas por discriminação de género (Portaria n.º 1212/2000, de 26 de Dezembro). Esta tem sido, assim, uma forma de assegurar o princípio da transversalização da dimensão da igualdade de género (*mainstreaming*) nas políticas de emprego.

A plena operacionalização do princípio da igualdade de género tem passado pela existência de planos nacionais, sejam eles transversais e ultrapassando as questões relacionadas mais directamente com a inserção no mercado de trabalho e a formação profissional, como o Plano Nacional para a Igualdade 2003-2006 (PNI 2003-2006), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de Novembro, sejam eles específicos de outras áreas, mas com integração dessa dimensão. No quadro específico das políticas de emprego, destaca-se, naturalmente, o Plano Nacional para o Emprego como instrumento estratégico de planeamento e coordenação intersectorial dessas políticas, que, desde sempre, tem vindo a considerar à igualdade de oportunidades não apenas do ponto de vista transversal, mas também incluída num pilar ou directriz própria e/ou sendo assumida como uma das suas prioridades.

Refira-se que, em 2005, com a revisão da Estratégia de Lisboa, deixou de existir a obrigatoriedade de cada Estado Membro proceder à elaboração de um Plano Nacional de Emprego (PNE). No entanto, o Governo manteve a aposta na elaboração e execução de um PNE, inserido por sua vez no Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego 2005-2008 (PNACE), considerando-se no PNE a questão da igualdade de género como um dos seus eixos orientadores de maior importância.

Na realidade, promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres, nomeadamente numa óptica transversal, reduzindo as diferenças entre os géneros no emprego, desemprego e nos salários, a segregação sectorial e profissional e favorecendo a conciliação entre a actividade profissional e a vida privada e familiar, foi considerada como uma das prioridades nacionais do PNE 2005-2008. Para que essa prioridade possa ser prosseguida, foram definidas as seguintes grandes linhas de intervenção:

- Promover a transversalidade da dimensão do género nas políticas activas do mercado de trabalho, designadamente através de mecanismos de discriminação positiva na concessão dos apoios financeiros nas medidas de política de emprego, para o sexo sub-representado;
- Promover quantitativa e qualitativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho, reduzindo as diferenças entre géneros das taxas de emprego, desemprego e dos salários, a segregação sectorial e profissional e favorecendo a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- Promover o desenvolvimento de Planos de Igualdade nas empresas e incentivos às empresas e outras entidades que adoptem medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens e facilitem a conciliação entre a vida profissional e familiar, designadamente pelo recurso à flexibilidade de horários, ao trabalho a tempo parcial ou que criem creches para os filhos dos seus trabalhadores;
- Estimular o crescimento da oferta de serviços de apoio às famílias, expandindo e consolidando uma rede nacional de apoios neste domínio, privilegiando a partilha de responsabilidades entre o Estado, as autarquias, os parceiros sociais, as associações não governamentais e as próprias famílias e promovendo a formação profissional do pessoal a eles adstrito, de forma a melhorar a respectiva qualidade. Neste âmbito irão ser aumentados em 50% os lugares de creche, terminar-se-á a cobertura da rede do pré-escolar e generalizar-se-á o apoio domiciliário e os centros de dia para idosos;
- Adaptar os modos e tempos das escolas às necessidades das famílias, na organização dos estabelecimentos pré-escolares e escolas básicas;
- Aprofundar o diálogo social e a sensibilização dos parceiros sociais para a reanálise do conteúdo das convenções colectivas, numa perspectiva de género, no quadro da redinamização da negociação colectiva;
- Desenvolver o Observatório para a Igualdade de Género;
- Desenvolver campanhas de informação e sensibilização, designadamente através dos média, e de acções de formação, com vista ao desenvolvimento de uma cultura de igualdade de oportunidades dirigidas à sociedade em geral e às empresas em particular;
- Apoiar o empreendedorismo das mulheres;

- Promover o apoio às Organizações Não Governamentais (ONG) que trabalhem na área da igualdade entre homens e mulheres;
- Aperfeiçoar os referenciais de formação no domínio da igualdade, na perspectiva designadamente da inclusão de um módulo de formação sobre esta temática em todos os cursos de formação inicial financiados por fundos públicos.

Com vista à concretização destas linhas de intervenção está, igualmente, previsto um conjunto de instrumentos específicos que passam pelo:

- Sistema de apoios técnicos e financeiros às ONG;
- Majoração dos Apoios Financeiros previstos nas medidas activas de política de emprego que integrem os Programas Gerais, Específicos e de Base Territorial, para o sexo sub-representado e em função das profissões significativamente marcadas por discriminação de género.
- Planos para a Igualdade nas Empresas;
- Reanálise do conteúdo das convenções colectivas, numa perspectiva de género, no quadro da redinamização da negociação colectiva;
- Projectos inseridos na prioridade da Igualdade de Oportunidades para as mulheres e os homens no âmbito da Iniciativa EQUAL, visando promover a conciliação entre vida familiar e profissional e a eliminação da discriminação no trabalho;
- Programa de Investimento em Creches e Qualificação de Amas;
- Alargamento do horário das escolas do ensino básico e medida de racionalização e alargamento do pré-escolar;
- Prémio “Igualdade é Qualidade”;
- Linha Verde de atendimento jurídico especializado sobre direitos em matéria de igualdade entre homens e mulheres;
- Acções de sensibilização e de formação neste domínio.

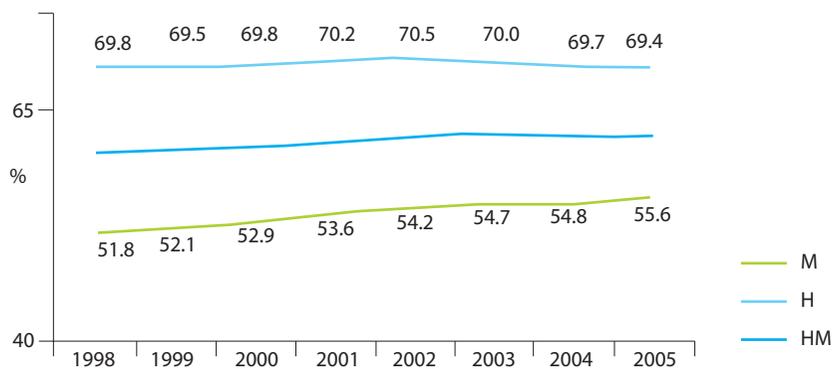
Estes instrumentos específicos não esgotam, porém, a intervenção das políticas de emprego em prol da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional, uma vez que se procura assumir sistematicamente esse objectivo noutros instrumentos inseridos no PNE, de carácter mais geral. Com a operacionalização da estratégia prevista no PNE em matéria de igualdade de género pretende-se sobretudo aumentar a taxa de emprego das mulheres de 61.7% em 2004, para 63% em 2008 como uma das suas metas estratégicas.

## 2. A situação das mulheres e dos homens no trabalho, no emprego e na formação profissional

### 2.1. Actividade e Emprego

A taxa de actividade<sup>17</sup> feminina em Portugal tem vindo a aumentar desde 1998 – 3,8 pontos percentuais até 2005, face a um decréscimo de 0,4 pontos percentuais da taxa de actividade masculina no mesmo período. Entre 2004 e 2005, o crescimento da taxa de actividade feminina acentuou-se, tendo passado de 54,8% para 55,6%, ao passo que a taxa de actividade masculina tem vindo a reduzir-se ligeiramente desde 2002, concorrendo para a redução da diferença entre os sexos.

Gráfico 1 • Taxa de actividade em Portugal, por sexo, 1998-2005

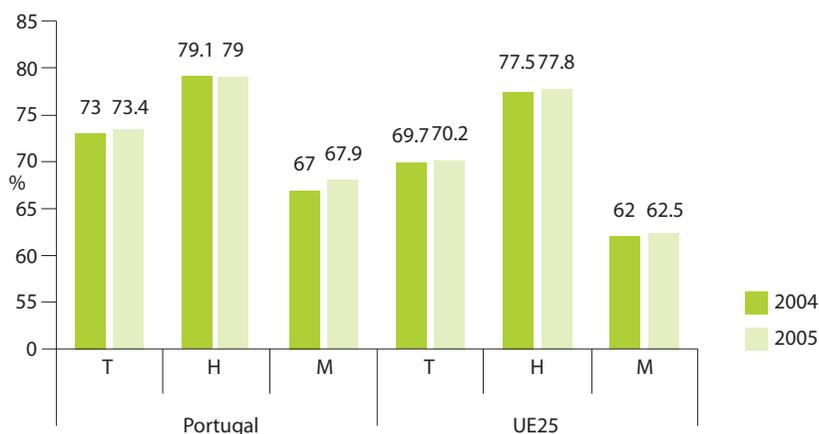


Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

Os dados do Eurostat para os anos de referência para este relatório (2004 e 2005) permitem verificar que Portugal apresenta uma taxa de actividade superior à média da Europa a 25, especialmente no caso das mulheres. De acordo com os mesmos dados, o aumento da taxa de actividade em Portugal verificado entre 2004 e 2005 deve-se sobretudo à evolução da taxa de actividade feminina, que mais do que anulou o ligeiro decréscimo verificado na taxa de actividade masculina no mesmo período.

<sup>17</sup> A taxa de actividade é o rácio entre o total da população activa e a população total com 15 ou mais anos de idade. Veio a optar-se por este método de cálculo, utilizado pela DGEEP, enquanto membro do Grupo de Trabalho, em detrimento daquele que tem informado publicações anteriores da CITE, proveniente do INE (rácio entre a população activa com 15 e mais anos e a população total).

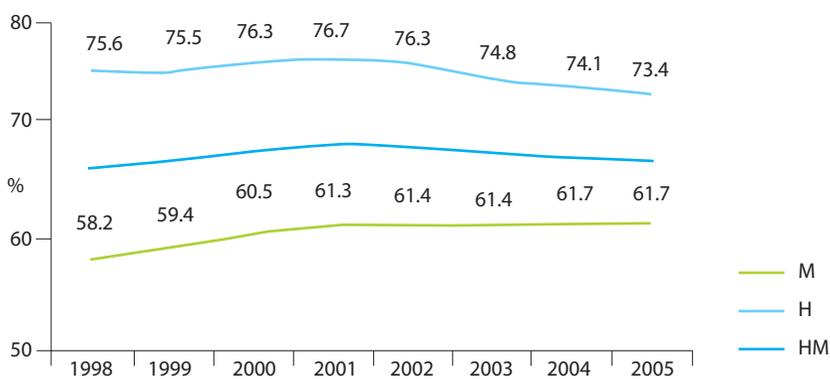
Gráfico 2 • Taxa de actividade em Portugal e na UE25, por sexo, 2004-2005



Fonte • Eurostat, in *Employment in Europe 2006*.

Não surpreende, assim, que a **taxa de emprego**<sup>18</sup> feminino seja também elevada – 61,7% para as mulheres (em 2005, tal como em 2004) e 73,4% para os homens (em 2005, face a 74,1% em 2004) – e registe igualmente uma tendência de crescimento mais evidente no caso das mulheres.

Gráfico 3 • Taxa de emprego em Portugal, por sexo, 1998 – 2005

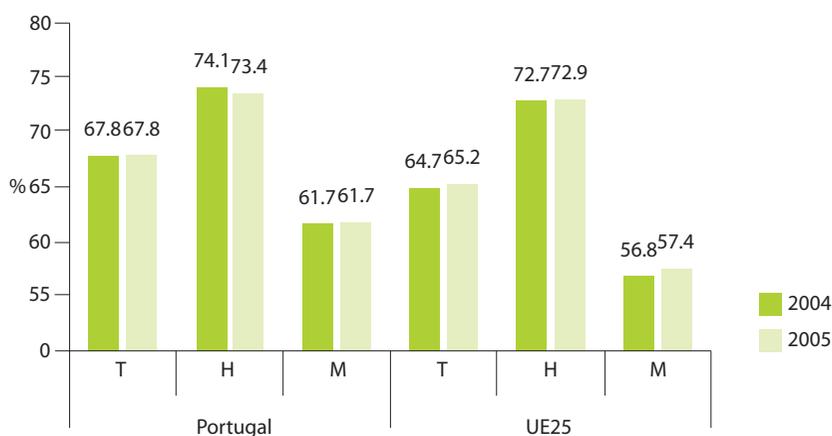


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

<sup>18</sup> A taxa de emprego é igual ao rácio entre o total da população empregada e a população total (com idades entre os 15 e os 64 anos).

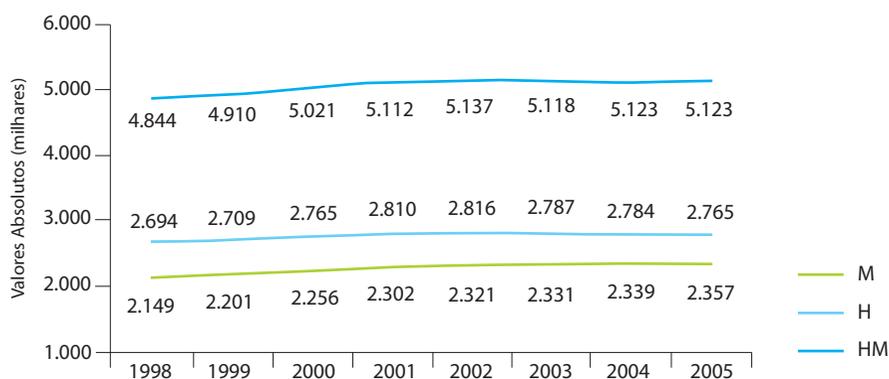
Neste quadro, também na taxa de emprego, a diferença entre homens e mulheres tem vindo a ser reduzida, embora a um ritmo mais moderado do que na taxa de actividade. Em qualquer dos casos, Portugal ultrapassa a média europeia e as metas fixadas para a taxa de emprego feminino na União Europeia (EU), de 57% até 2005 e de 60% até 2010.

**Gráfico 4 • Taxa de emprego, em Portugal e na UE25, por sexo, 2004-2005**



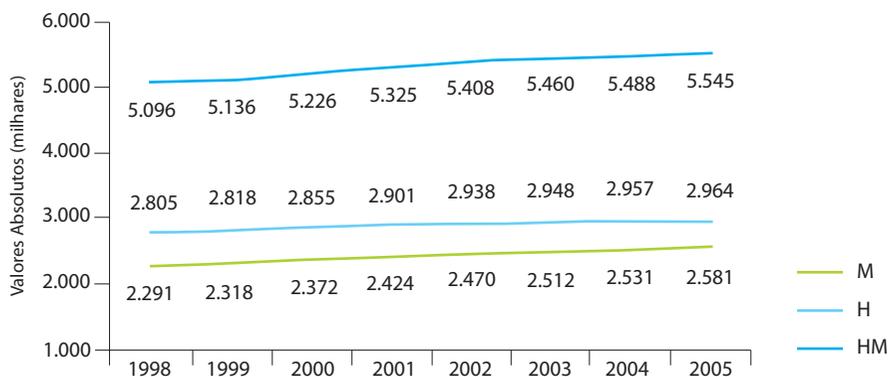
Fonte • Eurostat, in *Employment in Europe 2006*.

O crescimento contínuo das taxas de actividade e de emprego femininas, ao contrário do sucedido com as os homens, que estagnaram ou até decresceram a partir de 2002, deve-se a um significativo e constante aumento do volume total de emprego feminino, que por exemplo entre 2004 e 2005 registou um crescimento líquido de 18,6 mil postos de trabalho, enquanto que o emprego masculino teve uma quebra de -18,8 mil postos de trabalho.

**Gráfico 5 • Volume da população empregada em Portugal (>= 15 anos), por sexo, 1998-2005**

Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

No mesmo sentido, nos últimos anos, a população activa feminina aumentou mais do que a masculina. Por exemplo, entre 2004 e 2005, a população activa feminina aumentou em mais de 50 mil, enquanto que nos homens não aumentou mais do que 6,5 mil.

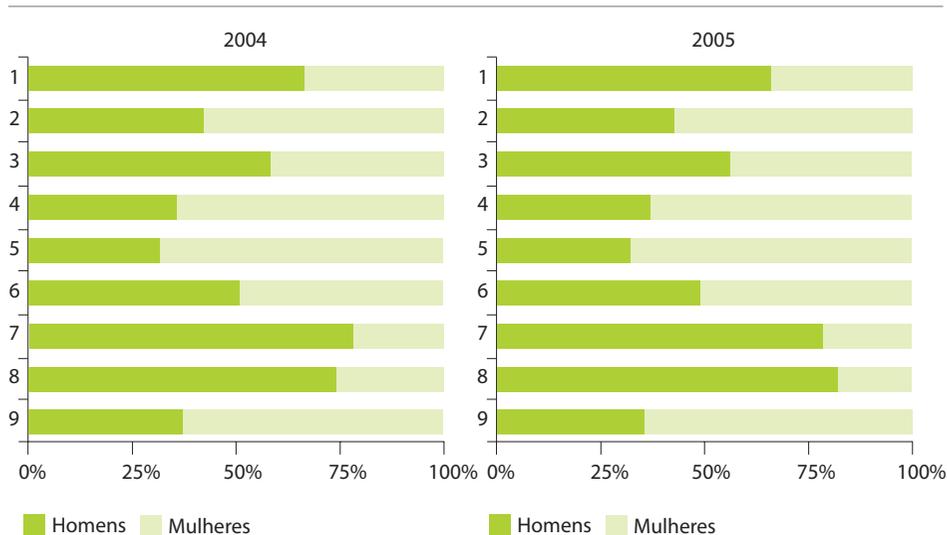
**Gráfico 6 • Volume da população activa em Portugal (>= 15 anos), por sexo, 1998-2005**

Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

Homens e mulheres não se encontram indistintamente distribuídos pelo mercado de trabalho português, designadamente pelos grandes grupos profissionais e sectores de actividade económica. As mulheres predominam nas profissões intelectuais e científicas (57,3%<sup>19</sup>), nas profissões administrativas (63,1%) e estão sobretudo ligadas a actividades de serviços (67,8%) e também nas profissões não qualificadas. As profissões ligadas à produção industrial, nomeadamente, operários/as e operadores/as, são maioritariamente ocupadas por homens (78,4% e 82,1%, respectivamente), o mesmo se passando com os quadros superiores (66,1% destes são homens).

Deve salientar-se que, entre 2004 e 2005, a representatividade das mulheres aumentou em dois dos grupos mais qualificados: de 32,8% para 33,9% dos quadros superiores e de 41,7% para 43,5% dos/as técnicos/as e profissionais de nível intermédio. A proporção de mulheres aumentou, também, entre os/as trabalhadores/as não qualificados/as, de 62,7% para 64,5%, ao passo que a sua participação relativa no grupo dos/as operários/as de instalações e máquinas diminuiu de 20,9% para 17,9%.

**Gráfico 7 • Estrutura do emprego por grandes grupos profissionais, segundo o sexo (%)**



Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

<sup>19</sup> Este e os valores seguidamente indicados reportam-se a 2005, desde que nada seja referido em contrário.

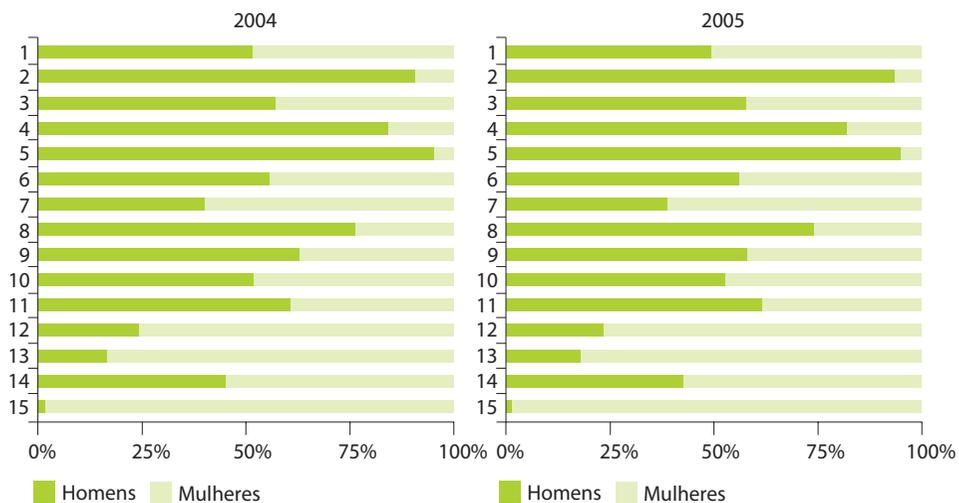
**Legenda:**

- 1 – Quadros superiores da admin. pública, dir. e quadros sup. de empresa
- 2 – Especialistas das prof. intelectuais e científicas
- 3 – Técnicos e prof. de nível intermédio
- 4 – Pessoal administrativo e similares
- 5 – Pessoal dos serviços e vendedores
- 6 – Agricultores e trab. qualif. da agricultura e pescas
- 7 – Operários, artífices e trabalhadores e similares
- 8 – Operadores de instalações e máquinas e trab. da montagem
- 9 – Trabalhadores não qualificados

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

As mulheres predominam largamente nos sectores de outros serviços<sup>20</sup> (98%), nos serviços de saúde e acção social (87,6%), de educação (73,5%) e de alojamento e restauração (62,1%), ao passo que, entre as actividades mais masculinizadas, estão a construção (92,6%), as indústrias extractivas (91,0%), a produção e distribuição de electricidade, gás e água (83,2%) e os transportes, armazenagem e comunicações (77,6%). Deve salientar-se que, entre 2004 e 2005, a participação feminina aumentou significativamente no sector de actividades financeiras (de 37,1% para 42,9%) e no sector de transportes, armazenagem e comunicações (de 23,2% para 25,8%).

**Gráfico 8 • População empregada por sector de actividade, segundo o sexo (%)**



Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

<sup>20</sup> Este sector engloba todas as actividades de serviços não discriminadas nos restantes sub-sectores dos serviços.

## II. ENQUADRAMENTO GERAL

### Legenda:

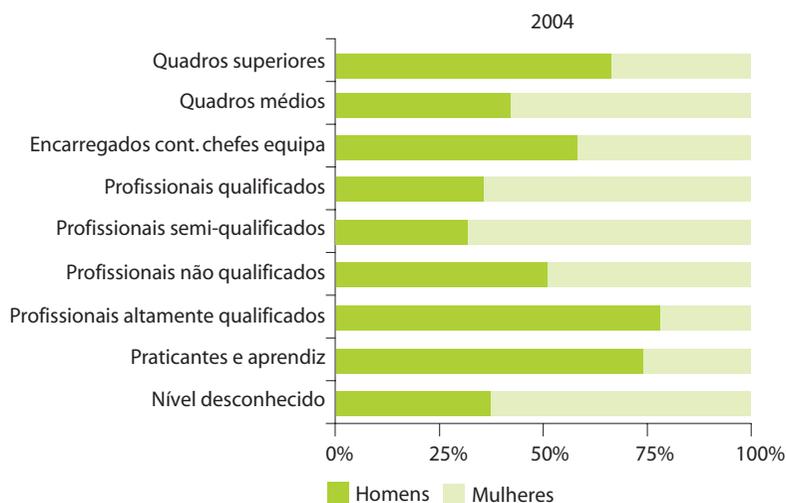
- 1 – Agric. Prod. Animal, Caça, Silvíc. e Pesca
- 2 – Indústrias Extractivas
- 3 – Indústrias Transformadoras
- 4 – Produção e Distrib. Electric. Gás e Água
- 5 – Construção
- 6 – Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação
- 7 – Alojamento e Restauração
- 8 – Transportes, Armazenagem e Comunicações
- 9 – Actividades Financeiras
- 10 – Actividades Imob. e Serviços Prest. às Empresas
- 11 – Admin. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória
- 12 – Educação
- 13 – Saúde e Acção Social
- 14 – Outras Activ. de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais
- 15 – Outros Serviços

Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

A segregação vertical é ainda mais impressionante, sendo mais feminizadas as categorias às quais corresponde um nível de qualificação mais baixo, representando as mulheres, em 2002, apenas 33,9% dos/as quadros superiores, 40,5% dos/as quadros médios e 23,8% dos/as encarregados/as, contramestres e chefes de equipa.

28

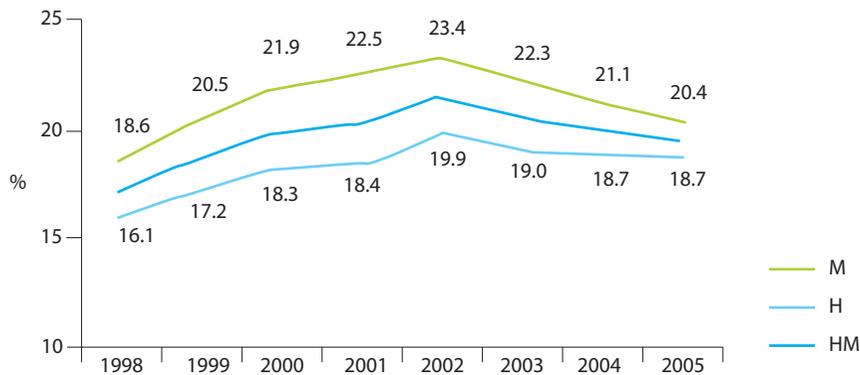
Gráfico 9 • Trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%)



Fonte • IMTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal, 2002.

As diferenças assinaladas também se fazem sentir em termos dos vínculos contratuais. Apesar da tendência para o decréscimo do peso dos contratos de trabalho não permanentes e para a aproximação da situação de mulheres e homens, a proporção de trabalhadoras por conta de outrem com este tipo de contrato tem vindo a ser invariavelmente superior à dos trabalhadores: 20,4% das mulheres e 18,7% dos homens, em 2005, face a 21,1% das mulheres e 18,7% dos homens, em 2004.

**Gráfico 10 • Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato de trabalho não permanente, por sexo, 1998-2005 (em % do total)**



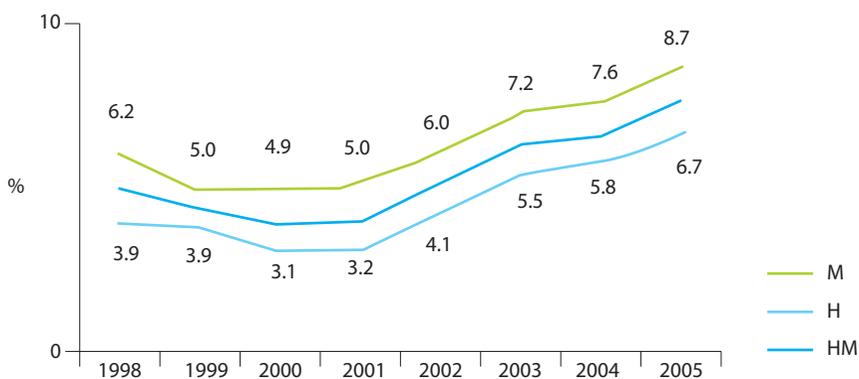
Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

## 2.2. Desemprego

No plano do desemprego, as mulheres também surgem como um grupo particularmente vulnerável, apresentando sistematicamente (e mesmo em contextos de níveis reduzidos de desemprego) uma taxa de desemprego<sup>21</sup> superior à masculina (8,7% contra 6,7%, em 2005, ou seja, uma diferença de 2 pontos percentuais – p.p.) e predominando ligeiramente nos desempregados de longa duração, uma vez que, de acordo com dados do Inquérito ao Emprego, em 2005, este afectava 50,8% das mulheres desempregadas e 48,9% dos homens desempregados.

<sup>21</sup> A taxa de desemprego é igual ao rácio entre a população desempregada e a população activa.

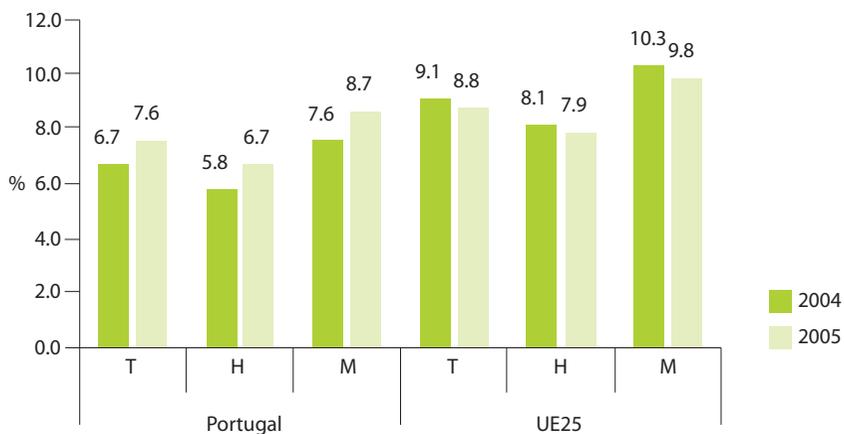
**Gráfico 11 • Taxa de desemprego, por sexo, 1998-2005**



Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

O aumento verificado na taxa de desemprego, entre 2004 e 2005, em Portugal, mais acentuado no caso das mulheres, contraria o comportamento do mesmo indicador para a Europa a 25 que, tendo diminuído em termos globais, o fez de uma forma mais acentuada no caso das mulheres (uma diminuição de 0,5 p.p. face a uma redução de apenas 0,2 p.p. no caso dos homens).

**Gráfico 12 • Taxa de desemprego, em Portugal e na UE25, por sexo, 2004-2005**



Fonte • Eurostat, *in Employment in Europe 2006*.

Refira-se ainda que a diferença entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens são particularmente acentuadas nos jovens (15 a 24 anos), em que essa diferença se situou em 2005 em 5,4 p.p. em desfavor das mulheres e também nas regiões dos Açores (+3,6 p.p.), Norte (+2,9 p.p) e ainda Alentejo e Algarve (+2.6 p.p. em ambas as regiões). Em contrapartida, na população entre os 55 e os 64 anos, a taxa de desemprego é superior nos homens (+1.6 p.p) e, nas regiões de Lisboa e Vale do Tejo e Madeira, a incidência do desemprego segundo o género, em 2005, assume uma proporção menos significativa, embora mantendo a tendência para ser superior a taxa de desemprego nas mulheres – + 0,4 p.p e + 0,8 p.p, respectivamente em Lisboa e na Madeira.

Para este comportamento menos favorável do desemprego das mulheres têm contribuído fortemente o facto da respectiva população activa ter vindo a aumentar a um ritmo muito superior ao registado junto dos homens, verificando-se também por essa razão uma maior dificuldade do mercado de trabalho para a absorção desse maior crescimento da população activa feminina.

Note-se ainda que, estando o desemprego sobretudo concentrado em indivíduos com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade), o que demonstra naturalmente o défice estrutural do país no domínio da educação e formação da sua população, em termos relativos registam-se diferenças particularmente acentuadas no desemprego segundo o sexo, nos níveis educacionais mais elevados, nos quais as mulheres estão sobre representadas. Esta situação é, em grande medida, um reflexo das mulheres em Portugal terem, em média, percursos de formação inicial mais longos do que os homens, sendo hoje por exemplo maioritárias em termos de frequência do ensino superior e mesmo no ensino secundário.

De facto, de acordo com a informação estatística disponível, as mulheres representam 55,2% das/os alunas/os matriculadas/os no ensino superior, em 2005-2006 (cf. dados do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior / OCES) e 52,7% das/os alunas/os matriculadas/os no ensino secundário, em 2003-2004 (cf. dados do Ministério da Educação / GIASE, *Estatísticas da Educação*).

A análise do mercado de emprego, no triénio 2003-2005 (ver quadro seguinte), através dos dados fornecidos pelo IEFP sobre o movimento dos/as desempregados/as inscritos/as nos seus ficheiros permite sintetizar os seguintes aspectos, no que concerne à estrutura do desemprego registado:

- Predomínio das mulheres no desemprego e em todas as variáveis em análise;
- Crescimento do desemprego neste período devido a uma conjuntura desfavorável da economia portuguesa e conseqüentemente do mercado de trabalho, sendo esse crescimento mais acentuado nos homens entre 2003 e 2004, enquanto nas mulheres aumentou mais em 2005;

- As mulheres apresentam, comparativamente à estrutura do desemprego masculino, maior peso no desemprego jovem, consequentemente no primeiro emprego e nos níveis habilitacionais mais elevados, enquanto nos homens tendem a concentrar-se na região de Lisboa e Vale do Tejo, no desemprego de longa duração e nos níveis escolares mais baixos;
- Os grupos de profissões procuradas pelos homens incluem as profissões consideradas tradicionalmente masculinas, ao passo que nas mulheres se observa o inverso, sendo a maioria das profissões ligadas aos serviços e comércio;
- Ao nível das actividades económicas, a principal proveniência do desemprego masculino radica na construção, enquanto nas mulheres há uma maior diversidade, apesar da concentração observada no sector dos serviços;
- A maioria das colocações efectuadas em 2005 pelos Centros de Emprego, como aliás em anos anteriores, foram de mulheres desempregadas (57,5% do total de 52.114 colocações), valor que é inclusive ligeiramente superior ao peso das mulheres no desemprego inscrito nesse mesmo ano. Os homens beneficiaram contudo, de um aumento nas colocações efectuadas ao longo de 2005, face ao ano anterior (+5,1%), enquanto que nas mulheres se registou uma ligeira quebra (-0,9%) – entre 2003 e 2004 tinha-se verificado uma quebra acentuada nas colocações quer nos homens (-5,5%), quer nas mulheres (-13,3%);
- Refira-se, por último, que a taxa de satisfação de procura de emprego em 2005<sup>22</sup> é igual entre os dois géneros (5,1%).

**Quadro 1 • Desempregados inscritos e colocações realizadas pelos Centros de Emprego do Continente, por sexo, 2003-2005**

	2003		2004		2005		Variação %		
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	2004/2003	2005/2004	
Desemprego inscrito	<b>Total</b>	<b>443.105</b>	<b>100</b>	<b>457.864</b>	<b>100</b>	<b>468.115</b>	<b>100</b>	<b>+3,3</b>	<b>+2,2</b>
	Homens	191.451	43,2	200.162	43,7	201.194	43,0	+4,5	+0,5
	Mulheres	251.654	56,8	257.702	56,3	262.921	56,2	+2,4	+3,6
Colocações ao longo	<b>Total</b>	<b>57.179</b>	<b>100</b>	<b>51.316</b>	<b>100</b>	<b>52.114</b>	<b>100</b>	<b>-10,3</b>	<b>-1,6</b>
	Homens	22.281	39,0	21 057	41,0	22.127	42,5	-5,5	+5,1
	Mulheres	34.898	61,0	30 259	59,0	29.987	57,5	-13,3	-0,9

Fonte • IEFP, PL-ES.

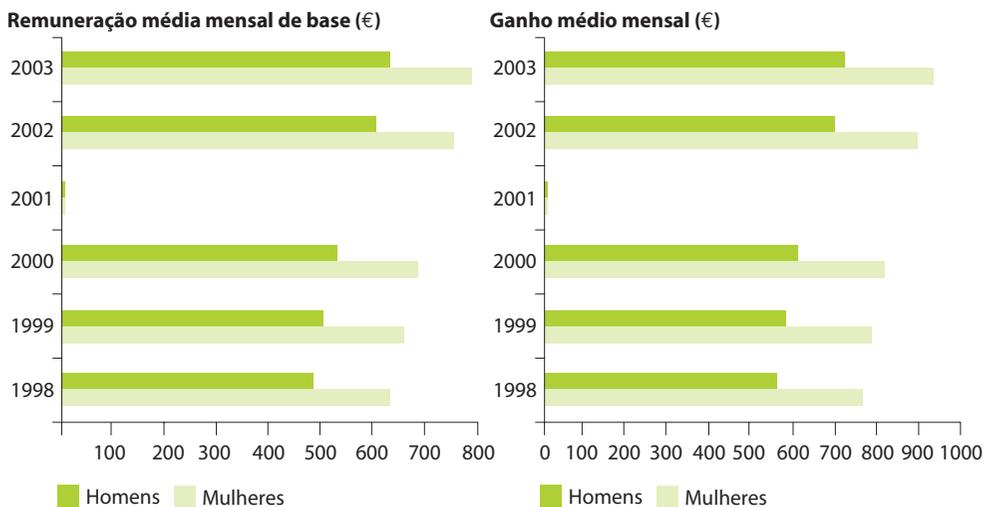
<sup>22</sup> Taxa de satisfação da procura = Colocações de desempregados ao longo do ano / (Desemprego no fim do ano anterior + Desempregados inscritos ao longo do ano) X 100.

A particular vulnerabilidade das mulheres ao desemprego pode ainda acentuar-se na medida em que é um pouco superior a percentagem de mulheres trabalhadoras por conta de outrem com contratos de trabalho não permanentes (tal como anteriormente mencionado). Refira-se, no entanto, que considerando os motivos de inscrição dos/as desempregados/as nos Centros de Emprego, a percentagem de homens e mulheres que em 2005 justificam a sua inscrição devido ao fim de um contrato de trabalho não permanente é praticamente igual (respectivamente, 33,4% e 33,5%).

### 2.3. Salários, remunerações e ganhos

A desigualdade salarial é outra característica a realçar na desigual inserção de homens e mulheres no mercado de trabalho em Portugal: no sector privado as mulheres auferem cerca de 79,8% da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 76,4% (valores para 2003).

Gráfico 13 • Remuneração e ganho, por sexo, 1998-2003



Nota • Não estão disponíveis dados para 2001.

Fonte • MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal.

De acordo com a análise efectuada no *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (MTSS, 2006), relativamente à evolução das remunerações entre 1994, 1998 e 2003, o rácio da remuneração média das mulheres relativamente à dos homens é superior no caso das remunerações contratuais, seguidas das remunerações de base e, finalmente, dos ganhos. Significa isto que, relativamente à evolução das desigualdades de género entre 1994 e 2003 (não abarcando, portanto, 2004 e 2005, período a que respeita este relatório), se observa que, não obstante uma tendência de aproximação das remunerações contratuais, esta não se reflectiu nas remunerações de base e nos ganhos.

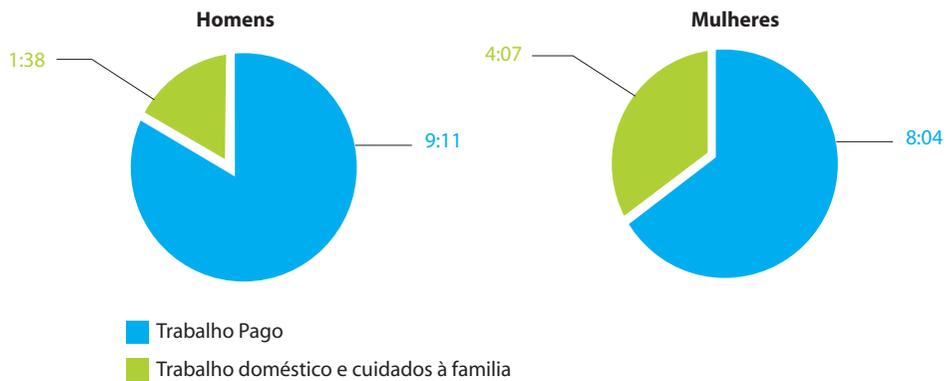
Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se (com base nos dados dos Quadros de Pessoal para 2003) que o gap salarial entre mulheres e homens é particularmente elevado entre os quadros superiores: neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 71,3%, em relação à remuneração de base, e de 70,7%, em relação ao ganho. Em contrapartida, o gap salarial de género é menor entre as categorias menos qualificadas, tais como os/as praticantes e aprendizes (95,4% e 93,8%, respectivamente, em termos de remuneração de base e de ganho) e os/as profissionais não qualificados/as (89,8% e 84,5%, respectivamente, em termos de remuneração de base e de ganho).

### *2.4. Participação de homens e mulheres no trabalho não pago e duração e horários de trabalho*

Importará, também, enquadrar os elementos acima referidos, em termos das modalidades de integração de mulheres e de homens no emprego e na formação, numa abordagem abrangente e inclusiva das diferentes formas de trabalho, isto é, do trabalho pago e do trabalho não pago e também em função do perfil dominante de duração do trabalho segundo o sexo.

A participação de mulheres e de homens no trabalho pago (no qual os homens tendem a despende um maior número de horas – afectando em média cerca de mais 1 hora em cada dia do que as mulheres) regista-se no quadro de uma (ainda) muito desigual partilha do tempo afecto por umas e outros ao trabalho não pago (ou seja, basicamente nas tarefas domésticas e prestação de cuidados à família). Na realidade, nestas formas de trabalho são as mulheres que tendem a afectar muito mais tempo, quase 3 horas a mais em cada dia, por relação aos homens.

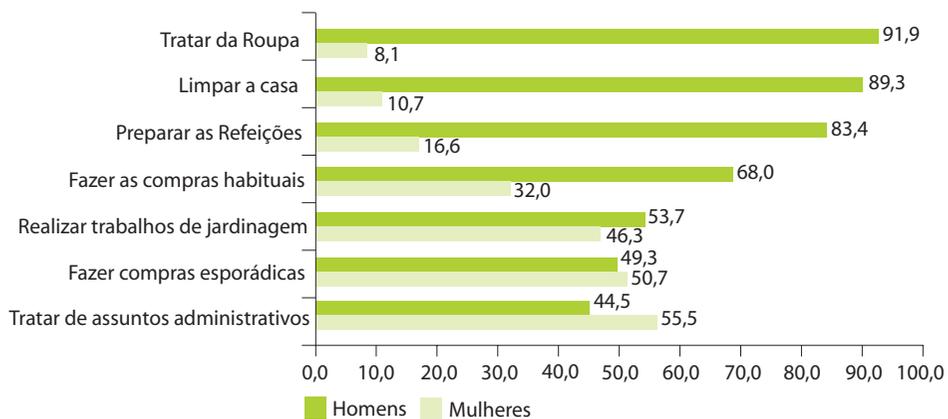
Gráfico 14 • Duração média das diferentes formas de trabalho, por sexo



Fonte • Perista, H. (2002) "Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres", *Análise Social*, vol. XXXVII (163).

São, pois, as mulheres que executam grande parte das tarefas domésticas rotineiras de manutenção da casa e da família – tratamento da roupa, limpezas, cozinhar e compras regulares – enquanto que os homens se dedicam a tarefas mais esporádicas e menos exigentes em termos de tempo.

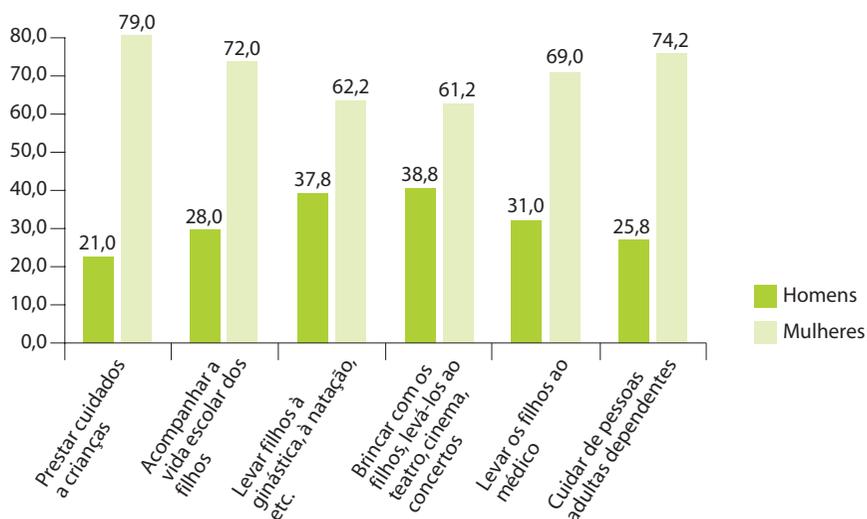
Gráfico 15 • Realização regular das tarefas domésticas, por sexo (em %)



Fonte • Perista, H. (2002) "Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres", *Análise Social*, vol. XXXVII (163).

Também a prestação de cuidados à família, seja a crianças seja a pessoas adultas em situação de dependência, se apresenta claramente feminizada, num contexto de oferta de serviços e de equipamentos sociais ainda claramente insuficiente, apesar dos progressos que se têm também registado neste domínio.

**Gráfico 16 • Prestação de cuidados à família, por sexo (em %)**



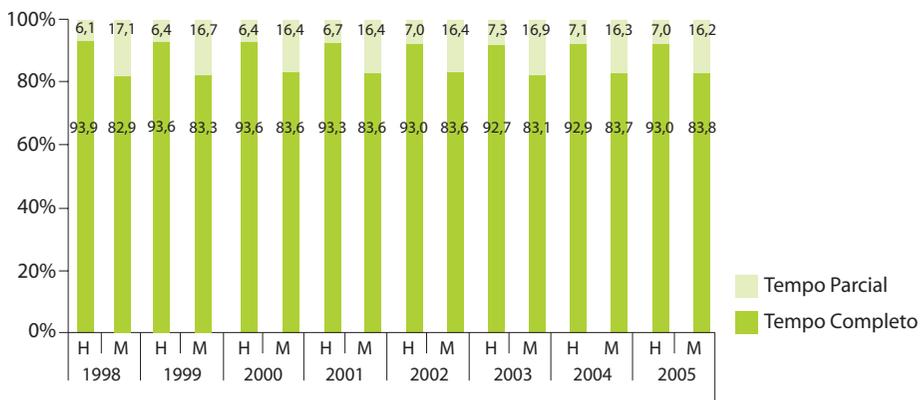
Fonte • Perista, H. (2002) "Género e trabalho não pago: os tempos dos homens e os tempos das mulheres", *Análise Social*, vol. XXXVII (163).

Efectivamente, de acordo com os dados da Carta Social, a oferta de serviços e de equipamentos para a primeira infância (crianças com idade até aos 3 anos, inclusive) relativamente ao total da população potencial destinatária atingia os 23,5% em 2005, face a 22,4% em 2004 e a taxa global de cobertura dos serviços e equipamentos para pessoas idosas atingiu os 11,1% neste mesmo ano, face a 10,9% em 2004.

O esforço acrescido a que as mulheres estão sujeitas em termos de apoio à família, associada a taxas de emprego feminino elevadas, e que, na esmagadora maioria dos casos, correspondem a empregos a tempo inteiro – ao contrário do que sucede noutros países da UE, em que muitas mulheres trabalham a tempo parcial – torna particularmente exigente a

inserção das mulheres na vida activa em Portugal. De facto o trabalho a tempo parcial tem mantido um significado diminuto no mercado de trabalho português, tanto para as mulheres – de acordo com o Inquérito ao Emprego de 2005, 16,2% das mulheres trabalhavam a tempo parcial – tanto, e sobretudo, para os homens – apenas 7% destes tinham este tipo de duração do trabalho.

**Gráfico 17 • População empregada por tipo de duração do trabalho (em %)**



Fonte • INE, Inquérito ao Emprego.

Constata-se, na realidade, que praticamente ao longo dos anos o peso dos trabalhadores masculinos e femininos que trabalham a tempo parcial têm mantido um peso relativo muito semelhante, não se registando uma tendência nítida para o seu crescimento ou redução. Para este facto contribuirá fundamentalmente o impacto no rendimento disponível que o exercício de um trabalho a tempo parcial implica para os agregados familiares, pelo que esta é em regra uma solução de recurso para a maioria das mulheres e dos homens em Portugal que tem este tipo de duração do seu tempo de trabalho.

### *2.5.O envolvimento de homens e mulheres em medidas de formação profissional e apoio ao emprego*

Quanto à participação em acções de formação profissional, os dados disponíveis (cf. Inquérito à Execução das Acções de Formação Profissional) apontam para o crescimento do número de

trabalhadores e trabalhadoras que participaram neste tipo de acções entre 2002 e 2003: em relação aos homens, o valor cresceu de 202,1 para 217 milhares, enquanto, em relação às mulheres, os valores respectivos passaram de 128 para 156,4 milhares. Ou seja, se, em 2002, as mulheres representaram 38,8% do total, em 2003, o seu peso relativo tinha subido para 41,9% dos/as trabalhadores/as que participaram em acções de formação profissional.

No caso das medidas de formação desenvolvidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), através dos Centros de Formação de Gestão Directa e Participada, o peso relativo das mulheres mantém-se relativamente constante entre 2004 e 2005, rondando os 50%. A taxa de feminização é particularmente elevada (de acordo com os valores relativos ao 4.º trimestre de 2005) na Formação Profissional para Desempregados (64,3%), na formação de desempregados com qualificações superiores (FORDESQ – 72,7%) e nos Cursos de Educação e Formação de Adultos (80,2%). Também em medidas que, em termos globais, se reportam a um menor número de indivíduos, algumas há que abrangem maioritariamente mulheres, tais como a Formação Inicial no âmbito do Apoio ao Artesanato e Património Cultural e os Cursos de Educação Formação de Jovens (80%).

Em contrapartida, os homens predominam em medidas de formação tais como os Cursos de Especialização Tecnológica (81,9%), a Formação Profissional para Grupos Desfavorecidos (71,9%), a Aprendizagem (62,8%), a Formação Contínua (55,8%) e a Formação Qualificante com vista à Integração no Mercado de Trabalho (54,4%).

É de notar que, quando consideramos as medidas de formação desenvolvidas nos centros de Formação Profissional de Gestão Directa geridos pelo IEFP, o peso relativo das mulheres atinge os 56%, assistindo-se à predominância do sexo feminino principalmente na Formação Contínua, na Formação para Desempregados/as, nos Cursos EFA para Desempregados/as e no FORDESQ. Em contrapartida, na formação promovida pelos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada, o peso do sexo feminino não ultrapassa os 40%, o que se justifica sobretudo pelas áreas de formação que promovem (p.e., metalurgia e metalomecânica, construção civil, electricidade e electrónica, pescas, etc.), que abrangem tradicionalmente mais os homens.

Tomando, agora, como referência a formação financiada pelo Fundo Social Europeu (FSE), através dos diferentes Programas Operacionais do Quadro Comunitário de Apoio (QCA) III, constata-se que as mulheres constituem 58% do total de participantes em acções financiadas por este fundo em 2005.

**Quadro 2 • Número de formandos/as abrangidos/as no ano de 2005, segundo o programa operacional, por sexo<sup>1</sup>**

Programas operacionais	N.º de participantes abrangidos no ano de 2005 por acções financiadas pelo FSE, por sexo				Taxa de feminização
	H	M	n.d.	Total	
PRODEP	52.564	126.984		179.548	71%
POEFDS	180.000	216.756		396.756	55%
POCI	4.935	5.830		10.765	54%
POSC	36.653	46.968	88.408	172.029	56%
POAGRO	17.400	23.540		40.940	57%
POSAÚDE	12.041	36.511		48.552	75%
PRIME	62.621	44.727		107.348	42%
PO Norte	23.510	32.598		56.108	58%
PO Centro	11.987	13.152		25.139	52%
PORLVT	21.349	21.038		42.387	50%
PORA	3.680	5.720		9.400	71%
PROAlg	1.359	2.511		3.870	65%
PRODESA	2.992	3.007		5.999	50%
POPGRAM	3.507	7.141		10.648	67%
<b>TOTAL QCA III</b>	<b>434.598</b>	<b>586.483</b>	<b>88.408</b>	<b>1 109.489</b>	<b>58%</b>

Fonte • IGFSE.

A taxa de feminização é particularmente elevada no POSaúde (75%) e no PRODEP (71%), bem como ainda no PORA (também 71%), e mais baixa no PRIME (42%). Estas conclusões vão ao encontro dos resultados do *Relatório Anual 2003 de acompanhamento da temática da igualdade entre mulheres e homens nos Programas Operacionais do QCA III*, elaborado em Abril de 2005 por uma equipa do Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), no âmbito do Grupo de Trabalho Temático Igualdade de Oportunidades – QCA III, que também contém dados sobre a participação de mulheres e de homens nas acções formativas promovidas por esses Programas no ano de 2003.

**Quadro 3 • Número de formandos/as abrangidos/as no ano de 2003, segundo o programa, por sexo<sup>1</sup>**

Programa operacional	Quantidades				Total	
	M		H			
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
PRODEP <sup>2</sup>	133.366	73.6	47.822	26.4	181.188	100.0
POEFDS	158.132	52.2	144.665	47.8	302.797	100.0
POAGRO	7.574	48.0	8.197	52.0	15.771	100.0
Saúde XXI	29.943	76.3	9.290	23.7	39.233	100.0
PRIME	23.899	36.5	41.539	63.5	65.438	100.0
PONorte	20.366	56.6	15.630	43.4	35.996	100.0
POCentro	9.342	53.2	8.202	46.8	17.544	100.0
PORLVT	64.286	56.6	49.255	43.4	113.541	100.0
PORAlentejo	4.241	60.3	2.791	39.7	7.032	100.0
PROAlgarve	2.034	68.6	929	31.4	2.963	100.0
PRODESA	9.619	57.9	6.991	42.1	16.610	100.0
POP RAM III	9.257	68.1	4.341	31.9	13.598	100.0
<b>Total</b>	<b>472.059</b>	<b>58.2</b>	<b>339.652</b>	<b>41.8</b>	<b>811.711</b>	<b>100.0</b>

<sup>1</sup> Estes dados não integram informação relativa ao POCTI e ao POSI, dado que estes não contemplam ações formativas.

<sup>2</sup> Os valores relativos a este programa incluem docentes e não docentes abrangidos pela Medida 5 do PRODEP.

**Fonte** • Perista, Heloísa (coord.) e Cabrita, Jorge (Abril 2005) *Relatório Anual 2003 de acompanhamento da temática da igualdade entre mulheres e homens nos Programas Operacionais do QCA III*, CESIS / Grupo de Trabalho Temático Igualdade de Oportunidades – QCA III. A informação de base foi fornecida pelo Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE).

No ano de 2003, num total de 811.711 formandas e formandos abrangidos/os, cerca de 58% são mulheres, a mesma percentagem que a registada em 2005. Também então a taxa de feminização dos/as formandos/as era particularmente elevada no Programa Saúde XXI (ultrapassando 76%) e no PRODEP (73.6%), mas também no PRO Algarve (68.6%) e no POPRAM III (68.1%). Em contrapartida, situava-se muito abaixo da média no PRIME (36.5%). Tal como já então se fazia notar, refira-se que as elevadas taxas de feminização relativas ao POSaúde e também ao PRODEP reflectem naturalmente, a estrutura do emprego por sexo nestes sectores de actividade (tal como se analisa noutro ponto deste Relatório).

Observando, com maior detalhe, informação disponibilizada pelo POEFDS, relativa ao número de mulheres e de homens participantes nas várias medidas, nos anos de 2004 e 2005, obtém-se o seguinte quadro síntese.

**Quadro 4 • POEFDS – Indicadores de realização física – Anos de 2004 e 2005**

Sectores	2004		2005	
	H	M	H	M
Medida 1.1 – Formação Inicial com Certificação Profissional e Escolar	17.384	10.899	18.275	11.014
Medida 1.2 – Formação Inicial para a Qualificação Profissional	3.267	3.025	2.915	2.678
Medida 2.1 – Formação Profissional Contínua	110.891	125.048	118.946	131.912
Medida 2.2 – Formação e Desenvolvimento Organizacional	7.369	3.678	11.306	5.958
Medida 3.1 – Formação e Valorização dos Recursos Humanos da Administração Pública (*)	21.227	32.328	25	5
Medida 4.3 – Formação dos Profissionais da Política de Emprego e Formação	4.241	7.766	4.751	8.713
Medida 4.4 – Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres	438	933	1.640	3.688
Medida 5.1 – Apoio ao Desenvol. Social e Comunitário	20.048	30.648	30.800	47.211
Medida 5.2 – Promoção da Inserção Social e Profissional das Pessoas com Deficiência	4.710	3.472	4.864	3.913
Medida 5.3 – Promoção da Inserção Social e Profissional de Grupos Desfavorecidos	2.992	6.591	3.352	7.419
Medida 5.4 – Promoção da Inserção no Âmbito dos Instrumentos do Mercado Social de Emprego	8.896	28.363	10.428	30.557
Medida 5.5 – Apoio ao Desenvolvimento Cooperativo (Postos Trabalho criados)	20	38	21	24

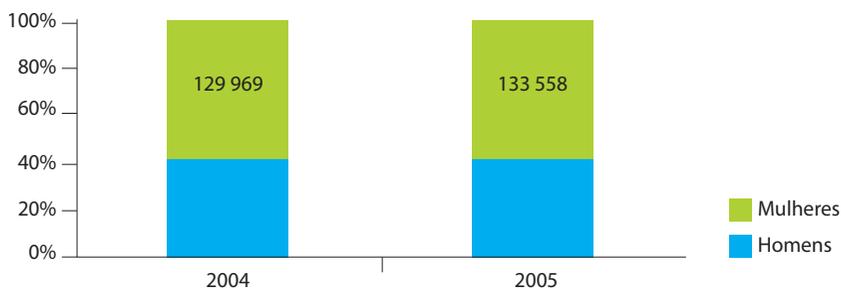
Fonte • POEFDS.

(\*) A formação desta medida foi transferida para o novo PO da Administração Pública. Assim, os indicadores de 2005 referem-se exclusivamente a ações que transitaram do ano anterior, o que explica a redução verificada face a 2004

Em geral, a taxa de feminização ronda os 55%, valor semelhante a 2004 (55.6%). Importa, contudo, realçar que a participação relativa dos homens é mais elevada nas Medidas 1.1, 1.2, 2.2 e 5.2. Em contrapartida, a taxa de feminização é particularmente elevada nas Medidas 4.3, 4.4 (que será objecto de análise detalhada em ponto posterior deste Relatório), 5.1, 5.3 e 5.4.

É igualmente possível fazer uma breve análise à execução global de toda a actividade promovida pelo IEFP (incluindo Centros de Gestão Participada). O peso relativo de homens e mulheres não mudou significativamente entre 2004 e 2005. De facto, em 2004, 58% dos/as abrangidos/as eram mulheres enquanto que, em 2005, essa proporção se situou nos 57%.

**Gráfico 18 • Participantes nas medidas de emprego e formação do IEFP, por sexo**



Fonte • IEFP.

Em termos complementares a esta análise sobre a participação de mulheres e de homens no sistema de educação e formação, vale a pena ainda referir os dados disponíveis sobre a participação de raparigas e de rapazes nas diferentes modalidades do ensino secundário, mais orientadas para o prosseguimento de estudos ou para a integração no mercado de trabalho. De acordo com os últimos dados disponíveis, para 2003-2004, das Estatísticas da Educação (Ministério da Educação / GIASE), a taxa de feminização das matrículas no ensino secundário, público e privado (que é de 52,7%, a nível global) é particularmente elevada na via de ensino / cursos gerais – 57,6% – sendo mais baixa nos cursos profissionais de nível 3 – 46,1% – nos cursos técnico-profissionais / cursos tecnológicos – 42,7% e, sobretudo, nos cursos de educação e formação – 30,5%.

Quanto às medidas de emprego executadas pelo IEFP, constata-se que 70,4% das/os abrangidas/os por estas medidas, em 2005, são mulheres (71,5% em 2004). Significa isto que

as mulheres estão fortemente sobrerrepresentadas nas medidas de emprego, face nomeadamente ao seu peso no desemprego inscrito no IEFP, que, como já tivemos oportunidade de constatar, é maioritariamente feminino, mas não com um peso relativo tão elevado.

A taxa de feminização é particularmente significativa nas medidas de política de emprego que assumem uma maior importância em termos de abrangidos e/ou execução financeira, como, por exemplo, nas principais medidas do Mercado Social de Emprego (em média, 74,1%), designadamente nos Programas Ocupacionais/POC (67,8% nos POC carenciados e 75,5% nos subsidiados) e nas empresas de inserção (acima de 75% dos abrangidos são também mulheres). Em medidas tais como as Iniciativas Locais de Emprego (ILE) de Apoio à Família (86,1%) e o Prémio de Integração – PFITMADAD (89,7%), a representatividade das mulheres é também particularmente elevada, mas estas assumem um peso muito reduzido no conjunto das medidas de emprego em vigor.

Os homens, pelo seu lado, apresentam um maior peso relativo apenas fundamentalmente na medida de apoio à criação do próprio emprego por desempregados subsidiados (63,3%). Em termos gerais, existe ainda um maior equilíbrio entre mulheres e homens abrangidos nos apoios concedidos no âmbito das ILE de carácter mais geral, abrangendo outros sectores para além dos serviços de apoio à família, mas mesmo nesse quadro as mulheres representam cerca de 55% dos seus beneficiários.

Em síntese, no quadro seguinte é possível verificar que no plano da execução global das principais políticas activas de emprego e formação profissional, a distribuição dos seus beneficiários segundo o género mostra um maior predomínio das mulheres, em linha com o peso do desemprego feminino no desemprego total verificado nesse mesmo período. Note-se o predomínio particularmente elevado das mulheres na generalidade das medidas de emprego (excepção para a criação do próprio emprego), de desenvolvimento de actividades ocupacionais, nas empresas de inserção e ainda nas medidas de formação para adultos.

## II. ENQUADRAMENTO GERAL

**Quadro 5 • Distribuição dos abrangidos em 2005 pelas principais medidas de política activa de emprego e formação, segundo o género**

Principais medidas de emprego	Homens	Mulheres	Total	% de Mulheres no total
Apoios à contratação	335	765	1.100	69,5
Apoios à conversão de contratos a termo em sem termo	92	143	235	60,9
Iniciativas Locais de Emprego (ILE)	1.749	2.140	3.889	55,0
Criação do Próprio Emprego (CPE)	1.018	590	1.608	36,7
Estágios Profissionais	6.357	12.701	19.058	66,6
Programas Ocupacionais – subsidiados	9.083	28.013	37.096	75,5
Programas Ocupacionais – carenciados	3.822	8.058	11.880	67,8
Empresas de inserção	995	3.270	4.265	76,7
Despachos conjuntos	1.034	2.138	3.172	67,4

Principais medidas de formação	Homens	Mulheres	Total	% de Mulheres no total
Aprendizagem	16.481	9.740	26.221	37,1
Educação e Formação de Jovens	4.037	2.134	6.171	34,6
Cursos de Especialização Tecnológica (CET)	439	97	536	18,1
Qualificação	3.102	2.605	5.707	45,6
FORDESQ	2.141	5.692	7.833	72,7
Formação de desempregados qualificados	414	1.125	1.539	73,1
Educação e Formação de Adultos (desempregados)	1.300	5.281	6.581	80,2
Formação de desempregados	6.582	11.877	18.459	64,3
Bolsas de Formação de Iniciativa Individual	292	187	479	39,0
Cursos EFA Desfavorecidos	284	404	688	58,7
Formação Profissional de Desfavorecidos	1.467	572	2.039	28,1
Formação Especial	146	155	301	51,5
Formação contínua	32.592	25.863	58.455	44,2
Bolsas de Formação de Iniciativa Individual	292	187	479	39,0
<b>Total</b>	<b>93.762</b>	<b>123.550</b>	<b>217.312</b>	<b>56,9</b>

Fonte • IEF, 2005.



A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL  
DA IGUALDADE DE GÉNERO  
NO TRABALHO, NO EMPREGO  
E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL



### III. A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

#### 1. Meios envolvidos na observância da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional

Neste primeiro ponto dar-se-á conta de elementos relativos a diferentes organismos sob tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competências específicas na matéria, designadamente: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Inspeção-Geral do Trabalho (IGT), Direcção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (DGEEP), Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e Gabinete de Gestão da Iniciativa Comunitária EQUAL (EQUAL), salientando-se a natureza dedicada e específica do primeiro (CITE) e genérica dos restantes. Foi ainda analisada a informação remetida pelo Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS), pela Coordenadora da Estrutura Técnica de Coordenação do Sistema de Apoio às ONGs e Coordenadora da *task-force* relativa à Medida 4.4 do POEFDS e pelo Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE).

#### CITE

A actividade da CITE durante o ano de 2005, no quadro do desenvolvimento das suas atribuições e competências, incidiu na promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, na protecção da maternidade e da paternidade e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector público e no sector privado.

Nos termos do n.º 1 do artigo 498.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, “o apoio administrativo é facultado à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo IEFP” e nos termos do n.º 2 do mesmo artigo “os encargos com o pessoal e o funcionamento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego são suportados pelo orçamento do IEFP”. Os recursos humanos ao serviço na CITE em 2005 (à semelhança de 2004) totalizam 20 indivíduos. Este total inclui, para além do Presidente, 12 técnicos/as superiores (nove técnicas e três técnicos); as restantes pessoas desempenham funções essencialmente administrativas.

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

Em termos de recursos materiais, os elementos disponíveis são os seguintes:

**Quadro 6 • Recursos financeiros da CITE**

	Orçamento/CITE
2004	€ 1.508.632,00
2005	€ 1.432.895,00

Entre 2004 e 2005, assistiu-se a uma ligeira redução do orçamento da CITE, fruto fundamentalmente das reconhecidas restrições orçamentais que atingiram a generalidade da administração pública, devido fundamentalmente à necessidade de controlo do deficit público.

#### **IGT**

Nos termos do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de Junho, que aprova o Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, ao abrigo alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º, compete à Inspeção-Geral do Trabalho promover e controlar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às condições de trabalho.

Para o desenvolvimento da acção inspectiva, a IGT dispõe de um corpo de Inspectores do trabalho que detêm a condição de funcionários da administração pública e estão investidos dos necessários poderes de autoridade pública. Esse estatuto próprio confere ainda a este corpo de profissionais as adequadas características de autonomia técnica e independência face aos interesses que possam prejudicar a sua acção, bem como regras específicas de deontologia profissional.

Todo este estatuto visa proporcionar os necessários níveis de rigor a uma actuação que beneficia do critério de oportunidade na selecção de prioridades e de instrumentos de acção em função de resultados que traduzam um sentido real de eficácia.

No ano de 2005, a Inspeção-Geral do Trabalho contou com um total de 32 dirigentes (o mesmo número que em 2004), 266 inspectores do trabalho, distribuídos por todo o território nacional continental, enquadrados nas 32 delegações/subdelegações regionais.

**Quadro 7 • Evolução do quadro de inspectores do trabalho, por sexo**

Ano	2001			2002			2003			2004			2005		
	H	M	Total												
N.º inspectores	158	103	261	153	104	257	159	135	294	148	132	280	136	130	266

Fonte • IGT.

No âmbito da renovação do quadro inspectivo, será de destacar o início do estágio probatório de ingresso resultante da abertura de processos de recrutamento, envolvendo 38 inspectores estagiários.

#### **DGEEP**

A DGEEP é um serviço do MTSS com atribuições nos domínios de estudos, estatística, planeamento e informação científica e técnica de apoio à formulação, ao acompanhamento e à avaliação das políticas do Ministério.

No prosseguimento das suas actividades, este organismo tem sempre em consideração as questões da igualdade de oportunidades para todos, e designadamente entre mulheres e homens. Isto é visível nas diferentes áreas de intervenção, nomeadamente em termos de disponibilização de informação estatística desagregada por sexo, nos estudos e análises que promove e/ou que realiza, bem como nas publicações que disponibiliza.

De referir, ainda, que esta Direcção-Geral tem colaborado desde sempre, inclusivamente participando nos trabalhos, do grupo de trabalho que concebeu e tem vindo a aperfeiçoar a base de dados do género, sediada no INE (<http://www.ine.pt/PI/genero/Principal.aspx>).

**Quadro 8 • Número de efectivos da DGEEP em 2004 e 2005**

Ano	2004			2005		
	H	M	Total	H	M	Total
Dirigente e Chefia	7	16	23	5	14	19
Técnico Superior e Informático	24	69	93	22	66	88
Técnico e Técnico Profissional	10	35	45	10	32	42
Administrativos e outros	19	50	69	18	48	66
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>170</b>	<b>230</b>	<b>55</b>	<b>160</b>	<b>215</b>

Fonte • DGEEP.

No ano de 2005, a DGEEP contava com um total de 215 efectivos, embora não estando todos afectos às questões da Igualdade entre Género, devido à transversalidade desta temática na Direcção-Geral, pode-se dizer, no entanto, que, em todas as Direcções de Serviço, existem pessoas que a tratam nos diferentes domínios de intervenção.

### IEFP

Ao nível do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), têm vindo a ser implementados um conjunto de medidas e programas que, de forma directa ou indirecta, contribuem para a promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Entre estes, destacam-se seguidamente, de forma sintética (para informação mais detalhada, ver contributo do IEFP, incluído em anexo), os seguintes:

- Majoração dos apoios financeiros previstos em diversas medidas de emprego, sempre que seja promovida a criação líquida de postos de trabalho ou a conversão de contratos de trabalho a termo e sem termo, no caso de profissões significativamente marcadas por discriminação de género;
- Programa Iniciativas Locais de Emprego de Apoio à Família, nas áreas do Apoio aos idosos, a a pessoas com deficiência e às respectivas famílias, da Guarda e apoio de crianças e de suporte às actividades domésticas;
- A componente sócio-cultural das modalidades de Formação Profissional integra a temática de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a formação de formadores/as nesta mesma matéria.
- Concessão de subsídio de acolhimento (de filhos e/ou adultos em situação de dependência) a todos/as os/as beneficiários/as de medidas e programas de emprego e formação que frequentem acções de formação com componentes teórica e prática.

Os principais dados físicos e financeiros sobre a execução destas e doutras medidas de emprego e formação profissional sob execução do IEFP foram já sinteticamente apresentados no ponto anterior, pelo que não se voltam aqui a referir.

Ao nível das práticas formativas, e na sequência da estratégia definida desde 2003, continuou o Centro Nacional de Formação de Formadores (CNFF), sob coordenação também do IEFP, a integrar na sua actividade o desenvolvimento de várias acções tendentes à integração da dimensão do género nas práticas formativas dos/as formadores/as, querendo contribuir para o desenvolvimento de uma formação de qualidade consentânea com os valores de uma sociedade democrática e cumprindo uma das linhas directrizes do PNE.

Durante o ano de 2005, destacam-se como principais acções do CNFF:

- A continuação da inclusão do módulo “A igualdade de Homens e mulheres” (4H) nos sete cursos de Formação pedagógica inicial realizados por esta unidade orgânica;
- A divulgação do Referencial, editado em Dezembro 2004, “Para uma Cidadania Activa: A Igualdade de Homens e Mulheres” (30H) da autoria de Maria do Céu Cunha Rego e incluído na oferta de formação contínua do IEFP;
- Participação na parceria do projecto “Looking in a different Way” (Dez. 2004/Fev. 2006), cuja entidade interlocutora era a Associação Europeia para a Formação Profissional (AEFP). A partir do Referencial, “Para uma Cidadania Activa: A Igualdade de Homens e Mulheres”, referido na alínea anterior, foi possível estruturar, produzir e publicar um curso em modelo e-learning: “A incorporação da Igualdade de género na Formação Pedagógica de Formadores/as”, disponível em Português, Inglês e Francês, numa plataforma Moodle, sediada no sítio da AEFP e disponível, a partir de Novembro de 2006, na oferta de formação contínua do CNFF.

## POEFDS

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

A Medida 4.4. “Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres”, está inserida no eixo n.º 4 – “Promoção da Eficácia e da Equidade das Políticas de Emprego e Formação” do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS) e visa promover a igualdade entre homens e mulheres através, quer do reforço de acções positivas, quer de uma abordagem de “mainstreaming” em todos os domínios de actividade.

Para o efeito, pretende apoiar intervenções que promovam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na profissão, na vida familiar e no processo de decisão, criando condições para a mudança do paradigma sobre os papéis sociais culturalmente existentes.

Para a prossecução destes objectivos a Medida estrutura-se em três Tipologias de Projecto que seguidamente serão analisadas de forma autónoma.

### **Tipologia 1 – Medidas de Carácter Estruturante**

Esta tipologia compreende um conjunto de intervenções, com execução em 2005, que poderão ser agregadas em três acções tipo:

- Estudos, códigos de boas práticas argumentários, bases de dados e outros instrumentos de investigação e análise na área da Igualdade entre homens e mulheres;
- Acções de sensibilização, comunicação e formação de públicos estratégicos no domínio da Igualdade de Oportunidades;
- Apoio à concessão do Prémio Prestígio

No âmbito da primeira acção tipo estão em curso dois projectos protagonizados pela CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Na esfera das acções de sensibilização e formação de públicos estratégicos no domínio da Igualdade de Oportunidades, foram apoiados, em 2005, 90 projectos envolvendo 4.020 participantes, dos quais cerca de 67% são mulheres. Em 2004, foram apoiados 32 projectos envolvendo 1.056 participantes, dos quais cerca de 68% são mulheres.

Para além deste tipo de intervenções a tipologia em apreço prevê ainda, tal como anteriormente referido, o apoio à concessão de um prémio às empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que tenham desenvolvido políticas exemplares na área da igualdade. Este prémio não visa a atribuição de qualquer valor monetário constituindo-se, simplesmente, como uma distinção de prestígio.

Em 2005, foram aprovadas 2 candidaturas no âmbito desta acção tipo, sendo que uma foi apresentada pela CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (prémio prestígio “Igualdade é Qualidade”) e a outra pela CIDM – Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (prémio “Mulheres e Homens na Comunicação Social”).

Em 2004, candidataram-se ao Prémio “Igualdade é Qualidade” 17 entidades, tendo sido 4 as distinguidas. Duas foram prestigiadas com a entrega do Prémio (a Caixa Económica Montepio Geral e a Companhia IBM Portuguesa, SA). Às restantes entidades (Oracle Portugal, Sistemas de Informação Lda., e o Espaço T – Associação para o apoio à Integração Social e Comunitária) foram atribuídas Menções Honrosas.

### **Tipologia 2 – Medidas destinadas a apoiar intervenções para a Igualdade de Oportunidades**

Esta tipologia abrange um conjunto diversificado de intervenções, também elas agrupadas em acções tipo:

- Apoio a acções que integrem processos de consultoria e formação com vista à concretização de Planos para a Igualdade de Oportunidades, bem como para o desenvolvimento de soluções inovadoras, facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar;
- Acções de formação centradas na aquisição de competências técnicas, sociais e relacionais, tendo em vista adquirir ou completar uma qualificação profissional em áreas marcadas por significativa discriminação em função do género;
- Apoio ao empreendedorismo de mulheres, através do desenvolvimento de acções de formação de carácter empresarial e de consultoria/assistência técnica, visando a criação, desenvolvimento ou consolidação de micro e pequenas empresas geridas por mulheres.

A primeira acção tipo, à semelhança do ano transacto, tem uma expressão reduzida em 2005, tendo sido apoiadas 4 candidaturas na região Norte. Estes pedidos de financiamento abrangeram 63 pessoas, todas elas empregadas e das quais 48 são do género feminino. Em 2004, foi apoiada apenas uma candidatura no Alentejo. Este pedido de financiamento abrangeu 45 pessoas, todas elas empregadas, e das quais 33 são do género feminino.

Tendo em conta o carácter multidimensional das actividades desenvolvidas e visando a concepção de Planos para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres por parte das entidades empregadoras, mais se refere que a componente consultoria envolveu 4 entidades (face a 7, em 2004).

Já a procura de financiamento para o desenvolvimento de formação em áreas marcadas por significativa discriminação em função do género, ou seja, em acções enquadradas na segunda acção tipo, registou um maior significado comparativamente à acção tipo anterior. O mesmo se pode dizer em relação aos resultados alcançados no ano anterior, uma vez que foram

apoiadas 46 candidaturas contra as 11 apoiadas no ano transacto. O número de formandos/as abrangidos/as por estes pedidos totalizou 1.245, sendo também aqui evidente a supremacia do género feminino, cuja representatividade ronda os 76% do universo (em 2004, a taxa de feminização foi de 67%).

A terceira acção tipo que visa estimular o empreendedorismo das mulheres, quer através de formação de carácter empresarial, quer de acções de consultoria e assistência técnica à criação e desenvolvimento de micro empresas geridas por mulheres, teve uma adesão significativa, atingindo níveis maiores face aos atingidos no ano transacto. No entanto, regista-se uma discrepância entre os níveis de participação da componente formativa e da componente consultoria, sendo que a primeira supera significativamente a segunda.

Iniciando a análise pela componente formativa, verifica-se o apoio a acções de formação que envolveram 1.672 mulheres (face a 1.211 em 2004).

A componente consultoria tem em vista a elaboração de um Plano de Negócio, de natureza facultativa, que sustenta, sob a forma de projecto, a empresa a criar. Neste contexto, poderá ainda ser atribuído um apoio ao arranque da empresa no valor de doze salários mínimos nacionais.

Por outro lado, a presente intervenção também contempla a constituição de redes de informação interactivas (redes IO inter-empresas) que recorram a ferramentas informáticas de apoio à gestão, rentabilizando competências adquiridas, facilitando a exploração de mercados e potenciando possibilidades de negócio.

Assim, 373 mulheres foram objecto de acções de consultoria. Deste total, as mulheres em situação de desemprego são as que assumem um maior significado.

Ainda, da componente “rede IO inter-empresas, Plano de Negócios e Apoio ao Arranque”, mais se pode informar que 131 mulheres participaram na rede IO. Consequentemente, foram elaborados 139 Planos de Negócio e foram criadas 120 empresas no ano. Isto face a 39 Planos de Negócio elaborados e 35 empresas criadas em 2004

**Tipologia 3 – Tipologia de projecto 4.4.3 – Medidas de Apoios Técnicos e Financeiros às Organizações Não Governamentais, acção tipo 4.4.3.1. – Sistema de Apoios Técnicos e Financeiros às ONG's – Enquadramento e Objectivos**

A acção tipo 4.4.3.1. Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais tem vindo a ser executada no quadro de um Contrato Programa celebrado entre o Gestor do POEFDS e a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), sendo assim esta Comissão responsável pela gestão da Pequena Subvenção às ONG's para o período de 2003 a 2005. A Pequena Subvenção tem como objectivos apoiar a intervenção técnica das ONG's e outras entidades associativas sem fins lucrativos, que actuam no domínio da igualdade entre mulheres e homens, por via da sua acrescida capacitação de intervenção, a qual visa reforçar o papel de capacidade de participação das mulheres na actividade económica e social, encorajando o cabal exercício das respectivas condições de cidadania, designadamente através da concretização dos seus direitos.

A execução do contrato programa teve início no dia 1 de Fevereiro de 2003. É competência da CIDM a gestão técnica, administrativa e financeira da Pequena Subvenção, designadamente:

- a) Proceder à divulgação da tipologia de projecto;
- b) Receber, analisar e aprovar as propostas apresentadas pelas ONG ao abrigo da tipologia de projecto, em conformidade com a legislação nacional e comunitária aplicável;
- c) Assegurar o cumprimento das condições gerais de acesso e de elegibilidade das propostas e acções das ONG, conforme definidas no texto do regulamento;
- d) Assegurar que são atingidos os objectivos contidos no POEFDS e programação complementar relativos à tipologia de projecto;
- e) Garantir a conformidade dos pedidos de pagamento com os projectos ou acções aprovados;
- f) Instituir, sem prejuízo das competências do gestor do POEFDS, procedimentos de controlo interno adequados, que salvaguardem a conformidade dos processos de pedido de financiamento e de pagamento com as normas aplicáveis nesta matéria
- g) Assegurar, em articulação com o gestor do POEFDS, a recolha e tratamento de dados relativos à execução dos projectos ou acções, destinados ao acompanhamento e avaliação intercalar e final do POEFDS;
- h) Adoptar, sem prejuízo das competências do gestor do POEFDS nesta matéria, as medidas necessárias à reparação de irregularidades praticadas.

O Contrato Programa inicial foi reprogramado financeiramente em 2004 e 2005 uma vez que houve alterações nas taxas de execução dos projectos financiados, ou seja, em 2005, com a respectiva reprogramação financeira, o montante Global era de 10.102.931,04€.

Para dar resposta às responsabilidades assumidas pela CIDM na gestão desta acção, através do Despacho Conjunto n.º 199/03 de 25 de Fevereiro foi criada junto dessa Comissão uma estrutura de projecto para a coordenação técnica, administrativa e financeira da Pequena Subvenção às ONG's, constituída por uma coordenadora, quatro técnicos/as superiores e uma administrativa.

As competências desta Estrutura Técnica de Coordenação definidas no âmbito do Contrato Programa são, designadamente:

- a divulgação da Pequena Subvenção, ao nível local e regional;
- a recepção, análise e aprovação das propostas;
- o acompanhamento e apoio técnico às entidades beneficiárias;
- a recolha e o tratamento de dados físicos, financeiros e estatísticos;
- a manutenção de um sistema de informação;
- o tratamento da informação física e financeira; e, a elaboração dos relatórios de execução.

No contexto foi elaborada uma metodologia de análise e selecção das candidaturas, a qual pressupôs, três etapas: i) uma Avaliação Formal da Candidatura, que consiste no processo de recolha, sistematização, classificação e ponderação de elementos objectivos, factuais e tangíveis que demonstrem a situação da entidade perante os requisitos, as competências e os objectivos definidos; ii) Avaliação Técnica e Qualitativa, que respeitou à análise das candidaturas de acordo com os critérios de selecção, acima enunciados; iii) Consignação da Avaliação Financeira do projecto, a partir de três elementos: exequibilidade, razoabilidade e sustentabilidade futura. Deste processo resulta a elaboração de Relatórios Técnico-Financeiros, exaustivos, que suportam as propostas de Decisão.

A Presente Tipologia teve três fases de candidatura previstas no Contrato Programa, nomeadamente, 2 períodos em 2003 (15 de Fevereiro a 15 de Março e 15 de Novembro de 2003 a 16 de Janeiro de 2004), no qual foram apresentados 39 e 42 projectos respectivamente, sendo aprovados, 24 e 25 candidaturas. Na última fase de candidaturas, correspondente a 3.º período (15 de Novembro a 15 de Dezembro de 2004) foram apresentados 51 projectos, dos quais 46 foram alvo de aprovação.

No ano de 2005 não foram abertos períodos de candidaturas ao SATF ONG, atendendo à adesão registada nos períodos anteriores e às disponibilidades financeiras para apoiar acções

neste domínio. No entanto, como no 2.º semestre desse ano a taxa global de execução era ainda relativamente baixa (36,6%), procedeu-se a um convite directo a 14 entidades que apenas tiveram um único projecto financiado pelo SATF – ONG, cujos mesmos apresentaram taxa de execução física maior ou igual a 65% e taxa de execução financeira maior ou igual a 70% e, que demonstraram capacidade técnica e organizativa para cumprir os objectivos da Pequena Subvenção, para apresentação de candidaturas até 20 de Outubro.

Para as candidaturas apresentadas foram estabelecidos os seguintes critérios:

- Duração de um ano (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2006);
- Montantes de financiamento máximo de 125.000 € (cento e vinte e cinco mil euros) e mínimo: 25.000 € (vinte e cinco mil euros)

Dos 14 convites endereçados, apenas uma (1) entidade não apresentou candidatura e foram aprovados 4 projectos.

O apoio técnico e acompanhamento às entidades foi-se concretizando em todas as fases do ciclo do projecto incluindo a fase de preparação dos projectos para candidatura, através de sessões de atendimento para informações sobre o regulamento, procedimentos do acto de candidatura e esclarecimentos necessários, em período horário estabelecido para o efeito. Esse processo incluiu, também, a elaboração de materiais de apoio, ou seja, de ferramentas facilitadoras do acesso das entidades a este sistema de financiamento. Foram ainda realizadas no âmbito do Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG's acções de informação sobre o procedimento financeiro e 3 Ciclos de sessões sobre as temáticas da Violência, Conciliação entre a Vida Familiar e a Vida Profissional e Poder e Tomada de Decisão, para reflexão e troca de experiência entre os projectos financiados.

A metodologia de acompanhamento e de apoio técnico foi desde sempre entendida sob uma perspectiva estratégica e transversal, na medida em que se constitui como um elemento determinante na prossecução das várias fases de desenvolvimento dos projectos: entende-se desde a sua concepção e definição dos indicadores de resultados e de impacto, à avaliação e alcance desses mesmos resultados, inserindo-se numa perspectiva de interacção contínua da “estrutura técnica” (pivot) com as entidades beneficiárias envolvidas.

No âmbito do regime de financiamento contratado, a CIDM assegura a transferência, para as Entidades Beneficiárias, das verbas aprovadas no pedido de financiamento, nas formas de adiantamento e de reembolso. Este processamento constitui uma actividade contabilística de carácter permanente e representa um peso significativo no quadro de ocupação das

### III. A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

actividades inerentes ao sistema de gestão. Inclui o processamento dos adiantamentos, determinado pela aprovação dos pedidos de financiamento, concretizada pela celebração de contrato entre a CIDM e as Entidades Beneficiárias, e, nos anos seguintes, após recepção e aprovação dos Relatórios de Execução relativos aos anos anteriores bem como pelo processo de análise de elegibilidade de despesas dos pedidos de reembolso. Deve sublinhar-se que uma parte expressiva do tempo desta actividade se relaciona com um trabalho pedagógico junto das entidades no sentido da adequada instrução dos processos.

O Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG destina-se particularmente a entidades associativas, sem fins lucrativos, caracterizadas por estruturas organizacionais frágeis, com menor acessibilidade a financiamentos comunitários, e, por isso, menor capacidade de realização dos seus objectivos estratégicos. Do conjunto das candidaturas aprovadas pelo SATF – ONG, correspondentes à 1.ª, 2.ª e 3.ª fase verificou-se que das 72 Entidades apoiadas, 18 são ONG's de Mulheres do Conselho Consultivo da CIDM; 19 são Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), 16 são Associações de Desenvolvimento Local, 11 Outras e 8 ONG's de Desenvolvimento.

58

Entre beneficiários/as directos/as e indirectos/as das várias intervenções, estimam-se abranger com a totalidade dos projectos cerca de 400.000 pessoas.

Agrupados em duas grandes categorias – (1) públicos estratégicos, onde se incluem, entre outros, agentes educativos, eleitos e técnicos das autarquias, dirigentes e técnicos de instituições de solidariedade social, associações e de empresas, e, (2) públicos e comunidades com particular fragilidade social, onde se incluem mulheres desempregadas, famílias mono parentais, comunidades imigrantes, vítimas de violência doméstica, beneficiários do rendimento social de inserção, entre outros – o universo de abrangidos responde naturalmente aos objectivos da Pequena Subvenção.

Em 2005, as áreas temáticas “trabalho, emprego e formação profissional” (58 projectos), “violência” (55 projectos), “conciliação” (68 projectos) e, “poder e tomada de decisão” (49 projectos), continuam a ser as áreas com maior número de intervenções.

Por outro lado, as áreas menos procuradas prenderam-se com acções no âmbito dos “direitos humanos e migrações” (29 projectos) e “cultura, saúde e desporto” (35 projectos).

Todavia, verifica-se que a temática dos “direitos humanos e migrações” começou a ter uma maior expressão a partir de 2004, o que corresponde ao aumento da visibilidade social desta

questão. O impacto dos 95 projectos em curso durante 2005, dos quais 25 terminaram no ano em referência, nos objectivos gerais da Pequena Subvenção, são bastante positivos, quer ao nível das instituições, quer ao nível da cidadania e da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, nas comunidades que são objecto da intervenção dos projectos.

Em termos da abrangência geográfica, do total de projectos aprovados predominam as intervenções na Região Norte (31 projectos), seguida da Região Centro (19) o Alentejo (11), tendo sido contabilizado o menor número de projectos no Algarve (6). Não se registam aqui projectos desenvolvidos na região de Lisboa, uma vez que esta acção tipo é apoiada pelo POEFDS, que não abrange essa mesma região, uma vez que esta é coberta pelo POLVT.

No âmbito dos projectos financiados pela Pequena Subvenção, foram criados 294 postos de trabalho, 155 na região Norte, 72 na região Centro, 45 no Alentejo e 22 no Algarve.

É ainda de realçar o estabelecimento, por parte dos projectos financiados, de inúmeras parcerias nomeadamente com Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, Centros de Saúde, Tribunais, GNR, PSP; Escolas, entre outras entidades, as quais demonstram que existe, actualmente, interesse pelas temáticas relacionadas com a Igualdade de Género. O interesse demonstrado, quer pelos/as técnicos/as dos projectos, quer ainda dos/as beneficiários/as dos mesmos, está patente nos inúmeros produtos desenvolvidos no âmbito das actividades, os quais irão ser alvo de validação e divulgação.

A este modelo do SATF – ONG foi reconhecido, através do Estudo de Avaliação Externa elaborado pela Quaternaire Portugal, o seu potencial de reprodução ao nível de outras Medidas, desde que a componente administrativa/ financeira sofra alterações no sentido de se tornar menos densa e burocrática. Assim, foram avaliados como muito positivos os impactos do Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG / Pequena Subvenção, quer ao nível das instituições, quer ao nível da cidadania e da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, nas comunidades que são objecto da intervenção dos projectos. Refira-se ainda que este processo tem obrigado as Entidades a um “olhar” mais rigoroso sobre a Igualdade, mobilizando-as para a divulgação transversal em todas as áreas de actuação.

Efectivamente, foi notório, pelo número de parcerias e produtos concretizados, que este financiamento tem proporcionado um maior *empowerment* das Entidades na prossecução dos objectivos dos projectos e na consolidação territorial dos mesmos, o que corresponde ao sentido da Tipologia 4.4.3.1. Verificou-se igualmente que houve um reforço substantivo da capacidade de execução física e, conseqüentemente, financeira, das Entidades, o que alterou o

panorama de concretização dos projectos, passando-se de uma situação de baixa execução que era preocupante, para um ritmo de execução elevado.

Para além dos indicadores de execução física acima analisados em detalhe, importa apresentar alguns elementos de síntese relativos aos indicadores de execução financeira da Medida 4.4.

No quadro seguinte, que se reporta ao ano de 2004, é possível analisar o peso de cada uma das Tipologias na execução global da Medida:

**Quadro 9 • Execução financeira (despesa pública total) da Medida 4.4,  
por tipologia de projecto, em 2004 e 2005**

Tipologia de Projecto	2004		2005	
	Execução	%	Execução	%
Tipologia 4.4.1. Medidas de Carácter Estruturante	385.441,66	9,3	1.179.220,22	8,6
Tipologia 4.4.2. Medidas destinadas a apoiar intervenções para a Igualdade de Oportunidades	2.273.244,85	54,7	8.900.205,60	64,8
Tipologia 4.4.3. Medidas de Apoios Técnicos e financeiros às Organizações Não Governamentais	1.497.244,39	36,0	3.646.159,33	26,6
<b>Total</b>	<b>4.155.927,90</b>	<b>100</b>	<b>13.725.585,15</b>	<b>100</b>

Fonte • Relatório de Execução do POEFDS.

Como se pode verificar pela análise do quadro acima, a execução da Medida, em 2004, concentrou-se maioritariamente na Tipologia 4.4.2, com um peso financeiro de 54,70%. A Tipologia 4.4.3, que enquadra em exclusivo os apoios no âmbito da Pequena Subvenção, contribuiu para a execução global da Medida com 36%. Em 2005 a execução da Medida também se concentrou, de forma ainda mais significativa, maioritariamente na Tipologia 4.4.2, com um peso financeiro de 64,84 %. Em contrapartida, a Tipologia 4.4.3 diminuiu em termos relativos, face a 2004, o seu contributo para a execução global da Medida, com 26,56 %.

## **EQUAL**

A Iniciativa Comunitária EQUAL é um programa de iniciativa comunitária, financiado pelo Fundo Social Europeu, no período 2000-2006, que tem por objectivo combater as discriminações no acesso e no mercado de trabalho, através do apoio a projectos inovadores, desenvolvidos por entidades associadas em Parcerias de Desenvolvimento.

Os projectos EQUAL têm obrigatoriamente que integrar o seguinte conjunto de requisitos: trabalho em parceria, inovação, empowerment, igualdade de género, envolvimento das empresas, orientação para produtos, cooperação transnacional, disseminação/incorporação da inovação produzida.

A Iniciativa está organizada em torno de 5 grandes prioridades: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade, igualdade de oportunidades, requerentes de asilo, seguindo de perto a estrutura do Plano Nacional de Emprego. Importa, ainda, referir, que os projectos das demais prioridades do Programa – que não a da Igualdade de Oportunidades – estão obrigados à integração da dimensão do género.

O Programa teve duas fases de candidaturas – 2001 e 2004 – e o percurso de cada projecto assenta em 3 Acções: a Acção 1, com uma duração de 6 meses, destinada à elaboração do diagnóstico de necessidades, montagem da Parceria de Desenvolvimento, da Parceria Transnacional e consolidação do projecto; Acção 2, com uma duração de 2 anos, destinada ao desenvolvimento do projecto; Acção 3, com uma duração de 12 meses, destinada à disseminação/transferência/incorporação da inovação produzida. A passagem de uma Acção à seguinte está sujeita a confirmação através da apresentação de candidatura específica.

Feita esta contextualização do Programa, torna-se evidente a dificuldade em isolar a informação relativa ao ano de 2005, ao nível da execução física, dado estar-se perante projectos plurianuais. A informação financeira (aprovações e execução) refere-se exclusivamente ao ano de 2005 e à Prioridade Igualdade de Oportunidades, uma vez que foi possível autonomizá-la.

Por último, merecem referências as actividades desenvolvidas pela gestão do Programa para apoiar as Parcerias de Desenvolvimento na operacionalização do princípio da igualdade de género.

Foi produzido um folheto sobre a promoção da igualdade de género na Acção 2 e 3, com o objectivo de apoiar as Parcerias de Desenvolvimento na integração desta temática nos respectivos projectos. Foi também produzido um Memo (n.º 2) com o título “Igualdade de Género nas Parcerias de Desenvolvimento EQUAL” (Janeiro 2005), com o objectivo de ajudar estas Parcerias a integrar esta dimensão na concepção dos projectos que ocorreu no decurso da Acção 1.

O Guia para a auto-avaliação dos projectos consagra indicadores específicos sobre esta matéria. Na revisão da Grelha a utilizar no processo de validação dos produtos na 2ª Fase, a igualdade de género foi um dos critérios que foi objecto de melhor explicitação. Disponibilizou-se, ainda, o Guia europeu sobre a igualdade de género, em cuja elaboração se participou.

De entre o vasto conjunto de informação disponível, apresentam-se, seguidamente, dois quadros ilustrativos dos recursos humanos e materiais afectos à execução dos projectos enquadrados na prioridade "Igualdade de oportunidades".

**Quadro 11 • EQUAL1.ª Fase – Acção 2: Número de pessoas envolvidas nas equipas dos projectos, por sexo e por prioridade, medida e área de intervenção**

Prioridade (P), Medida (M) e Área de Intervenção (AI)	N.º de agentes (total)	Número de agentes por projecto (média)
P 4. Igualdade de oportunidades	427	42,7
M 4.1 – AI 4.1.1 Conciliação	197	39,4
M 4.2 – AI 4.2.1 Eliminação da discriminação	230	46,0

Fonte • SIFSE, Abril 2006 (N= 102 PD; N=3593 agentes).

Constata-se, com base no quadro anterior, que as equipas destes projectos (na 1.ª fase – Acção 2 da EQUAL) envolveram um total de 427 agentes, 230 dos quais na área da eliminação da discriminação e 197 na da conciliação.

Em termos financeiros (cf. quadro seguinte), de um total programado de cerca de 3.950 mil euros, ao qual corresponde um total aprovado de cerca de 1.970 mil euros, a taxa de execução, no ano de 2005, é de 53,5%.

III. A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO  
NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**Quadro 12 • Ponto de situação das Aprovações e da Execução face  
à Dotação do Programa no ano de 2005**

Prioridades 4 Igualdade de Oportunidades	Ano 2005														
	Programação				Aprovações				Taxa de Aprovação Aprovado/ Programado		Execução		Taxa de Execução Executado/ Programado		
	Custo Total	DPT	FSE	Custo Total	DPT	FSE	Desp. Pública (%)	Custo Total	DPT	FSE	Desp. Pública (%)	Custo Total	DPT	FSE	Desp. Pública (%)
Medida 4.1. – Conciliar trabalho e vida familiar	2.370.182	2.346.480	1.759.860	1.400.468	1.397.516	1.048.137	59,6%	1.450.559	1.46.51	1.85.13	61,7%				
Medida 4.2. – Reduzir as disparidades entre homens e mulheres	1.580.121	1.564.320	1.173.240	569.531	567.735	425.801	36,3%	646.408	645.602	484.01	41,3%				
<b>TOTAL</b>	<b>3.950.303</b>	<b>3.910.800</b>	<b>2.933.100</b>	<b>1.969.999</b>	<b>1.965.252</b>	<b>1.473.939</b>	<b>50,3%</b>	<b>2.096.967</b>	<b>2.092.553</b>	<b>1.569.415</b>	<b>53,5%</b>				

Fonte • Gabinete de Gestão da Iniciativa Comunitária EQUAL.

## **2. Acção inspectiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional**

Compete à Inspeção-Geral do Trabalho a verificação do cumprimento das normas que regulam a igualdade e não discriminação. O direito à igualdade de oportunidades e de tratamento verifica-se no acesso ao emprego, na formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho.

A proibição da discriminação surge regulada em função de vários factores, nomeadamente a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical (ver ponto II.I).

No domínio da discriminação em geral e de género em especial, a IGT tem privilegiado uma acção pedagógica (informação, sensibilização e orientação), de forma a que os empregadores tomem conhecimento dos seus deveres – tais como o dever de informação consagrado no artigo 31.º da Lei n.º 35/2004, de 29/7 (afixar nos locais de trabalho informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de igualdade e não discriminação).

No ano de 2005, a acção inspectiva estruturou-se em torno de duas ideias nucleares e transversais a todos os sectores de actividade – a promoção do trabalho digno e a redução da sinistralidade laboral mortal e grave. Com a promoção do trabalho digno, pretende-se trazer para o centro das atenções as preocupações manifestadas pela OIT.

Este conceito incorpora quatro objectivos estratégicos fundamentais no trabalho:

- Promover a concretização de princípios fundamentais no trabalho;
- Criar melhores oportunidades para homens e mulheres de assegurar o emprego e a remuneração;
- Assegurar a universalidade da cobertura da protecção social;
- Reforçar o tripartismo e o diálogo social.

Neste contexto, nas visitas inspectivas é dada especial atenção aos grupos de trabalhadores mais vulneráveis, designadamente as mulheres, as menores e os trabalhadores temporários que, pela sua natureza, são alvos potenciais de práticas discriminatórias.

Assim e em cumprimento do determinado no plano de actividades da IGT, constata-se que as questões de apreciação do cumprimento da legislação de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no ano de 2005, foram verificadas 1087 vezes (546 visitas por iniciativa em discriminação em função do sexo e 541 visitas de discriminação em geral) pelos inspectores do trabalho no decurso da sua actividade inspectiva. No ano de 2004, esta mesma matéria havia sido verificada 814 vezes.

De referenciar ainda que, no ano de 2005, foram efectuadas 1540 incidências inspectivas em questões de protecção da maternidade e da paternidade.

Em resultado das visitas inspectivas efectuadas foram levantados 22 autos de notícia, por violação das normas que consagram o direito à igualdade e não discriminação. As infracções praticadas integram na sua maioria a prática de contra-ordenações muito graves, cuja moldura sancionatória se situa entre 20 UC<sup>23</sup>, no mínimo e 600 UC, no máximo, atendendo ao volume de negócios da empresa e ao grau de culpa do infractor.

### 3. Critérios observados na escolha das acções de fiscalização e de inspecção

Conforme referido no ponto anterior, a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres constitui uma prioridade de intervenção da Inspeção-Geral do Trabalho. As acções de fiscalização e de inspecção resultam em primeiro lugar de uma acção pró-activa e de carácter essencialmente preventivo e pedagógico, definida no plano anual de actividades da IGT e, em segundo lugar, através de uma acção reactiva, resultante de queixas apresentadas, atentos entre outros factores à gravidade da situação apresentada.

O plano de acção inspectiva tem vindo a estruturar-se em torno de duas ideias nucleares – a promoção do trabalho digno e a redução da sinistralidade laboral e das doenças profissionais – que são, reconhecidamente, elementos fundamentais da qualidade de trabalho. Por isso, constituem-se como linhas de orientação estratégica na delimitação das acções pró-activas de controlo inspectivo, bem como de informação e de aconselhamento técnico aos sujeitos da relação laboral a desenvolver pelos serviços regionais da IGT nos locais de trabalho ou fora deles.

O conceito de trabalho digno, delimitado pela Organização Internacional do Trabalho a propósito dos desafios colocados ao mundo do trabalho face à globalização da economia,

<sup>23</sup> O valor da unidade de conta (UC), para o triénio 2004-2006, é de 89 Euros.

incorpora quatro objectivos estratégicos fundamentais, entre os quais se encontra um especificamente ligado às questões da igualdade de género, a saber:

- i) Promover a concretização de princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- ii) Criar melhores oportunidades para homens e mulheres de assegurar o emprego e a remuneração;
- iii) Assegurar a universalidade da cobertura da protecção social;
- iv) Reforçar o tripartismo e o diálogo social.

Neste contexto importa identificar objectivos operacionais que direccionem a acção pró-activa da IGT, situando o seu contributo específico na consecução dos referenciais estratégicos referidos, de forma a que, por força de uma intervenção inspectiva consistente nos locais de trabalho, venham a ser como tal reconhecidos e interiorizados pelos destinatários da acção da IGT.

A materialização da acção da IGT estrutura-se num conjunto de acções transversais e outras sectoriais. As primeiras permitem concretizar a intervenção em diversos sectores de actividade, para cuja selecção se fornecem indicações, sendo porém a sua concretização feita na programação dos serviços regionais de inspecção para se apoiar no seu conhecimento de proximidade da realidade sócio-laboral local. As segundas perspectivam a intervenção nos sectores de actividade reconhecidos como aqueles em que a sinistralidade laboral tem maior expressão.

Conforme resulta do Estatuto da Inspeção-Geral do Trabalho, a acção inspectiva 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 actividade inspectiva, tanto nos locais de trabalho como fora deles, são prestadas informações, conselhos técnicos aos diversos parceiros da relação de trabalho.

A acção sancionatória é desenvolvida, quando, no exercício da sua função, o inspector do trabalho verificar infracção a normas integradas no âmbito da sua competência, conforme dispõe o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de Junho.

No ano de 2005, no decurso da actividade inspectiva foram efectuadas as seguintes visitas no âmbito da matéria em apreço:

- Acção pró-activa – 1087 visitas inspectivas;
- Acção reactiva (dependente do n.º de queixas apresentadas sobre a temática) – 370 visitas inspectivas.

#### **4. Análise das 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**

Neste ponto dar-se-á conta de elementos relativos a diferentes organismos com competências específicas na matéria, designadamente: Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

##### **IGT**

No decurso do ano de 2005, foram apresentadas na IGT 370 reclamações sobre discriminação, das quais 62 incidiram especificamente sobre discriminação em função do sexo. Em 2004, a informação disponível revela que, de entre um conjunto de 347 reclamações sobre discriminação, a pedido de sindicatos, cerca de 24 são especificamente sobre discriminação em função do sexo e de entre um conjunto de 602 reclamações apresentadas por trabalhadores/as, cerca de 63 foram especificamente sobre discriminação em função do sexo.

Relativamente à sua distribuição por CAE (Actividades Económicas), as questões de discriminação em função do sexo podem verificar-se através da análise do quadro que se segue (que se reporta ao ano de 2005). Da análise das reclamações feitas por actividade económica revela que os sectores referentes à Indústria transformadora, ao comércio por grosso, por retalho e reparação de veículos automóveis e das actividades imobiliárias, alugueres e serviços prestados às empresas são aqueles onde se registou um maior número de reclamações.

Relativamente à distribuição geográfica das reclamações, verifica-se que o maior número de reclamações apresentadas nos serviços regionais da Inspeção-Geral do Trabalho se verificou em Castelo Branco, Setúbal e Vila Franca de Xira.

**Quadro 13 • Discriminação de Sexo por CAE**

A – Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura	1
D – Indústrias Transformadoras	18
F – Construção	5
G – Comércio Grosso/Retalho, Rep. Veículos Automóveis	13
H – Alojamento e Restauração (Restaurantes e Similares)	4
I – Transportes, Armazenagem e Comunicações	2
J – Actividades Financeiras	1
K – Actividades Imobiliárias, Alugueres e Serviços Prestados às Empresas	10
O – Outras actividades de Serviços Colectivos Sociais e Pessoais	6
P – Actividades das Famílias	1
<b>Total</b>	<b>61</b>

Fonte • IGT.

No domínio da discriminação em geral e do género em especial, a IGT tem privilegiado uma acção pedagógica (informação, sensibilização e orientação), de forma a que os empregadores tomem conhecimento dos seus deveres nesta matéria.

A IGT não só nos locais de trabalho, mas também fora deles, em todos os seus serviços regionais e nas Lojas do Cidadão, presta atendimento presencial a trabalhadores, empregadores e suas instâncias representativas. através de informações, aconselhamento e reencaminhamento de queixas em todos os domínios que constituem a sua missão, entre os quais se encontram as questões de discriminação de género.

Em resultado das visitas inspectivas efectuadas no âmbito da matéria em apreço, quer em resultado de uma acção pro-activa quer em resultado de uma acção reactiva (dependente do n.º de queixas apresentadas sobre a temática) foram levantados 22 autos de notícia e instaurados os correspondentes processos de contra-ordenação laboral, por violação de normas que consagram o direito à igualdade e não discriminação.

As infracções praticadas integram na sua maioria a prática de contra-ordenações muito graves, cuja moldura sancionatória se situa entre 20 UC (o valor da unidade de conta para o triénio 2004-2006, é de 89 Euros) no mínimo e 600 UC no máximo, atendendo ao volume de negócios da empresa e ao grau de culpa do infractor.

## CITE

Durante o ano de 2005, deram entrada na CITE 29 queixas, das quais 4 se referem a violação da legislação sobre a igualdade, 21 a violação da legislação que protege a maternidade (entre estas, mais de 38% dizem respeito à não renovação de contrato a termo com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes), 2 a violação da legislação que protege a paternidade e 2 a assuntos não relacionados com o âmbito da CITE.

**Quadro 14 • Queixas apresentadas à CITE e respectivo seguimento, por assunto, em 2005**

Assunto		N.º
Igualdade	Alteração do horário de trabalho	1
	Discriminação em função do sexo no acesso ao emprego	1
	Discriminação em função do sexo no trabalho	1
	Assédio sexual	1
	<b>Subtotal</b>	<b>4</b>
Maternidade	Despedimento ilícito de trabalhadora grávida	2
	Despedimento de trabalhadora grávida – serviço doméstico	1
	Dispensa por amamentação	2
	Destituição de funções durante a gravidez	1
	Faltas por assistência a menores	2
	Licença por maternidade	5
	Não renovação de contrato a termo com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes	8
	<b>Subtotal</b>	<b>21</b>
Paternidade	Flexibilidade de horário	1
	Licença parental	1
	<b>Subtotal</b>	<b>2</b>
Fora do âmbito da CITE		2
<b>Total</b>		<b>29</b>

Fonte • CITE.

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

Refira-se, ainda, que a distribuição das queixas por profissão é muito dispersa abrangendo uma grande diversidade de situações profissionais (num total de 23).

Relativamente à sua distribuição por distrito, observa-se que cerca de 52% das queixas apresentadas respeitam ao distrito de Lisboa, seguido pelo distrito do Porto (17%); os restantes distritos nos quais se registaram queixas – Aveiro, Braga, Coimbra, Évora, Faro, Leiria, Setúbal e Viseu – apresentam uma muito menor expressão (entre 1 e 2 queixas).

Quanto à actuação da CITE em termos de seguimento das queixas apresentadas, em termos genéricos, por respeito ao princípio do contraditório, é sempre ouvida a entidade contra a qual a queixa é apresentada, sendo-lhe dada oportunidade de apresentar as suas explicações. Todos os elementos disponíveis são apreciados no seu conjunto, cabendo depois à CITE dar parecer, recomendando o procedimento que lhe parece aplicável ao caso. No quadro seguinte, relativo ao ano de 2005, são sistematizadas as queixas apresentadas à CITE, que cabem no seu âmbito, e o respectivo seguimento<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Nos casos em que tal se revelou possível.

III. A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO  
NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**Quadro 15 • Queixas apresentadas à CITE e respectivo seguimento, por assunto, em 2005**

	Assunto	Seguimento
Igualdade	Eventual discriminação com base no sexo no recrutamento de pessoal.	Aguarda resposta da entidade empregadora
	Assédio sexual.	Aguarda nova comunicação da trabalhadora.
	Discriminação em função do sexo no acesso ao emprego.	A empresa desistiu de exigir condições diferentes para os candidatos de ambos os sexos.
	Alteração do horário de trabalho.	A CITE informou a queixosa o que prevê a lei sobre a matéria. Mais tarde a trabalhadora informou que o problema estava resolvido. Posteriormente, a trabalhadora enviou cópia do contrato de trabalho e solicitou informação sobre um eventual pedido de flexibilidade de horário de trabalho, tendo a CITE dado essa informação.
Maternidade	Alteração das condições de trabalho por motivo de maternidade.	Foi solicitada a intervenção da IGT, tendo esta entidade informado que não foram apuradas práticas discriminatórias.
	Falta de reconhecimento do direito à dispensa para amamentação.	O Sindicato foi informado sobre a existência de um Parecer da CITE sobre a matéria.
	Despedimento de trabalhadora grávida (serviço doméstico).	Deu origem à Informação n.º 75/CITE/2005 que foi enviada à empresa e à IGT.
	Discriminação de trabalhadora grávida por falta de reconhecimento do direito a trabalhar sete horas durante o período da gravidez.	Deu origem à Informação n.º 20/CITE/2006 que foi enviada à empresa e à IGT.
	Eventual discriminação com base no sexo em virtude da maternidade com esvaziamento de funções no regresso da licença por maternidade.	A aguardar a redacção do competente parecer.
	Eventual discriminação com base no sexo em virtude da maternidade com alteração de funções no regresso da licença por maternidade.	A aguardar a redacção do competente parecer.

III. A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO  
NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**Quadro 15 • Queixas apresentadas à CITE e respectivo seguimento, por assunto, em 2005 (Cont.)**

	Assunto	Seguimento
Maternidade	Não exercício do direito a jornada contínua.	A trabalhadora despediu-se em 2/11/06. Aguarda que seja proposto o arquivamento em reunião da CITE.
	Horário de trabalho de trabalhadora grávida. Alegadamente, a empresa não permitia que a trabalhadora prestasse a sua actividade durante sete horas por dia e não oito, violando assim uma das cláusulas do contrato colectivo de trabalho para o sector.	A CITE remeteu ofício à empresa, informando sobre a legislação aplicável e solicitando comunicação sobre a eventual violação dos direitos da trabalhadora. Posteriormente, a CITE recebeu uma carta da empresa, comunicando que a trabalhadora fora, de facto, mal informada sobre o seu direito, que a situação se encontrava regularizada e que, inclusivamente, foi igualmente regularizada a situação de outra trabalhadora.
	Discriminação por maternidade.	Aguarda estudo da réplica do advogado da trabalhadora à resposta da empresa à queixa apresentada à CITE pelo referido advogado.
	Desconto dos suplementos de turno e de patrulha, por motivo de gravidez.	Aguarda resposta da entidade empregadora.
	Parecer prévio no caso de não renovação de contrato a prazo por motivo de maternidade.	Aguarda resposta da trabalhadora.
	Despedimento ilegal por gravidez.	A queixosa foi esclarecida sobre todos os seus direitos, nomeadamente o de impugnar judicialmente o referido despedimento, com recurso.
	Desconto na retribuição por amamentação.	A trabalhadora foi informada sobre os seus direitos, não tendo havido contacto posterior
Despedimento inválido de trabalhadora grávida, por falta de pedido de parecer prévio à CITE.	Foi dado conhecimento à IGT. A IGT enviou à CITE um ofício dando conhecimento sobre o acordo para a cessação do contrato de trabalho, celebrado entre a trabalhadora e a empresa.	

III. A ACTIVIDADE ESPECÍFICA EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO  
NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

**Quadro 15 • Queixas apresentadas à CITE e respectivo seguimento, por assunto, em 2005 (Cont.)**

	Assunto	Seguimento
Maternidade	Queixa relativa a faltas para assistência a menores e pagamento de subsídio de Natal.	A entidade representante da queixosa foi informada por escrito, não tendo havido mais contacto por parte daquela..
	Redução do horário de trabalho para acompanhamento de deficiente.	Aguarda parecer do Secretário de Estado da Educação para emissão de parecer.
	Alegada discriminação por alteração das funções da trabalhadora.	Aguarda elaboração de projecto de parecer.
	Não pagamento do prémio de assiduidade a um trabalhador que gozou parte da licença por maternidade/paternidade.	A CITE esclareceu a entidade queixosa.
	Impedido de gozar estatuto de trabalhador estudante.	Aguarda resposta do queixoso para se poder intervir junto da entidade patronal.
	Não pagamento dos 15 dias de licença parental.	Aguarda resposta da CITE.
	Flexibilidade de horário.	O queixoso foi esclarecido relativamente às possibilidades desse regime para os funcionários públicos.

Fonte • CITE.



# IV

A ACTIVIDADE DA COMISSÃO PARA  
A IGUALDADE NO TRABALHO E NO  
EMPREGO EM PROL DA IGUALDADE  
DE GÉNERO E NO COMBATE À  
DISCRIMINAÇÃO



## IV. A ACTIVIDADE DA COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO E NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

A especificidade das questões da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho justifica a existência de uma entidade dedicada a promover a igualdade de género nesse contexto, composta por representantes da Administração Pública, das associações sindicais e das associações de empregadores – a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Primitivamente instituída pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, com o objectivo de promover a aplicação das normas do diploma, que visava garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa, tem actualmente como objectivos promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.

Para prossecução dos seus objectivos, dispõe de um vasto leque de competências, a saber:

- a) Recomendar ao ministro responsável pela área laboral e ao ministro responsável pela Administração Pública a adopção de providências legislativas e administrativas tendentes a aperfeiçoar a aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- b) Promover a realização de estudos e investigações, com o objectivo de eliminar a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego;
- c) Incentivar e dinamizar acções tendentes a divulgar a legislação sobre a igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- d) Emitir pareceres, em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pela Inspeção-Geral do Trabalho, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, ou por qualquer interessado;
- e) Emitir o parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- f) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

- g) Comunicar de imediato, à Inspeção-Geral do Trabalho, os pareceres da Comissão que confirmem ou indicem a existência de prática laboral discriminatória para acção inspectiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- h) Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las à Inspeção-Geral do Trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- i) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- j) Analisar as comunicações dos empregadores sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puerperal ou lactante.

Paralelamente à emissão de pareceres em matéria de igualdade no trabalho e no emprego e crescentemente (dado a sua obrigatoriedade) de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puerperas e lactantes e no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos (um total de 75, no ano de 2005, e de 83 no ano de 2006), sempre a CITE desenvolveu intensa actividade na área da investigação (patente na sua obra editorial) e da sensibilização de públicos estratégicos (o que a sua natureza de espaço de diálogo social inclusive potencia). Na realidade, considera-se que mesmo uma contínua acção de informação e de divulgação da legislação sobre igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar (seja através do site [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), seja através do atendimento prestado presencialmente e por resposta a consultas escritas ou telefónicas – LINHA VERDE, e até da intervenção em programas radiodifundidos) não é, só por si, suficiente para a consecução do seu desiderato último. Neste quadro a CITE tem contribuído para identificar e combater as causas da discriminação das mulheres no trabalho e no emprego, visando deste modo a criação de uma consciência individual e de um ambiente social favoráveis à concretização da igualdade, susceptíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a aceitação generalizada da discriminação em função do sexo.

A CITE tem vindo, assim, a promover acções de sensibilização e formação de públicos estratégicos, tais como formadores/as, empresários/as, gestores/as e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as e auditores/as de empresa, destacando-se a relação estabelecida, em 1998, com o Centro de Estudos Judiciários (formação de auditores/as de justiça), e em 1999, com o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) (formação

de inspectores/as de trabalho), com o intuito de transversalizar o princípio da igualdade de género em todos os domínios do mercado de trabalho e dos seus mecanismos de regulação.

A participação da CITE no quadro do Sub-Projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens” (2000) veio permitir a concepção de um referencial de formação de formadores/as em igualdade entre homens e mulheres, do “Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens”, e de duas colecções de vídeos “Uma Família Normal e “Igualdade de Género”, e ainda de outros recursos pedagógicos validados e susceptíveis de multiplicação e difusão, com distribuição selectiva a entidades operadoras e a formadores/as, visando um efeito de disseminação. Na sua esteira, outras entidades, como seja o caso do IEF, promovem actualmente formação de formadores/as em igualdade de género e tem vindo a criar-se uma sólida rede de especialistas, recursos activos e solidários que podem ser chamados a colaborar em qualquer momento no desenvolvimento das actividades de promoção da igualdade.

Mantendo a fidelidade a esta linha de actuação, entre 2005 e 2006 e com projecção para 2007, anos em que os seus recursos financeiros foram reforçados (mais 4% em 2006 do que em 2005 e mais cerca de 48% em 2007 do que em 2006<sup>25</sup>), a CITE foi/é parceira, a títulos diversos, nos seguintes projectos, financiados pela Iniciativa Comunitária EQUAL:

- Diálogo social e igualdade nas empresas;
- Revalorizar o trabalho para promover a igualdade;
- Formar para a igualdade;
- Migrações e desenvolvimento;
- Agir para a igualdade;
- Públicos diferentes – iguais oportunidades.

Pela sua importância e dimensão do seu financiamento (€ 1.153.750,38 – um milhão, cento e cinquenta e três mil, setecentos e cinquenta euros e trinta e oito cêntimos), merece referência especial o projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, em cuja Acção 2, com início no ano de 2006, a CITE assume a qualidade de entidade interlocutora da Parceria de Desenvolvimento (PD), e que constitui uma tentativa de resposta a um problema genérico, identificado no quotidiano da intervenção da CITE: a existência de dificuldades no reconhecimento e na promoção da igualdade entre mulheres e homens pelas empresas e outras entidades empregadoras.

<sup>25</sup> No ano de 2006 o valor total do orçamento da CITE foi de 1.489.999,00 €.

No ano de 2007, o valor total do orçamento (por força da circular 1327) é de 589.147,35 €. Está, no entanto, previsto, pedir uma abertura de crédito especial, para atingir o valor total de 2.208.004,98€.

Da disseminação posterior dos produtos a construir, durante os 24 meses de duração da Acção 2, o guia de auto-avaliação de igualdade de género para as empresas, o referencial de formação em igualdade de género para consultores/as e auditores/as, os indicadores de género no quadro da responsabilidade social das empresas, o solucionário para encorajamento de boas práticas, espera-se a consecução dos objectivos do Projecto:

- Apoiar as empresas na promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no seu dever de informação;
- Reforçar os mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento e divulgação de práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral;
- Reforçar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade das empresas e da respectiva certificação.

Porque conhecedora da realidade quotidiana, desde 2000, que a CITE tem vindo a assinalar as empresas e outras entidades com políticas exemplares na área da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens pela atribuição do Prémio “Igualdade é Qualidade”, distinção de prestígio, à qual se candidataram, ao longo das sucessivas edições, mais de 160 empresas e entidades, que, ao incorporarem a igualdade de género na sua vivência organizacional, constituem exemplos vivos de concretização dos princípios legais, que à CITE cabe diariamente promover e divulgar.



## ALGUMAS NOTAS FINAIS



## V. ALGUMAS NOTAS FINAIS

Retomando, em jeito de notas finais, algumas das considerações feitas em II.2. relativamente aos indicadores estatísticos de enquadramento da situação de mulheres e de homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, constata-se que o ano de 2005 foi marcado por uma continuidade, aliás acentuada, da tendência de crescimento das taxas de actividade e de emprego femininas, evolução que assume um sentido contrário, isto é, de diminuição, entre os homens. Para esta evolução tem sido decisivo o crescimento muito mais acentuado e constante quer da população activa, quer da população empregada do sexo feminino, enquanto nos homens se regista por um lado um crescimento mais moderado da respectiva população activa e na população empregada verifica-se inclusive alguma diminuição nos últimos 3 anos.

O grau de consecução da igualdade de género no trabalho, emprego e formação profissional revela-se, assim, mais expressivo se, muito rapidamente, passarmos em revista a evolução das taxas de emprego e de desemprego, nos últimos cinco anos<sup>26</sup>, enquanto indicadores chave para a Estratégia Europeia de Emprego. Tal como acima se refere, a evolução destas taxas no último quinquénio evidencia um crescimento acentuado do emprego feminino, embora em paralelo à persistência de uma incidência acrescida do desemprego entre as mulheres.

A taxa de emprego das mulheres em Portugal tem, de facto, conhecido algum um progresso, aumentando de 61,3%, em 2001, para 61,7%, em 2005 (face a um decréscimo de 76,7% para 73,4%, no caso dos homens). Refira-se, ainda, que, para além ser claramente superior à média europeia, o comportamento deste indicador em Portugal tem sido de molde a, já em 1998 (ano em que atingiu o valor de 58,2%), ter ultrapassado as metas fixadas para a taxa de emprego feminino na União Europeia, de 57% até 2005 e de 60% até 2010.

O crescimento do emprego feminino não é porém suficiente para absorver o incremento ainda maior da respectiva população activa, o que constitui um dos factores fundamentais para explicar o facto do desemprego continuar a afectar persistentemente de forma mais intensa as mulheres, visível numa taxa de desemprego mais elevada do que a dos homens e também num peso mais elevado no desemprego inscrito. De facto, a taxa de desemprego das mulheres tem-se mantido em níveis persistentemente superiores ao da masculina: num contexto global de comportamento desfavorável deste indicador, a taxa de desemprego das mulheres aumentou de 5%, em 2001, para 8,7%, em 2005; isto face a valores equivalentes relativos aos homens de 3,2% e 6,7%.

Outro factor que também concorre para este facto prende-se ainda com algum desequilíbrio de género no perfil de profissões e sectores onde homens e mulheres se tendem a concentrar

<sup>26</sup> Cf. INE, *Inquérito ao Emprego*.

mais, reconhecendo-se ainda a persistência de algumas resistências ou particulares dificuldades para uns e outras aumentarem a sua penetração em algumas dessas profissões e/ou sectores, apesar dos progressos que também se vão registando. Por outro lado, continua a ser maior do que a dos homens a percentagem de mulheres com contratos de trabalho não permanentes, embora assistindo-se a uma ligeira redução dessa diferença entre 2004 e 2005.

Quanto à segregação horizontal característica do mercado de trabalho, tradicionalmente em desfavor das mulheres, refira-se que a representatividade das mulheres aumentou em profissões mais qualificadas, mas também entre os/as trabalhadores/as não qualificados/as. Por outro lado, a participação feminina aumentou significativamente em sectores (ainda muito masculinizados) tais como as actividades financeiras e os transportes, armazenagem e comunicações.

A desigualdade salarial é outra característica que persiste, sendo o gap salarial entre mulheres e homens particularmente elevado entre os níveis de qualificação superiores, já que nos níveis inferiores essa diferença é muito mais reduzida e nalguns casos quase insignificante.

A distância entre lei e o quotidiano é ainda visível no domínio da contratação colectiva, dado que precisamente uma das conclusões constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais, publicado este ano pelo MTSS<sup>27</sup>, e que resultou da análise do conteúdo de 65 convenções colectivas da generalidade dos sectores de actividade, abrangendo 1.404.441 trabalhadores (62,4% do total de trabalhadores abrangidos por convenções, sendo portanto uma amostra muito representativa), é que um dos temas menos abordados nessas convenções refere-se precisamente ao da igualdade e não discriminação: na realidade, a referência a este tema surge apenas em 19 convenções (10 contratos colectivos, 1 Acordo Colectivo de Trabalho e 8 Acordos de Empresa), das quais 15 se referem a questões de género. Trata-se, por conseguinte, de espaço a explorar enquanto meio, por excelência, de concretização (inovatória, inclusive) dos princípios legais.

A participação de mulheres e de homens no sistema de educação e formação é reveladora de um crescente acesso ao mesmo por parte das mulheres. Tal é mais evidente quando se toma como referência a formação financiada pelo Fundo Social Europeu, em geral, através dos diferentes Programas Operacionais do Quadro Comunitário de Apoio III – embora de forma mais significativa quando se trata de actividades formativas dirigidas a sectores já de si muito feminizados –, bem como, em particular, pelo POEFDS. Quanto a outras medidas de formação, da responsabilidade directa ou indirecta do IEFP, o peso relativo de mulheres e homens tem-se, por seu lado, mantido relativamente constante, rondando os 50%.

<sup>27</sup> Dornelas, António (Coordenador), Ministro, Antonieta, Lopes, Fernando Ribeiro, Cerdeira, Maria da Conceição, Galego, Pedro e Sousa, Sílvia Conduto, "Livro Verde sobre as Relações Laborais", MTSS, 2006.

Já quanto à participação de raparigas e de rapazes nas diferentes modalidades do ensino secundário, constata-se que a taxa de feminização das matriculas é particularmente elevada na via de ensino, mais orientada para o prosseguimento de estudos, sendo mais baixa nos cursos profissionais e/ou tecnológicos, mais orientados para a integração no mercado de trabalho.

Quanto às medidas de emprego, regista-se um ligeiro decréscimo da proporção de mulheres, mantendo-se esta em níveis muito elevados, acima dos 70%.

Uma referência particular se impõe, dados os seus objectivos específicos de promover a igualdade entre homens e mulheres através, quer do reforço de acções positivas, quer de uma abordagem de “*mainstreaming*” em todos os domínios de actividade, à medida “Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres” (Medida 4.4) do POEFDS. No período de referência assiste-se, em termos gerais, a um crescimento do número de projectos apoiados, bem como do número de participantes envolvidos nos mesmos.

Por outro lado, ao nível do Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG/Pequena Subvenção, assiste-se a uma fase de maturidade dos projectos apoiados, quer ao nível das instituições, quer ao nível da cidadania e da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, nas comunidades que são objecto da intervenção dos projectos, acompanhada por um reforço substantivo da capacidade de execução física e, conseqüentemente, financeira, das entidades.



# ANEXO ESTADÍSTICO



### QUADRO 1 TAXAS DE ACTIVIDADE, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Taxa (%)								GAP (H-M)							
<b>15 a 24 anos</b>																
HM	47.0	46.1	45.7	47.0	47.4	45.1	43.6	43.0	6.6	8.0	9.7	9.7	10.0	7.1	8.1	8.1
H	50.2	50.1	50.5	51.7	52.4	48.5	47.6	46.9								
M	43.7	42.1	40.8	42.1	42.4	41.5	39.5	38.9								
<b>25 a 54 anos</b>																
HM	83.8	84.1	84.8	85.3	85.3	85.9	86.3	87.1	18.0	17.2	15.1	14.4	14.1	12.6	11.6	10.6
H	93.0	92.8	92.4	92.6	92.5	92.3	92.2	92.4								
M	75.0	75.6	77.4	78.2	78.4	79.7	80.6	81.8								
<b>55 a 64 anos</b>																
HM	51.4	51.9	52.4	51.9	53.4	54.0	53.2	53.8	26.1	22.9	22.5	22.1	20.5	21.2	18.0	16.3
H	65.3	64.0	64.4	63.6	64.3	65.2	62.8	62.4								
M	39.2	41.2	41.9	41.5	43.8	44.0	44.8	46.1								
<b>65 e + anos</b>																
HM	17.1	17.1	18.0	18.7	18.9	18.7	17.9	18.0	11.1	11.1	12.0	12.3	11.6	12.2	13.2	11.4
H	23.6	23.6	25.0	25.9	25.7	25.8	25.6	24.6								
M	12.5	12.5	12.9	13.6	14.1	13.6	12.4	13.2								
<b>15 a 64 anos</b>																
HM	70.4	70.6	71.2	72.0	72.6	72.8	72.9	73.4	16.6	16.0	15.1	14.6	14.3	12.9	12.0	11.1
H	78.9	78.7	78.9	79.4	79.8	79.4	79.0	79.0								
M	62.2	62.7	63.8	64.8	65.6	66.5	67.0	67.9								
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																
HM	60.3	60.4	60.9	61.5	62.0	62.0	61.9	62.2	18.0	17.5	16.9	16.6	16.3	15.3	14.9	13.9
H	69.8	69.5	69.8	70.2	70.5	70.0	69.7	69.4								
M	51.8	52.1	52.9	53.6	54.2	54.7	54.8	55.6								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de actividade é o rácio entre o total da população activa em cada escalão / população total no respectivo

**QUADRO 2**  
**TAXAS DE ACTIVIDADE, POR REGIÕES E SEXO**

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Taxa (%)								GAP (H-M)							
<b>Norte</b>	70.7	70.5	70.9	71.8	72.0	72.0	72.0	72.7	17.9	17.4	17.2	15.7	15.5	14.0	13.0	11.6
H	79.8	79.4	79.6	79.8	79.9	79.1	78.6	78.5								
M	61.9	62.0	62.4	64.1	64.3	65.1	65.6	66.9								
<b>Centro</b>	72.4	72.9	74.7	74.3	75.7	75.7	75.7	75.9	14.5	13.8	11.9	14.2	13.8	11.1	9.8	9.0
H	79.8	79.9	80.7	81.5	82.7	81.3	80.7	80.4								
M	65.3	66.1	68.8	67.3	68.9	70.3	70.9	71.5								
<b>Lisboa</b>	69.9	70.8	71.3	72.6	72.6	73.0	72.7	73.2	13.3	12.1	10.3	9.5	10.5	10.3	9.1	8.8
H	76.7	77.0	76.6	77.4	77.9	78.3	77.3	77.6								
M	63.4	64.9	66.3	67.9	67.5	68.0	68.2	68.9								
<b>Alentejo</b>	67.7	67.1	67.1	68.8	70.3	71.1	73.5	74.0	22.4	22.2	23.5	21.2	16.5	14.3	15.1	15.0
H	78.9	78.2	78.9	79.5	78.5	78.2	80.9	81.4								
M	56.5	56.0	55.4	58.3	62.0	63.9	65.9	66.5								
<b>Algarve</b>	70.1	70.1	70.7	71.2	73.0	73.1	73.6	72.6	17.8	17.9	16.4	17.1	15.7	16.0	16.5	15.1
H	79.0	79.0	78.8	79.6	80.8	81.1	81.7	80.1								
M	61.2	61.1	62.5	62.5	65.1	65.1	65.2	64.9								
<b>Açores</b>	61.9	61.8	61.9	62.5	63.8	64.1	65.5	65.8	34.3	36.3	36.3	32.7	31.9	30.5	30.3	29.9
H	79.0	80.0	79.9	78.7	79.7	79.2	80.4	80.5								
M	44.7	43.6	43.6	46.0	47.8	48.7	50.1	50.6								
<b>Madeira</b>	69.0	66.6	65.6	65.7	68.0	68.8	68.7	70.9	19.1	18.0	18.9	20.6	17.9	17.2	15.2	15.0
H	79.1	76.0	75.4	76.5	77.4	77.7	76.6	78.7								
M	60.1	58.0	56.5	55.9	59.5	60.5	61.4	63.7								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de actividade regional é igual ao total da população activa regional 15-64 anos / população total regional de 15-64 anos.

**QUADRO 3**  
**POPULAÇÃO ACTIVA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO**

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
	Valores Absolutos (Milhares)								GAP (H-M)								
<b>15 a 24 anos</b>																	
HM	725.9	699.5	677.8	679.2	668.0	618.2	582.8	564.2	60.4	70.8	82.3	80.5	81.2	59.1	65.2	63.6	
H	393.2	385.2	380.0	379.9	374.6	338.7	324.0	313.9									
M	332.7	314.4	297.8	299.4	293.5	279.6	258.8	250.3									
<b>25 a 54 anos</b>																	
HM	3536.2	3589.9	3670.8	3751.6	3814.5	3904.2	3980.3	4020.0	308.6	300.3	265.8	262.2	266.5	245.4	234.6	212.5	
H	1922.5	1945.1	1968.3	2006.8	2040.6	2074.8	2107.5	2116.3									
M	1613.9	1644.8	1702.5	1744.6	1774.1	1829.5	1872.9	1903.8									
<b>55 a 64 anos</b>																	
HM	561.7	569.2	580.0	577.7	599.2	610.7	607.2	637.4	105.1	87.6	86.6	85.3	76.4	81.1	65.0	59.2	
H	333.4	328.5	333.3	331.5	337.8	345.9	336.1	348.3									
M	228.3	240.8	246.7	246.2	261.4	264.8	271.1	289.1									
<b>65 e + anos</b>																	
HM	271.9	277.6	297.8	316.7	326.1	327.2	317.6	323.4	40.1	41.4	47.9	49.5	43.7	50.2	61.5	47.0	
H	156.0	159.5	172.9	183.1	184.9	188.7	189.6	185.2									
M	115.9	118.1	124.9	133.7	141.2	138.5	128.0	138.2									
<b>15 a 64 anos</b>																	
HM	4823.7	4858.6	4928.6	5008.5	5081.7	5133.1	5170.2	5221.6	474.2	458.7	434.6	428.0	424.1	385.5	364.7	335.3	
H	2649.0	2658.7	2681.6	2718.2	2753.0	2759.4	2767.5	2778.5									
M	2174.8	2200.0	2247.0	2290.2	2328.9	2373.9	2402.8	2443.2									
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																	
HM	5095.6	5136.1	5226.4	5325.3	5407.8	5460.3	5487.8	5544.9	514.4	500.1	482.6	477.4	467.8	435.6	426.2	382.2	
H	2805.0	2818.2	2854.5	2901.4	2937.8	2947.9	2957.0	2963.5									
M	2290.6	2318.0	2371.9	2424.0	2470.0	2512.4	2530.8	2581.4									
	Peso (%)								GAP (H-M)								
<b>15 a 24 anos</b>																	
HM									8.3	10.1	12.1	11.8	12.1	9.6	11.2	11.3	
H	54.2	55.1	56.1	55.9	56.1	54.8	55.6	55.6									
M	45.8	44.9	43.9	44.1	43.9	45.2	44.4	44.4									
<b>25 a 54 anos</b>																	
HM									8.7	8.4	7.2	7.0	7.0	6.3	5.9	5.3	
H	54.4	54.2	53.6	53.5	53.5	53.1	52.9	52.6									
M	45.6	45.8	46.4	46.5	46.5	46.9	47.1	47.4									
<b>55 a 64 anos</b>																	
HM									18.7	15.4	14.9	14.8	12.8	13.3	10.7	9.3	
H	59.4	57.7	57.5	57.4	56.4	56.6	55.3	54.6									
M	40.6	42.3	42.5	42.6	43.6	43.4	44.6	45.4									
<b>65 e + anos</b>																	
HM									14.8	14.9	16.1	15.6	13.4	15.3	19.4	14.5	
H	57.4	57.5	58.0	57.8	56.7	57.7	59.7	57.3									
M	42.6	42.5	41.9	42.2	43.3	42.3	40.3	42.7									
<b>15 a 64 anos</b>																	
HM									9.8	9.4	8.8	8.5	8.3	7.5	7.1	6.4	
H	54.9	54.7	54.4	54.3	54.2	53.8	53.5	53.2									
M	45.1	45.3	45.6	45.7	45.8	46.2	46.5	46.8									
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																	
HM									10.1	9.7	9.2	9.0	8.6	8.0	7.8	6.9	
H	55.0	54.9	54.6	54.5	54.3	54.0	53.9	53.4									
M	45.0	45.1	45.4	45.5	45.7	46.0	46.1	46.6									

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**QUADRO 4**  
**POPULAÇÃO EMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO**

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Valores Absolutos (Milhares)								GAP (H-M)							
15 a 24 anos																
HM	650.6	637.9	619.7	615.6	590.4	528.8	493.5	473.6	71.2	77.2	93.1	89.2	85.4	64.6	67.0	68.5
H	360.9	357.6	356.4	352.4	337.9	296.7	280.3	271.1								
M	289.7	280.4	263.3	263.3	252.5	232.1	213.3	202.5								
25 a 54 anos																
HM	3378.5	3443.9	3542.6	3620.6	3644.0	3678.5	3739.3	3728.4	334.1	310.5	287.6	287.5	293.2	266.5	258.6	242.6
H	1856.3	1877.2	1915.1	1954.0	1968.7	1972.5	1999.0	1985.5								
M	1522.2	1566.7	1627.5	1666.5	1675.5	1706.0	1740.4	1742.9								
55 a 64 anos																
HM	543.1	551.6	561.4	559.5	577.3	584.4	573.4	598.0	99.9	79.2	81.1	82.3	73.4	74.6	58.8	50.4
H	321.5	315.4	321.2	320.9	325.4	329.5	316.1	324.3								
M	221.6	236.2	240.2	238.6	251.9	254.9	257.3	273.8								
65 e + anos																
HM	271.6	277.0	297.3	316.0	325.6	326.4	316.5	322.7	39.9	41.3	47.8	48.9	43.5	50.6	61.2	46.7
H	155.8	159.1	172.5	182.5	184.6	188.5	188.9	184.7								
M	115.9	117.9	124.7	133.6	141.1	137.9	127.7	138.0								
15 a 64 anos																
HM	4572.1	4633.4	4723.7	4795.7	4811.6	4791.7	4806.2	4800.0	505.2	466.9	461.7	458.9	452.0	405.7	384.3	361.6
H	2538.7	2550.2	2592.7	2627.3	2631.9	2598.7	2595.3	2580.8								
M	2033.5	2083.3	2131.0	2168.4	2179.9	2193.0	2211.0	2219.3								
Total (>=15 anos)																
HM	4843.8	4910.3	5020.9	5111.7	5137.3	5118.0	5122.8	5122.5	545.1	508.2	509.4	507.8	495.6	456.2	445.6	408.2
H	2694.4	2709.3	2765.2	2809.8	2816.4	2787.1	2784.2	2765.4								
M	2149.3	2201.1	2255.7	2302.0	2320.9	2330.9	2338.6	2357.2								
	Peso (%)								GAP (H-M)							
15 a 24 anos																
HM									10.9	12.1	15.0	14.5	14.5	12.2	13.6	14.5
H	55.5	56.1	57.5	57.3	57.2	56.1	56.8	57.2								
M	44.5	44.0	42.5	42.8	42.8	43.9	43.2	42.8								
25 a 54 anos																
HM									9.9	9.0	8.1	7.9	8.0	7.2	6.9	6.5
H	54.9	54.5	54.1	54.0	54.0	53.6	53.5	53.3								
M	45.1	45.5	45.9	46.0	46.0	46.4	46.5	46.7								
55 a 64 anos																
HM									18.4	14.4	14.4	14.7	12.7	12.8	10.3	8.4
H	59.2	57.2	57.2	57.3	56.4	56.4	55.1	54.2								
M	40.8	42.8	42.8	42.6	43.6	43.6	44.9	45.8								
65 e + anos																
HM									14.7	14.9	16.1	15.5	13.4	15.5	19.3	14.5
H	57.4	57.4	58.0	57.7	56.7	57.8	59.7	57.2								
M	42.7	42.6	42.0	42.3	43.3	42.3	40.3	42.8								
15 a 64 anos																
HM									11.0	10.1	9.8	9.6	9.4	8.5	8.0	7.5
H	55.5	55.0	54.9	54.8	54.7	54.2	54.0	53.8								
M	44.5	45.0	45.1	45.2	45.3	45.8	46.0	46.2								
Total (>=15 anos)																
HM									11.3	10.3	10.1	9.9	9.6	8.9	8.7	8.0
H	55.6	55.2	55.1	55.0	54.8	54.5	54.3	54.0								
M	44.4	44.8	44.9	45.0	45.2	45.5	45.7	46.0								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**QUADRO 5**  
**TAXAS DE EMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO**

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
	Taxa (%)								GAP (H-M)								
<b>15 a 24 anos</b>																	
HM	42.1	42.1	41.8	42.6	41.9	38.5	36.9	36.1	8.1	9.0	11.3	11.0	10.8	8.1	8.7	9.1	
H	46.1	46.5	47.4	48.0	47.2	42.5	41.2	40.5									
M	38.0	37.5	36.0	37.0	36.5	34.4	32.5	31.4									
<b>25 a 54 anos</b>																	
HM	80.1	80.6	81.8	82.3	81.5	80.9	81.1	80.8	19.1	17.5	16.0	15.4	15.2	13.4	12.5	11.8	
H	89.8	89.6	89.9	90.1	89.2	87.7	87.4	86.7									
M	70.8	72.0	73.9	74.7	74.0	74.3	74.9	74.9									
<b>55 a 64 anos</b>																	
HM	49.7	50.2	50.7	50.2	51.4	51.6	50.3	50.5	25.0	21.1	21.3	21.3	19.7	19.7	16.5	14.5	
H	63.0	61.5	62.1	61.6	61.9	62.1	59.1	58.1									
M	38.0	40.4	40.8	40.3	42.2	42.4	42.5	43.7									
<b>65 e + anos</b>																	
HM	17.1	17.1	17.9	18.7	18.9	18.6	17.8	17.9	11.1	11.1	12.0	12.2	11.6	12.2	13.2	11.3	
H	23.5	23.6	24.9	25.8	25.6	25.7	25.5	24.5									
M	12.5	12.5	12.9	13.5	14.1	13.5	12.3	13.2									
<b>15 a 64 anos</b>																	
HM	66.7	67.3	68.3	68.9	68.7	68.0	67.8	67.5	17.4	16.1	15.7	15.4	15.0	13.4	12.4	11.7	
H	75.6	75.5	76.3	76.7	76.3	74.8	74.1	73.4									
M	58.2	59.4	60.5	61.3	61.4	61.4	61.7	61.7									

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de emprego é igual ao total da população empregada em cada escalão / população total no respectivo escalão.

93

**QUADRO 6**  
**TAXAS DE EMPREGO, POR REGIÕES E SEXO**

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Taxa (%)								GAP (H-M)							
<b>Norte</b>	67.0	67.3	67.8	69.0	68.3	66.9	66.2	65.9	18.5	17.5	17.5	16.2	16.0	14.6	13.3	12.7
H	76.5	76.2	76.7	77.2	76.4	74.3	72.9	72.3								
M	57.9	58.7	59.2	61.0	60.4	59.7	59.7	59.6								
<b>Centro</b>	70.1	70.9	72.8	72.0	73.0	72.7	72.0	71.4	15.1	14.1	13.3	15.2	14.7	11.5	10.8	10.2
H	77.8	78.1	79.6	79.6	80.5	78.5	77.5	76.6								
M	62.7	64.0	66.3	64.5	65.8	67.0	66.7	66.4								
<b>Lisboa</b>	65.5	66.5	67.5	68.8	67.6	67.0	67.0	66.8	13.8	11.2	10.4	10.2	10.8	9.9	9.0	8.2
H	72.6	72.2	72.8	74.0	73.1	72.0	71.6	71.0								
M	58.8	61.1	62.4	63.8	62.3	62.1	62.6	62.7								
<b>Alentejo</b>	62.0	62.7	63.5	64.0	64.8	65.0	66.7	67.0	25.4	24.7	25.9	23.4	18.9	16.0	17.0	15.3
H	74.7	75.0	76.4	75.7	74.2	73.0	75.1	74.6								
M	49.3	50.3	50.5	52.3	55.3	56.9	58.1	59.2								
<b>Algarve</b>	65.7	66.6	68.1	68.4	69.1	68.5	69.4	68.0	18.4	19.0	17.2	17.8	16.6	16.7	16.5	16.0
H	74.8	76.1	76.7	77.1	77.3	76.7	77.5	75.8								
M	56.4	57.1	59.5	59.4	60.7	60.1	61.0	59.8								
<b>Açores</b>	59.1	59.8	60.0	61.0	62.1	62.2	63.2	63.0	36.3	36.9	37.3	33.6	32.8	31.8	31.9	30.8
H	77.2	78.2	78.5	77.6	78.4	77.9	78.9	78.1								
M	40.9	41.3	41.3	44.0	45.6	46.1	47.0	47.4								
<b>Madeira</b>	66.5	64.7	63.9	64.0	66.3	66.4	66.6	67.6	19.5	18.8	18.9	20.6	18.1	18.3	15.3	15.0
H	76.8	74.5	73.7	74.7	75.8	75.9	74.6	75.4								
M	57.3	55.7	54.8	54.1	57.7	57.5	59.3	60.4								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de emprego regional é igual ao total da população empregada regional 15-64 anos / população total regional de 15-64 anos.



(Continuação)

TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO	Peso (%)		GAP (R\$M)							
	A	M	17,4	16,1	15,7	15,3	14,9	14,4	13,8	13,2
A Tempo Completo										
HM	58,7	58,1	57,9	57,7	57,4	57,2	56,9	56,6		
H	41,3	41,9	42,1	42,3	42,6	42,8	43,1	43,4		
A Tempo Parcial										
HM	31,0	31,9	32,4	33,3	34,2	33,9	34,2	33,5		
H	69,0	68,1	67,6	66,7	65,8	66,1	65,8	66,5		
SITUAÇÃO NA PROFISSÃO										
Trab.Conta Própria										
HM	59,2	58,8	60,1	60,4	59,8	58,8	59,6	58,5		
H	40,8	41,2	39,9	39,6	40,2	41,2	40,4	41,5		
Com Pessoal ao Serviço										
HM	74,7	75,2	74,8	76,4	76,5	73,8	73,6	74,4		
H	25,3	24,8	25,2	23,6	24,5	26,2	26,4	25,6		
Sem Pessoal ao Serviço										
HM	54,3	53,5	55,1	55,0	54,5	53,7	54,6	53,2		
H	45,7	46,5	44,9	45,0	45,5	46,3	45,4	46,8		
Trab.Familiar não Remunerado e Outros										
HM	42,0	41,0	36,2	33,3	34,0	40,0	38,7	38,5		
H	58,0	59,0	63,7	66,7	66,0	60,0	61,3	61,5		
Trab.Conta de Outrem										
HM	54,9	54,5	54,4	54,0	53,8	53,4	53,0	53,0		
H	45,1	45,5	45,6	46,0	46,2	46,6	47,0	47,0		
Tipo Contrato										
Permanente										
HM	95,6	95,5	95,6	95,2	94,9	94,4	93,8	93,5		
H	44,4	44,5	44,4	44,8	45,1	45,6	46,2	46,5		
M										
N/Permanente										
HM										
H	51,4	50,1	50,0	48,9	49,8	49,4	50,0	50,8		
M	48,8	49,9	50,0	51,1	50,2	50,6	50,0	49,2		

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 8  
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO E GRAU DE INSTRUÇÃO

Descrição	Valores Absolutos (Milhares)															
	1988	1989	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1988	1989	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO</b>																
High Skill (GRU E)	1022,8	1056,7	1054,9	1096,4	1065,2	1186,5	1316,4	1316,8	115,0	116,6	123,1	127,1	134,2	130,8	158,7	144,1
H	568,9	601,7	591,9	608,8	619,7	659,2	778,5	745,4								
MF	453,9	455,1	463,0	487,7	485,5	527,4	537,9	571,4								
Ativamente Qualificados	652,3	682,9	676,1	711,3	726,4	799,1	893,2	907,2	100,0	115,4	89,3	78,8	96,7	72,3	88,8	86,7
H	376,1	404,2	382,2	385,1	408,5	435,7	491,0	486,9								
MF	276,1	288,8	292,9	316,3	317,8	363,4	402,2	410,2								
Quadros superiores da adm. pública, dirigentes e quadros superiores de empresa	353,3	360,7	338,7	348,5	375,9	427,6	468,8	468,5	128,7	136,4	123,1	131,2	153,8	155,0	157,6	158,7
H	241,0	240,5	231,4	239,9	264,8	291,3	309,2	309,6								
MF	112,3	120,2	107,3	108,6	111,1	136,3	159,6	158,9								
Especialistas das prof. intelectuais e científicas	299,0	332,3	335,5	362,8	350,5	371,5	434,5	438,7	-28,6	-20,9	32,7	-52,6	-62,1	-82,7	-69,8	-64,0
H	155,2	155,7	150,9	155,1	143,7	144,4	182,9	187,3								
MF	143,8	176,6	184,6	207,7	206,8	227,1	251,6	251,4								
Técnicos e profissionais de nível intermediário	370,6	363,8	378,8	379,1	378,8	366,4	403,2	439,6	14,9	31,2	39,6	48,5	43,6	58,5	65,9	57,4
H	192,7	197,5	209,7	213,0	211,2	222,5	248,5	248,5								
MF	177,8	166,3	179,1	165,3	167,6	164,0	176,7	191,1								
Low Skill (GRU F)	3784,0	3816,9	3933,3	3985,8	4002,2	3998,4	3710,3	3242,3	396,5	329,4	351,2	349,4	335,4	296,2	257,4	248,1
H	2090,3	2073,2	2142,2	2167,6	2168,8	2097,2	1923,0	1923,0								
MF	1693,8	1743,8	1791,0	1818,2	1833,4	1801,0	1767,3	1319,3								
Pessoal administrativo e similares	1462,3	1452,7	1492,8	1494,9	1491,6	1506,3	1516,1	1562,7	-71,4	-109,7	-107,4	-111,5	-119,5	-121,1	-149,9	-133,1
H	143,0	177,5	192,7	191,7	189,6	192,3	186,1	189,8								
MF	287,4	278,2	308,1	303,2	308,1	313,9	331,1	319,9								
Pessoal dos serviços eventuais	648,5	656,6	655,0	699,9	701,4	678,7	676,5	695,7	-143,2	-176,7	-189,2	-195,0	-225,1	-249,3	-242,9	-247,1
H	248,6	244,5	233,4	248,0	239,2	244,7	246,8	234,3								
MF	399,9	412,1	421,6	451,9	462,2	434,0	429,7	461,4								
Agríc. e trab. qualif. da agric. e pecu.	658,5	643,1	658,8	658,9	679,3	686,2	684,6	669,1	0,5	3,0	1,0	0,2	6,7	10,7	12,5	-6,9
H	208,5	273,2	209,4	239,3	252,9	266,6	287,1	278,6								
MF	200,0	270,2	279,4	295,1	299,5	297,9	274,7	283,5								
Operários, artífices e trabalhadores similares	1105,2	1026,4	1092,5	1103,4	1082,2	1037,2	988,8	958,8	540,8	540,6	571,5	575,4	604,0	580,0	549,9	543,7
H	623,0	670,0	632,0	639,4	646,6	606,0	594,4	549,9								
MF	282,2	277,4	260,5	264,0	242,8	228,6	208,5	206,1								
Oper. de instal. e máq., e trab. de montagem	415,8	406,4	435,2	423,5	441,3	426,1	419,8	409,3	223,8	217,1	241,0	244,2	237,6	244,8	189,0	262,6
H	318,8	311,9	338,1	334,3	339,4	342,0	366,9	338,0								
MF	96,9	94,5	97,1	90,1	101,9	84,2	87,9	71,5								
Trabalhadores não qualificados	421,8	649,5	688,1	681,8	709,6	600,3	629,6	619,7	-151,0	-151,1	-166,6	-164,0	-169,2	-168,9	-180,1	-179,1
H	235,4	247,7	262,7	258,9	262,7	240,7	234,8	220,3								
MF	398,4	401,8	425,3	422,9	446,9	409,6	394,9	399,4								
Forças Armadas	38,9	35,9	32,8	35,6	29,9	34,3	35,8	29,5	32,5	32,1	29,4	31,3	25,9	29,0	29,5	24,2
H	35,2	34,0	31,0	33,4	27,9	31,7	32,6	26,1								
MF	1,7	1,9	1,8	2,1	2,0	2,7	3,1	2,2								
<b>GRAU DE INSTRUÇÃO</b>																
Ate ao ensino básico - 3º ciclo	3893,3	3884,7	3949,0	3983,8	3986,9	3987,4	3748,8	3894,8	598,4	583,1	583,8	579,9	586,7	584,8	559,6	521,0
H	2243,8	2218,9	2256,4	2281,9	2286,8	2216,1	114,1	2107,9								
MF	1649,4	1665,8	1692,6	1702,0	1700,1	1651,3	1694,5	1686,9								
Secundário	521,5	589,1	699,5	629,3	643,3	669,9	697,9	740,9	17,4	19,1	15	16,8	20,1	6,9	14,7	14,1
H	268,4	293,6	307,2	323,1	331,7	338,4	368,3	377,5								
MF	252,0	274,5	292,2	296,2	311,6	331,5	341,6	363,4								
Superior	433,1	457,7	472,3	498,6	507,1	500,6	676,3	686,9	-70,7	-61,3	-69,2	-86,8	-111,3	-115,5	-178,8	-178,9
H	181,2	196,7	201,6	204,9	197,9	232,6	273,8	280,0								
MF	251,9	261,0	270,8	293,7	309,2	348,1	402,6	406,9								

(Continuação)

NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO High Skill (H/LU)	País (%)										GAP (H/M)					
	55,6	56,9	56,1	55,8	56,1	55,5	56,0	55,3	11,2	13,9	12,2	11,7	12,1	11,0	12,1	10,7
Altamente Qualificados	44,4	43,1	43,9	44,2	43,9	44,5	44,0	44,6	16,3	16,7	13,2	11,1	12,5	9,0	9,9	9,6
Quadros superiores da adm. pública, dirigentes e quadros superiores de empresa	68,2	68,9	68,1	68,8	70,4	68,1	67,2	66,1	36,4	37,8	36,2	37,6	40,9	38,3	34,3	32,2
Especialistas das prof. intelectuais e científicas	31,8	31,1	31,9	31,2	29,5	31,9	32,8	33,9	5,6	6,3	10,0	14,5	18,0	22,3	15,8	14,6
Técnicos e profissionais de nível intermédio	54,8	46,8	45,0	42,8	41,0	38,9	42,1	42,7	4,0	8,6	10,4	12,8	11,5	15,1	16,5	13,1
Low Skill (L/U)	52,0	54,3	55,2	56,4	56,8	57,6	58,3	56,5	10,5	8,6	8,9	8,8	8,4	7,6	6,8	6,4
Pessoal administrativo e similar	48,0	45,7	44,8	43,6	44,2	42,4	41,7	43,5	-10,9	-22,1	21,8	-22,5	-24,1	-23,9	-28,3	-26,3
Pessoal dos serviços e vendedores	55,2	54,3	54,5	54,4	54,2	53,8	53,4	53,2	22,4	-25,5	-28,7	-28,2	-32,1	-36,7	-38,9	-35,5
Agríc. e trab. qualif. da agric. e pesca	44,8	45,7	45,5	45,6	45,8	46,2	46,6	46,8	0,1	0,6	0,2	0,0	1,2	1,8	2,2	-1,2
Operários, artífices e trabalhadores similares	50,0	50,3	50,1	50,0	50,6	50,9	51,1	49,4	51,4	51,4	53,8	54,8	54,7	55,8	57,5	56,9
Oper. de limpez. e man., e trab. da montagem	50,9	49,7	49,9	50,0	49,4	49,1	48,9	50,6	53,8	52,5	55,4	57,5	53,8	55,7	40,3	64,2
Trabalhadores não qualificados	74,5	74,7	76,2	76,1	77,7	76,0	76,4	78,4	20,9	20,9	22,1	22,1	20,9	17,9	24,3	-23,7
Forças Armadas	23,1	23,3	22,3	21,2	23,1	22,1	20,8	21,6	22,1	23,1	23,1	23,1	23,1	23,1	23,1	23,1
SOBLO DE INSTRUÇÃO	37,9	38,1	38,1	38,0	37,9	37,0	37,3	35,5	23,1	23,1	23,1	23,1	23,1	23,1	23,1	23,1
Até ao ensino básico - 3º ciclo	62,1	61,9	61,9	62,0	62,1	63,0	62,7	64,5	90,8	89,5	90,1	88,2	86,8	84,5	82,5	84,9
Secundário	51,7	51,7	51,2	51,3	51,6	50,5	51,1	51,0	3,3	3,4	2,5	2,7	3,1	1,0	2,1	1,9
Superior	41,8	43,0	42,7	41,1	39,0	40,1	40,5	40,8	16,3	14,0	14,7	17,8	21,9	19,9	19,0	18,5
	58,2	57,0	57,3	58,9	61,0	60,0	59,5	59,2	15,4	14,2	14,3	14,6	14,7	14,6	14,5	14,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 9A  
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR SECTORES DE ACTIVIDADE

Portugal																
Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Valores Absolutos (Milhares)								GAP (H-M)							
<b>Agric. Prod. Animal, Caça, Silvíc. e Pesca</b>	651.8	621.9	635.4	652.6	636.8	642.1	618.1	606.2	4.6	-5.7	-5.4	-3.1	1.4	15.5	23.7	-2.6
<b>H</b>	328.2	308.1	315.0	324.7	319.1	328.8	320.9	301.9								
<b>M</b>	323.6	313.8	320.4	327.9	317.7	313.3	297.2	304.4								
<b>Agric. Produção Animal, Caça e Silvíc.</b>	628.9	600.9	615.2	631.9	615.9	623.6	596.7	587.5	-15.1	-25.9	-23.4	-21.0	-17.3	-0.8	7.5	-16.7
<b>H</b>	306.9	287.5	295.9	305.4	299.3	311.4	302.1	285.6								
<b>M</b>	322.0	313.4	319.3	326.4	316.6	312.2	294.6	302.2								
<b>Pesca</b>	22.9	21.0	20.2	20.7	20.9	18.5	21.4	18.6	19.7	20.1	18.0	17.8	18.7	16.2	16.1	14.3
<b>H</b>	21.3	20.6	19.1	19.3	19.8	17.4	18.8	16.5								
<b>M</b>	1.6	0.5	1.1	1.5	1.1	1.2	2.7	2.2								
<b>Indústrias com Construção</b>	1701.2	1689.0	1733.5	1729.1	1727.7	1652.8	1596.0	1566.6	666.5	664.4	701.4	694.5	728.7	696.9	676.4	690.4
<b>H</b>	1183.8	1176.7	1217.6	1211.8	1228.2	1174.9	1136.2	1128.4								
<b>M</b>	517.3	512.3	516.2	517.3	499.5	478.0	459.9	438.0								
<b>Indústrias sem Construção</b>	1185.8	1151.6	1139.9	1150.2	1109.4	1069.2	1048.0	1012.6	191.9	166.6	647.1	163.6	163.7	165.9	163.9	187.0
<b>H</b>	688.8	659.1	1139.9	656.9	636.5	617.6	601.8	599.7								
<b>M</b>	496.9	492.5	492.6	493.3	472.8	451.7	437.9	412.7								
<b>Indústrias Extractivas</b>	15.5	13.4	16.4	16.3	17.3	14.3	14.6	19.1	11.8	11.7	14.5	14.1	15.0	11.2	11.9	16.7
<b>H</b>	13.7	12.5	15.5	15.2	16.2	12.8	13.3	17.9								
<b>M</b>	1.9	0.8	1.0	1.1	1.2	1.6	1.3	1.2								
<b>Indústrias Transformadoras</b>	1137.6	1104.4	1093.7	1095.8	1052.2	1018.8	1002.3	968.6	156.2	127.4	117.8	122.1	120.6	129.6	147.2	154.3
<b>H</b>	646.8	615.9	605.8	609.0	586.4	574.3	574.8	561.4								
<b>M</b>	490.6	488.5	488.0	486.9	465.8	444.7	427.5	407.1								
<b>Produção e Distrib. Electric. Gás e Água</b>	32.9	33.9	29.7	38.0	39.9	36.1	31.2	24.8	23.9	27.5	22.5	27.4	28.1	25.1	21.5	16.0
<b>H</b>	28.4	30.7	26.1	32.7	34.0	30.6	26.4	20.4								
<b>M</b>	4.5	3.2	3.6	5.3	5.9	5.5	4.9	4.4								
<b>Construção</b>	515.3	537.5	593.8	578.9	618.3	583.6	548.1	554.1	474.6	497.8	546.6	530.9	565.0	531.0	495.8	503.4
<b>H</b>	495.0	517.6	570.2	554.9	591.7	567.3	521.9	528.7								
<b>M</b>	20.4	19.8	23.6	24.0	26.7	26.3	26.1	25.3								
<b>Serviços</b>	2490.9	2588.4	2651.8	2730.3	2772.7	2823.0	2908.8	2949.7	-125.8	-160.4	-186.6	-184.2	-235.3	-255.8	-254.5	-279.7
<b>H</b>	1182.6	1224.0	1232.6	1273.0	1268.7	1283.8	1327.2	1335.1								
<b>M</b>	1308.4	1374.4	1419.2	1457.2	1504.0	1539.6	1581.7	1614.8								
<b>Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação</b>	677.1	715.8	742.8	771.4	774.2	774.7	778.8	772.9	131.7	128.6	95.0	104.8	111.7	100.5	92.5	97.2
<b>H</b>	404.4	422.2	418.9	438.1	442.9	437.6	435.7	435.1								
<b>M</b>	272.7	293.6	323.9	333.3	331.3	337.1	343.2	337.9								
<b>Alojamento e Restauração</b>	250.5	253.9	268.7	259.8	267.6	269.6	265.5	275.8	-37.7	-42.4	-54.1	-52.8	-58.4	-56.1	-52.9	-58.3
<b>H</b>	106.4	105.7	102.3	103.5	104.6	101.7	106.3	108.8								
<b>M</b>	144.1	148.1	166.4	156.3	163.0	167.8	159.2	167.1								
<b>Transportes, Armazenagem e Comunicações</b>	185.2	175.0	187.0	202.6	204.8	213.7	214.5	220.8	106.8	98.2	110.5	114.7	122.3	123.7	115.0	107.1
<b>H</b>	146.0	136.6	148.7	158.6	163.5	168.7	164.7	164.0								
<b>M</b>	39.2	38.4	38.3	44.0	41.3	45.0	49.8	56.9								
<b>Actividades Financeiras</b>	92.6	89.2	91.9	91.0	84.1	87.0	96.7	95.2	26.9	25.4	21.5	21.9	7.7	18.8	24.9	15.5
<b>H</b>	59.8	57.3	56.7	56.5	45.9	52.9	60.8	55.4								
<b>M</b>	32.9	31.9	35.2	34.6	38.2	34.1	35.9	39.9								
<b>Actividades Imob. e Serviços Prest. às Empresas</b>	183.2	209.9	213.7	232.9	242.7	262.1	292.3	283.7	7.4	-2.8	2.3	10.3	2.7	-9.7	13.7	17.2
<b>H</b>	95.3	103.6	108.0	121.6	122.7	126.2	153.0	150.5								
<b>M</b>	87.9	106.4	105.7	111.3	120.0	135.9	139.3	133.3								
<b>Admin. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória</b>	297.9	305.4	318.0	324.7	332.7	329.4	331.5	347.5	82.0	91.0	84.3	88.3	89.1	82.3	73.1	82.3
<b>H</b>	189.9	198.2	201.1	206.5	210.9	205.8	202.4	214.9								
<b>M</b>	107.9	107.2	116.8	118.2	121.8	123.5	129.3	132.6								
<b>Educação</b>	285.7	290.7	282.2	294.8	291.4	286.6	306.7	314.9	-144.9	-143.1	-148.9	-156.6	-167.2	-152.0	-156.2	-164.1
<b>H</b>	70.4	73.8	66.7	69.1	62.1	67.3	75.2	75.4								
<b>M</b>	215.3	216.9	215.6	225.7	229.3	219.3	231.4	239.5								
<b>Saúde e Acção Social</b>	206.8	238.1	250.6	258.5	255.7	294.1	313.0	326.9	-125.6	-142.3	-146.7	-153.4	-165.3	-196.4	-207.6	-206.9
<b>H</b>	40.6	47.9	52.0	52.6	45.2	48.9	52.7	60.0								
<b>M</b>	166.2	190.2	198.7	206.0	210.5	245.3	260.3	266.9								
<b>Outras Activ. de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais</b>	161.0	171.1	156.7	149.4	162.6	156.0	157.2	158.6	-28.2	-21.7	-6.4	-21.0	-27.4	-14.9	-14.9	-22.0
<b>H</b>	66.4	74.6	75.1	64.2	67.6	70.6	71.2	68.3								
<b>M</b>	94.6	96.3	81.6	85.2	95.0	85.5	86.0	90.3								
<b>Outros Serviços</b>	150.9	149.6	150.3	145.3	157.2	160.0	149.5	153.5	-144.0	-141.1	-144.1	-140.3	-150.3	-152.0	-142.9	-147.5
<b>H</b>	3.5	4.3	3.1	2.5	3.4	4.0	3.3	3.0								
<b>M</b>	147.5	145.4	147.2	142.8	153.7	156.0	146.2	150.5								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 9 B  
PESO DA POPULAÇÃO EMPREGADA, POR SECTORES DE ACTIVIDADE

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Peso (%)								GAP (H-M)							
Agric. Prod. Animal, Caça, Silvíc. e Pesca									0.7	-0.9	-0.8	-0.5	0.2	2.4	3.8	-0.4
<i>H</i>	50.4	49.5	49.6	49.8	50.1	51.2	51.9	49.8								
<i>M</i>	49.6	50.5	50.4	50.2	49.9	48.8	48.1	50.2								
Agric. Produção Animal, Caça e Silvíc.									-2.4	-4.3	-3.8	-3.3	-2.8	-0.1	1.3	-2.8
<i>H</i>	48.8	47.8	48.1	48.3	48.6	49.9	50.6	48.6								
<i>M</i>	51.2	52.2	51.9	51.7	51.4	50.1	49.4	51.4								
Pesca									86.0	96.6	89.3	86.0	89.6	87.6	76.4	76.9
<i>H</i>	93.0	98.0	94.8	93.2	94.9	94.1	87.8	88.7								
<i>M</i>	7.0	2.4	5.5	7.2	5.3	6.5	12.4	11.8								
Indústrias com Construção									39.2	39.3	40.5	40.2	42.2	42.2	42.4	44.1
<i>H</i>	69.6	69.7	70.2	70.1	71.1	71.1	71.2	72.0								
<i>M</i>	30.4	30.3	29.8	29.9	28.9	28.9	28.8	28.0								
Indústrias sem Construção									16.2	14.5	56.8	14.2	14.8	15.5	15.6	18.5
<i>H</i>	58.1	57.2	100.0	57.1	57.4	57.8	57.4	59.2								
<i>M</i>	41.9	42.8	43.2	42.9	42.6	42.2	41.8	40.8								
Indústrias Extractivas									76.1	87.3	88.3	86.6	86.6	78.2	82.0	87.4
<i>H</i>	88.4	93.3	94.4	93.4	93.5	89.4	91.1	93.7								
<i>M</i>	12.3	6.0	6.1	6.8	6.9	11.2	9.1	6.3								
Indústrias Transformadoras									13.7	11.5	10.8	11.1	11.5	12.7	14.7	15.9
<i>H</i>	56.9	55.8	55.4	55.6	55.7	56.4	57.3	58.0								
<i>M</i>	43.1	44.2	44.6	44.4	44.3	43.6	42.7	42.0								
Produção e Distrib. Electric. Gás e Água									72.7	81.2	75.7	72.1	70.4	69.6	68.8	64.5
<i>H</i>	86.4	90.7	87.8	86.1	85.2	84.8	84.5	82.3								
<i>M</i>	13.7	9.5	12.1	13.9	14.8	15.2	15.7	17.7								
Construção									92.1	92.6	92.0	91.7	91.4	91.0	90.5	90.9
<i>H</i>	96.1	96.3	96.0	95.9	95.7	95.5	95.2	95.4								
<i>M</i>	4.0	3.7	4.0	4.1	4.3	4.5	4.8	4.6								
Serviços									-5.1	-5.8	-7.0	-6.7	-8.5	-9.1	-8.7	-9.5
<i>H</i>	47.5	47.1	46.5	46.6	45.8	45.5	45.6	45.3								
<i>M</i>	52.5	52.9	53.5	53.4	54.2	54.5	54.4	54.7								
Comércio por Grosso e a Retalho, Reparação									19.5	18.0	12.8	13.6	14.4	13.0	11.9	12.6
<i>H</i>	59.7	59.0	56.4	56.8	57.2	56.5	56.9	56.3								
<i>M</i>	40.3	41.0	43.6	43.2	42.8	43.5	44.1	43.7								
Alojamento e Restauração									-15.0	-16.7	-20.9	-20.3	-21.8	-21.6	-19.9	-21.1
<i>H</i>	42.5	41.6	39.5	39.8	39.1	39.2	40.0	39.4								
<i>M</i>	57.5	58.3	60.5	60.2	60.9	60.8	60.0	60.6								
Transportes, Armazenagem e Comunicações									57.7	56.1	59.1	56.6	59.7	57.9	53.6	48.5
<i>H</i>	78.8	78.1	79.5	78.3	79.9	78.9	76.8	74.3								
<i>M</i>	21.2	21.9	20.5	21.7	20.1	21.1	23.2	25.8								
Actividades Financeiras									29.0	28.5	23.4	24.1	9.2	21.6	25.8	16.3
<i>H</i>	64.6	64.2	61.7	62.1	54.6	60.8	62.9	58.2								
<i>M</i>	35.5	35.8	38.3	38.0	45.4	39.2	37.1	41.9								
Actividades Imob. e Serviços Prest. às Empresas									4.0	-1.3	1.1	4.4	1.1	-3.7	4.7	6.1
<i>H</i>	52.0	49.4	50.5	52.2	50.6	48.2	52.4	53.0								
<i>M</i>	48.0	50.7	49.5	47.8	49.4	51.9	47.7	47.0								
Admin. Pública, Defesa e Seg. Social Obrigatória									27.5	29.8	26.5	27.2	26.8	25.0	22.1	23.7
<i>H</i>	63.8	64.9	63.2	63.6	63.4	62.5	61.0	61.8								
<i>M</i>	36.2	35.1	36.7	36.4	36.6	37.5	39.0	38.2								
Educação									-50.7	-49.2	-52.8	-53.1	-57.4	-53.0	-50.9	-52.1
<i>H</i>	24.6	25.4	23.6	23.4	21.3	23.5	24.5	23.9								
<i>M</i>	75.4	74.6	76.4	76.6	78.7	76.5	75.5	76.1								
Saúde e Acção Social									-60.7	-59.8	-58.5	-59.3	-64.7	-66.8	-66.3	-63.3
<i>H</i>	19.6	20.1	20.8	20.3	17.7	16.6	16.8	18.4								
<i>M</i>	80.4	79.9	79.3	79.7	82.3	83.4	83.2	81.6								
Outras Activ. de Serviços Colectivos, Sociais e Pessoais									-17.5	-12.7	-4.1	-14.1	-16.9	-9.6	-9.5	-13.9
<i>H</i>	41.2	43.6	47.9	43.0	41.6	45.3	45.3	43.1								
<i>M</i>	58.8	56.3	52.0	57.0	58.4	54.8	54.7	56.9								
Outros Serviços									-95.4	-94.3	-95.9	-96.6	-95.6	-95.0	-95.6	-96.1
<i>H</i>	2.3	2.9	2.1	1.7	2.2	2.5	2.2	2.0								
<i>M</i>	97.7	97.2	97.9	98.3	97.8	97.5	97.8	98.0								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego



**QUADRO 11**  
**TAXAS DE DESEMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO**

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Valores Absolutos (Milhares)								GAP (H-M)							
<b>15 a 24 anos</b>																
HM	10.4	8.8	8.6	9.4	11.6	14.5	15.3	16.1	-4.7	-3.6	-5.4	-4.8	-4.2	-4.6	-4.1	-5.4
H	8.2	7.2	6.2	7.2	9.8	12.4	13.5	13.7								
M	12.9	10.8	11.6	12.1	14.0	17.0	17.6	19.1								
<b>25 a 54 anos</b>																
HM	4.5	4.1	3.5	3.5	4.5	5.8	6.1	7.3	-2.2	-1.3	-1.7	-1.8	-2.0	-1.8	-1.9	-2.3
H	3.4	3.5	2.7	2.6	3.5	4.9	5.2	6.2								
M	5.7	4.7	4.4	4.5	5.6	6.7	7.1	8.5								
<b>55 a 64 anos</b>																
HM	3.3	3.1	3.2	3.2	3.7	4.3	5.6	6.2	0.6	2.0	1.0	0.1	0.1	1.0	0.9	1.6
H	3.6	4.0	3.6	3.2	3.7	4.7	5.9	6.9								
M	2.9	1.9	2.6	3.1	3.6	3.7	5.1	5.3								
<b>65 e + anos</b>																
HM	0.1	0.2	0.2	0.2	0.1	0.3	0.3	0.2	0.2	0.1	0.0	0.3	0.1	-0.3	0.1	0.2
H	0.2	0.3	0.2	0.4	0.2	0.1	0.4	0.3								
M	0.0	0.2	0.2	0.0	0.1	0.5	0.3	0.1								
<b>15 a 64 anos</b>																
HM	5.2	4.6	4.2	4.2	5.3	6.7	7.0	8.1	-2.3	-1.2	-1.8	-2.0	-2.0	-1.8	-1.8	-2.1
H	4.2	4.1	3.3	3.3	4.4	5.8	6.2	7.1								
M	6.5	5.3	5.2	5.3	6.4	7.6	8.0	9.2								
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																
HM	4.9	4.4	3.9	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6	-2.2	-1.2	-1.8	-1.9	-1.9	-1.8	-1.7	-2.0
H	3.9	3.9	3.1	3.2	4.1	5.5	5.8	6.7								
M	6.2	5.0	4.9	5.0	6.0	7.2	7.6	8.7								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de desemprego é igual ao total da população desempregada em cada escalão/ população activa no respectivo escalão.

**QUADRO 12**  
**TAXAS DE DESEMPREGO, POR REGIÕES E SEXO**

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
	Taxa (%)								GAP (H-M)							
<b>Norte</b>	4.9	4.4	4.1	3.7	4.9	6.8	7.7	8.8	-2.1	-1.3	-1.5	-1.5	-1.7	-2.2	-1.8	-2.9
H	4.0	3.8	3.4	3.0	4.1	5.8	6.8	7.5								
M	6.1	5.1	5.0	4.6	5.8	8.0	8.6	10.4								
<b>Centro</b>	2.9	2.4	2.2	2.8	3.1	3.6	4.3	5.2	-1.3	-0.9	-2.0	-1.6	-1.6	-1.1	-1.7	-2.1
H	2.3	2.0	1.2	2.0	2.3	3.1	3.5	4.2								
M	3.5	2.8	3.2	3.6	4.0	4.1	5.2	6.3								
<b>Lisboa</b>	6.1	5.9	5.3	5.1	6.7	8.1	7.6	8.6	-1.9	0.3	-0.9	-1.6	-1.4	-0.8	-0.9	-0.4
H	5.2	6.1	4.9	4.3	6.1	7.8	7.2	8.4								
M	7.1	5.8	5.8	6.0	7.5	8.6	8.1	8.8								
<b>Alentejo</b>	8.1	6.4	5.3	6.9	7.5	8.2	8.8	9.1	-7.4	-6.0	-5.5	-5.4	-5.4	-4.5	-4.7	-2.6
H	5.1	4.0	3.1	4.6	5.1	6.2	6.8	8.0								
M	12.4	9.9	8.6	10.0	10.6	10.7	11.5	10.6								
<b>Algarve</b>	6.0	4.7	3.5	3.8	5.2	6.1	5.5	6.2	-2.5	-2.8	-2.0	-2.1	-2.5	-2.5	-1.4	-2.6
H	5.0	3.5	2.7	2.9	4.2	5.0	4.9	5.1								
M	7.4	6.3	4.6	5.0	6.6	7.5	6.3	7.7								
<b>Açores</b>	4.4	3.1	2.9	2.3	2.6	2.9	3.4	4.1	-6.1	-3.3	-3.7	-2.9	-3.0	-3.7	-4.4	-3.6
H	2.2	2.0	1.5	1.3	1.5	1.5	1.7	2.8								
M	8.2	5.3	5.2	4.1	4.5	5.2	6.2	6.4								
<b>Madeira</b>	3.5	2.7	2.5	2.5	2.5	3.4	3.0	4.5	-1.6	-2.0	-0.7	-1.0	-1.0	-2.6	-0.9	-0.8
H	2.8	1.9	2.2	2.1	2.0	2.2	2.6	4.2								
M	4.4	3.8	2.9	3.1	3.0	4.8	3.5	5.0								

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de desemprego regional é igual ao total da população desempregada regional &gt;= 15 anos / população activa regional &gt;= 15 anos.

QUADRO13  
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
	Valores Absolutos (Milhares)								GAP (H-M)								
<b>16 a 24 anos</b>																	
HM	75.2	61.6	58.1	63.6	77.6	89.4	89.2	90.6	-10.7	-6.4	-10.9	-8.7	-4.3	-5.6	-1.8	-4.9	
H	32.3	27.7	23.6	27.5	36.7	42.0	43.7	42.9									
M	43.0	34.0	34.5	36.2	41.0	47.5	45.6	47.8									
<b>25 a 54 anos</b>																	
HM	157.7	146.0	128.2	131.0	170.5	226.8	241.0	291.6	-25.5	-10.3	-21.8	-25.3	-26.7	-21.1	-23.9	-30.2	
H	66.2	67.9	53.2	52.8	71.9	102.4	108.6	130.8									
M	91.6	78.1	75.0	78.1	98.6	123.6	132.6	160.9									
<b>55 a 64 anos</b>																	
HM	18.7	17.7	18.6	18.2	21.9	26.3	33.8	39.3	5.2	8.4	5.6	3.1	3.0	6.6	6.2	8.8	
H	11.9	13.1	12.1	10.7	12.5	16.4	20.0	24.1									
M	6.7	4.7	6.5	7.6	9.5	9.9	13.8	15.3									
<b>65 e + anos</b>																	
HM	0.3	0.6	0.6	0.7	0.5	0.8	1.0	0.7	0.3	0.2	0.2	0.6	0.2	-0.4	0.4	0.3	
H	0.3	0.4	0.4	0.7	0.4	0.2	0.7	0.5									
M	0.0	0.2	0.2	0.1	0.1	0.6	0.3	0.2									
<b>15 a 64 anos</b>																	
HM	251.6	225.2	204.9	212.8	270.1	341.5	364.0	421.6	-31.0	-8.2	-27.1	-31.0	-28.0	-20.2	-19.6	-26.3	
H	110.3	108.6	88.9	90.9	121.1	160.7	172.2	197.6									
M	141.3	116.8	116.0	121.8	149.0	180.9	191.8	223.9									
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																	
HM	251.9	225.8	205.5	213.6	270.5	342.3	365.0	422.3	-30.7	-8.0	-26.8	-30.4	-27.8	-20.6	-19.3	-26.1	
H	110.6	108.9	89.4	91.6	121.4	160.9	172.9	198.1									
M	141.3	116.9	116.2	122.0	149.2	181.5	192.2	224.2									
	Peso (%)								GAP (H-M)								
<b>16 a 24 anos</b>																	
HM	42.9	44.9	40.7	43.1	47.3	46.9	49.0	47.3	-14.3	-10.3	-18.7	-13.7	-5.5	-6.2	-2.1	-5.4	
H	57.2	55.2	59.3	56.8	52.8	53.2	51.1	52.7									
<b>25 a 54 anos</b>																	
HM	41.9	46.5	41.5	40.3	42.2	45.3	45.0	44.8	-16.2	-7.0	-17.0	-19.3	-15.6	-9.4	-9.9	-10.3	
H	58.1	53.5	58.5	59.6	57.8	54.7	55.0	55.2									
<b>55 a 64 anos</b>																	
HM	63.8	73.8	64.9	58.5	56.8	62.5	69.1	61.2	28.0	47.5	30.0	16.9	13.6	24.9	18.4	22.3	
H	35.8	26.3	34.9	41.6	43.2	37.5	40.8	38.8									
<b>15 a 64 anos</b>																	
HM	43.8	48.2	43.4	42.7	44.8	47.1	47.3	46.9	-12.3	-3.7	-13.2	-14.5	-10.4	-5.9	-5.4	-6.2	
H	56.2	51.8	56.6	57.2	55.2	53.0	52.7	53.1									
<b>Total (&gt;=15 anos)</b>																	
HM	43.9	48.2	43.5	42.9	44.9	47.0	47.4	46.9	-12.2	-3.6	-13.1	-14.2	-10.3	-6.0	-5.3	-6.2	
H	56.1	51.8	56.5	57.1	55.1	53.0	52.6	53.1									

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**QUADRO 14**  
**POPULAÇÃO DESEMPREGADA, SEGUNDO O TIPO DE PROCURA E DURAÇÃO DO DESEMPREGO, POR SEXO**  
 Portugal

Descrição	Valores Absolutos (Milhares)										GAP (HM)					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Procura Prim. Emprego	44.9	33.5	27.3	34.6	41.1	46.3	49.2	58.7	-13.6	-6.4	-5.3	-7.4	-2.9	-3.7	-5.3	-13.0
HM	15.7	13.6	11.0	13.6	19.1	21.3	22.0	22.9								
M	29.2	20.0	16.3	21.0	22.0	25.0	27.3	35.9								
Procura Novo Emprego	207.0	192.3	178.2	179.0	229.4	296.1	315.9	363.6	-17.1	-1.6	-21.6	-23.0	-24.9	-16.9	-14.0	-13.1
HM	95.0	95.3	78.4	78.0	102.3	139.6	150.9	175.2								
H	112.1	96.9	99.9	101.0	127.1	156.5	165.0	188.3								
Duração do Desemprego(1)																
<= 11 meses	137.2	132.5	115.6	124.9	167.1	211.7	194.9	208.7	-14.4	-1.2	-18.0	-17.7	-14.3	-3.6	-6.1	-9.0
HM	61.4	65.7	48.8	53.6	76.4	104.0	94.4	99.9								
H	75.7	66.8	66.8	71.3	90.7	107.7	100.5	108.8								
12 e + meses	114.8	93.3	89.9	85.4	100.6	129.3	168.9	210.8	-16.3	-7.0	-9.0	-12.6	-13.4	-16.7	-13.0	-17.0
HM	49.3	43.2	40.5	36.5	43.6	56.3	78.0	96.9								
H	65.6	50.1	49.5	49.0	57.0	73.0	91.0	113.9								
25 e + meses	66.4	47.5	50.2	43.4	51.1	59.2	87.9	105.8	-7.5	-7.0	-4.9	-11.1	-6.8	-8.9	-8.3	-16.1
HM	29.4	20.3	22.7	16.2	22.1	25.2	39.8	44.9								
H	37.0	27.3	27.6	27.2	28.9	34.1	48.1	60.9								
M																
GRAU DE INSTRUÇÃO																
Até ao ensino básico - 3º ciclo	197.8	174.2	161.1	165.8	207.3	255.5	275.1	311.2	-17.0	3.6	-12.9	-18.2	-10.3	0.6	-0.8	-2.4
HM	90.4	88.9	74.1	73.8	98.5	128.0	137.1	154.4								
H	107.4	85.3	87.0	92.0	108.8	127.4	137.9	156.8								
M																
Secundário	38.9	33.8	29.2	30.0	37.2	49.9	52.1	64.8	-8.2	-6.8	-8.6	-4.2	-4.5	-8.3	-7.7	-10.6
HM	15.3	13.5	10.3	12.9	16.4	20.8	22.2	27.1								
H	23.5	20.3	18.9	17.1	20.9	29.1	29.9	37.7								
M																
Superior	15.3	17.8	15.3	17.8	26.1	37.0	37.9	46.2	-5.5	-4.9	-5.3	-8.0	-13.0	-12.8	-10.9	-12.9
HM	4.9	6.5	5.0	4.9	6.5	12.1	13.5	16.7								
H	10.4	11.4	10.3	12.9	19.5	24.9	24.4	29.6								
M																

(Continuação)

	Peso (%)			GAP (H.M)											
<b>Procura Prim. Emprego</b>															
HM	17,8	14,8	13,3	16,2	15,2	13,5	13,5	13,9	5,4	-2,8	-3,4	-1,1	-1,1	-1,5	-3,1
H	6,2	6,0	5,4	6,4	7,1	6,2	6,0	5,4							
M	11,6	8,9	7,9	9,8	8,1	7,3	7,5	8,5							
<b>Procura Novo Emprego</b>															
HM	82,2	85,2	86,7	83,8	84,8	86,5	86,5	86,1	-6,8	-0,7	-10,8	-9,2	-4,9	-3,8	-3,1
H	37,7	42,2	38,1	36,5	37,8	40,8	41,3	41,5							
M	44,5	42,9	48,6	47,3	47,0	45,7	45,2	44,6							
<b>Duração do Desemprego(t)</b>															
<b>&lt;= 11 meses</b>															
HM	54,4	58,7	56,2	59,4	62,4	62,1	53,6	49,8	-5,7	-0,5	-8,7	-8,4	-5,3	-1,1	-2,1
H	24,4	29,1	23,7	25,5	28,5	30,5	25,9	23,8							
M	30,0	29,6	32,5	33,9	33,9	31,6	27,6	25,9							
<b>12 e + meses</b>															
HM	45,6	41,3	43,8	40,6	37,6	37,9	46,4	50,2	-6,5	-3,1	-4,4	-6,0	-5,0	-3,6	-4,0
H	19,5	19,1	19,7	17,3	16,3	16,5	21,4	23,1							
M	26,0	22,2	24,1	23,3	21,3	21,4	25,0	27,1							
<b>25 e + meses</b>															
HM	26,3	21,0	24,4	20,6	19,1	17,4	24,2	25,2	-3,0	-3,1	-2,4	-5,3	-2,5	-2,3	-3,8
H	11,7	9,0	11,0	7,7	8,3	7,4	10,9	10,7							
M	14,7	12,1	13,4	12,9	10,8	10,0	13,2	14,5							
<b>GRAU DE INSTRUÇÃO</b>															
<b>Até ao ensino básico - 3º ciclo</b>															
HM	78,5	77,1	78,4	77,6	76,6	74,6	75,3	73,7	-6,7	1,6	-6,3	-8,5	-3,8	0,2	-0,6
H	35,9	39,4	36,0	34,6	36,4	37,4	37,6	36,6							
M	42,6	37,8	42,3	43,1	40,2	37,2	37,8	37,1							
<b>Secundário</b>															
HM	15,4	15,0	14,2	14,0	13,7	14,6	14,3	15,3	-3,3	-3,0	-4,2	-2,0	-1,7	-2,4	-2,5
H	6,1	6,0	5,0	6,0	6,1	6,1	6,1	6,4							
M	9,3	9,0	9,2	8,0	7,7	8,5	8,2	8,9							
<b>Superior</b>															
HM	6,1	7,9	7,4	8,3	9,6	10,8	10,4	10,9	-2,2	-2,2	-2,6	-3,7	-4,8	-3,7	-3,0
H	1,9	2,9	2,4	2,3	2,4	3,5	3,7	4,0							
M	4,1	5,0	5,0	6,0	7,2	7,3	6,7	7,0							

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota. (1) A partir de 2001, não se encontram incluídos indivíduos desempregados que já não procuram emprego, por já terem encontrado e o qual vão iniciar nos próximos 3 meses.

**QUADRO 15**  
**RÁCIOS DO DESEMPREGO**

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
	Taxa (%)								GAP (H-M)								
<b>DLD/DT</b>																	
HM	45.6	41.3	43.8	40.0	37.2	37.8	46.3	49.9	-1.9	-3.2	2.8	-0.4	-2.3	-5.2	-2.2	-1.9	
H	44.5	39.6	45.3	39.8	35.9	35.0	45.1	48.9									
M	46.4	42.9	42.6	40.2	38.2	40.2	47.3	50.8									
<b>Desemp.Jovens/Desemp.Total</b>																	
HM	29.9	27.3	28.3	29.8	28.7	26.1	24.4	21.5	-1.3	-3.7	-3.2	0.3	2.8	-0.1	1.6	0.3	
H	29.2	25.4	26.4	30.0	30.2	26.1	25.3	21.6									
M	30.4	29.1	29.7	29.6	27.5	26.2	23.7	21.3									
<b>Desemp.Homens/Desemp.Total</b>																	
HM	43.9	48.2	43.5	42.9	44.9	47.0	47.4	46.9	-12.2	-3.6	-13.1	-14.2	-10.3	-6.0	-5.3	-6.2	
<b>Desemp.Mulheres/Desemp.Total</b>																	
HM	56.1	51.8	56.5	57.1	55.1	53.0	52.6	53.1									

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 16 – Evolução das remunerações (Base/Ganho) 2002 - 2003 - Por níveis de qualificação

Conteúdo	2002										2003										
	Base					Ganho					Base					Ganho					
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	GAP (P-H)	Total	Homens	Mulheres	GM/GH*100	GAP (P-H)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	GAP (P-H)	Total	Homens	Mulheres	GM/GH*100	GAP (P-H)	
<b>Níveis de qualificação</b>																					
<b>Total</b>	687,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	698,37	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	157,51	852,40	944,90	721,99	76,4	222,91	
<b>Quadros superiores</b>	1990,15	2208,65	1559,52	70,6	649,13	2289,13	2537,13	1800,36	71,0	736,77	1955,13	2180,15	1553,45	71,3	626,70	2265,36	2518,27	1781,16	70,7	737,11	
<b>Quadros médios</b>	1345,84	1414,39	1238,00	87,5	176,39	1586,56	1688,81	1425,71	84,4	263,10	1316,47	1380,39	1219,34	88,3	161,05	1558,14	1658,79	1397,01	84,2	261,78	
<b>Enicar. Mestres, Ch. Equipa</b>	912,04	934,90	837,10	89,5	97,80	1103,47	1139,78	984,48	86,4	155,32	930,50	982,86	831,86	86,4	130,80	1124,30	1173,34	973,90	84,0	109,44	
<b>Prof. Alimento qualificados</b>	1005,57	1041,90	961,12	92,2	80,78	1242,09	1315,19	1148,04	87,3	167,15	1023,86	1074,17	961,56	89,5	112,69	1251,90	1341,74	1140,66	85,0	201,08	
<b>Prof. Semi qualificados</b>	593,98	607,49	541,71	89,2	65,78	792,00	740,43	632,93	85,5	107,50	593,67	624,07	557,22	89,3	66,85	723,87	704,97	652,32	85,3	112,65	
<b>Prof. Qualificados</b>	470,24	516,75	435,73	84,3	81,02	560,28	643,16	498,77	77,5	144,39	482,91	529,39	449,15	84,8	80,24	576,43	660,39	515,43	78,0	144,96	
<b>Prof. Não qualificados</b>	423,31	440,23	402,04	91,3	38,19	501,89	534,03	461,48	86,4	72,55	436,03	457,29	410,50	89,8	46,79	515,96	555,12	468,92	84,5	86,20	
<b>Praticantes e Aprendizes</b>	403,88	413,37	394,84	95,5	18,53	485,42	479,95	451,58	94,1	28,37	413,64	423,54	404,14	95,4	19,40	478,12	483,69	463,18	93,8	30,51	
<b>Nível desconhecido</b>	668,63	700,52	590,96	84,4	109,56	810,04	865,19	675,70	78,1	189,49	627,15	662,93	525,73	79,3	137,20	766,01	821,89	607,60	73,9	214,29	

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de pessoal

QUADRO 17 – Evolução das remunerações (Base/Ganho) 2002 - 2003 - Por sector de actividade

Conteúdo	2002										2003										
	Base					Ganho					Base					Ganho					
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	GAP (P-H)	Total	Homens	Mulheres	GM/GH*100	GAP (P-H)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	GAP (P-H)	Total	Homens	Mulheres	GM/GH (%)	GAP (P-H)	
<b>CAE - rev. 2</b>																					
<b>Total</b>	697,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	698,37	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	157,51	852,40	944,90	721,99	76,4	222,91	
<b>Agricultura, prof. Animal, casa e silv.</b>	488,20	520,40	428,38	82,3	92,02	554,96	595,00	480,59	60,8	114,41	514,97	548,02	452,35	82,5	95,67	595,09	626,14	509,01	81,3	117,13	
<b>Pesca</b>	713,48	731,87	615,06	84,0	116,81	826,81	843,97	735,65	87,2	108,32	709,74	727,97	621,25	85,4	106,52	877,04	890,52	779,13	87,5	111,39	
<b>Indústria Extractiva</b>	107,30	110,30	107,30	100,0	0,00	107,30	107,30	107,30	100,0	0,00	107,30	107,30	107,30	100,0	0,00	107,30	107,30	107,30	100,0	0,00	
<b>Indústria Transformação</b>	632,66	722,54	570,81	70,1	214,03	739,62	861,13	679,45	68,1	271,74	687,50	759,53	529,50	70,2	232,97	799,42	887,75	650,10	68,4	284,74	
<b>Prod. Dist. Electr. gás e água</b>	1199,07	1201,68	1188,29	98,7	15,39	1704,98	1735,68	1554,87	89,6	191,01	1392,46	1392,70	1243,58	95,5	59,12	1688,72	1705,78	1491,90	87,5	213,85	
<b>Construção</b>	590,96	595,08	614,22	110,3	-57,54	661,67	658,40	702,40	106,7	-44,00	590,81	598,28	641,75	109,5	-55,47	696,81	693,48	724,26	105,9	-40,78	
<b>Comércio grosso e retalho, rep. veh. auto, mot. e bens de uso pessoal e doméstico</b>	659,01	727,00	570,05	78,4	156,95	780,10	839,13	666,70	78,3	182,43	691,20	760,97	599,08	78,7	181,89	795,84	877,58	687,91	78,4	189,67	
<b>Alojamento e restauração</b>	493,57	559,89	452,78	80,9	107,11	534,26	611,80	486,45	79,5	125,35	516,11	587,76	470,70	80,1	117,06	644,73	698,07	508,07	78,8	136,86	
<b>Transporte, armazenagem e comunicações</b>	684,12	872,62	970,61	111,2	-97,99	1207,84	1202,76	1226,38	102,0	-29,62	906,18	879,88	1002,92	114,0	-122,84	1213,58	1261,78	105,1	461,25		
<b>Actividades imobiliárias, aluguer e serviços</b>	1192,74	1259,78	1100,29	91,3	159,49	1707,51	1819,33	1591,59	86,1	251,74	1210,14	1326,91	1091,84	81,8	242,97	1633,30	2015,40	1576,26	78,2	439,14	
<b>prestados às empresas</b>	870,88	979,14	733,76	74,9	245,38	1008,92	1142,90	839,01	73,4	303,89	1066,53	965,85	733,59	78,0	232,26	998,57	1707,08	836,84	49,0	870,24	
<b>Adm. Pública, defesa e seg. social obrigatória</b>	1055,95	1093,59	1050,03	98,7	13,56	1233,26	1266,48	1207,55	95,3	58,93	1137,61	1189,19	1136,24	98,7	2,95	1332,03	1379,55	1328,12	96,3	51,43	
<b>educação e acção social</b>	805,61	952,27	758,92	79,7	193,35	876,28	1009,03	818,11	77,3	240,92	884,79	1049,41	830,22	78,1	219,19	965,29	1164,08	886,73	77,0	267,35	
<b>Out. activ. de serv. Colectivo, social e pessoais</b>	581,21	761,87	555,83	73,0	205,84	652,89	874,76	621,62	71,1	253,16	605,32	803,81	577,21	71,8	226,60	677,38	915,09	643,72	70,3	271,37	
<b>Org. internacionais e inst. Extraterritoriais</b>	810,95	1097,89	640,09	60,5	417,89	940,17	1249,05	726,54	58,2	522,51	811,30	1076,12	641,46	59,8	434,66	934,40	1285,06	722,32	57,1	542,74	
<b>Total</b>	697,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	698,37	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	157,51	852,40	944,90	721,99	76,4	222,91	
<b>Total</b>	697,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	698,37	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	157,51	852,40	944,90	721,99	76,4	222,91	

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de pessoal

Quadro 18 - Execução física e financeira das medidas ILE's de Apoio à Família e Em-Família – PEPS, 2004 e 2005

	<b>2004</b>		<b>2005</b>	
	Ex.Física	Ex. Financeira	Ex.Física	Ex. Financeira
ILE's de Apoio à Família	37	545.148,09 €	79	1.122.702,91 €
Em-Família - PEPS	115	187.720,64 €	180	321.337,33 €

Fonte: IEFP

Quadro 19 - Indivíduos abrangidos por medidas de emprego, 2004 e 2005

PROGRAMAS DE EMPREGO	2004			2005					Tx Crescimento 2005/2004		
	Total	H	M	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M
<b>PROGRAMAS DE EMPREGO</b>	<b>81435</b>	<b>23222</b>	<b>58213</b>	<b>83953</b>	<b>24864</b>	<b>59089</b>	<b>296</b>	<b>70,4</b>	<b>3,1</b>	<b>7,1</b>	<b>1,5</b>
Formação e Emprego	17531	5 770	11 761	20 061	6 936	13 125	34,6	65,4	14,4	20,2	11,6
Bolsas Form. Iniciativa Trabalhador	285	154	131	479	292	187	61,0	39,0	68,1	89,6	42,7
Programas de Formação e Emprego	29	6	23	0	0	0	-	-	-100,0	-100,0	-100,0
Estágios Profissionais	17 134	5 388	11 546	19 058	6 357	12 701	33,4	66,6	11,2	13,8	10,0
Estágios para Luso Descendentes	75	18	57	16	3	13	18,8	81,3	-78,7	-83,3	-77,2
Estágios Profissionais(INOV-JOVEM)	-	-	-	508	282	221	56,1	43,9	-	-	-
Estágios Profissionais(PECSRL)	8	4	4	5	2	3	40,0	60,0	-37,5	-50,0	-25,0
Criação de Emprego e Empresas	7 028	3 352	3 676	7 116	3 300	3 816	46,4	53,6	1,3	-1,6	3,6
PEOE - Investimento (*)	2 716	1 276	1 440	2 808	1 254	1 554	44,7	55,3	3,4	-1,7	7,9
ILE's - CPT	3 556	1 678	1 878	3 889	1 749	2 140	45,0	55,0	9,4	4,2	14,0
ILE's - Majorações (*)	599	282	317	887	387	500	43,6	56,4	48,1	37,2	57,7
CPE's - CPT	1 675	1 100	575	1 608	1 018	590	63,3	36,7	-4,0	-7,5	2,6
CPE's - Majorações (*)	20	13	7	17	11	6	64,7	35,3	-15,0	-15,4	-14,3
Apoios à Contratação	1 380	454	926	1 100	335	765	30,5	69,5	-20,3	-26,2	-17,4
Apoios à Contratação - Majorações (*)	45	14	31	52	17	35	32,7	67,3	15,6	21,4	12,9
Apoio à Conversão de Contratos	262	80	182	235	92	143	39,1	60,9	-10,3	15,0	-21,4
Apoio à Integração-INOV-JOVEM	-	-	-	23	10	13	43,5	56,5	-	-	-
ILE's de Apoio à Família - CPT	37	1	36	79	11	68	13,9	86,1	113,5	1000,0	88,9
Prémio de Integração - PFITMAD	34	1	33	29	3	26	10,3	89,7	-14,7	200,0	-21,2
Prémio de Colocação	38	14	24	42	19	23	45,2	54,8	10,5	35,7	-4,2
Promção do Artesanato-Artesãos	46	24	22	111	63	48	56,8	43,2	141,3	162,5	118,2
Mercado Social Emprego	56592	14 048	42544	56289	14 554	41 735	25,9	74,1	-0,5	3,6	-1,6
Escolas - Oficinas	738	204	534	89	55	34	61,8	38,2	-87,9	-73,0	-93,6
Empresas de Inserção - Prof.	4 443	984	3 459	4 265	995	3 270	23,3	76,7	-4,0	1,1	-5,5
Empresas de Inserção - Premio Int.	219	17	202	184	23	161	12,5	87,5	-16,0	35,3	-20,3
Inserção Emprego-Act. Int. Social	2 675	659	2 016	635	154	481	24,3	75,7	-76,3	-76,6	-76,1
Inserção Emprego - Premio Int.	29	3	26	46	4	42	8,7	91,3	58,6	33,3	61,5
POCs Carenciados	9 875	2 819	7 056	11 880	3 822	8 058	32,2	67,8	20,3	35,6	14,2
POCs Subsidiados	35 291	8 410	26 881	37 096	9 083	28 013	24,5	75,5	5,1	8,0	4,2
Despacho Conj. ME/MTS	1 675	211	1 464	1 217	148	1 074	11,8	88,2	-27,3	-32,2	-26,6
Despacho Conj. SEEF/SET	86	11	75	64	7	57	10,9	89,1	-25,6	-36,4	-24,0
Despacho Conj. MTS/MC	410	119	291	813	288	545	33,0	67,0	98,3	125,2	87,3
Desp. Conj. Nº 256/2004 - MADRP/MSST(*)	1 151	611	540	1 078	616	462	57,1	42,9	-6,3	0,8	-14,4
Outros	284	52	232	487	74	413	15,2	84,8	71,5	42,3	79,0
Incentivos Mob. Geog. - PEPS	14	9	5	8	6	2	75,0	25,0	-42,9	-33,3	-60,0
Formação de Animadores	19	3	16	34	4	30	11,8	88,2	78,9	33,3	87,5
Em Família - PIBI	0	0	0	70	2	68	2,9	97,1	-	-	-
Em Família - PEPS	115	8	107	180	13	167	7,2	92,8	56,5	62,5	56,1
PIPS-FORIN	-	-	-	156	38	118	24,4	75,6	-	-	-
PIPS-Contrato Emp.Solidariedade	136	32	104	34	9	25	26,5	73,5	-75,0	-71,9	-76,0
PIPS-PROIN	-	-	-	5	2	3	40,0	60,0	-	-	-

Fonte: IIEFP, Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional

Quadro 20 - Indivíduos abrangidos por medidas de formação, 2004 e 2005

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	2 004			2005					Tx Crescimento 2005/2004		
	Total	H	M	Total	H	M	% H	% M	Total	H	M
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>143 539</b>	<b>71 783</b>	<b>71 756</b>	<b>150 461</b>	<b>75 992</b>	<b>74 469</b>	<b>50,5</b>	<b>49,5</b>	<b>4,8</b>	<b>5,9</b>	<b>3,8</b>
Aprendizagem	26 983	16 869	10 114	26 221	16 481	9 740	62,9	37,1	-2,8	-2,3	-3,7
Form. Qualif. CVista à Int. Merc. Trab.	7 042	3 778	3 264	5 707	3 102	2 605	54,4	45,6	-19,0	-17,9	-20,2
Cursos Educ. Form. Jovens de Baixa Esc.	4 525	3 076	1 449	-	-	-	-	-	-	-	-
Cursos EF Jovens-1º Emprego	-	-	-	6 106	4 024	2 082	65,9	34,1	-	-	-
Cursos de Especialização Tecnológica	466	401	65	536	439	97	81,9	18,1	15,0	9,5	49,2
Formação Contínua	55 520	30 275	25 245	58 455	32 592	25 863	55,8	44,2	5,3	7,7	2,4
Portugal Acolhe	0	0	0	1 676	761	915	45,4	54,6	-	-	-
Form. Prof. para Desempregados	18 737	6 186	12 551	18 459	6 582	11 877	35,7	64,3	-1,5	6,4	-5,4
Cursos EFA/Sócio-Prof. Desemp.	5 630	1 052	4 578	6 581	1 300	5 281	19,8	80,2	16,9	23,6	15,4
Formação de Formadores	4 185	1 924	2 261	3 760	1 738	2 022	46,2	53,8	-10,2	-9,7	-10,6
Form. Prof. para Grupos Desfavorecidos	1 676	1 170	506	2 039	1 467	572	71,9	28,1	21,7	25,4	13,0
Outras Actividades(2)	6 093	3 619	2 474	8 077	3 945	4 132	48,8	51,2	32,6	9,0	67,0
Emprego Formação (EMFORMA) - PEPS	17	0	17	13	3	10	23,1	76,9	-23,5	-	-41,2
FACE-PEPS	0	0	0	355	157	198	44,2	55,8	-	-	-
Apoio Art. Património Cult. - F. Contínua-PEPS	73	27	46	41	20	21	48,8	51,2	-43,8	-25,9	-54,3
Formação Contínua-Activos Qualificados	0	0	0	183	67	116	36,6	63,4	-	-	-
FORMEQ-PEPS	15	3	12	20	15	5	75,0	25,0	33,3	400,0	-58,3
FORDESQ - PEPS	8 806	2 386	6 420	7 833	2 141	5 692	27,3	72,7	-11,0	-10,3	-11,3
Formação Desempregados Qualificados - GD	886	262	624	1 539	414	1 125	26,9	73,1	73,7	58,0	80,3
Cursos Educ. Form. Jovens	0	0	0	65	13	52	20,0	80,0	-	-	-
GESTIC-PIBI	148	35	113	94	23	71	24,5	75,5	-36,5	-34,3	-37,2
Apoio Art. Património Cult. - F. Inicial-PEPS	1 635	371	1 264	2 055	480	1 575	23,4	76,6	25,7	29,4	24,6
Formação Especial	327	122	205	301	146	155	48,5	51,5	-8,0	19,7	-24,4
Cursos EFA para Grupos Desfavorecidos	775	227	548	688	284	404	41,3	58,7	-11,2	25,1	-26,3

Fonte: IEFP, Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional

Quadro 21 – Evolução do desemprego registado no Continente por género

	2003		2004		2005		Var. %	
		%		%		%	2004/2003	2005/2004
DESEMPREGO REGISTADO	443 105	100,0	457 864	100,0	468 115	100,0	+3,3	+2,2
<i>Género</i>								
Homens	191 451	43,2	200 162	43,7	201 194	43,0	+4,5	+0,5
Mulheres	251 654	56,8	257 702	56,3	266 921	57,0	+2,4	+3,6

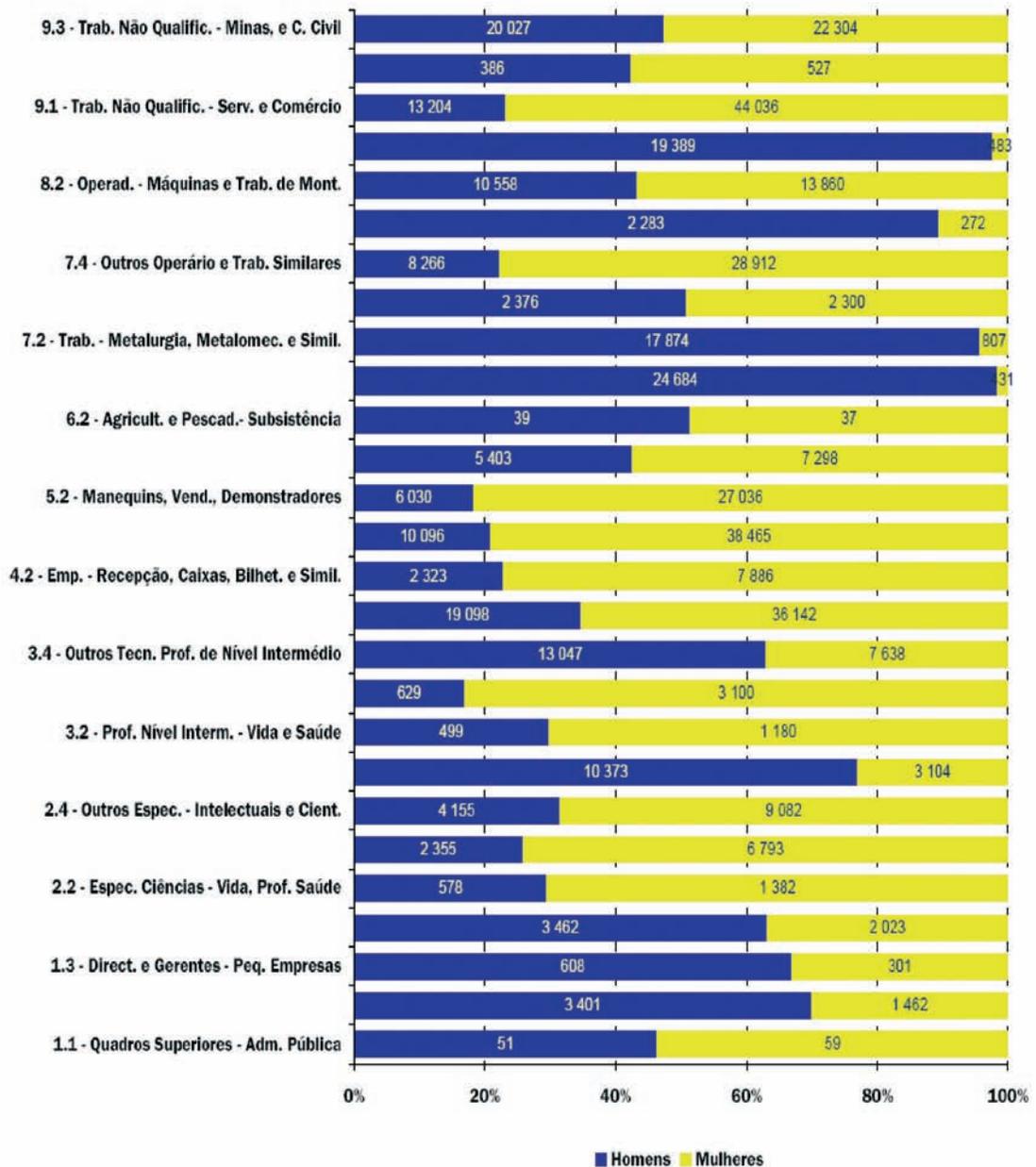
Fonte: IEFP, PL-ES

Quadro 22 – Síntese da estrutura do desemprego registado segundo o género no Continente em 2005

	H	%	M	%	Total	%
<b>DESEMPREGO REGISTADO</b>	<b>201 194</b>	<b>100,0</b>	<b>266 921</b>	<b>100,0</b>	<b>468 115</b>	<b>100,0</b>
<b>REGIÃO</b>						
Norte	91 205	45,3	124 822	46,8	216 027	46,1
Centro	26 056	13,0	38 612	14,5	64 668	13,8
Lisboa VT	68 180	33,9	79 874	29,9	148 054	31,6
Alentejo	9 491	4,7	14 052	5,3	23 543	5,0
Algarve	6 262	3,1	9 561	3,6	15 823	3,4
<b>GRUPO ETÁRIO</b>						
Jovens	26 141	13,0	38 805	14,5	64 946	13,9
Adultos	175 053	87,0	228 116	85,5	403 169	86,1
<b>SITUAÇÃO FACE À PROCURA DE EMPREGO</b>						
1º Emprego	11 154	5,5	20 677	7,7	31 831	6,8
Novo Emprego	190 040	94,5	246 244	92,3	436 284	93,2
<b>HABILITAÇÕES</b>						
Nenhum nível de instrução	9 447	4,7	15 278	5,7	24 725	5,3
1º ciclo EB	71 452	35,5	82 896	31,1	154 348	33,0
2º ciclo EB	41 484	20,6	54 980	20,6	96 464	20,6
3º ciclo EB	34 748	17,3	43 174	16,2	77 922	16,6
Secundário	30 823	15,3	42 744	16,0	73 567	15,7
Superior	13 240	6,6	27 849	10,4	41 089	8,8
<b>TEMPO DE INSCRIÇÃO</b>						
< 1 ano	115 886	57,6	157 337	58,9	273 223	58,4
>= 1 ano	85 308	42,4	109 584	41,1	194 892	41,6
<b>MOTIVOS DE INSCRIÇÃO</b>						
Ex-Estudantes	7 553	3,8	12 748	4,8	20 301	4,3
Fim Formação	5 511	2,7	14 435	5,4	19 946	4,3
Despedido	53 597	26,6	62 485	23,4	116 082	24,8
Despediu-se	8 092	4,0	10 886	4,1	18 978	4,1
Mútuo acordo	32 533	16,2	28 420	10,6	60 953	13,0
Fim trab n/perm	67 104	33,4	89 308	33,5	156 412	33,4
Outros ex-inactivos	1 607	0,8	10 508	3,9	12 115	2,6
Trab conta próp	1 224	0,6	1 326	0,5	2 550	0,5
Outros	23 973	11,9	36 805	13,8	60 778	13,0

Fonte: IEFP, PL-ES

Gráfico 1 – Desemprego registado por profissão segundo o género



Quadro 23 – Desemprego registado (novo emprego)  
por Actividade Económica (CAE) segundo o género

CONTINENTE					2005
	Homens	%	Mulheres	%	Total
<b>Total</b>	<b>190 040</b>	<b>100</b>	<b>246 244</b>	<b>100</b>	<b>436 284</b>
<b>Agricultura, Pecuária, Caça, Silvicultura e Pesca</b>	<b>6 396</b>	<b>3,4</b>	<b>10 725</b>	<b>4,4</b>	<b>17 121</b>
<b>Indústria, Energia e Água e Construção</b>	<b>89 594</b>	<b>47,1</b>	<b>83 951</b>	<b>34,1</b>	<b>173 545</b>
Indústrias extractivas	945	0,5	259	0,1	1 204
Indústrias alimentares das bebidas e do tabaco	4 427	2,3	7 076	2,9	11 503
Fabricação de têxteis	8 138	4,3	11 645	4,7	19 783
Indústria do vestuário	3 042	1,6	24 913	10,1	27 955
Indústria do couro e de produtos do couro	3 431	1,8	8 110	3,3	11 541
Indústria da madeira e da cortiça	3 051	1,6	2 123	0,9	5 174
Indústrias do papel, edição e impressão	3 409	1,8	2 408	1,0	5 817
Fab. produtos petrol., químicos, borracha e plástico	3 181	1,7	2 329	0,9	5 510
Fabrico de outros minerais não metálicos	3 433	1,8	3 293	1,3	6 726
Indúst. metal. base e fabrico de maq. e equip. n. e.	8 586	4,5	3 492	1,4	12 078
Fabrico de máquinas electrónicas e eléctricas	2 732	1,4	6 036	2,5	8 768
Fabrico de material de transporte	3 121	1,6	3 762	1,5	6 883
Fab. mobiliário, reciclagem, ind.transformadora n.e.	3 867	2,0	2 902	1,2	6 769
Produção e distribuição de electricidade, gás e água	567	0,3	172	0,1	739
Construção	37 664	19,8	5 431	2,2	43 095
<b>Serviços</b>	<b>93 815</b>	<b>49,4</b>	<b>151 092</b>	<b>61,4</b>	<b>244 907</b>
Comércio e manutenção de automóveis e de comb.	7 048	3,7	2 701	1,1	9 749
Comércio por grosso e a retalho	20 491	10,8	35 893	14,6	56 384
Hotéis e restaurantes	10 385	5,5	27 150	11,0	37 535
Transportes e actividades conexas	10 277	5,4	2 917	1,2	13 194
Correios e telecomunicações	1 932	1,0	1 414	0,6	3 346
Intermediação financeira e seguros	1 360	0,7	1 176	0,5	2 536
Act. imob., informát., investig. serv. prest. a empresas	23 166	12,2	27 550	11,2	50 716
Admin. pública, educação, saúde e acção social	9 305	4,9	31 763	12,9	41 068
Outras actividades de serviços	9 851	5,2	20 528	8,3	30 379
Sem classificação	235	0,1	476	0,2	711

Fonte: IEF, PL-ES

Quadro 24 – Evolução das colocações de desempregados no Continente por género

	2003		2004		2005		Var.%	
		%		%		%	2004/2003	2005/2004
<b>COLOCAÇÕES AO LONGO</b>	<b>57 179</b>	<b>100,0</b>	<b>51 316</b>	<b>100,0</b>	<b>52 114</b>	<b>100,0</b>	<b>-10,3</b>	<b>+1,6</b>
<i>Género</i>								
Homens	22 281	39,0	21 057	41,0	22 127	42,5	-5,5	+5,1
Mulheres	34 898	61,0	30 259	59,0	29 987	57,5	-13,3	-0,9

Fonte: IFFP. PL-ES

Quadro 25 – Estrutura das colocações de desempregados e Taxa de Satisfação da Procura

CONTINENTE			2005
	Colocações de Desempregados	%	Taxa Satisfação da procura (%)
<b>Total</b>	<b>52 114</b>	<b>100</b>	<b>5,1</b>
<b>Género</b>			
Homens	22 127	42,5	5,1
Mulheres	29 987	57,5	5,1

Fonte: IEFP, PL-ES



## **FICHA TÉCNICA**

### **Editor**

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS)  
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

### **Editorial – Coordenação**

Instituto do Emprego e Formação Profissional

### **Concepção Gráfica**

5W – Comunicação e Marketing Estratégico, Lda.

### **Impressão e acabamento**

Palmigráfica - Artes Gráficas, Lda.

### **Distribuição**

CITE  
Av. da República, 44 – 2.º e 5.º  
1069-033 LISBOA

### **Tiragem**

500 exemplares

Março 2007