

*RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA
IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS
NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
NO ANO DE 2010*

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

Agosto de 2011

ÍNDICE GERAL	Páginas
1. Introdução	10
2. Cronologia Jurídica (1973 – 2010)	11
3. Situação das Mulheres e dos Homens no trabalho, no emprego e na formação profissional	28
3.1. Actividades	28
3.2. Emprego	29
3.3. Desemprego	39
3.4. Salário, Remunerações e Ganhos	48
3.5. Trabalho não pago	52
3.6. Medidas Activas de Política de Emprego	52
4. Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras	65
4.1 Associações sindicais	65
4.2 Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho	66
4.3 Comissões de trabalhadores	66
5. Recursos Humanos e Materiais envolvidos no cumprimento da legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.	67
5.2. ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho	87
5.3. IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.	89
6. Acção inspectiva sobre o cumprimento no trabalho, no emprego e na formação profissional da legislação em matéria de igualdade entre	93

mulheres e homens	
6.1. Critérios observados na escolha das acções de fiscalização e da inspecção	94
7. Análise das queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.	96
7.1. ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho	96
7.1.1 Acidentes de trabalho objecto de comunicação à ACT	96
7.2. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	97
8. Conciliação entre a actividade profissional, a vida pessoal e familiar	99
8.1. Modelo <i>ad hoc</i> sobre a “conciliação entre trabalho e família” do inquérito ao emprego INE	99
8.1.1. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho devido a razões familiares	103
8.2. Gozo de Licenças Parentais	105
8.3. Respostas Sociais de apoio à infância	106
8.4. Rede de equipamentos escolares	106
8.5. Respostas Sociais para pessoas idosas – Equipamentos e Serviços	107
8.6. Equipamentos Sociais para apoio a pessoas com deficiência	108
9. Dados Estatísticos	109

INDICE GRÁFICOS	Páginas
Gráfico 1 – Taxa de actividade em Portugal, por sexo, 1998-2010	27
Gráfico 2 – População empregada em Portugal, por sexo, 1998-2010	28
Gráfico 3 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo, 1998-2010	29
Gráfico 4 – Taxa de emprego, por sexo, 2009-2010, na UE27 e em Portugal	30
Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2009-2010	30
Gráfico 6 – Taxa de emprego por regiões e sexo, 2009-2010	31
Gráfico 7 – População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2009-2010	32
Gráfico 8 – Trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%)	32
Gráfico 9 – Crescimento do emprego nos grandes grupos profissionais, 2009-2010	33
Gráfico 10 – Estrutura do emprego feminino por sector de actividade, 2009 e 2010 (%)	35
Gráfico 11 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos de trabalho não permanentes, por sexo, 1998-2010 (em % do total TCO)	37
Gráfico 12 – População empregada por tipo de duração do trabalho (em %)	38
Gráfico 13 – Taxa de desemprego, por sexo, 1998-2010	39
Gráfico 14 – Taxa de desemprego regional por sexo, 2009-2010	39
Gráfico 15 – Taxa de desemprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2009-2010	40
Gráfico 16 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, 2009-	41

2010

Gráfico 17 - Estrutura do desemprego registado por género, segundo a região - **42**

2010

Gráfico 18 – Estrutura do desemprego registado por grupo etário, segundo o **43**
sexo - 2010

Gráfico 19 – Estrutura do desemprego registado por nível de habilitação, **43**
segundo o género - 2010

Gráfico 20 – Estrutura do desemprego registado por género, segundo a situação **44**
face à procura de emprego - 2010

Gráfico 21 – Estrutura do desemprego registado por género, segundo o tempo **45**
de inscrição - 2010

Gráfico 22 – Estrutura do desemprego por profissão, segundo o género - 2010 **46**

Gráfico 23 – Remuneração média mensal de base e de ganho, por sexo – 2007- **48**
2009

Gráfico 24 – Gender Pay Gap, 2009 **50**

Gráfico 25 – Pessoas abrangidas em programas e medidas de emprego e de **52**
formação profissional por área de intervenção, no Continente, por sexo

Gráfico 26 – Escalões etários do público da CITE **75**

Gráfico 27 – Nível de escolaridade do público da CITE **76**

Gráfico 28 – Distribuição geográfica do público da CITE **76**

Gráfico 29 – Pedidos de pareceres prévios emitidos entre 2005 e 2010 **78**

Gráfico 30 – Distribuição do pessoal da inspecção do trabalho por sexo no anos **87**
de 2007 a 2010

INDICE TABELAS	Páginas
Tabela 1 – Variação em pontos percentuais entre 2009 e 2010	29
Tabela 2 – Estrutura e evolução do desemprego registado por sexo	42
Tabela 3 – Estrutura do novo emprego por actividade económica segundo o género	47
Tabela 4 – Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo	47
Tabela 5 – Remuneração média mensal (base e ganho), por sexo e região, NUT II, 2009	49
Tabela 6 – Número de participantes nas acções apoiadas pelo FSE em 2010, segundo o sexo,	55
Tabela 7 – Principais indicadores de actividade dos Centros Novas Oportunidades	56
Tabela 8 – Candidatos/as certificados/as nos CNO desde 2007, por sexo	57
Tabela 9 – Candidatos/as encaminhados/as para ofertas formativas desde 2007 por sexo	57
Tabela 10 – Número de certificações totais nos CNO desde 2007. por sexo	58
Tabela 11 - Número de certificações parciais nos CNO desde 2007. por sexo	58
Tabela 12 - Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em cursos de Educação e Formação de Adultos, desde 2007	59
Tabela 13 – Número de inscrições em cursos de educação e formação de adultos desde 2007, por sexo	59
Tabela 14 - Número de certificações totais em cursos de educação e formação	60

de adultos desde 2007, por sexo

Tabela 15 – Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais), em formações modulares **61**

Tabela 16 - Número de inscrições em formações modulares certificadas desde 2008, por sexo **61**

Tabela 17 - Número de certificações totais em formações modulares certificadas desde 2008, por sexo **62**

Tabela 18 - Número de certificações parciais em formações modulares certificadas desde 2008, por sexo **62**

Tabela 19 - Número de pessoas jovens matriculadas em modalidades de educação e formação de dupla certificação entre 2006/7 e 2009/10, segundo o sexo, por nível de ensino e por modalidade de educação e formação **63**

Tabela 20 - Número de alunos e alunas que concluíram modalidades de educação e formação de dupla certificação entre 2006/7 e 2009/10, segundo o sexo, por nível de ensino e por modalidade de educação e formação **64**

Tabela 21 – Recursos financeiros da CITE **75**

Tabela 22 – Número de acessos ao site da CITE entre 2005-2010 **75**

Tabela 23 – Pessoal de inspeção entre 2005 e 2010 **88**

Tabela 24 – Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH **92**

Tabela 25 – Queixas apresentadas à CITE, distribuídas por grandes áreas, entre 2005 e 2010 **96**

Tabela 26 – Queixas apresentadas à CITE, distribuídas por assunto, entre 2005 e 2010 **96**

Tabela 27 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade, segundo o sexo, por principal tipo de serviço de acolhimento utilizado para os/as filhos/as / filhos/as do cônjuge, com menos de 15 anos de idade **100**

Tabela 28 - Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade segundo a condição perante o trabalho e sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a outras pessoas dependentes (doentes, deficientes, idosas)	101
Tabela 29 - Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade que não trabalham ou não trabalham mais horas devido à falta de serviços de acolhimento para crianças, segundo o sexo	102
Tabela 30 – Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares	103
Tabela 31 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos (sem utilizar dias de férias ou licença prevista por Lei) devido a razões familiares	103
Tabela 32 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por ausência do trabalho nos últimos 12 meses devido a emergências familiares (sem utilizar férias)	104
Tabela 33 – Evolução no uso das licenças parentais (2005-2010)	106
Tabela 34 – Taxa de participação da rede de equipamentos pré-escolar	107

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

1. INTRODUÇÃO

Em conformidade ao disposto na lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, o Governo deve enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa¹, um relatório sobre o progresso da igualdade 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.

Sendo a igualdade entre mulheres e homens um direito fundamental, cuja garantia, muito embora se registem evoluções nos últimos anos em geral e no âmbito do mercado de trabalho em particular, continua a exigir monitorização, este relatório anual contém os indicadores ao nível nacional que incluem os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente:

- a) Os recursos humanos e materiais directamente envolvidos na observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de acções de inspecção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- c) Os critérios observados na escolha das acções de inspecção referidas na alínea anterior;
- d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade 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, refere-se ao ano de 2010², tendo como finalidade actualizar a informação e possibilitar que os dados reportados permitam, de forma objectiva e tendo como referência um período temporal recente, uma avaliação do progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

¹ Em 2011, foi, por Decreto do Presidente da República, n.º 44-A/2011, de 7 de Abril, dissolvida a Assembleia da República, pelo que o presente Relatório não pode ser entregue até ao final da sessão legislativa como legalmente previsto.

² Sem prejuízo de alguns dados se reportarem a anos anteriores sempre que sejam os mais recentes disponíveis.

2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2009)

Cronologia de diplomas legais que no ordenamento jurídico português regularam ou ainda regulam matérias relativas á igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, designadamente no trabalho, emprego e formação profissional:

1973

13 de Março – Portaria nº193/73, de 13 de Março, Proíbe às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente e regular de diversas substâncias tóxicas, revendo o Decreto n.º 14535, de 31 de Outubro de 1927, que tinha aprovado uma extensa tabela de trabalhos proibidos às mulheres

7 de Setembro – Decreto-Lei nº482/73, cria a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher.

1974

12 de Junho – Decreto-Lei n.º 251/74, que faculta a todos os cidadãos portugueses, independentemente do seu sexo, o acesso aos cargos judiciais ou do Ministério Público e aos quadros dos funcionários de justiça.

6 de Julho – Decreto-Lei n.º 308/74, que, com a nova redacção do seu artigo 25.º, eliminando a referência a candidatos de sexo masculino, permite a admissão de mulheres no serviço diplomático.

10 de Julho – Despacho dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais que determina a constituição de um grupo de trabalho ad hoc que, no prazo de dois meses, indique as medidas imediatas relativamente a normas internacionalmente adoptadas para a protecção do trabalho feminino.

Este grupo de trabalho foi constituído no âmbito da Comissão para a Política Social Relativa à Mulher, criada em 1973 (Decreto n.º 482/73, de 27 de Setembro), na continuação de um Grupo de Trabalho para a Participação da Mulher na vida Económica e Social, criado em 1970.

27 de Setembro – Decreto-Lei n.º 492/74, que revoga o § 4.º do artigo 488.º do Código Administrativo, o qual, no que respeita aos funcionários administrativos, determina que a certos lugares, que enumera, só podem concorrer candidatos do sexo masculino, permitindo assim a admissão de mulheres.

1975

1 de Fevereiro – Decreto-Lei n.º 47/75, através do qual a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher passa a designar-se Comissão da Condição Feminina.

1976

7 de Fevereiro – Decreto-Lei n.º 112/76, que concede a todas as trabalhadoras o direito à licença de noventa dias no período da maternidade.

(Alterou o artigo 118.º do Decreto-Lei n.º 49408, de 24 de Novembro de 1969, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho e que previa o direito de as mulheres trabalhadoras faltarem até 60 dias consecutivos, na altura do parto, sem redução do período de férias nem prejuízo da antiguidade, e decorrido aquele período sem que estivessem em condições de retomar o trabalho, poderia existir uma prorrogação)

25 de Abril – Entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa (Decreto de aprovação de 10 de Abril de 1976), que estabelece a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente, assegurando:

- 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 [alínea c) do artigo 52.º];
- A 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 [alínea a) do artigo 53.º];
- A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal [alínea b) do artigo 53.º];
- A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas [alínea c) do artigo 54.º];

- *O desenvolvimento de uma rede nacional de assistência materno-infantil e a realização de uma política de terceira idade [alínea b) do artigo 67.º];*
- *O reconhecimento da maternidade como valor social eminente, protegendo a mãe nas exigências específicas da sua insubstituível acção quanto à educação dos filhos e garantindo a sua realização profissional e a sua participação na vida cívica do país (n.º 1 do artigo 68.º);*
- *O direito das mulheres trabalhadoras a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias (n.º 2 do artigo 68.º).*

1977

17 de Novembro – Decreto-Lei n.º 485/77, que institucionaliza e estabelece a estruturação orgânica da Comissão da Condição Feminina.

1978

1 de Janeiro – Entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de Novembro de 1977, que introduz alterações ao Código Civil, nomeadamente: *A cada um dos cônjuges é reconhecida a liberdade de exercício de qualquer profissão ou actividade sem o consentimento do outro cônjuge (artigo 1677.º-D).*

1979

20 de Setembro – Decreto-Lei n.º 392/79, que garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e que institui, junto do Ministério do Trabalho, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com o objectivo de promover a aplicação das disposições deste diploma.

1980

19 de Maio – Decreto-Lei n.º 134/80, que introduz alterações no Estatuto e no Regulamento da Polícia de Segurança Pública, permitindo, nomeadamente, a admissão a concurso de mulheres.

26 de Julho – Lei n.º 23/80, que ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

1981

1 de Janeiro – Entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 421/80, de 30 de Setembro de 1980, que estabelece normas relativas à actividade publicitária, segundo as quais a publicidade não deve veicular a ideia de inferioridade ou subalternidade da mulher em relação ao homem ou reduzir a mesma ao seu papel doméstico tradicional, sobrevalorizando-o a outras funções ou aspirações.

1982

27 de Setembro – Decreto-Lei n.º 407/82, que estabelece o direito a um subsídio de gravidez para trabalhadoras de actividades artísticas;

30 de Setembro – Lei Constitucional n.º 1/82 (Primeira Revisão da Constituição), que introduz, nomeadamente, o conceito de paternidade, considerando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo os pais e as mães direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (art. 68.º).

1984

5 de Abril – Lei n.º 4/84 sobre protecção da maternidade e da paternidade.

A Lei n.º 4/84 consagrou a possibilidade de gozo pelo pai da licença de maternidade em substituição da mãe em caso de incapacidade física ou psíquica desta.

(Esta lei foi objecto de várias alterações e, posteriormente, revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, que, por sua vez, foi revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

14 de Agosto – Lei n.º 28/84, que aprova as bases da segurança social.

10 de Outubro – Decreto do Governo n.º 63/84, que aprova, para ratificação, a Convenção n.º 103, relativa à protecção da maternidade (revista em 1952), adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 35.ª sessão.

11 de Outubro – Decreto do Governo n.º 66/84, que aprova para ratificação a Convenção n.º 156 relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos Dois Sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 67.ª sessão (1981).

1985

3 de Maio – Decreto-Lei n.º 135/85, que regulamenta, no âmbito da Administração Pública, a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, que estabeleceu o regime jurídico da protecção da maternidade e paternidade; Decreto-Lei n.º 136/85, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (Protecção da maternidade e da paternidade).

6 de Junho – Lei n.º 14/85 sobre o acompanhamento da mulher grávida durante o trabalho de parto.

1987

7 de Julho – Lei do Serviço Militar (Lei n.º 30/87), segundo a qual os cidadãos do sexo feminino são dispensados das obrigações militares, mas podem prestar serviço voluntário em regime normal ou em outras modalidades de recrutamento especial.

1988

29 de Abril – Decreto-Lei n.º 154/88 relativo à concessão de subsídios de maternidade, paternidade, por adopção e assistência a descendentes doentes.

17 de Agosto – Lei n.º 95/88 sobre a garantia dos direitos das associações de mulheres, que estabelece os direitos de actuação e participação das associações de mulheres, tendo por finalidade a eliminação de todas as formas de discriminação e a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

18 de Novembro – Decreto-Lei n.º 426/88, que disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública.

1989

6 de Junho – Decreto Regulamentar Regional n.º 11/89/M, que disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres, no âmbito da Administração Regional Autónoma da Madeira, criando a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE).

30 de Julho – Lei Constitucional n.º 1/89 (Segunda revisão da Constituição), que estabelece nova redacção ao n.º 3 do artigo 68.º, estabelecendo que as mulheres trabalhadoras têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

1990

25 de Janeiro – Portaria n.º 60/90, que estabelece que os cidadãos do sexo feminino possam, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, candidatar-se a prestar serviço militar efectivo nos quadros permanentes da Força Aérea.

1991

9 de Maio – Decreto-Lei n.º 166/91, que cria a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, substituindo a Comissão da Condição Feminina.

11 de Novembro – Portaria n.º 1156/91, que determina que, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, os cidadãos do sexo feminino passam voluntariamente a candidatar-se à prestação de serviço efectivo, em qualquer das modalidades de armas e serviços do Exército.

1992

13 de Março – Portaria n.º 163/92, que estabelece que os cidadãos do sexo feminino podem voluntariamente candidatar-se à prestação do serviço efectivo na Marinha.

1994

17 de Maio – Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, que estabelece acções e medidas prioritárias de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres.

1995

9 de Junho – Lei n.º 17/95, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade). Prevê uma licença por maternidade de 98 dias consecutivos, 60 dos quais obrigatoriamente gozados após o parto, e uma especial protecção no despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, traduzida na obrigatoriedade de solicitação de emissão de parecer prévio ao despedimento destas trabalhadoras à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

1996

26 de Janeiro – Decreto-Lei n.º 3-B/96, que institui o Alto-Comissário para as Questões da Promoção da Igualdade e da Família.

26 de Junho – Portaria n.º 229/96, que fixa os agentes, processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes.

16 de Outubro – Decreto-Lei n.º 194/96, que revoga o Decreto-Lei n.º 135/85, de 3 de Maio, e regulamenta o regime de protecção da maternidade e da paternidade, na parte aplicável aos trabalhadores da Administração Pública.

1997

10 de Fevereiro – Lei n.º 5/97, que aprova a Lei Quadro da Educação Pré-Escolar. Visa apoiar as famílias na tarefa da educação da criança, tendo em vista a sua integração equilibrada na vida em sociedade e preparando-a para uma escolaridade bem sucedida, bem como permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional dos pais e das mães.

24 de Março – Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, que aprova o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades.

13 de Setembro – Lei n.º 102/97, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade). O pai ou mãe trabalhadores têm o direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja deficiente ou doente crónico, durante os primeiros 12 anos de vida.

- Lei n.º 105/97, que garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego.

20 de Setembro – Lei Constitucional n.º 1/97 (Quarta revisão constitucional), que estabelece como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade entre homens e mulheres [alínea h) do artigo 9.º], reconhece aos(as) trabalhadores(as) o direito à organização do trabalho de forma a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º], determina que a lei regula a atribuição às mães e aos pais de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar (n.º 4 do artigo 68.º) e estabelece que a participação directa e activa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos [artigo 109.º (anterior artigo 112.º)].

4 de Novembro – Decreto Legislativo Regional n.º 18/97/A, da Região Autónoma dos Açores, que cria a Comissão Consultiva Regional para a Defesa dos Direitos das Mulheres.

11 de Novembro – Decreto-Lei n.º 307/97, que transpõe a Directiva n.º 96/97/CE, do Conselho, de 20 de Dezembro, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social.

1998

28 de Abril – Lei n.º 18/98, que alarga a protecção à maternidade e paternidade (alterou a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril). Com a alteração legislativa operada, as mulheres

trabalhadoras passam a poder usufruir de uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto.

6 de Maio – *Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, que aprova o Plano Nacional de Emprego (PNE), revisto anualmente.*

2 de Setembro – *Lei n.º 65/98, que altera o Código Penal, determinando que quem pratica os crimes de coacção sexual ou de violação, abusando de autoridade resultante de uma relação de dependência hierárquica, económica ou de trabalho, é punido com pena de prisão.*

9 de Novembro – *Decreto-Lei n.º 347/98, que procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos, adoptados ou filhos de cônjuge do beneficiário que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos e alarga o prazo para o requerimento das prestações de protecção social à maternidade (Alterou o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril).*

1999

11 de Agosto – *Lei n.º 118/99, que desenvolve e concretiza o regime geral das contra-ordenações laborais, designadamente sobre a protecção da maternidade e da paternidade e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego. (revogado)*

31 de Agosto – *Lei n.º 142/99, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril. Consagra novos direitos, designadamente, o direito à licença parental e o direito do pai a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, não modificando o período de licença por maternidade já consagrado em 120 dias.*

8 de Novembro – *Decreto-Lei n.º 474-A/99, que aprova a Lei Orgânica do XIV Governo Constitucional, passando a integrar o Governo um Ministro para a Igualdade.*

2000

31 de Março – *Despacho conjunto n.º 373/2000, da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, que determina que nos avisos de abertura de todos os concursos de ingresso, acesso ou de pessoal dirigente, na Administração Pública, Central ou Local, bem como naqueles que tenham por objecto*

a celebração de contratos de trabalho a termo certo, conste menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, relativa à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

4 de Maio – Decreto-Lei n.º 70/2000, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e paternidade.

9 de Maio – Decreto-Lei n.º 77/2000, que altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, na redacção que lhe foi dada pelos Decretos-Leis n.ºs 333/95, de 23 de Dezembro, e 347/98, de 9 de Novembro (define o quadro da protecção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da protecção da maternidade e da paternidade).

8 de Agosto – Lei n.º 17/2000, que aprova as bases gerais do sistema de solidariedade e de segurança social.

23 de Setembro – Decreto-Lei n.º 230/2000, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, sobre a protecção da maternidade e da paternidade no que se refere à protecção de trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores agrícolas e do serviço doméstico.

26 de Dezembro – Portaria n.º 1212/2000, que institui o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para as profissões significativamente marcadas por discriminação de género.

2001

21 de Maio – Lei n.º 9/2001, que reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo; Lei n.º 10/2001, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

4 de Julho – Decreto do Presidente da República n.º 34-B/2001, que nomeia uma Secretária de Estado para a Igualdade.

6 de Agosto – Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/2001, que aprova o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI).

20 de Agosto – Lei n.º 90/2001, que define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.

2002

8 de Março – Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, que aprova, para ratificação, o Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adoptado em Nova Iorque em 6 de Outubro de 1999.

20 de Dezembro – Lei n.º 32/2002, que aprova as bases da segurança social.

2003

22 de Agosto – Lei Orgânica n.º 2/2003, que aprova a Lei dos Partidos Políticos, determinando, designadamente, que os estatutos devem assegurar uma participação directa, activa e equilibrada de mulheres e homens na actividade política e garantir a não discriminação em função do sexo no acesso aos órgãos partidários e nas candidaturas apresentadas pelos partidos políticos.

27 de Agosto – Lei n.º 99/2003, que aprova o Código do Trabalho.

Procede à transposição, parcial ou total, de directivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

(Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro)

25 de Novembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, que aprova o II Plano Nacional para a Igualdade.

23 de Dezembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 192/2003, que aprova o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI) para 2003-2005.

2004

24 de Julho – Lei Constitucional n.º 1/2004 (Sexta revisão constitucional), que determina que incumbe ao Estado, para protecção da família, promover, através da concertação

das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar [alínea h) do artigo 67.º].

29 de Julho – *Lei n.º 35/2004, que regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, e que estabelece, nomeadamente, que a licença por maternidade pode ter a duração de 150 dias. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encontra-se prevista neste diploma (Artigos 494.º a 499.º).*

(Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro)

2005

13 de Abril – *Decreto-Lei n.º 77/2005, que estabelece o regime jurídico de protecção social na maternidade, paternidade e adopção no âmbito do subsistema previdencial de segurança social face ao regime preconizado na legislação de trabalho vigente (Alterou o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril).*

15 de Abril – *Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2005, que prevê, designadamente, que os projectos a remeter ao Gabinete do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros sejam acompanhados de uma nota justificativa de que conste, nomeadamente, a avaliação do impacto do projecto quando, em razão da matéria, o mesmo tenha implicação com a igualdade de género.*

28 de Novembro – *Resolução do Conselho de Ministros n.º 183/2005, que aprova o Programa Nacional de Acção para o Crescimento e o Emprego (PNACE) 2005-2008.*

2006

28 de Abril – *Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, que aprova, para ratificação, a Convenção n.º 175, sobre trabalho a tempo parcial, da Organização Internacional do Trabalho, adoptada em Genebra em 24 de Junho de 1994.*

2 de Maio – *Portaria n.º 426/2006, que cria e regulamenta o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES).*

18 de Maio – *Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, que estabelece, no artigo 15.º, sob a epígrafe “Linguagem não discriminatória”, que, na elaboração de actos*

normativos, se deve neutralizar ou minimizar a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

6 de Junho – Decreto-Lei n.º 101/2006, que cria a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados.

21 de Agosto – Lei Orgânica n.º 3/2006, que aprova a Lei da paridade: estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos.

15 de Dezembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 166/2006, que aprova o Plano Nacional de Acção para a Inclusão (PNAI) para o período de 2006-2008.

2007

16 de Janeiro – Lei n.º 4/2007, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social.

3 de Maio – Decreto-Lei n.º 164/2007, que aprova a orgânica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que passa a integrar as atribuições da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego relativas à promoção da igualdade e revoga as alíneas a), b) e c) – competências da CITE – do n.º 1 do artigo 496.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamenta o Código do Trabalho.

22 de Junho – Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010).

5 de Setembro – Decreto-Lei n.º 308-A/2007, que reconhece o direito ao abono de família pré-natal e procede à majoração do abono de família a crianças e jovens nas famílias com dois ou mais filhos durante o 2.º e o 3.º anos de vida dos titulares, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto.

2008

12 de Março – Lei n.º 14/2008, que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de Dezembro.

1 de Abril – Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, que aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012.

16 de Junho – Portaria n.º 425/2008, que procede à actualização extraordinária dos montantes das prestações por abono de família para crianças e jovens e por abono de família pré-natal.

25 de Junho – Decreto-Lei n.º 105/2008, que institui medidas sociais de reforço da protecção social na maternidade, paternidade e adopção integradas no âmbito do subsistema de solidariedade e altera o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril.

11 de Setembro – Lei n.º 59/2008, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encontra-se igualmente prevista neste diploma (Artigos 297.º a 302.º).

22 de Outubro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, que adopta medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

2009

12 de Fevereiro – Lei n.º 7/2009, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

(Rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18 de Março, e Código do Trabalho alterado pela Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro).

Procede à transposição, parcial ou total, de directivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Introduz o conceito de parentalidade e a licença parental até seis meses, se for partilhada pelo pai e pela mãe, equipara a licença por adopção à licença parental e atribui direitos alargados aos trabalhadores independentes.

9 de Abril – Decreto-Lei n.º 91/2009, que estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho; Decreto-Lei n.º 89/2009, que regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente.

1 de Junho – Decreto-Lei n.º 131/2009, que consagra o direito dos advogados ao adiamento de actos processuais em que devam intervir em caso de maternidade, paternidade e luto e regula o respectivo exercício.

10 de Setembro – Lei n.º 102/2009, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente a protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de actividades susceptíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho.

11 de Setembro - Lei n.º 103/2009, que Aprova o regime jurídico do apadrinhamento civil, procedendo à alteração do Código do Registo Civil, do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares, da Lei de Organização e Funcionamento dos Tribunais Judiciais e do Código Civil

13 de Outubro – Decreto-Lei n.º 295/2009, que altera o Código de Processo do Trabalho.

A acção de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a acção em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, bem como as acções relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo passam a ter natureza urgente.

É igualmente introduzido um novo capítulo denominado “Igualdade e não discriminação em função do sexo”.

2010

13 de Abril – Resolução da Assembleia da República n.º 32/2010, sobre a problemática da mulher emigrante

21 de Maio – Resolução da Assembleia da República n.º 46/2010, sobre o direito à informação e acesso aos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres ao longo do seu ciclo de vida

25 de Maio – Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, que aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade

16 de Junho - Decreto-Lei n.º 70/2010 que estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de protecção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários, procedendo à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 164/99, de 13 de Maio, à segunda alteração à Lei n.º 13/2003, de 21 de Maio, à quinta alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto, à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 283/2003, de 8 de Novembro, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

18 de Junho - Decreto-Lei n.º 72/2010, que estabelece medidas para reforçar a empregabilidade dos beneficiários de prestações de desemprego e o combate à fraude, procedendo à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, e à quarta alteração ao Decreto-Lei n.º 124/84, de 18 de Abril

19 de Julho – Resolução da Assembleia da República n.º 71/2010, que recomenda ao Governo que reafirme o seu compromisso no sentido do cumprimento dos 4.º e 5.º objectivos de desenvolvimento do milénio (ODM), relativos à redução da mortalidade infantil e à melhoria da saúde materna

30 de Julho – Resolução da Assembleia da República n.º 80/2010, que recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas

2 de Agosto - Portaria n.º 598/2010, que aprova os modelos do requerimento do rendimento social de inserção, do requerimento do abono de família pré-natal e do abono de família para crianças e jovens e da declaração da composição e rendimentos do agregado familiar

17 de Setembro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, que aprova o II Plano para a Integração dos Imigrantes (2010-2013)

22 de Outubro - Decreto-Lei n.º 116/2010, que elimina o aumento extraordinário de 25 % do abono de família nos 1.º e 2.º escalões e cessa a atribuição do abono aos 4.º e 5.º escalões de rendimento, procedendo à sétima alteração ao Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto

27 de Outubro – Decreto-Lei n.º 121/2010, que estabelece os requisitos para habilitação dos candidatos ao apadrinhamento civil e procede à regulamentação da Lei n.º 103/2009, de 11 de Setembro

28 de Outubro - Portaria n.º 1113/2010, que fixa os montantes do abono de família para crianças e jovens, do abono de família pré-natal e das respectivas majorações do segundo titular e seguintes e situações de monoparentalidade

17 de Novembro – Decreto-Lei n.º 124/2010, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), reforçando as suas competências no acompanhamento e representação de vítimas de discriminação de género no trabalho e no emprego em processos administrativos e judiciais e procede à quarta alteração do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

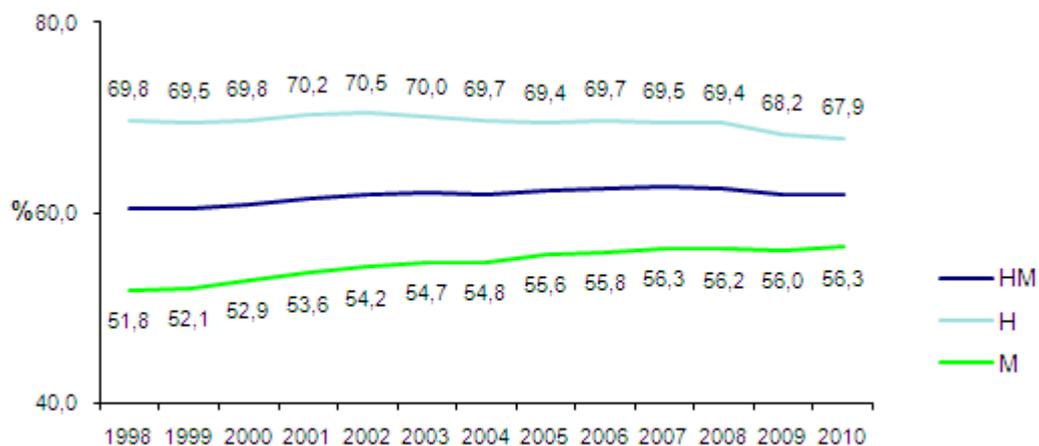
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3.1. Actividade

A taxa de actividade³, em Portugal, manteve-se nos 61,9% em 2010, fruto do aumento da taxa das mulheres (0,3 p.p.), uma vez que, a dos homens decresceu (-0,3 p.p.), levando a que o diferencial entre homens e mulheres se continue a esbater (Quadro 1, em anexo).

A taxa de actividade feminina voltou a atingir, em 2010, o valor mais elevado da década (idêntico ao de 2007).

Gráfico 1 – Taxa de actividade em Portugal, por sexo, 1998-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

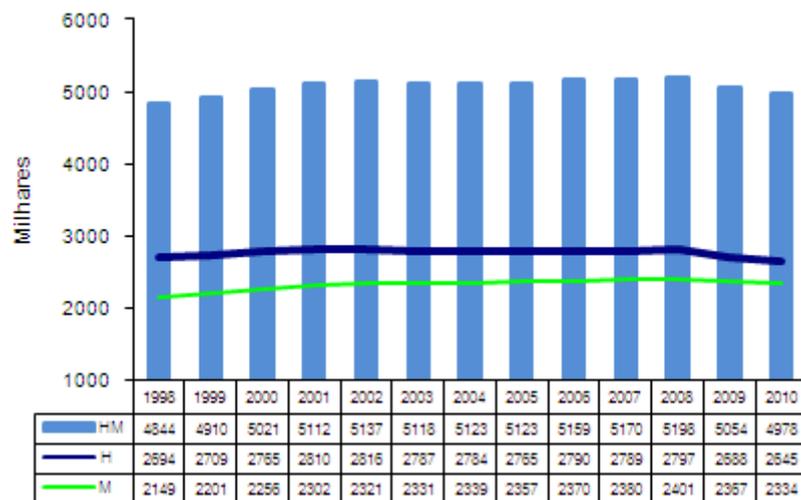
A taxa de actividade das mulheres cresceu em todas as regiões do País, com excepção do Algarve e da Região Autónoma dos Açores.

³ A taxa de actividade representa a relação entre a população activa (empregada mais desempregada) com 15 e mais anos e a população total com 15 e mais anos.

3.2. Emprego

Entre 2009 e 2010, o decréscimo líquido de emprego foi de cerca -76 mil pessoas, com um valor mais elevado para os homens (-43 mil) do que para as mulheres (-33 mil) (Quadro 4, em anexo).

Gráfico 2 – População empregada em Portugal, por sexo, 1998-2010



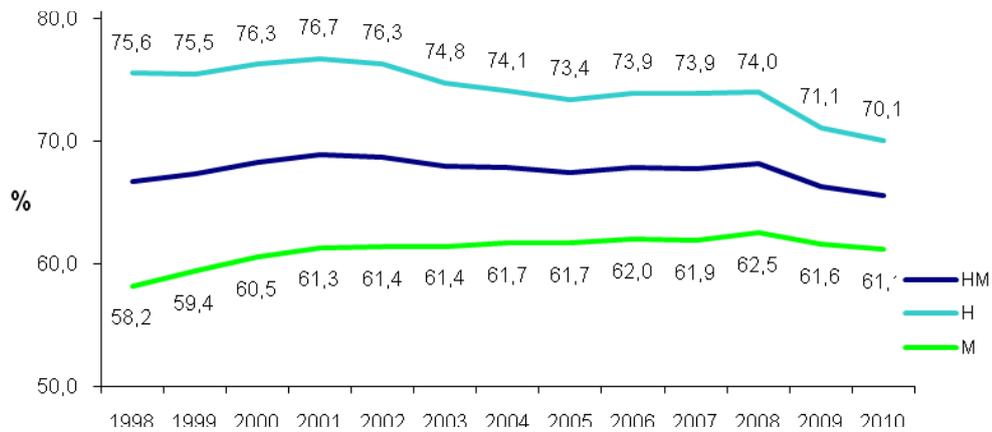
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Por sua vez, a taxa de emprego⁴ situou-se nos 65,6 % em 2010 (61,1 % para as mulheres e 70,1 % para os homens), tendo diminuído entre 2009 e 2010 (-0,7 p.p.). Os decréscimos foram de -1 p.p. para os homens e de -0,5 p.p. para as mulheres, o que conduziu a uma redução do diferencial entre as taxas de emprego dos homens e a das mulheres (Quadro 5, em anexo).

⁴ A taxa de emprego é a relação entre a população empregada com 15 a 64 anos e a população total com 15 a 64 anos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Gráfico 3 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo, 1998-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2010, a taxa de emprego portuguesa continuou superior à observada para a média da UE27 (64,2%, em 2010), ainda que se tenha esbatido o diferencial entre as duas. Os decréscimos verificados ao nível da taxa de emprego da UE27, assim como os observados para Portugal, foram mais evidentes para o sexo masculino do que para o feminino, como se pode verificar na tabela seguinte.

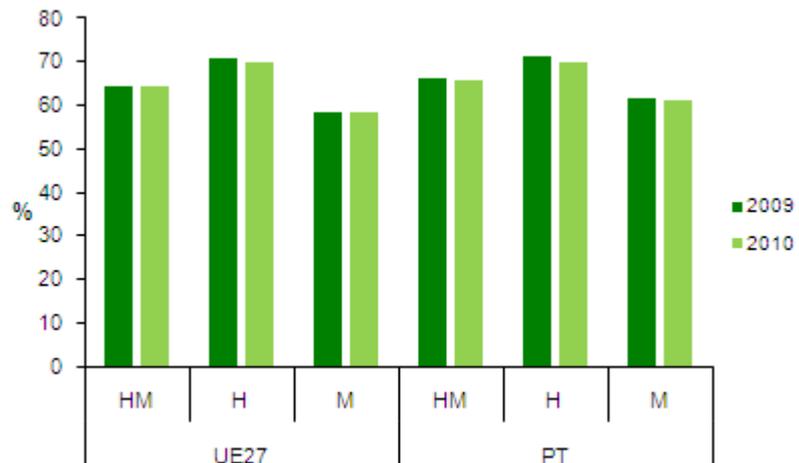
Tabela 1 - Variação em pontos percentuais entre 2009 e 2010

	Homens	Mulheres
UE27	-0,6 p.p.	-0,4 p.p.
Portugal	-1 p.p.	-0,5 p.p.

Fonte: Eurostat

A taxa de emprego feminina portuguesa superou a meta estabelecida na Cimeira de Lisboa para a UE para 2010 (60% em 2010). No entanto, observa-se, que o decréscimo para a média comunitária foi ligeiramente inferior ao da média nacional.

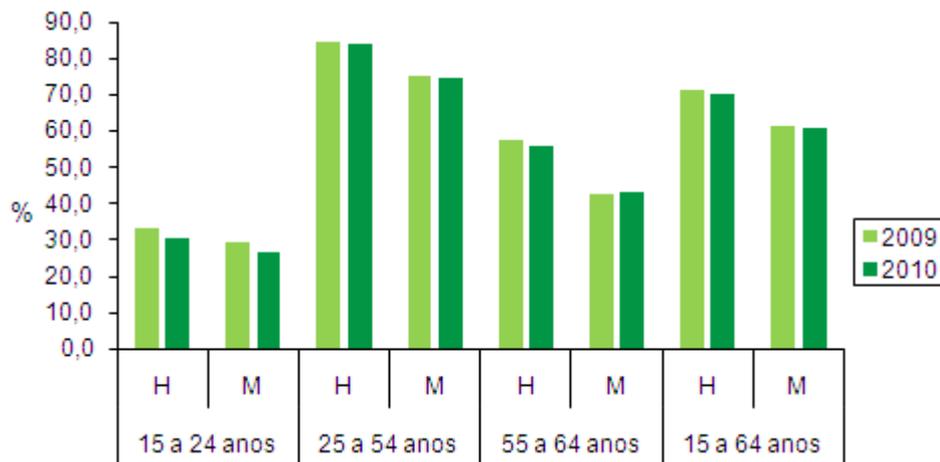
Gráfico 4 – Taxa de emprego, por sexo, 2009-2010, na UE27 e em Portugal



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego feminina, entre 2009 e 2010, diminuiu menos que a taxa de emprego masculina em todos os grupos etários, com exceção do grupo entre os 55 e os 64 anos, onde a taxa relativa às mulheres aumentou e a dos homens desceu (Quadro 5, em anexo).

Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2009-2010

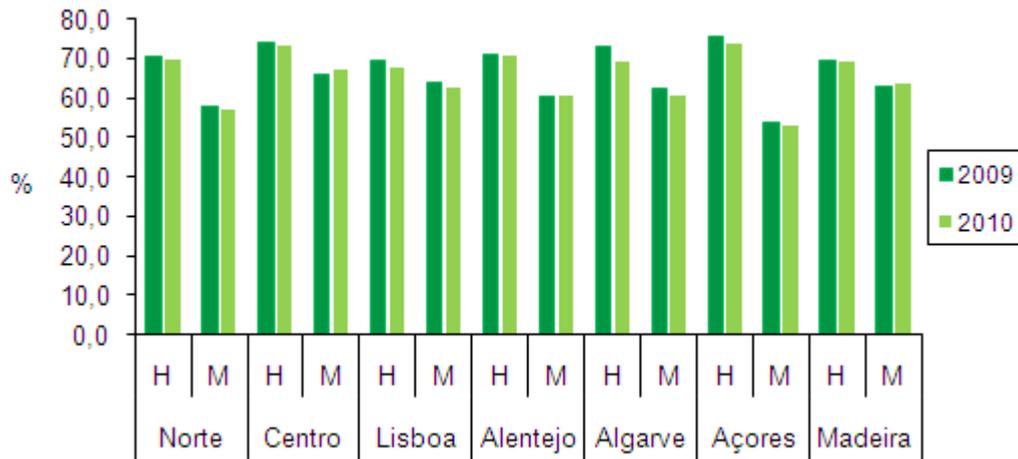


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nas sete regiões (NUT II) de Portugal, a taxa de emprego masculina é sempre superior à feminina. Não obstante a taxa de emprego, em 2010, apresentar, face a 2009, decréscimos menos intensos para as mulheres do que para os homens, nota-se que na região Norte, o decréscimo da taxa de emprego das mulheres foi de -1,2 p.p. contra uma

diminuição de 0,4 p.p. na dos homens. Observou-se, ainda que, nas regiões Centro, Lisboa e Madeira, a taxa de emprego das mulheres apresentou um acréscimo face ao ano precedente (Quadro 6, em anexo).

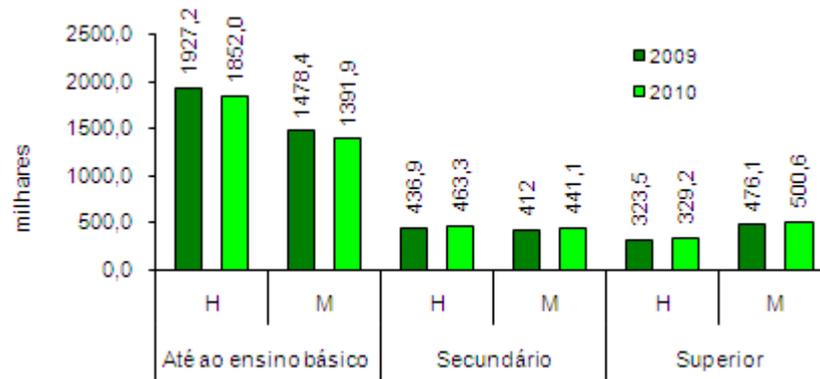
Gráfico 6 – Taxa de emprego por regiões e sexo, 2009-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A maioria da população empregada não possui mais do que o 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta situação mais relevante para os homens do que para as mulheres (70 % para os homens contra 59,6 % para as mulheres). A situação apresenta melhorias para ambos os sexos, ainda que estas sejam mais evidentes no caso da população feminina. As população empregada com o ensino superior também continua a ser predominantemente feminina (21,5 %, face a 12,4 % para os homens) tal como a detentora do ensino secundário (18,9%, face a 17,5% para os homens). Entre 2009 e 2010, a progressão da população empregada habilitada com o ensino superior e secundário foi, também, mais elevada para as mulheres do que para os homens (+1,3 % de mulheres e +0,4 % de homens na população empregada com ensino superior; e +1,5% de mulheres e +1,3% de homens, na população empregada com o nível secundário). No ensino básico, por seu turno, verificou-se, como já referimos, que o decréscimo da população empregada feminina (-2,8 %) foi mais expressivo do que o da masculina (-1,7 %) (Quadro 8, em anexo).

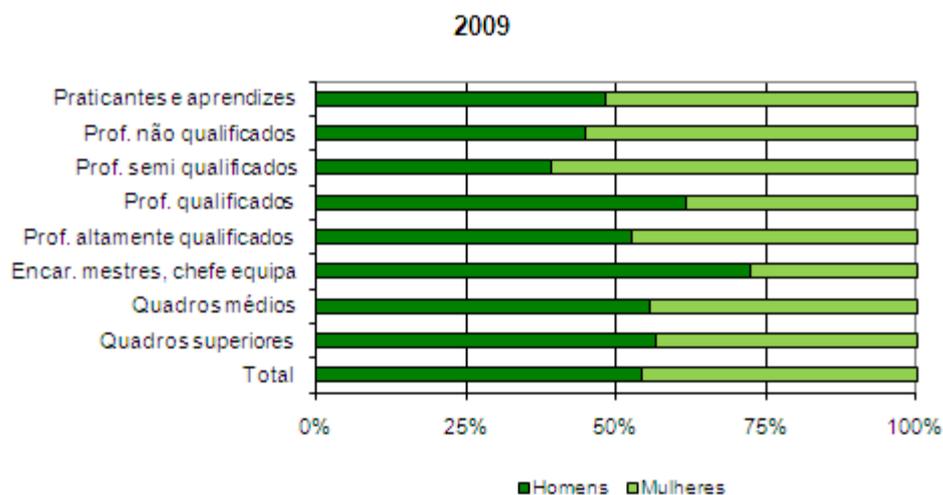
Gráfico 7 – População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2009-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2009⁵, independentemente de serem as mulheres que possuem os níveis de habilitação mais elevados, são as categorias que correspondem a um nível de qualificação mais baixo aquelas que apresentam uma taxa de feminização mais elevada, ou seja, as relativas aos grupos “profissionais semi-qualificados” (60,4 % são mulheres), “não qualificados” (55,6 % são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51,7 % são mulheres). Por seu turno, continuam a ser nos níveis de qualificação médios que se verificam os maiores acréscimos da participação das mulheres entre 2008 e 2009 (+0,6 p.p. nos “quadros médios” e +0,7 p.p. nos “encarregados mestres e chefes de equipa”) (Quadro 20, em anexo).

Gráfico 8 – Trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%)



Fonte: ex-MTSS/GEP, Quadros de Pessoal, 2009

⁵ Último ano para o qual existem dados disponíveis.

De acordo com os dados do IE/INE, para 2010, as diferenças entre homens e mulheres do mercado de trabalho português são, também, visíveis ao nível das profissões e das diferentes actividades económicas. No que respeita às profissões exercidas verifica-se, igualmente, que o nível de habilitações das mulheres não as favorece, ou seja, é nas profissões ligadas ao grupo “pessoal de serviços e vendedores” (67,3 %), ao grupo “trabalhadores não qualificados” (66,7 %) e grupo “pessoal administrativo e similares” (63,1 %) que se verifica um maior predomínio das mulheres. Todavia, as mulheres encontram-se também sobre-representadas ao nível das profissões do grupo “intelectuais e científicas” (57,4%).

Os maiores aumentos da participação das mulheres, entre 2009 e 2010, por grupos profissionais, registaram-se nos grupos “trabalhadores não qualificados” (2 p.p.), “operários de instalação de máquinas e trabalhadores de montagem” (1,1 p.p.), técnicos e profissionais de nível intermédio” (0,6 p.p.) e “quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas” (0,4 p.p.). Nos restantes grupos assistiu-se a uma diminuição, sendo de salientar o dos “trabalhadores não qualificados” (-1,4 p.p.).

Veja-se, no entanto, que as variações absolutas do volume de emprego entre 2009 e 2010, confirmam as variações ocorridas em termos de estrutura por grupos profissionais (Quadro 8, em anexo).

Gráfico 9 – Crescimento do emprego nos grandes grupos profissionais, 2009-2010



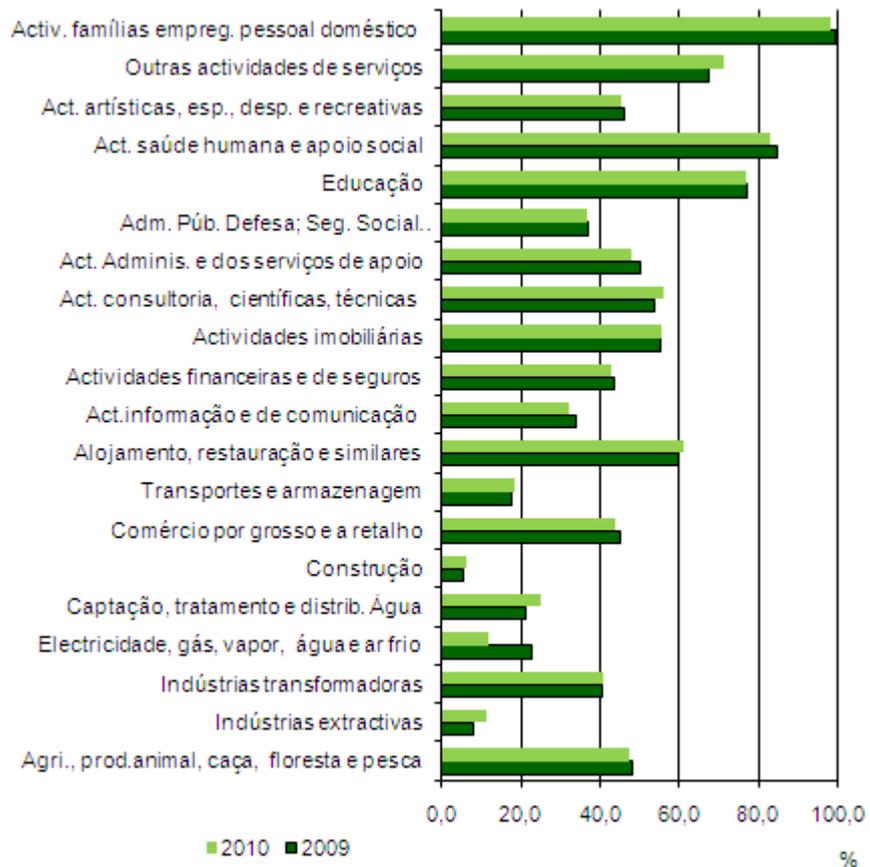
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A segregação do mercado de trabalho em função do género torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a actividade económica, onde as mulheres apenas predominam no sector terciário (55,8%), mantendo-se esta situação estável entre 2009 e 2010. Em 2010, as actividades mais feminizadas foram as “famílias com empregadas e pessoal doméstico” (98,3 %), as “saúde humana e apoio social” (83,1 %), a “educação” (77 %), as “outras actividade de serviços” (71,3 %), o “alojamento, restauração e similares” (60,9 %), as “consultoria, científica, técnica e similares” (55,9 %) e as “actividades imobiliárias” (55,4 %).

Por seu turno, a predominância dos homens é evidente nas actividades da “construção” (93,6 %), da “indústria extractiva” (88,6 %), da “electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (87,9 %) e dos “transportes e armazenagem” (81,4 %).

Refira-se, ainda, que, entre 2008 e 2009, a representatividade masculina aumentou no sector primário e a taxa de representatividade das mulheres aumentou no sector secundário. Já entre 2009 e 2010, a taxa de participação das mulheres aumentou em maior proporção nas actividades em que a predominância dos homens é tradicionalmente mais evidente, nomeadamente na “captação, tratamento e distribuição de água; saneamento” (3,8 p.p.), na “indústria extractiva” (3,1 p.p.) e na “construção” (1,1 p.p) (Quadro 9A e 9B, em anexo).

Gráfico 10 – Estrutura do emprego feminino por sector de actividade, 2009 e 2010 (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No que respeita ao exercício de cargos de direcção e chefia ou alta responsabilidade institucional, em 2009 e 2010 continuou a existir uma enorme assimetria entre homens e mulheres, quer no sector público, quer no sector privado.

Quadro A – População total no exercício de cargos de direcção em 2010

Profissão	Mulheres	Homens
	(milhares)	(milhares)
Quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas	92,1	196,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Na Administração Pública Central a situação das mulheres nas categorias de dirigentes e chefias era a seguinte, em 2010:

Quadro B – População no exercício de cargos de dirigente na Administração Pública em 2010

Nível profissional	Mulheres	Total	Taxa de feminização
Dirigentes Superiores ⁶	420	1 197	35,1%
Dirigentes Intermédios ⁷	3 083	5 395	57,1%
TOTAL	3 503	6 592	53,1%

Fonte: DGAEP/OBSEP – SIOE 2010 (Dados provisórios)

De referir que a tendência de existirem mais homens que mulheres no exercício de cargos de topo se mantém em outras instituições públicas, nomeadamente em Tribunais de instancia superior e Conselhos nacionais.

Quadro C – População a exercer cargos de topo em Tribunais de alta instancia e concelhos nacionais

Instâncias	Total de membros em funções	Mulheres	
		N.º	%
Tribunal Constitucional	12	4	33,3
Conselho de Estado	19	1	5,3
Supremo Tribunal de Justiça (2008)	60	1	1,7
Conselho Superior do Ministério Público	19	5	26,3
Conselho Económico e Social	52	9	17,3
Conselho Nacional de Educação	66	17	25,8
Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida	21	5	23,8
Conselho Nacional do Desporto	15	0	0

Fonte: CIG

Quanto ao tipo de vínculo, a população trabalhadora por conta de outrem representa 77,2 % das pessoas empregadas, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à dos homens (79,9 %, contra 74,9 % para os homens). Entre 2009 e 2010, a

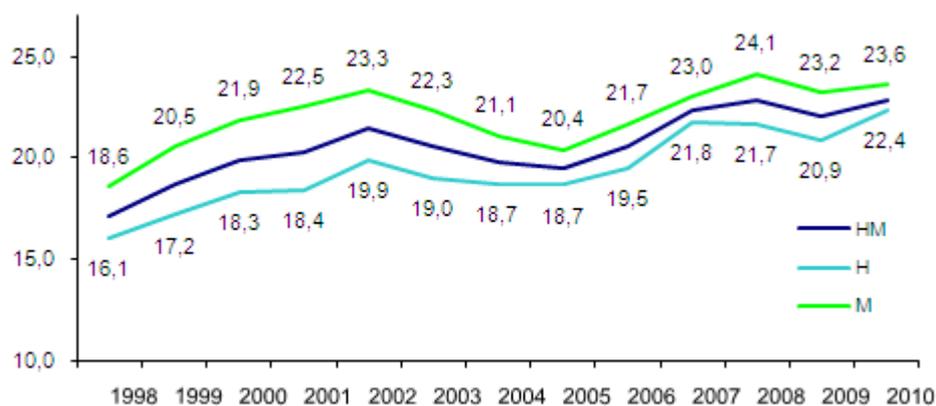
⁶ Os dados relativos ao cargo de Dirigente Superior incluem Director-geral, Subdirector geral, Inspector-geral, Subinspector-geral, Secretário-Geral, Secretário-geral adjunto e outros equiparados.

⁷ O cargo de Dirigente Intermédio inclui dirigentes de todos os níveis de direcção intermédia (por exemplo: Director de Serviço, Chefe de Divisão, Chefe de Equipa e outros dirigentes intermédio de diversos graus).

percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem aumentou 1,1 p.p. e a dos homens diminuiu 0,8 p.p..

No que se refere ao tipo de vínculo contratual da população trabalhadora por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres também é visível, embora de forma menos evidente. De facto, são os homens que possuem a maior percentagem de contratos sem termo (77,6 % no total de TCO homens e 76,4 % no total de TCO mulheres). Já no que refere aos contratos de trabalho a termo e outras situações são as mulheres que apresentam uma percentagem mais elevada (23,6 % no total dos TCO mulheres e 22,4 % no total de TCO homens). Entre 2009 e 2010, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos a termo e outros vínculos laborais temporários aumentou, sendo o acréscimo dos homens superior ao das mulheres (1,5 p.p. contra 0,4 p.p. para as mulheres), verificando-se uma situação inversa na população vinculada a contratos de trabalho sem termo (Quadro 7, em anexo).

Gráfico 11 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos de trabalho não permanentes, por sexo, 1998-2010 (em % do total TCO)

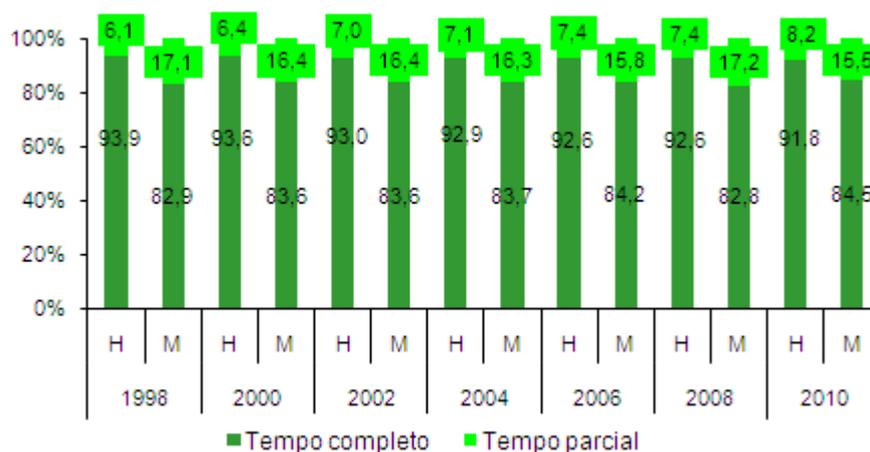


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria é de 21,8 %, sendo que destes, 23,6 % têm pessoal ao serviço. Esta percentagem é mais baixa para o género feminino, ou seja, apenas 18,9 % das mulheres são trabalhadoras por conta própria e destas 15,5 % tem pessoal ao serviço. Entre 2009 e 2010, as trabalhadoras por conta própria diminuíram 1,2 p.p. e as com pessoal ao serviço aumentaram 0,5 p.p.. Já os homens trabalhadores por conta própria diminuíram 0,9 p.p. e destes os sem pessoal ao serviço decresceram 1,2 p.p..

Relativamente ao tipo de duração do trabalho a maioria da população empregada trabalha a tempo inteiro (88,4 %). A percentagem total de população empregada a tempo parcial é de 11,6 %, sendo a percentagem de mulheres mais elevada do que a dos homens (15,5 % para as mulheres contra 8,2 % para os homens). No entanto, verificou-se uma diminuição da percentagem das mulheres contra um aumento dos homens (-0,9 p.p. para as mulheres e +0,7 p.p. para os homens) entre 2009 e 2010 (Quadro 7, em anexo).

Gráfico 12 – População empregada por tipo de duração do trabalho (em %)



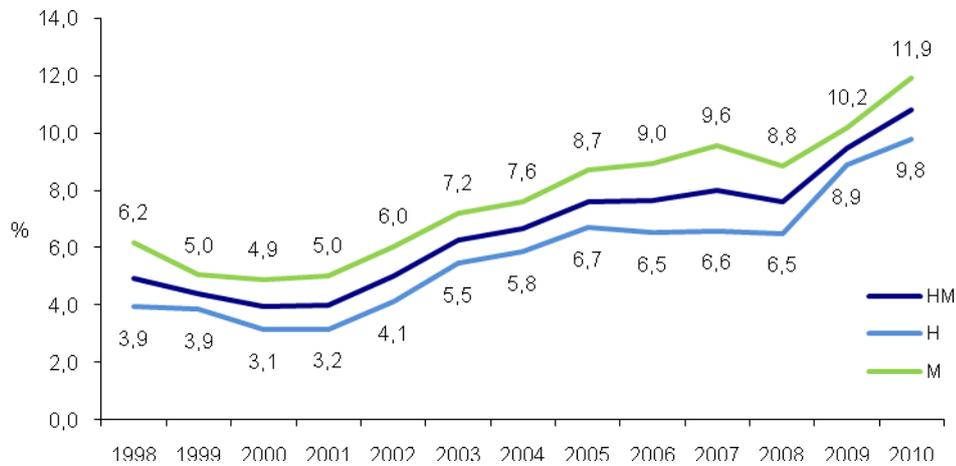
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

3.3. Desemprego

As mulheres parecem estar mais expostas às situações de desemprego, apresentando sistematicamente taxas de desemprego superiores às dos homens (11,9 %, face a 9,8 % para os homens). Entre 2009 e 2010, a taxa de desemprego das mulheres aumentou mais do que a dos homens (1,7 p.p. e 0,9 p.p., respectivamente), ampliando-se o diferencial entre as duas (Quadro 10, em anexo).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

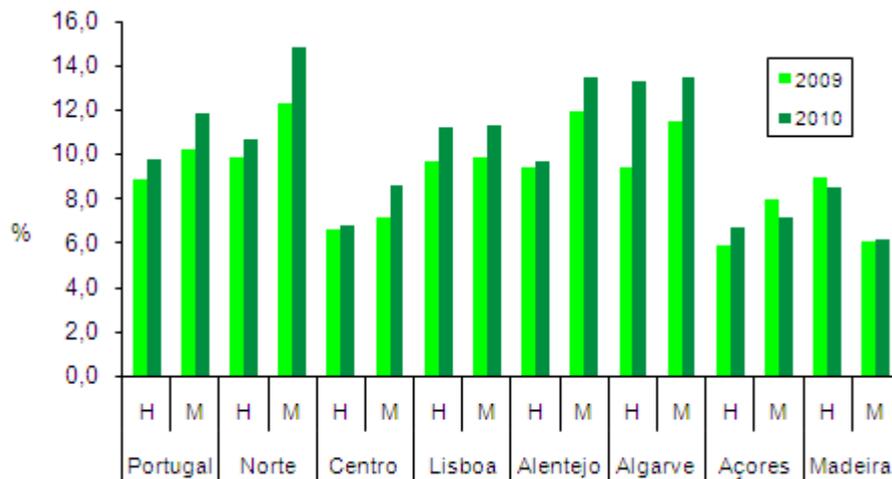
Gráfico 13 – Taxa de desemprego, por sexo, 1998-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de desemprego feminina continua a ser mais elevada do que a dos homens em todas as regiões, com excepção da Madeira (a taxa dos homens é superior em 2,4 p.p.). As regiões que apresentam um maior diferencial entre as taxas de desemprego feminina e masculina são o Norte e o Alentejo (cerca de 4,1 p.p. e 3,7 p.p., respectivamente). As regiões onde ambas as taxas mais se aproximam são a de Lisboa (0,1 p.p.) e o Algarve (0,2 p.p.). Entre 2009 e 2010, a taxa de desemprego feminina aumentou em todas as regiões, com excepção dos Açores que registou uma diminuição (-0,8p.p.) (Quadro 11, em anexo).

Gráfico 14 – Taxa de desemprego regional por sexo, 2009-2010

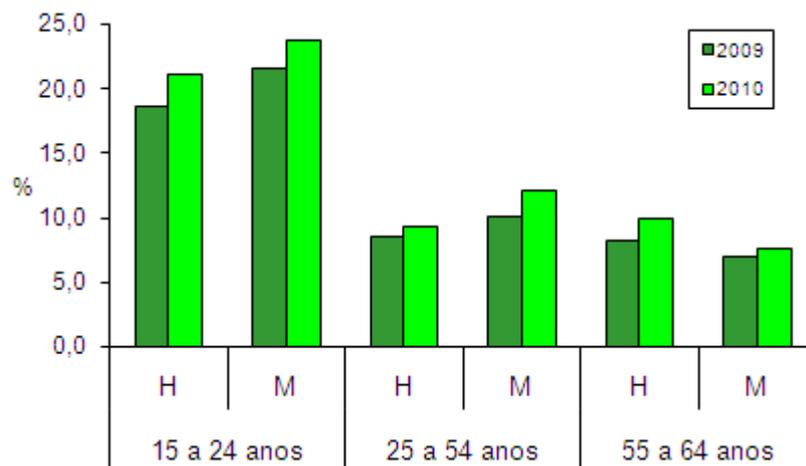


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No ano de 2010, o peso relativo do desemprego de longa duração foi ligeiramente mais elevado para os homens do que para as mulheres (54,4 % e 54,2 %, respectivamente). Neste ano, foram os homens que mais contribuíram para o aumento do peso relativo do desemprego de longa duração no desemprego total (11,2 p.p.), uma vez que, o das mulheres cresceu 4,5 p.p.. Desta forma, o diferencial entre a proporção dos homens e das mulheres no desemprego de longa duração diminuiu (Quadro 14, em anexo).

A incidência do desemprego é mais relevante na população jovem. A leitura dos dados por sexo neste grupo continua a assumir uma proporção mais significativa a favor dos rapazes (-2,9 p.p. em 2009 e -2,6 p.p. em 2010), embora com tendência de uniformização. Refira-se, ainda, que a diferença entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens cai a favor das mulheres na população com 55 e mais anos e que o desvio entre as duas afastou-se mais neste último ano (Quadro 10, em anexo).

Gráfico 15 – Taxa de desemprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2009-2010



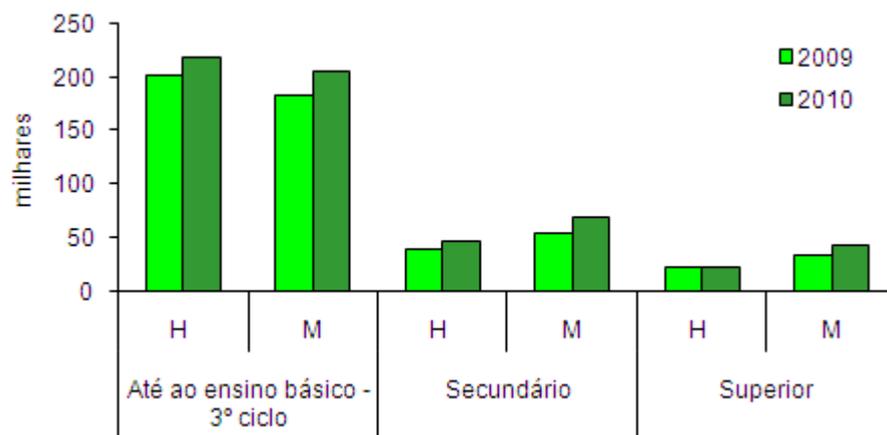
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado nos indivíduos com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade). Em termos relativos registam-se diferenças, particularmente, acentuadas no desemprego segundo o sexo, nos níveis educacionais mais

elevados, nos quais as mulheres estão sub-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 maioritárias em termos de frequência do ensino secundário e do ensino superior. No entanto entre 2009 e 2010, o volume de população desempregada, segundo as habilitações e sexo, não apresenta nenhuma redução na categoria das mulheres (Quadro 13, em anexo).

Gráfico 16 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, 2009-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Com efeito, a proporção da população com idade entre os 18 e os 24 anos, com escolaridade completa até ao 9.º ano, que não frequentou qualquer tipo de educação, apresenta uma redução entre 2008 e 2009, embora a redução seja mais significativa para os homens (-5,8 p.p.) do que para as mulheres (-2,5 p.p.), a proporção de mulheres continua a ser muito inferior à dos homens (26,1 % para as mulheres e 36,1 % para os homens).

No ano de 2010, o desemprego feminino era maioritário (54,1% da população desempregada era do género feminino) e os homens perfaziam 45,9% do total. As mulheres continuavam a representar a maioria da população desempregada, e aumentaram a sua proporção de 53,1% em 2009 para 54,1% em 2010. Esta diferença de proporção entre géneros, apesar de constante ao longo do tempo, tinha vindo a diminuir ligeiramente nos últimos três anos, penalizando o desemprego masculino que, no entanto, neste último ano, registou um aumento anual de 0,8%, inferior em 4,2 pontos percentuais (pp) ao verificado para as mulheres.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

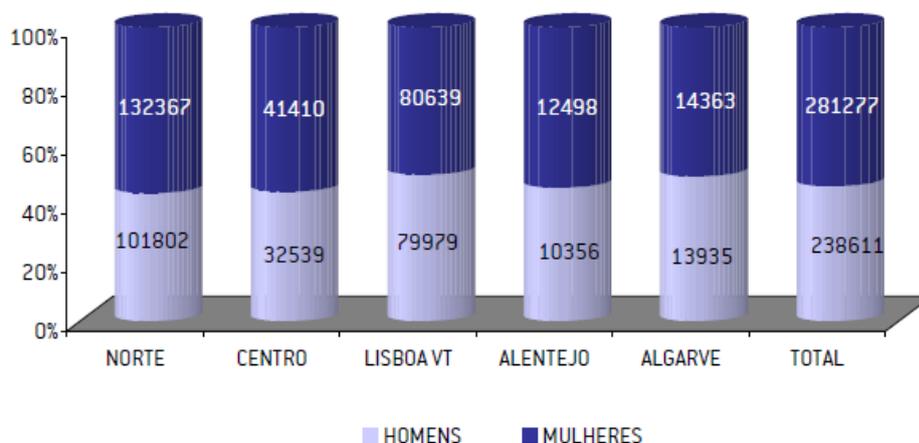
Tabela 2 - Estrutura e evolução do desemprego registado por sexo

CONTINENTE	2008		2009		2010		Var. % 2009/2008	Var. % 2010/2009
		%		%		%		
DESEMPREGO REGISTADO	402 545	100,0	504 775	100,0	519 888	100,0	+25,4	+3,0
Género								
Homens	173 565	43,1	236 791	46,9	238 611	45,9	+36,4	+0,8
Mulheres	228 980	56,9	267 984	53,1	281 277	54,1	+17,0	+5,0

Fonte: IEFP – Gabinete de Estudos e Avaliação

A região de Lisboa e Vale do Tejo regista a menor diferença de peso relativo entre géneros, apenas 0,4 pp. Esta diferença foi mais acentuada no Norte e Centro, com, respectivamente, 13,1 pp e 12 pp.

Gráfico 17- Estrutura do desemprego registado por género, segundo a região - 2010

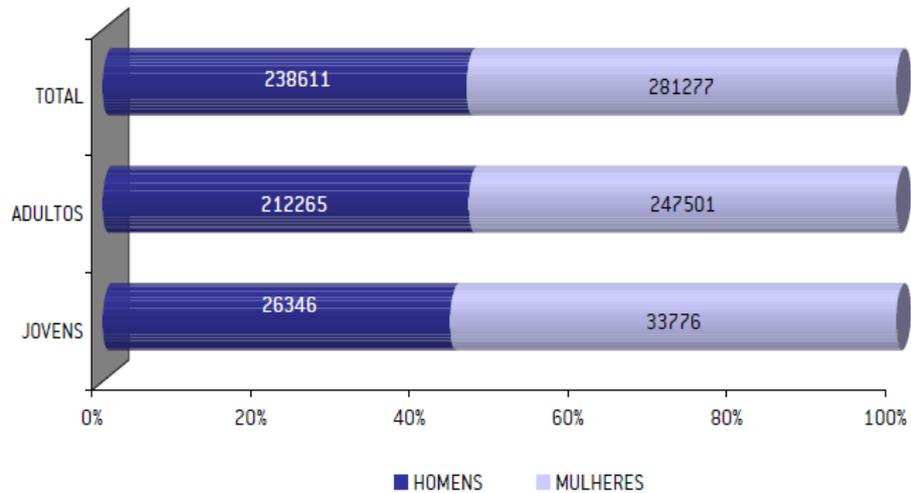


Fonte: IEFP – Gabinete de Estudos e Avaliação

A proporção de mulheres desempregadas foi mais elevada no desemprego jovem do que no desemprego de adultos. O peso relativo do número de mulheres desempregadas, representa 56,2% da população jovem desempregada, descendo para 53,8% na população em idade adulta.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

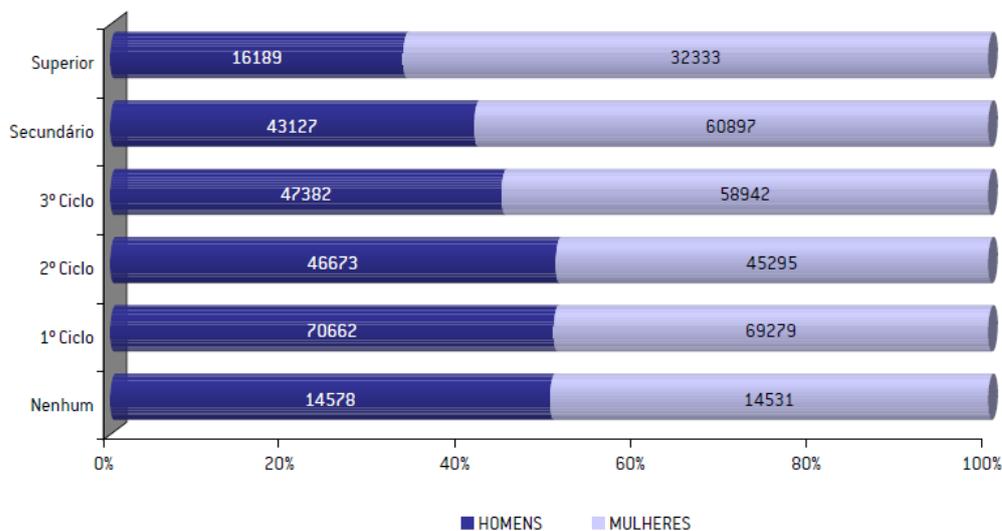
Gráfico 18 - Estrutura do desemprego registado por grupo etário, segundo o sexo - 2010



Fonte: IEFP – Gabinete de Estudos e Avaliação

No 1º e 2º ciclos do ensino básico e no nível da população desempregada sem nenhuma habilitação, as mulheres são menos numerosas do que os homens. No 3º ciclo do ensino básico, no Secundário e Superior o desemprego masculino apresenta valores inferiores ao feminino, assumindo relativamente ao total de cada patamar habilitacional, percentagens abaixo dos 50%. A população desempregada, de ambos os sexos, está, maioritariamente, habilitada com o 1º ciclo do ensino básico. A maior diferença de género regista-se ao nível do ensino superior, onde as mulheres licenciadas (66,6% do total do nível habilitacional) são muitíssimo mais numerosas que os homens (33,4%).

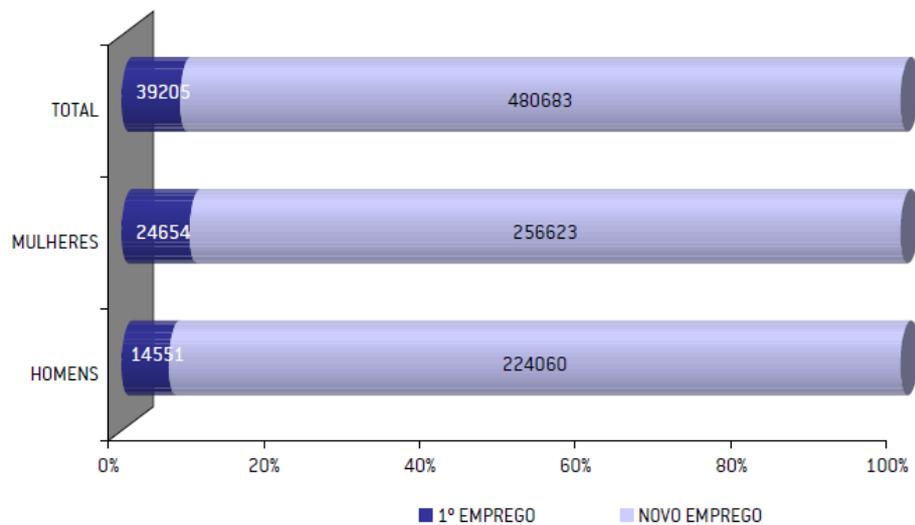
Gráfico 19 – Estrutura do desemprego registado por nível de habilitação, segundo o género



Fonte: IEFP – Gabinete de Estudos e Avaliação

A percentagem de mulheres que procuraram um primeiro emprego foi de 8,8% do total do desemprego feminino. No caso dos homens esta percentagem foi de 6,1%. Por sua vez, a representatividade do novo emprego foi maior nos homens desempregados (93,9%) do que nas mulheres desempregadas (91,2%).

Gráfico 20 – Estrutura do desemprego registado por género, segundo a situação face à procura de emprego - 2010

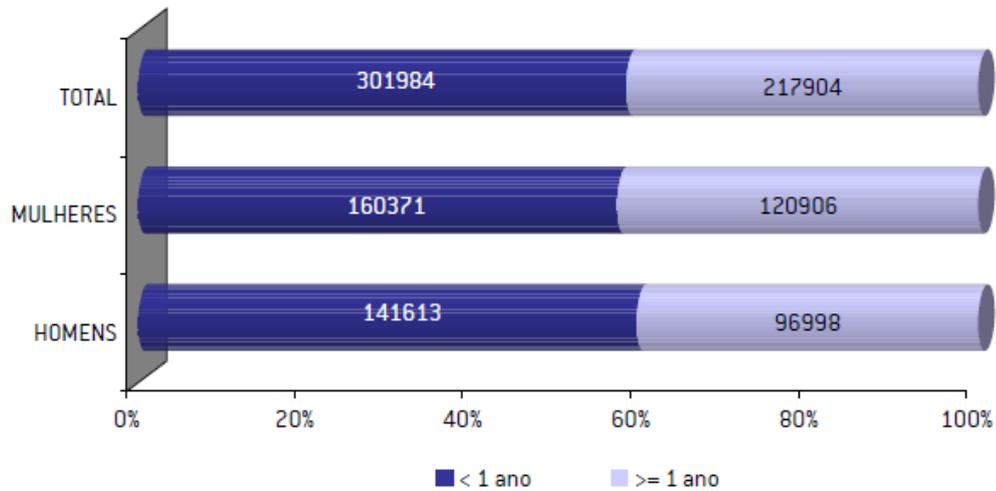


Fonte: IEFP – Gabinete de Estudos e Avaliação

A análise do desemprego registado por género, segundo o tempo de inscrição, mostra que, quer na população desempregada inscrita há menos de um ano, quer nos inscritos há mais de um ano, o género feminino é sempre maioritário e representa, respectivamente, 53,1% e 55,5%, da população desempregada naquelas condições. O desemprego de curta duração foi predominante quer nos homens quer nas mulheres, com, respectivamente, 59,3% e 57% do desemprego global de cada um destes grupos. Em ambos os géneros, um grande número de inscrições, contabilizadas no final do ano, tinham sido feitas há menos de 6 meses, 39,7% no caso dos homens, descendo para 37,8% nas mulheres. Salienta-se o facto de, nas mulheres, o desemprego de muito longa duração ter uma representatividade superior à verificada nos homens. Assim, 20,7% das mulheres são desempregadas de muito longa duração. Nos homens esta percentagem é de 17,1%.

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

Gráfico 21 – Estrutura do desemprego registado por género, segundo tempo de inscrição - 2010



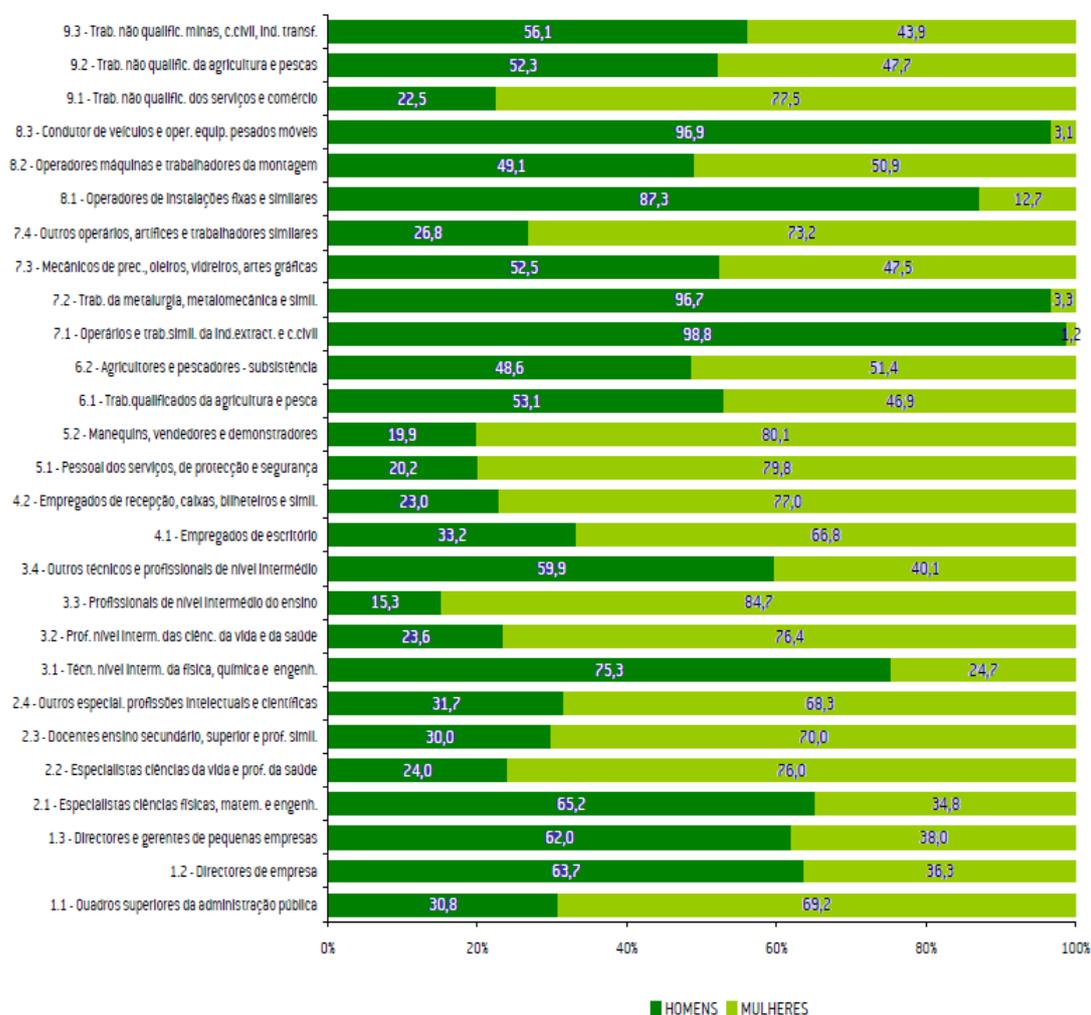
Fonte: IEFP – Gabinete de Estudos e Avaliação

Segundo o género, a estrutura do desemprego registado por profissão mostra que as mulheres são maioritárias em profissões características do sector dos serviços, salientando-se o grupo “Profissionais de nível intermédio do ensino”, onde 84,7% da população desempregada são mulheres, bem como no grupo “Manequins, vendedores e demonstradores” e no “Pessoal dos serviços, de protecção e segurança” com, respectivamente, 80,1% e 79,8% de mulheres.

Os homens predominam em profissões do sector secundário, destacando-se no grupo “Operários e trabalhadores similares das indústrias extractivas e construção civil” e no grupo “Trabalhadores da metalurgia, metalomecânica e similares”, onde representavam, respectivamente, 98,8% e 96,7% do total da população desempregada. No sector dos serviços, o grupo “Condutores de veículos e equipamentos móveis” foi o mais expressivo do desemprego masculino, totalizando 96,9%.

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

Gráfico 22 – Estrutura do desemprego por profissão, segundo o género - 2010



Fonte: IEFP – Gabinete de Estudos e Avaliação

Como anteriormente se referiu, a maioria da população trabalhadora desempregada inscrita nos Centros de Emprego do Continente são mulheres. Os dados do final de Dezembro de 2010 mostravam que 256 623 (53,4%) mulheres desempregadas e 224 060 (46,6%) homens desempregados, procuravam um novo emprego. As mulheres representavam a maioria da população desempregada proveniente do sector da agricultura (55,9%) e do sector dos serviços (61,5%), enquanto os homens tinham uma maior incidência no sector da indústria (60,2%).

Por ramo de actividade económica, a “Construção” está na origem do maior volume de desemprego masculino e apresenta-se, ainda, como actividade onde os homens têm uma

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

maior representatividade (89,7%). O peso relativo dos homens é também elevado nos “Transportes e armazenagem” (76%) e no “Comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos” (75,6%). As mulheres mantêm uma representatividade muito elevada no desemprego proveniente da “Indústria do vestuário” (88,7%), na “Administração pública, educação, actividades da saúde e apoio social” (75%), na “Indústria do couro e dos produtos do couro” (73,9%), nas “Outros actividades de serviços (72,3%).

Tabela 3 – Estrutura do novo emprego por actividade económica, segundo o género – 2010

CONTINENTE	2010					
	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Agricultura, Pecuária, Caça, Silvicultura e Pesca	7 877	44,1	9 990	55,9	17 867	100,0
Indústria, Energia e Água e Construção	105 100	60,2	69 365	39,8	174 465	100,0
Indústrias extractivas	1 403	71,2	567	28,8	1 970	100,0
Indústrias alimentares das bebidas e do tabaco	4 750	39,6	7 237	60,4	11 987	100,0
Fabricação de têxteis	5 026	41,3	7 148	58,7	12 174	100,0
Indústria do vestuário	2 890	11,3	22 728	88,7	25 618	100,0
Indústria do couro e dos produtos do couro	1 657	26,1	4 684	73,9	6 341	100,0
Indústria da madeira e da cortiça	3 497	59,7	2 358	40,3	5 855	100,0
Indústrias do papel, impressão e reprodução	2 021	58,6	1 426	41,4	3 447	100,0
Fab. prod. petrolif., químicos, farmacêutic, borracha e plástico	2 687	55,2	2 180	44,8	4 867	100,0
Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	3 279	58,3	2 342	41,7	5 621	100,0
Indústria metalúrgica de base e fab. produtos metálicos	6 281	74,8	2 115	25,2	8 396	100,0
Fab. equip. informático, eléctrico, máquinas e equipamentos. n. e.	3 580	55,1	2 919	44,9	6 499	100,0
Fab. veículos. automóv., compon. e outro equip. de transporte	2 762	46,6	3 165	53,4	5 927	100,0
Fab. mobiliário, repar. instal. maq. equip. e outras ind. transform.	5 264	61,1	3 357	38,9	8 621	100,0
Electric., gás e água, saneamento, resíduos e despoluição	1 208	74,4	416	25,6	1 624	100,0
Construção	58 795	89,7	6 723	10,3	65 518	100,0
Serviços	110 265	38,5	176 298	61,5	286 563	100,0
Comércio, manut. repar. de veículos automóveis e motociclos	6 146	75,6	1 983	24,4	8 129	100,0
Comércio por grosso e a retalho	22 331	36,6	38 726	63,4	61 057	100,0
Transportes e armazenagem	7 543	76,0	2 378	24,0	9 921	100,0
Alojamento, restauração e similares	12 396	27,9	32 060	72,1	44 456	100,0
Actividades de informação e de comunicação	3 426	54,9	2 814	45,1	6 240	100,0
Actividades financeiras e de seguros	1 314	44,4	1 644	55,6	2 958	100,0
Activid. imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio	34 246	48,1	36 940	51,9	71 186	100,0
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	3 542	38,5	5 663	61,5	9 205	100,0
Admin. pública, educação, actividades de saúde e apoio social	9 396	25,0	28 228	75,0	37 624	100,0
Outras actividades de serviços	9 925	27,7	25 862	72,3	35 787	100,0
Sem classificação	818	45,7	970	54,3	1 788	100,0
Total	224 060	46,6	256 623	53,4	480 683	100,0

Fonte: IEF – Gabinete de Estudos e Avaliação

3.4. Salários, remunerações e ganhos

Em 2009 e segundo os dados dos Quadros de Pessoal, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença

salarial entre homens e mulheres⁸ é outra característica a realçar, dado que as mulheres auferem cerca de 82,2% 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), 79%. Entre 2008 e 2009, observa-se uma ligeira aproximação das remunerações entre homens e mulheres, uma vez que o diferencial das remuneração média mensal de base e de ganho das mulheres e dos homens diminuiu 0,6 p.p. (Quadro 15, em anexo).

Gráfico 23 – Remuneração média mensal de base e de ganho, por sexo, 2007-2009



Fonte: Ex-MTSS/GEP, Quadros de Pessoal

Ainda de acordo com os dados dos Quadros de Pessoal, para Portugal por Regiões NUT II, no ano de 2009, verifica-se que o rácio entre as remunerações médias mensais das mulheres e as dos homens é mais elevado nas Regiões Autónomas do que no Continente, quer no que respeita à remuneração de base quer ao ganho. No que toca às remunerações médias mensais de base, verifica-se que é na região Autónoma dos Açores que este rácio apresenta o valor mais elevado (87,4 %). Em relação às remunerações mensais (ganho), a Região Autónoma dos Açores, continua a ser a única região a apresentar valores superiores à média de Portugal (82,5 % nos Açores contra 79,0 % para Portugal) e a Região Autónoma da Madeira revela a percentagem mais baixa (77,4 % contra 78,9 % para o Continente). Refira-se, ainda, que estas proporções são sempre mais altas em termos de remuneração de base do que quando

⁸ Esta análise é feita com base nos Quadros de Pessoal do GEP e baseia-se no peso da remuneração média base/ganho das mulheres sobre a remuneração média base/ganho dos homens.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

calculadas com base nos ganhos, detectando-se as maiores diferenças nas Regiões Autónomas (4,2 p.p. na Região Autónoma da Madeira e 4,9 p.p. na Região Autónoma dos Açores).

Tabela 4 – Remuneração média mensal (base e ganho), por sexo e região NUT II, 2009

Regiões	2009									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	867,54	940,52	773,47	82,2	167,05	1034,19	1138,85	899,30	79,0	239,55
Continente	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51
Regiões Autónomas	804,64	863,92	727,80	84,2	136,12	983,65	1078,69	860,45	79,8	218,24
Açores	773,05	815,72	712,92	87,4	102,80	946,61	1020,57	842,41	82,5	178,15
Madeira	830,17	905,49	738,84	81,6	166,66	1013,57	1128,82	873,84	77,4	254,99

Fonte: Ex-MTSS/GEP, *Quadros de Pessoal*

Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens é directamente proporcional aos níveis de qualificação, sendo, particularmente, elevado entre os quadros superiores. Neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 71,5 %, em relação à remuneração média de base, e de 70,5 %, em relação à média do ganho. Nos níveis de qualificação mais baixos, essa proporção é maior, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (94,2 % e 92,5 %, em termos de remuneração média de base e de ganho, respectivamente) e profissionais não qualificados/as (88,6 % e 84,2 %, respectivamente, em termos de remuneração média de base e de ganho) (Quadro 15, em anexo).

O mesmo se verifica em termos em função dos níveis habilitacionais, ou seja, o diferencial salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 3.º ciclo do ensino básico (79,7 % na remuneração média de base e 75,6 % na remuneração média ganho) do que para quem possui uma licenciatura ou mais habilitações (68,8 % na remuneração média de base e 67,9 % no ganho) (Quadro 17, em anexo).

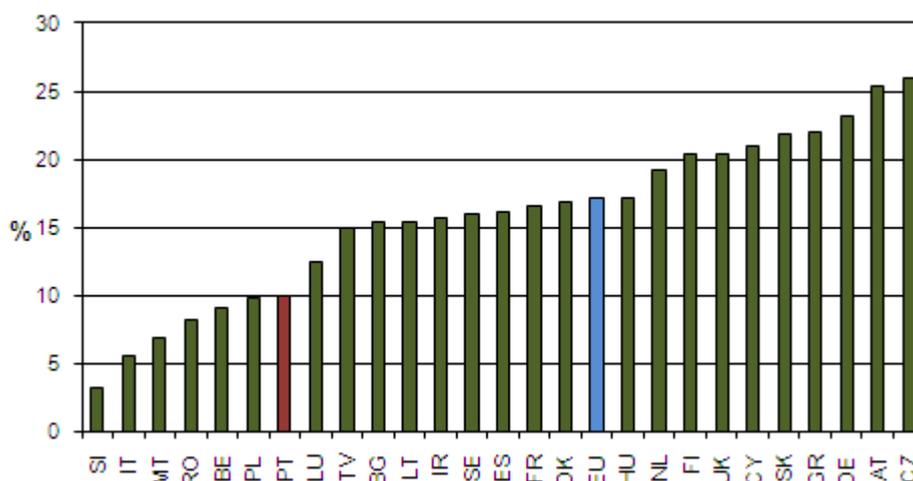
Através dos Quadros de Pessoal podemos ainda verificar que as remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo que trabalhou o horário completo no período de referência são superiores nos homens, ou seja, em média, os homens auferem 16,8 % mais que as mulheres por hora na remuneração base e mais 20,1 % no caso da remuneração horária ganho. Entre 2008 e 2009, o diferencial entre as remunerações dos homens e das mulheres diminuiu (0,7 p.p. na base e no ganho) (Quadro 19, em anexo).

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

Ainda de acordo com os dados dos Quadros de Pessoal, por Regiões NUT II, no ano de 2009, verifica-se que o rácio entre as remunerações médias mensais das mulheres e as dos homens é mais elevado nas Regiões Autónomas do que no Continente, quer no que respeita à remuneração média de base quer ao ganho. As remunerações médias mensais de base e ganho na região Autónoma dos Açores apresentam as proporções mais elevadas (87,4 % na base e 82,5 no ganho) enquanto a Região Autónoma da Madeira se regista a proporção mais baixa (81,6 % na base e 77,4 % no ganho). Refira-se, ainda, que estas proporções são sempre mais altas em termos de remuneração de base do que quando calculadas com base nos ganhos, detectando-se as maiores diferenças nas Regiões Autónomas (4,9 p.p. na Região Autónoma da Madeira e 4,2 p.p. na Região Autónoma dos Açores) (Quadro 18, em anexo).

Importa, igualmente, referir que segundo dados disponibilizados pelo Eurostat relativos ao Gender pay Gap⁹, em 2009, Portugal apresentava uma diferenciação salarial de 10 %, sendo esta percentagem a sétima mais baixa da UE27 (Eslovénia 3,2 %, Itália 5,5%, Malta 6,9 %, Roménia 9%, Bélgica 9 % e a Polónia com 9,8 %).

Gráfico 24 – Gender Pay Gap, 2009



Fonte: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form

Nota: Bélgica e Alemanha valores de 2008

⁹ O Gender Pay Gap (GPG), não ajustado, representa a diferença entre remuneração horária média bruta de homens e das mulheres assalariados/as como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens. A população é constituída por todos os trabalhadores remunerados nas empresas com 10 ou mais empregados, por NACE Rev2. agregados de B a S (excluindo O). O indicador GPG é calculado através dos dados recolhidos no inquérito à estrutura dos ganhos (Regulamento CE: 530/1999).

3.5. Trabalho não pago

Os resultados do 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido em 2005¹⁰ pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível da afectação de tempos às diferentes formas de trabalho, que reforçam as tendências conhecidas (e evidenciadas, nomeadamente pelo Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999, do INE), de uma acentuada assimetria na partilha do trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família) entre mulheres e homens.

Tabela 5 – Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)

	Tempo de trabalho pago	Tempo de deslocação (casa-trabalho-casa)	Tempo de trabalho não pago	Tempo de trabalho total
H	43h30	2h48	9h24	55h42
M	41h06	2h36	25h24	69h00

Fonte: Cálculos próprios, com base em European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2005.

Com efeito, estes dados mostram que, em média, os homens afectam, em cada semana, mais 2 horas e 24 minutos ao trabalho pago (emprego principal e segundo emprego, quando este existe) do que as mulheres. No entanto, em relação ao trabalho não pago – tarefas domésticas, prestação de cuidados a crianças e prestação de cuidados a familiares idosos/as ou com deficiência – as mulheres despendem semanalmente mais 16 horas, por comparação com os homens. Daqui decorre um tempo de trabalho total (no qual se contabiliza também o tempo de deslocação casa-trabalho-casa) que é claramente superior para as mulheres, num diferencial que, em cada semana, ultrapassa as 13 horas.

3.6. Medidas activas de política de emprego

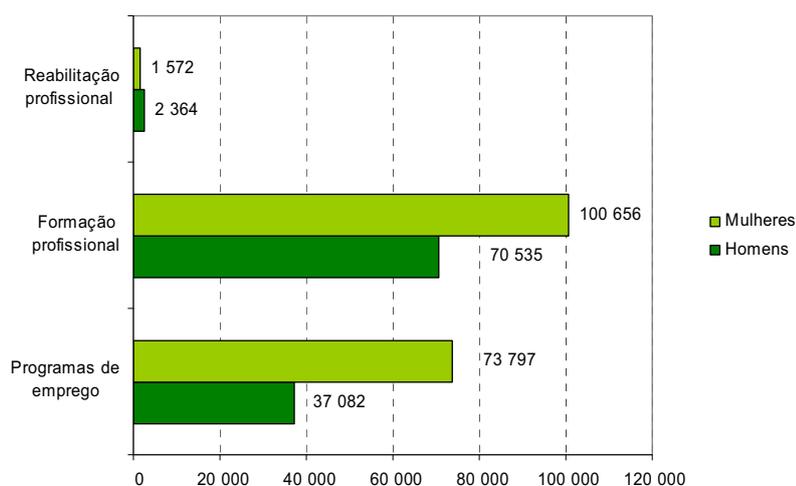
¹⁰ Este é um inquérito de base quinzenal. Estão presentemente em fase de análise os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho.

As medidas activas de emprego visam promover a criação de emprego e a sua qualidade, bem como prevenir e combater o desemprego, através da melhoria da empregabilidade da população em situação de desemprego. Estas medidas têm desempenhado, igualmente, um papel chave na (re)inserção profissional de pessoas que beneficiam das medidas passivas, tais como o subsídio de desemprego e outras medidas de apoio ao rendimento da população desempregada ou grupos desfavorecidos. Assim, têm vindo a assumir uma importância estratégica na gestão do mercado de trabalho, quer na perspectiva preventiva, quer na perspectiva reparadora do desemprego e da inclusão sócio-profissional de grupos com maiores dificuldades de plena inserção no mercado de trabalho.

A informação apresentada inclui as acções dinamizadas pelo principal organismo público executor das políticas de emprego e formação profissional em Portugal, o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), representando apenas uma parte das medidas co-financiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) e as executadas pelo Programa Operacional do Emprego, Formação e Desenvolvimento Social (POEFDS).

De acordo com os dados do IEFP, I.P., são as medidas de Formação Profissional que apresentam a maior percentagem de pessoas abrangidas, seguidas pelos programas de Emprego sendo que, nestes dois programas, as mulheres estão em maioria.

Gráfico 25 – Pessoas abrangidas em programas e medidas de emprego e de formação profissional por área de intervenção, no Continente, por sexo



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

Analisando em detalhe os três grandes grupos de medidas (Emprego, Formação Profissional e Reabilitação Profissional), observa-se que nas medidas de Emprego, 37 082 são homens e 73 797 são mulheres. No conjunto das acções que o integram, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito do Mercado Social de Emprego que, no seu conjunto, envolveram 62 059 das pessoas abrangidas por estes programas, das quais aproximadamente 18 101 são homens e 43 958 são mulheres. Esta área de intervenção visa, fundamentalmente, a integração ou reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas, em situação de maior desfavorecimento, na qual se salientaram os Programas Ocupacionais/Contratos Emprego-Inserção, onde estiveram envolvidas 34 048 mulheres e 13 101 homens. Estes Programas (Ocupacionais e Contratos Emprego-Inserção) têm como objectivo proporcionar às pessoas desempregadas uma ocupação socialmente útil (trabalho necessário), enquanto não lhes surgirem alternativas de trabalho ou de formação profissional, mantendo-as integradas socialmente e em contacto com outras actividades, prevenindo, assim, o seu isolamento e a tendência para a desmotivação e a marginalização.

O agrupamento Formação e Emprego, que se destina a promover, através da formação em contexto real de trabalho, a inserção ou reinserção de jovens à procura do primeiro emprego e de restante população desempregada, envolveu cerca de 36 mil pessoas (13 184 homens e 22 789 mulheres), sendo de referir que, no total de pessoas abrangidas por estes programas, a sua grande maioria participou em Estágios Profissionais, medida que visa complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais de jovens e adultos com qualificações, com vista a possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e a inserção no mundo do trabalho.

No âmbito das medidas de Criação de Emprego e Empresas foram apoiados cerca de 13 mil postos de trabalho (5 797 homens e 7 050 mulheres), nas várias modalidades de estímulo à oferta de emprego.

No perfil de Reabilitação Profissional, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, estiveram envolvidas cerca de 4 mil pessoas, das quais 2 364 são homens e 1 572 mulheres.

No perfil de Formação Profissional, a participação foi superior à verificada no âmbito das medidas de Emprego, tendo sido abrangidos/as cerca de 171 mil pessoas, no conjunto das acções realizadas, das quais, 70 535 são homens e 100 656 mulheres.

Em termos de participação, a medida de Formação Profissional mais significativa foi a Formação Modular, que visa o desenvolvimento de um suporte privilegiado para a flexibilização e diversificação da oferta de formação contínua, integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), com vista ao completamento e à construção progressiva de uma qualificação profissional. Esta formação propõe-se colmatar algumas lacunas de conhecimentos verificadas no decurso da respectiva actividade profissional, tendo abrangido cerca de 100 mil pessoas (38 863 homens e 60 530 mulheres).

Os Cursos de Educação e Formação de população adulta desempregada, com cerca de 34 mil pessoas abrangidas, dos quais 10 371 são homens e 22 938 mulheres, foi a segunda medida mais importante. Trata-se de uma oferta integrada de educação e formação que visa elevar os níveis de habilitação e qualificação profissional das pessoas destinatárias, potenciando as condições de empregabilidade e certificando as competências adquiridas ao longo da vida.

Por fim, as acções do Sistema de Aprendizagem têm em vista a promoção dos níveis de escolarização e qualificação de jovens, através da dupla certificação escolar e profissional, para facilitar a transição entre a escola e o mercado de trabalho. No conjunto da gestão directa e das entidades externas estiveram envolvidas cerca de 21 mil pessoas em formação, das quais 11 877 são homens e 9 410 mulheres. (Quadro 21, em anexo)

A dimensão da igualdade de género assume particular importância na acção dos fundos estruturais no período de programação 2007-2013, reflectindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) ao nível do compromisso com a integração da perspectiva de *mainstreaming* nos projectos apoiados e no desenvolvimento de projectos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão reflecte-se, nomeadamente ao nível dos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar o acesso e participação das mulheres no mercado de trabalho, acesso a novas oportunidades de emprego e apoio à iniciativa empresarial e redução da segregação vertical e horizontal com base no sexo.

Em termos globais, a intervenção do FSE ao longo deste período de programação tem vindo a manter a tendência de crescimento do indicador relativo ao número de participantes abrangidos por ano, mantendo-se a taxa de feminização de 54%.

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2010, destaca-se a elevada adesão de participantes nas medidas relativas à adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, reflectindo de forma particular o contributo da Iniciativa Novas Oportunidades, na dimensão adultos, ao nível do apoio ao desenvolvimento dos cursos Educação e Formação de Adultos

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

(EFA), das formações modulares certificadas e das acções enquadradas nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Em termos globais, estas iniciativas envolveram cerca de 1.188 mil participantes, com uma taxa de feminização particularmente elevada de 57%.

Os projectos apoiados no âmbito das medidas específicas dirigidas à promoção da igualdade de género visam de forma particular difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspectiva de género nas estratégias de educação, na valorização e na promoção de condições que facilitem a conciliação entre a vida familiar e profissional e ainda na prevenção da violência de género, envolveram cerca de 3000 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 79%.

Entre outras iniciativas, no ano de 2010 foram apoiadas 39 empresas que desenvolveram planos para a igualdade enquanto instrumento de apoio à modificação das práticas de gestão das organizações, envolvendo empresas, associações e organismos da Administração Pública. Os projectos dirigidos ao empreendedorismo envolveram 981 mulheres, a sua maioria desempregadas, em acções de formação, consultoria e assistência técnica para a criação de micro-empresas.

Tabela 6 – Nº de participantes nas acções apoiadas pelo FSE em 2010, *segundo o sexo, por área de intervenção FSE*

Áreas de intervenção FSE	2010		
	H+M	M	Taxa de feminização (%)
Qualificação inicial	169.358	69.110	40,8%
Adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida	1.187.895	678.119	57,1%
Gestão e aperfeiçoamento profissional	495.957	237.219	47,8%
Formação avançada e competitividade	77.369	51.362	66,4%
Apoio ao empreendedorismo e transição para a vida activa	31.643	18.790	59,4%
Cidadania, inclusão e desenvolvimento social	23.344	13.092	56,1%
Promoção e igualdade de género	4.374	3.447	78,8%
TOTAL	2.022.311	1.090.581	53,9%

Fonte: IGFSE e Relatórios de Execução 2010 dos Programas Operacionais FSE (POPH, RUMOS e PROEMPREGO).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

A população portuguesa continua a registar uma adesão significativa à **Iniciativa Novas Oportunidades, que visa** elevar os níveis de qualificação escolar e profissional de jovens e de pessoas adultas no País que estão inseridas no mercado de trabalho sem terem uma qualificação de nível básico ou secundário.

População adulta

De acordo com os dados da Agência Nacional para a Qualificação, entre Janeiro de 2006 e Janeiro de 2010, inscreveram-se nos Centros Novas Oportunidades mais de 1 milhão de pessoas, das quais, mais de 400 mil, já obtiveram uma certificação.

Tabela 7 - Principais indicadores de actividade dos Centros Novas Oportunidades

	2001-2005	2006	2007	2008	2009	2010	Total
Indicadores de actividade	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	-	77 246	281 995	283 492	277 553	243 391	1 163 677
N.º de Encaminhamentos para ofertas	-	4 883	8 361	64 363	62 440	67 841	207 888
N.º de Certificações	44 192	25 079	55 090	74 404	112 348	98 807	409 920
N.º de Certificações Parciais	-	-	900	2 911	4 522	6 278	14 611

Fontes: Relatórios mensais enviados à DGFV (2006) e plataforma SIGO (desde 2007, dados provisórios de 30 de Abril de 2011).

Em qualquer dos anos, a percentagem de mulheres inscritas é sempre mais elevada do que a dos homens. No total, até 2010, inscreveram-se 53,1% candidatas do sexo feminino e 46,9% candidatos do sexo masculino.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 8 – Número de inscrições nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º
Masculino	132 053	46,8	128 695	45,4	132 166	47,6	116 598	47,9	509 512	46,9
Feminino	149 942	53,2	154 797	54,6	145 387	52,4	126 793	52,1	576 919	53,1
Total	281 995	100	283 492	100	277 553	100	243 391	100	1086 431	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Simultaneamente, continua a verificar-se uma predominância de mulheres encaminhadas para ofertas formativas, 59,5% face a 40,5% de homens.

Tabela 9 – Número de encaminhamentos para ofertas formativas desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º
Masculino	3 462	41,4	23 645	36,7	25 765	41,3	29 398	43,3	82 270	40,5
Feminino	4 899	58,6	40 718	63,3	36 675	58,7	38 443	56,7	120 735	59,5
Total	8 361	100	64 363	100	62 440	100	67 841	100	203 005	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Na sequência da realização de um processo de reconhecimento de competências, são também as mulheres o grupo maioritário ao nível das certificações, quer totais (54,6% face a 45,4% de homens) quer parciais (58,1% face a 41,9%).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 10 – *Número de Certificações Totais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	N.º
Masculino	22 797	41,4	33 699	45,3	52 213	46,5	46 050	46,6	154 759	45,4
Feminino	32 293	58,6	40 705	54,7	60 135	53,5	52 757	53,4	185 890	54,6
Total	55 090	100	74 404	100	112 348	100	98 807	100	340 649	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Tabela 11 – *Número de Certificações Parciais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	372	41,3	1 104	37,9	1 861	41,2	2 787	44,4	6 124	41,9
Feminino	528	58,7	1 807	62,1	2 661	58,8	3 491	55,6	8 487	58,1
Total	900	100	2 911	100	4 522	100	6 278	100	14 611	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (Cursos EFA) são uma oferta de educação e formação para adultos que pretendam elevar as suas qualificações, dando a possibilidade de adquirir habilitações escolares e/ou competências profissionais, com vista a uma (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho.

Esta modalidade tem vindo a afirmar-se como um instrumento central das políticas públicas para a qualificação da população adulta, destinado a promover a redução dos seus défices de qualificação e dessa forma estimular uma cidadania mais activa, e melhorar os seus níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional.

De 2007 a 2010 foram certificadas nesta oferta formativa mais de 60 000 pessoas.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 12 – *Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007*

	2007	2008	2009	2010	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	26 710	49 914	48 627	48 080	173 331
N.º de Certificações	9 317	697	12 585	37 747	60 346
N.º de Certificações Parciais	n.d	510	3 743	7 106	11 359

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011

De acordo com a tabela 11 (“Número Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo”) e embora o número de inscrições seja mais elevado no caso das mulheres, verifica-se que, ao longo dos anos, tem vindo a aumentar o número de inscritos do sexo masculino.

Tabela 13 – *Número Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	9 546	35,7	17	34,3	19	40,2	20	42,9	66 854	38,6
Feminino	17 164	64,3	32	65,7	29	59,8	27	57,1	106 477	61,4
Total	26 710	100	49	100	48	100	48	100	173 331	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

No que respeita às certificações nos cursos EFA, o total de mulheres que obtém a certificação é superior ao dos homens, sendo mais significativa a diferença no caso das certificações totais, em que, 59% são mulheres, face a 25,6% de homens.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 14 – *Número de Certificações Totais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d.	n.d.	212	30,4	3 650	29,0	11 578	30,7	15 440	25,6
Feminino	n.d.	n.d.	485	69,6	8 935	71,0	26 169	69,3	35 589	59,0
Total	9 317	100	697	100	12 585	100	37 747	100	60 346	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Tabela 14 – *Número de Certificações Parciais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d.	n.d.	215	42,2	1 592	42,5	3 280	46,2	5 087	44,8
Feminino	n.d.	n.d.	295	57,8	2 151	57,5	3 826	53,8	6 272	55,2
Total	n.d.	n.d.	510	100	3 743	100	7 106	100	11 359	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Para resposta às necessidades de qualificação da população adulta, e em especial da população empregada, foi criada em 2008 uma oferta modular de curta duração, tendo por base os percursos de educação e formação de adultos previstos no Catálogo Nacional de Qualificações.

As formações modulares, integradas no âmbito da formação contínua de activos, dão a possibilidade à população adulta de adquirir mais competências escolares e profissionais, com vista a uma (re)inserção ou progressão no mercado de trabalho. Destinam-se a pessoas adultas com idade igual ou superior a 18 anos, sem a qualificação adequada para efeitos de inserção ou progressão no mercado de trabalho e, prioritariamente, sem a conclusão do ensino básico ou secundário.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Esta medida abrangeu, desde 2008 até 2010, mais de 270 000 formandos e formandas e certificou parcialmente perto de 240 000 pessoas.

Tabela 15 - Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Formações Modulares Certificadas

	2008	2009	2010	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	17 514	68 655	270 137	356 306
N.º de Certificações	n.d	71	895	966
N.º de Certificações Parciais	15 411	62 162	238 939	316 512

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Nesta oferta formativa a percentagem de mulheres inscritas é bastante mais elevada do que a dos homens, havendo um total de 62% de candidatas do sexo feminino contra 38% de candidatos do sexo masculino.

Tabela 16 – Número de Inscrições em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo

Sexo	2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	6 568	37,5	24 952	36,3	103 846	38,4	135 366	38,0
Feminino	10 946	62,5	43 703	63,7	166 291	61,6	220 940	62,0
Total	17 514	100	68 655	100	270 137	100	356 306	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Relativamente às certificações nas Formações Modulares verifica-se que, no caso das certificações totais, são as mulheres (56,3%) que obtêm a maior percentagem face aos homens (43,7%). Pelo contrário, nas certificações parciais a percentagem de homens (62,6%) é superior à das mulheres (37,4%)

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 17 – Número de Certificações Totais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo

Sexo	2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d	n.d	25	35,2	397	44,4	422	43,7
Feminino	n.d	n.d	46	64,8	498	55,6	544	56,3
Total	n.d	n.d	71	100	895	100	966	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

Tabela 18 – Número de Certificações Parciais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo

Sexo	2008		2009		2010		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	9 755	63,3	40 034	64,4	148 370	62,1	198 159	62,6
Feminino	5 656	36,7	22 128	35,6	90 569	37,9	118 353	37,4
Total	15 411	100	62 162	100	238 939	100	316 512	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de Abril de 2011.

População jovem

De acordo com a informação disponível o número de pessoas jovens matriculadas em modalidades de educação e formação é, de uma maneira geral, superior para o sexo masculino. A exceção encontra-se apenas nos cursos de Educação e Formação e de Ensino Artístico Especializado, para os quais há mais inscrições de jovens do sexo feminino. Como exemplo, verifica-se que em 2009/10, inscreveram-se em cursos de Ensino Artístico Especializado 1289 mulheres face a 677 inscrições de jovens do sexo masculino.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 19 – Número de pessoas jovens matriculadas em modalidades de educação e formação de dupla certificação entre 2006/07 e 2009/10, segundo o sexo, por nível de ensino e por modalidade de educação e formação

Nível de ensino / Modalidade de educação e formação	2006/07			2007/08			2008/09			2009/10 ⁴⁾		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Nível Básico	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Cursos de Educação e Formação ¹⁾	17 736	8 963	26 699	30 370	16 527	46 897	27 090	15 244	42 334	23 809	13 021	36 830
Cursos Profissionais ¹⁾	657	295	952	628	409	1 037	391	220	611	179	156	335
Cursos de Aprendizagem ²⁾	n.d.	n.d.	3 015	n.d.	n.d.	2 383	800	196	996	409	92	501
Nível Secundário	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Cursos Tecnológicos ¹⁾	23 808	19 012	42 820	14 002	11 671	25 673	11 328	8 884	20 212	7 127	4 531	11 658
Cursos Profissionais ³⁾	26 656	21 053	47 709	38 859	31 318	70 177	51 429	42 009	93 438	57 858	45 392	103 250
Cursos de Aprendizagem ²⁾	n.d.	n.d.	18 459	n.d.	n.d.	15 931	8 246	5 338	13 584	10 306	7 254	17 560
Cursos de Educação e Formação ¹⁾	2 943	2 281	5 224	4 391	4 034	8 425	2 086	2 302	4 388	549	903	1 452
Ensino Artístico Especializado ¹⁾	658	1 054	1 712	627	1 061	1 688	659	1 168	1 827	677	1 289	1 966

Fonte:

- 1) GEPE/ME, Estatísticas da Educação 06/07, 07/08 e 08/09. Os dados do Ensino Artístico Especializado de 06/07, 07/08 e 08/09 dizem respeito aos cursos de Artes Visuais e Audiovisuais do ensino regular. Os dados do Ensino Artístico Especializado de 09/10 abrangem o ensino regular e o ensino recorrente.
- 2) Os dados entre 2006/07 e 2007/08 são dados provisórios fornecidos pelo IEFP. Os dados referentes ao ano lectivo 2008/09 provêm do GEPE/ME, Estatísticas da Educação 08/09.
- 3) GEPE/ME, Estatísticas da Educação 06/07, 07/08 e 08/09. Os dados de 2006/07 não incluem os dados fornecidos pelo Turismo de Portugal, I.P.
- 4) GEPE/ME, Dados preliminares de Maio de 2011 respeitantes apenas ao Continente.

No que respeita à conclusão das modalidades de educação e formação de dupla certificação, o sexo masculino aparece em maioria. No entanto, há algumas excepções, nomeadamente no ano lectivo de 2008/09, verificando-se um número mais elevado de jovens do sexo feminino a concluir os cursos de Ensino Artístico Especializado (265 mulheres face a 121 homens) e também nos Cursos Tecnológicos (3570 mulheres contra 3258 homens).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 20 – Número de alunos que concluíram modalidades de educação e formação de dupla certificação entre 2006/07 e 2009/10, segundo o sexo, por nível de ensino e por modalidade de educação e formação

Nível de ensino / Modalidade de educação e formação	2006/07			2007/08			2008/09			2009/10 ¹⁾		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
Nível Básico	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Cursos de Educação e Formação	13 970	7 331	21 301	24 785	13 662	38 447	21 569	12 202	33 771	n.d.	n.d.	n.d.
Cursos Profissionais	197	79	276	225	126	351	66	45	111	n.d.	n.d.	n.d.
Cursos de Aprendizagem	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	144	41	185	n.d.	n.d.	n.d.
Nível Secundário	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
Cursos Tecnológicos (12.º ano)	5 056	4 741	9 797	3 975	3 863	7 838	3 258	3 570	6 828	n.d.	n.d.	n.d.
Cursos Profissionais	4 428	4 163	8 591	4 652	4 564	9 216	7 843	7 360	15 203	n.d.	n.d.	n.d.
Cursos de Aprendizagem	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	992	469	1 461	n.d.	n.d.	n.d.
Cursos de Educação e Formação	1 425	1 108	2 533	2 719	2 390	5 109	1 406	1 237	2 643	n.d.	n.d.	n.d.
Ensino Artístico Especializado (12.º ano)	97	171	268	136	231	367	121	265	386	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: GEPE/ME, Estatísticas da Educação 06/07, 07/08 e 08/09. Os dados do Ensino Artístico Especializado dizem respeito aos cursos de Artes Visuais e Audiovisuais do ensino regular.

1) Não estão ainda disponíveis dados para o ano lectivo 2009/10

4. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS¹¹

O Código do Trabalho (CT) prevê que os trabalhadores e trabalhadoras possam constituir, nomeadamente, associações sindicais, representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores, nos termos previstos no artigo 404.º.

4.1 Associações sindicais

No que se refere às associações sindicais, os trabalhadores e as trabalhadoras têm o direito de constituírem estas estruturas de representação colectiva a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais (n.º 1 do artigo 440.º do CT). As associações sindicais abrangem (n.º 3 do artigo 440.º do CT):

¹¹ Dados disponibilizados pela Direcção Geral do emprego e das Relações de Trabalho (DGERT).

- Sindicatos - associações permanentes de trabalhadores e trabalhadoras para defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais (alínea a) do n.º 1 do artigo 442.º do CT);
- Federações - associações de sindicatos de trabalhadores e trabalhadoras da mesma profissão ou do mesmo sector de actividade (alínea b) do n.º 1 do artigo 442.º do CT);
- Uniões - associações de sindicatos de base regional (alínea c) do n.º 1 do artigo 442.º do CT);
- Confederações - associações nacionais de sindicatos, federações e uniões (alínea d) do n.º 1 do artigo 442.º do CT).

Relativamente à direcção das associações sindicais, a DGERT promove a publicação da identidade dos seus membros no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), conforme previsto no n.º 1 do artigo 454.º do CT.

Em 2010 foi publicada a identidade dos membros eleitos para a direcção de 124 associações sindicais, que se circunscreve a 95 sindicatos, 10 federações e 19 uniões, em que a respectiva distribuição por sexos é bastante assimétrica, estando os homens em clara maioria, conforme consta do Quadro 22.

4.2 Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho

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

Os dados relativos aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, distribuídos por sexo, entre os anos de 2005 a 2010, demonstram que existem muitos mais homens eleitos para estas funções do que mulheres, conforme consta do Quadro 23.

4.3 Comissões de trabalhadores

Por último, refira-se ainda as comissões de trabalhadores que os trabalhadores e trabalhadoras têm direito de criar, em cada empresa, para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição da República Portuguesa e na lei, conforme resulta do n.º 1 do artigo 415.º do CT. Os trabalhadores e as trabalhadoras podem ainda criar:

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

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

Em 2010 foi publicada a composição de 67 comissões de trabalhadores, 12 subcomissões de trabalhadores e 2 comissões coordenadoras, sendo que a distribuição dos seus membros por sexo demonstra uma evidente hegemonia dos homens no exercício deste tipo funções face às mulheres, cuja participação é bastante diminuta, conforme consta do Quadro 24, em anexo.

5. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Existem diferentes organismos sob tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e da Presidência do Conselho de Ministros com competências específicas na matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, designadamente: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP I.P.) e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

5.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), é o mecanismo de igualdade

português, de natureza tripartida e equilátera, exclusivamente vocacionado para prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

Após mais de 30 anos de existência (a CITE foi criada em 1979, através do Decreto-Lei nº 392/79, de 20 de Setembro), entrou em vigor em 1 de Dezembro de 2010, a sua nova lei orgânica, aprovada pelo Decreto-Lei nº124/2010, de 17 de Novembro, visando fundamentalmente, reforçar as suas competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral. Tal reforço fundamenta-se no facto de a negociação colectiva ser entendida como um instrumento complementar da regulamentação legal na promoção e reforço da igualdade de género, devendo, por isso, a CITE, em articulação com os parceiros sociais, criar as condições necessárias para valorizar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho na perspectiva das vantagens acrescidas que podem representar em termos de flexibilidade, compromisso e participação. Assim, a CITE, passou, desde o final de 2010, a ter competência para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria laboral no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação nos termos consagrados no Código do Trabalho.

A aprovação da nova lei orgânica da CITE, veio ainda permitir clarificar a correcta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Directiva n.º 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que veio introduzir alterações na Directiva n.º 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego.

As atribuições, competências, composição, deliberações, recursos humanos e financeiros e funcionamento encontram-se actualmente previstas no Decreto-Lei nº124/2010, de 17 de Novembro, que aprovou a lei orgânica da CITE¹².

¹² Decreto-Lei n.º 124/2010 de 17 de Novembro

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, com o objectivo de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre homens e mulheres. Posteriormente, veio o seu âmbito de actuação e competências a ser alargado à Administração Pública e aos trabalhadores ao seu serviço, através do Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro. Mais recentemente, a legislação laboral aprovou uma nova estrutura e lógica de funcionamento da mesma, estabelecendo como missão a promoção da igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da parentalidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no terceiro sector. Após mais de 30 anos de existência, o presente diploma vem aprovar a orgânica da CITE, definir a sua natureza e fixar a respectiva estrutura, reforçando a sua natureza equilátera. Por outro lado, é fundamental atribuir personalidade jurídica à CITE e, em consequência, capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade.

Torna-se, ainda, fundamental reforçar as competências da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

A negociação colectiva é um instrumento complementar da regulamentação legal na promoção e reforço da igualdade de género, devendo, por isso, a CITE, em articulação com os parceiros sociais, criar as condições necessárias para valorizar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho na perspectiva das vantagens acrescidas que podem representar em termos de flexibilidade, compromisso e participação. Assim, atribui-se à CITE competência para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria laboral no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação nos termos consagrados no Código do Trabalho. A aprovação da Lei Orgânica da CITE permite ainda clarificar a correcta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Directiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro, que veio introduzir alterações na Directiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de Fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego. Por conseguinte, deve a CITE ver reforçados os seus meios técnicos, jurídicos e administrativos, com vista ao cabal cumprimento da sua missão, tornando-se, assim, essencial garantir os recursos humanos necessários ao seu funcionamento. É criada a figura de vice-presidente, que deverá coadjuvar o presidente e que o substitui nas suas faltas e impedimentos. A criação deste cargo é enquadrada no âmbito de um plano de redução de despesa e de racionalização dos custos, optimização dos recursos humanos e da sua eficiente gestão, em cumprimento do disposto na Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril. O pessoal ao serviço da CITE continua a ser disponibilizado pelo IEF, I. P. Foram consultados os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Natureza

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica.

Artigo 2.º

Missão

1 — A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

2 — No âmbito da sua missão, as competências prosseguidas pela CITE são predominantemente técnicas.

Artigo 3.º

Competências próprias e de assessoria

Compete à CITE, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável

- pela área laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou ainda por iniciativa própria;
- b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador no gozo de licença parental;
 - c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;
 - d) Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador durante o gozo da licença parental;
 - e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
 - f) Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na protecção da parentalidade e na conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
 - g) Comunicar, de imediato, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, os pareceres da CITE que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;
 - h) Solicitar a realização de visitas aos locais de trabalho ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE;
 - i) Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;
 - j) Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;
 - l) Analisar os avisos de concurso de ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de pré-selecção e recrutamento;
 - m) Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;
 - n) Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes.

Artigo 4.º

Competências no âmbito do diálogo social

Compete à CITE no âmbito das suas funções de fomento e acompanhamento do diálogo social:

- a) Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- b) Sensibilizar os negociadores sindicais e patronais para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Artigo 5.º

Competências de apoio técnico e registo

Compete ainda à CITE, no exercício das suas funções de apoio técnico e registo:

- a) Apoiar e dinamizar iniciativas na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, promovidas por outras entidades públicas, privadas ou cooperativas ou em parceria com as mesmas;
- b) Promover a formação na área laboral de públicos estratégicos;
- c) Apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;

- d) Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em acções e projectos afins com a missão da CITE;
- e) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, de protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;
- f) Instituir um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades públicas com atribuições na área do tratamento de dados relativos à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- g) Divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal; h) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e electrónico, acessível ao público.

Artigo 6.º
Composição

1 — A CITE é composta pelos seguintes elementos:

- a) Um membro representante do ministério responsável pela área laboral, que preside;
- b) Um membro representante do ministério responsável pela área da Administração Pública;
- c) Um membro representante do ministério responsável pela área da administração local;
- d) Um membro representante do ministério responsável pela área da igualdade;
- e) Dois membros representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;
- f) Um membro representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — Os membros da CITE podem ser substituídos a todo o tempo pela entidade que representam.

3 — Além dos membros representantes efectivos, as entidades representadas indicam, pelo menos, um suplente.

Artigo 7.º
Presidente

1 — Sem prejuízo das competências que lhe sejam conferidas por lei, delegadas ou subdelegadas, compete ao presidente da CITE:

- a) Representar a CITE;
- b) Definir a acção da CITE de acordo com as atribuições elencadas no artigo 2.º e coordenar as respectivas actividades segundo o plano de actividades anualmente aprovado em reunião plenária;
- c) Convocar e presidir às reuniões plenárias;
- d) Submeter a aprovação da CITE reunida em plenário os pareceres previstos nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 3.º;
- e) Participar na definição, acompanhamento, execução e avaliação das políticas relativas à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- f) Participar na definição, acompanhamento e avaliação da execução de planos nacionais relativos à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- g) Intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos respeitantes à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à protecção da parentalidade e conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- h) Coordenar as reuniões mensais previstas no artigo 9.º;
- i) Assegurar a representação do Estado Português nas instâncias internacionais e comunitárias, no âmbito das respectivas competências.

2 — O presidente é coadjuvado por um vice-presidente.

3 — O vice-presidente exerce as competências que lhe sejam delegadas ou subdelegadas pelo presidente, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 8.º
Cargos dirigentes

Os lugares de direcção superior de 1.º e 2.º graus constam do anexo ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

Artigo 9.º

Igualdade na negociação colectiva

1 — Para efeitos do disposto no artigo 479.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a CITE reúne mensalmente para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial ou de decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

2 — As reuniões mensais sobre igualdade na negociação colectiva integram os seguintes elementos:

- a) O presidente da CITE;
- b) Um representante de cada uma das entidades representadas na CITE;
- c) Um representante do serviço competente para as relações laborais do ministério responsável pela área laboral;
- d) Um representante do serviço com competências inspectivas do ministério responsável pela área do trabalho;
- e) Especialistas nas áreas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego e da negociação colectiva, no número máximo de quatro, a convite da presidência.

Artigo 10.º

Reuniões plenárias e deliberações

1 — A CITE reúne em plenário por iniciativa do presidente ou de um terço dos seus membros.

2 — A CITE só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário.

3 — A CITE delibera por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 11.º

Recursos humanos e financeiros

1 — O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), assegura o pessoal necessário ao cumprimento da missão da CITE.

2 — Os encargos com o pessoal, apoio administrativo, logístico e de funcionamento da CITE referidos nos números anteriores e, bem assim, os encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas são suportados pelo orçamento do IEFP, I. P.

Artigo 12.º

Cooperação com outras entidades

1 — No exercício das respectivas atribuições, a CITE colabora com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e demais organismos encarregues da defesa da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da parentalidade e da conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2 — No exercício das suas competências, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de peritos quando se justifique.

Artigo 13.º

Alteração ao Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro

O artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, alterado pelos Decretos-Leis n. 326-B/2007, de 28 de Setembro, e 229/2009, de 14 de Setembro, passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 32.º

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

1 — A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à protecção da parentalidade e à conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

2 — A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área do trabalho e da solidariedade social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área da igualdade de género.

3 — A CITE é dirigida por um presidente, coadjuvado por um vice-presidente.»

Artigo 14.º

Disposição transitória

A comissão de serviço em curso mantém-se até ao final do respectivo prazo nos seus precisos termos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Para o cumprimento da sua missão, a CITE, muito embora não disponha de um mapa de pessoal próprio, conta com um conjunto de pessoas, na sua grande maioria provenientes do quadro do IEFP, I.P., em situação de mobilidade ou cedência nos termos do disposto no regime excepcional previsto no número 13º do artigo 58º da Lei 12-A/2008, com todas as alterações em vigor. Dada a falta de pessoal especializado na área da igualdade de género nos quadros da Administração Pública, a CITE teve ainda necessidade de recorrer à contratação de 3 consultores e prestadores de serviços.

Assim, durante o ano de 2010 a CITE contou com a prestação de trabalho de 25 pessoas, das quais 19 são mulheres.

Quadro D – Recursos humanos da CITE em 2010 por sexo

AFFECTAÇÃO	Sexo	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Presidente	F	Dirigente	IEFP
Assessoria à presidência*	F	Técnica Superior	Ministério da Educação
Apoio à Presidente/ Secretariado	F	Técnica Administrativa especialista	IEFP
Apoio à Presidente/ Secretariado	M	Técnico Administrativo	IEFP
Apoio jurídico	F	Assistente Técnica	Secretaria de Estado Regional dos Açores Mobilidade
Área Jurídica	M	Técnico Superior Assessor	IEFP
Área Jurídica	F	Técnica Superior	IEFP
Área Jurídica	F	Técnica Superior Consultora	IEFP
Área Jurídica	F	Técnica Superior	IEFP
Área Jurídica	M*	Técnico Superior	IEFP

Artigo 15.º

Norma revogatória

São revogados os artigos 297.º a 302.º do anexo II da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

AFFECTAÇÃO	Sexo	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA
Área Jurídica	F	Técnico Superior Jurista	Contrato de Prestação de Serviços /Vaz Serra Associados
Área Jurídica	M	Técnico Superior Assessor	IEFP
Área de Projectos e formação e área internacional	F	Técnica Superior	For-Mar Mobilidade
Área de Projectos e formação	F	Técnica Superior	Contrato de Prestação de serviços
Área de Projectos e formação	F	Técnica Superior E	Contrato de Prest. Serviços P.Base
Área de Projectos e formação	F	Professora	Ministério da Educação Mobilidade
Área de Documentação	F	Técnica Superior	IEFP
Área de Documentação	F	Técnica Superior	IEFP
Área de projectos e formação e gabinete de Comunicação e relações institucionais	F	Técnica Superior Assessora	IEFP
Área de Documentação	F	Técnica Superior	IEFP
Informática e comunicações	M	Técnico de Sistemas	IEFP
Secretaria	F	Auxiliar Administrativa	IEFP
Secretaria	F	Coordenadora Técnica	II
Secretaria Telefonista	F	Assistente Operacional Telefonista	IEFP
Secretaria Motorista	M	Assistente Operacional Motorista	Polícia Judiciária Militar /Mobilidade

Fonte: CITE

Nota* Um dos três trabalhadores homens, técnicos superiores, jurista, encontra-se de baixa médica em todo o período considerado.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

*** Uma das Técnicas Superiores desempenhou funções de dirigente superior de primeiro grau em substituição durante o primeiro trimestre do ano*

Em termos de recursos financeiros, a CITE não dispõe de orçamento próprio, sendo, no entanto, prevista no orçamento do Instituto do Emprego e Formação Profissional uma verba atinente à promoção da legislação laboral, em que se inclui o funcionamento da CITE. A CITE não dispõe de quadro de pessoal próprio, pelo que as pessoas que ali exercem funções são provenientes do mapa de pessoal do IEFP, I.P., ou de outros serviços da Administração Pública, encontrando-se em situação de mobilidade interna na CITE, pagas pelo IEFP, I.P, de acordo com o disposto no artigo 301º da Lei 58/2009. Assim, a verba que é afectada à CITE, via orçamento do IEFP, I.P., é para garantir o seu funcionamento (despesas de funcionamento, excepto remunerações fixas do pessoal, renda, água e luz) e cumprimento da sua missão.

Tabela 21 - Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial *

Ano	Orçamento/CITE
2006	€ 1.575 915,00
2007	€ 589 147,00
2008	€ 590 364,00
2009	€ 750 020,00
2010	€ 750 000,00

Fonte: CITE

* Estes valores já reflectem as rubricas orçamentais de funcionamento e de projectos comunitários.

5.1.1 Sítio da CITE na Internet

A CITE tem à disposição dos cidadãos e das cidadãs o seu sítio na Internet em www.cite.gov.pt. No período de 2006 até ao final do ano de 2010, o sítio da CITE foi visitado por 3 279 922 utentes, com a seguinte distribuição:

Tabela 22 – Nº de acessos ao sítio da CITE na Internet 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
1º trimestre	-----	135 527	249 332	306 231	110 240
2º trimestre	-----	161 724	199 808	313 624	97 493
3º trimestre	111 161	129 661	211 974	221 782	104 328
4º trimestre	186 620	184 964	215 143	223 946	116 364
Totais	297 781	611 876	876 257	1 065 583	428 425

Fonte: CITE

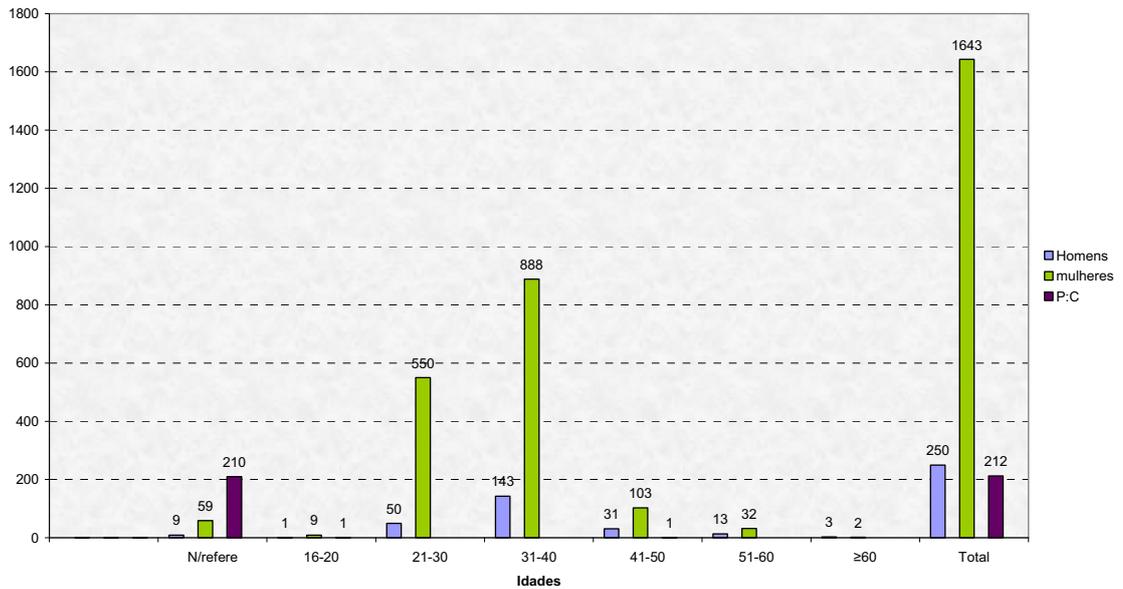
5.1.2 Perfil dos/das utentes da CITE

De acordo com um questionário aplicado aos e às utentes que recorreram aos serviços da CITE durante 2010, foi possível caracterizar o seu perfil, de acordo com o sexo, a faixa etária, a escolaridade e a área de residência.

Assim, a população que maioritariamente recorre aos serviços da CITE são mulheres, entre os 31 e os 40 anos, com licenciatura ou 12^º ano de escolaridade, e residentes na área da grande Lisboa.

De referir que na área da grande Lisboa é onde se registam mais pedidos de informação por parte de entidades empregadoras.

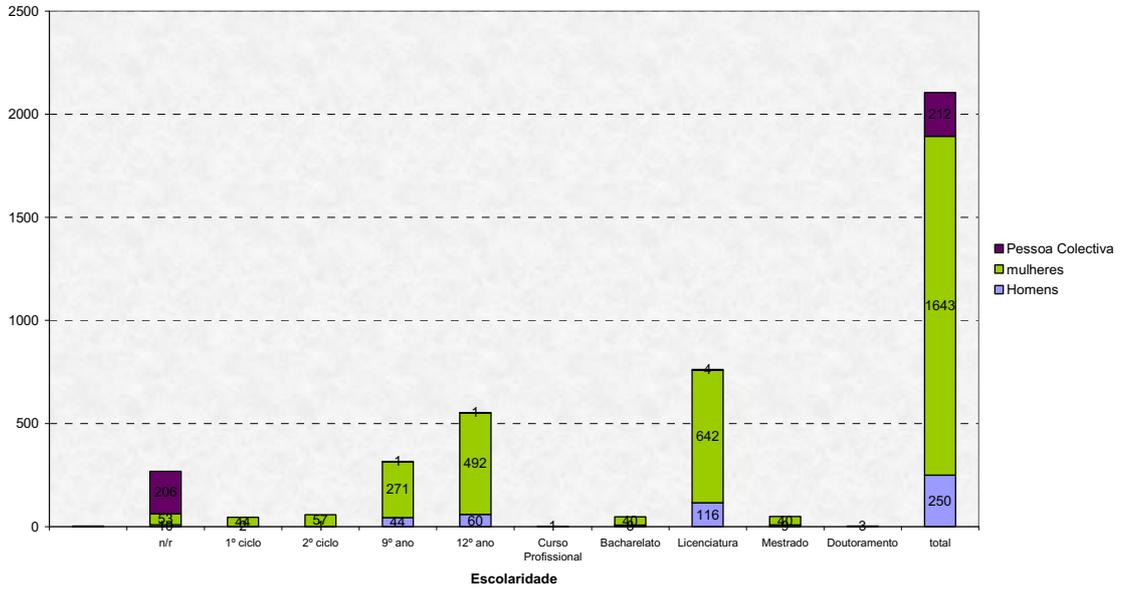
Gráfico 26 - Escalões etários do público da CITE



Fonte: CITE

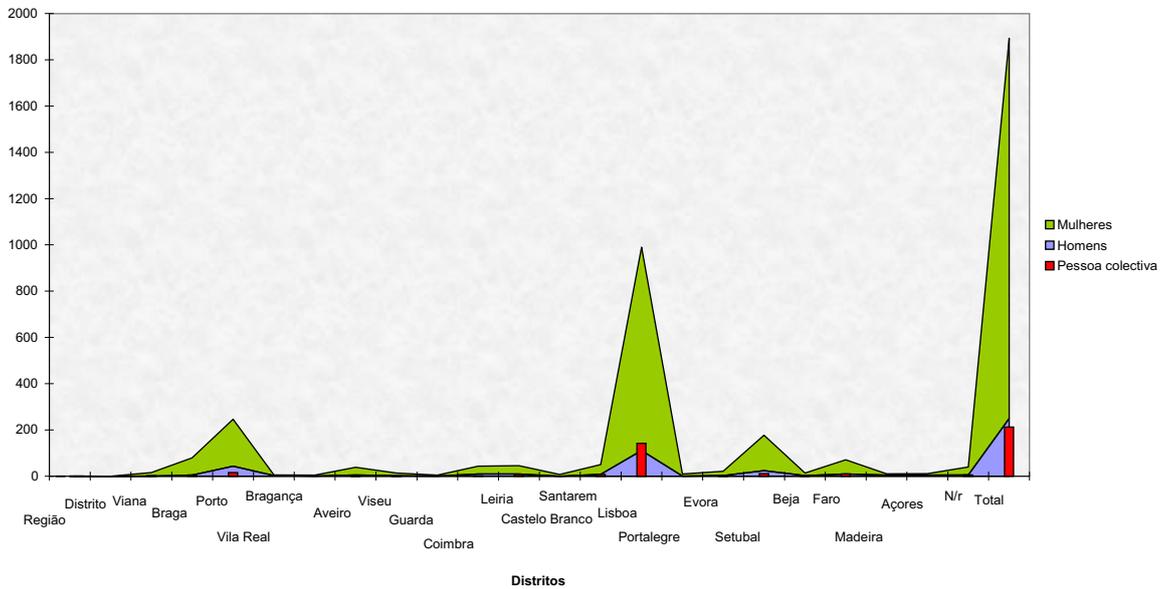
**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Gráfico 27 - Nível de escolaridade do público da CITE



Fonte: CITE

Gráfico 28 - Distribuição geográfica do público da CITE



Fonte: CITE

5.1.3 Actividade Jurídica

Tabela 23 - *Nº de pareceres, atendimentos de Linha verde, queixas e respostas a pedidos de esclarecimento 2008-2010*

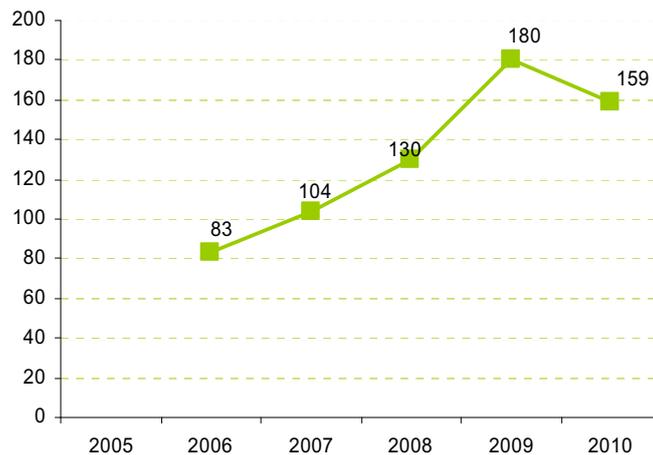
2008	2009	2010
Pareceres emitidos – 130	Pareceres emitidos – 180	Pareceres emitidos – 159
Linha verde - 936	Linha verde – 1959	Linha verde – 1990
Queixas - 36	Queixas – 164	Queixas – 116
Resposta a pedidos de esclarecimentos - 1035	Resposta a pedidos de esclarecimento – 2195	Resposta a pedidos de esclarecimento – 1183

Fonte: CITE

No que concerne às actividades Jurídicas desenvolvidas pela CITE importa referir que, em 2010, foram realizadas 22 reuniões de plenário com a totalidade de representantes dos parceiros sociais e dos ministérios, em que foram aprovados pareceres e respostas a reclamações de pareceres e decisões de queixas. De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias seguidos (prazo substantivo previsto no Código do Trabalho).

Durante o ano a que reporta este relatório foram emitidos pela CITE 159 pareceres (de um total de 161 processos entrados, dos quais dois foram retirados), que representaram 63,4% do volume de trabalho jurídico da Comissão. Foram também respondidas 7 reclamações de pareceres prévios.

Gráfico 29 - Pedidos de pareceres prévios emitidos entre 2005 e 2010



Fonte: CITE

O Código do Trabalho prevê ainda, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Durante o ano de 2010, deram entrada na CITE 978 comunicações de entidades empregadoras, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo sido apreciadas 913, o que corresponde a 93,3% e concluídas 631, ou seja, 64,5% das comunicações entradas

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

O atendimento presencial e através da Linha Verde decorreu durante todo o ano de 2010, à semelhança de anos anteriores.

- ***Atendimento Presencial***

Relativamente ao atendimento presencial, foram recebidas pelo pessoal técnico jurista da CITE 152 utentes. Neste universo as mulheres foram as únicas que recorreram aos serviços da CITE

- ***Atendimento Linha Verde***

No que respeita ao atendimento através da Linha Verde, foram recebidos pelo pessoal técnico jurista da CITE, 1990 telefonemas.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso se julgue pertinente, a pessoa que recorre a este serviço poderá apresentar uma queixa escrita, cuja resposta obedece aos prazos estipulados por lei.

- ***Resposta a Solicitações de Informação por via electrónica e postal***

A CITE tem respondido a consultas que lhe são dirigidas, por via electrónica e postal, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a protecção da parentalidade e sobre a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Durante o ano de 2010, foram elaboradas e enviadas 1183 respostas a pedidos de esclarecimentos por via electrónica e postal.

5.1.4 Projectos

Durante o ano de 2010 a CITE deu continuidade a alguns projectos e iniciou outros mantendo-se fiel a uma linha de actuação que vem desenvolvendo de há alguns anos a esta parte, visando a consecução do seu desiderato último: 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 saber:

Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas

Apesar de o projecto ter terminado em 2009, A CITE desenvolveu, durante o ano de 2010, várias acções de sensibilização e de formação utilizando os produtos desenvolvidos no projecto, continuando, deste modo, a garantir a disseminação dos produtos:

- Guia de auto avaliação da igualdade de género nas empresas;
- Referencial de formação em igualdade de género para consultores/as e auditores/as;
- Solucionário;
- Vídeo de boas práticas em empresas.

Estas acções tiveram o objectivo de encorajar, reconhecer, acompanhar e divulgar práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral e de reforçar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens no quadro da responsabilidade social das empresas.

Programa Leonardo da Vinci

A CITE participou, como parceira associada, na candidatura do projecto GeCo – Improving Gender Competences of HR Manager in Europe, promovido pela Universidade Técnica de Dortmund, ao programa Leonardo da Vinci - Multilateral Projects - Transfer of Innovation, Prioridade 3 – Developing vocational skills considering the labour market needs.

A candidatura deste projecto foi aprovada em Novembro de 2010.

O projecto tem por objectivo principal fornecer a profissionais de gestão ferramentas que lhes permitam melhorar as suas competências em igualdade de género no local de trabalho e que se reflectirão nas suas próprias organizações.

Programa Operacional Assistência Técnica (POAT)

Em 2010 finalizou-se o estudo sobre as mudanças registadas no sistema de emprego em Portugal, na perspectiva da igualdade de mulheres e homens (1979-2009), iniciado em 2009 e financiado pelo POAT/FSE.

O estudo teve como objectivos elaborar um balanço do que têm sido as principais transformações verificadas no sistema de emprego entre 1979 e 2009, no que diz respeito às posições que neles ocupam as mulheres e os homens, bem como Realizar uma reflexão sobre

o impacto nessas mudanças das políticas e apoios públicos, especialmente daquelas que têm como objectivo fundamental a promoção da igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego.

O estudo consubstanciou-se numa colectânea que reúne os vários contributos expressamente solicitados para esta finalidade a um conjunto de cientistas sociais que se têm destacado na abordagem de várias temáticas relacionadas com o mercado de trabalho em Portugal e as suas dinâmicas específicas de des/igualdade entre mulheres e homens.

O estudo foi editado em livro (com 358 páginas e tiragem de 2000 exemplares), intitulado “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias”.

Realizou-se uma sessão para lançamento do estudo, que teve lugar no dia 15 de Dezembro na Livraria Ler Devagar, em Lisboa. Foram oradoras a coordenadora do estudo, Prof.ª Virgínia Ferreira, e as ex-presidentes da CITE, Dra. Maria do Céu da Cunha Rêgo e Dra. Catarina Marcelino. A actual presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro, moderou a sessão. Participaram na sessão algumas das autoras do estudo.

Comissão Europeia - DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

BUDGET HEADING 04.03.03.01 - Industrial Relations and Social Dialogue

A CITE apresentou a candidatura do Projecto “Criação de instrumentos em igualdade de género para a actividade inspectiva no mercado de trabalho” à call VP/2010/001 desta linha de financiamento comunitário.

Este projecto tinha como objectivos:

- Valorizar a dimensão de género nas acções de carácter inspectivo;
- Melhorar a qualidade da actividade inspectiva do trabalho em matéria de igualdade de género;
- Formar e sensibilizar inspectores/as de trabalho, para a aquisição de competências específicas na identificação e caracterização de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho nomeadamente situações de discriminação indirecta;

- Conceber instrumentos de apoio às actividades inspectivas que permitam evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

O projecto, de carácter transnacional, seria desenvolvido por uma parceria formada por 6 parceiros nacionais [CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, ACT – Autoridade para as Condições de trabalho, CGTP-IN – Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, UGT – União Geral de Trabalhadores, CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal e CIP – Confederação da Indústria Portuguesa] e 3 europeus (DGITSS – Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Espanha), CLS – Direction Générale Contrôle des Lois Sociales (Bélgica) e CCOO – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (Espanha)].

Com este Projecto esperava-se:

- Mudança de atitude dos beneficiários directos do projecto – inspecção do trabalho – relativamente aos princípios de igualdade de género e á forma como esta matéria é incorporada nas actividades inspectivas.
- Reforço dos serviços de actividade inspectiva do trabalho no controlo de práticas laborais discriminatórias em função do sexo e no cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.
- Programa de formação em igualdade de género destinado a inspectores/as de trabalho.
- Instrumento de apoio às actividades inspectivas nos locais de trabalho com vista à identificação de situações de discriminação e não cumprimento de legislação laboral em matéria de igualdade de género
- Dinamizar o diálogo social nas relações entre a inspecção de trabalho e os parceiros sociais, em matéria de igualdade de género.

Apesar de a candidatura a financiamento comunitário não ter sido aprovada pela Comissão Europeia, foi decidido desenvolvê-lo, a nível nacional, através dos recursos da CITE e da ACT, tendo o início do mesmo ficado marcado para Janeiro de 2011.

Projecto igualitas – Cáritas

O projecto IGUALITAS (Setembro de 2008 a Agosto de 2010) desenvolvido pela Cáritas visou uma intervenção transversal e multissetorial, tentando promover o conhecimento aprofundado da igualdade de género na rede Cáritas, fomentando a mudança organizacional e promovendo a adaptação da entidade às exigências da sociedade actual, mobilizando e envolvendo os/as actores chave para a efectivação da igualdade de género.

A CITE colaborou em parceria com a Cáritas nos seguintes produtos do projecto:

- Criação de uma colecção de 6 cartazes temáticos no âmbito dos princípios da Igualdade de Género e da não discriminação entre homens e mulheres no emprego e conciliação trabalho/família (os cartazes podem ser descarregados em www.cite.gov.pt).
- Revisão dos conteúdos dos Cadernos Práticos para a Integração da Igualdade de Género na Cáritas em Portugal e da Ficha de Reflexão e Auto-Avaliação do/a Mediador/a para a Igualdade

Com vista à concretização destas acções realizaram-se entre a CITE, a Cáritas e a equipa de consultoria externa do projecto (Questão de Igualdade) 9 reuniões.

Projecto “a dessegregação profissional no combate à pobreza”

O projecto “A dessegregação profissional no combate à pobreza”, desenvolvido no âmbito do Ano Europeu do Combate à Pobreza e à Exclusão Social (2010), teve como objectivo contribuir para a redução da pobreza e da exclusão social das mulheres desempregadas e dos homens desempregados ou em risco de desemprego no Concelho de Castelo Branco através de acções de sensibilização e de demonstração de boas práticas, que promovam a dessegregação sectorial e profissional do mercado de trabalho em função do género, integrando os princípios de Responsabilidade Social.

O projecto coordenado pelo CESIS teve como entidades parceiras a CITE, a NERCAB, a COOLabora, a CHconsulting e a ADC.

Rede Nacional de Responsabilidade Social - Projecto RSOpt

A rede RSOPT, criada em Novembro de 2008, é uma estrutura aberta, multi-sectorial e multifuncional, agrupando organizações de referência do mundo empresarial e da sociedade civil em Portugal, tendo por objectivo promover a responsabilidade social das organizações

A CITE é membro fundador da Rede, pertence ao Steering Committee e é coordenadora do Grupo Temático da Igualdade.

Este Grupo Temático tem como objectivos:

- Fornecer informação privilegiada à sociedade e em particular às organizações sobre responsabilidade social na dimensão da igualdade de Género
- Ser um interlocutor de referência para o Estado, no lançamento de Iniciativas de divulgação e promoção da responsabilidade social
- Ter notoriedade e uma procura crescente em actividades de consciencialização, formação, consultoria e avaliação / auditoria em matérias de responsabilidade social na dimensão da igualdade de Género.

5.1.5. Instrumentos de Política

Prémio Igualdade é Qualidade - PIQ

Com o intuito de auxiliar e estimular as entidades empregadoras na consecução diária da igualdade de género no mercado de trabalho que a CITE tem vindo, desde 2000, a distinguir as empresas e outras entidades empregadoras com políticas exemplares na área da Igualdade entre Mulheres e Homens, através da atribuição do PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE.

O prémio “Igualdade é Qualidade” tem como objectivo prestigiar as empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que se diferenciem pelo desenvolvimento de políticas exemplares e por boas práticas no âmbito da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta distinção destina-se a dar visibilidade a boas práticas existentes nas organizações, a evidenciar as vantagens para os agentes económicos na adopção de tais políticas e, simultaneamente, a criar junto do público consumidor uma cultura de exigência de bens e serviços, produzidos com a qualidade total e observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens.

O processo de apreciação e atribuição de Prémio e Menção Honrosa foi, da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Fases de desenvolvimento de atribuição do Prémio:

- Edição da brochura com a caracterização das empresas premiadas na 8ª edição;
- Cerimónia para a atribuição dos Prémios às empresas distinguidas na 8ª edição;
- Lançamento e divulgação da 9ª edição do prémio “Igualdade é Qualidade”;
- Abertura das candidaturas da 9ª edição;
- Avaliação técnica das empresas candidatas à 9ª edição;
- Avaliação final e atribuição das distinções Prémio e/ou Menção Honrosa em sede de Comissão de Avaliação.

A cerimónia de entrega dos Prémios da 8ª edição teve lugar a 19 de Março de 2010, no museu MUDE, em Lisboa, tendo sido galardoadas as seguintes entidades:

- Prémio:
 - AXA
 - IKEA
- Menção honrosa:
 - Metalomecânica Vítor Monteiro
 - Nova gráfica de Amaral, Rodrigues & Resendes
 - Oracle Portugal, Sistemas de Informação
 - Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Loures

De acordo com a calendarização, realizaram-se neste âmbito 23 reuniões de trabalho, sendo 4 com a Equipa de Avaliação Técnica e 4 com a Comissão de Avaliação/júri e restante entre a equipa CITE/CIG.

5.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT

Para o desenvolvimento da acção inspectiva, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) dispõe de um corpo de pessoal de inspecção do trabalho, investido dos necessários poderes de autoridade pública, conforme decorre das obrigações internacionais assumidas pela ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho nº 81 e 129. Um estatuto próprio, aprovado pelo Decreto-Lei nº 102/2000, de 2 de Junho, confere, ainda, a este corpo de profissionais as adequadas características de autonomia técnica e de 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 de intervenção inspectiva, no âmbito das visitas inspectivas nos locais de trabalho, de selecção de metodologias e instrumentos de acção mais aptos a reconduzir ao cumprimento da lei, visando a obtenção de resultados que traduzam um sentido real de eficácia.

A partir de Janeiro de 2009, deixou de haver a filosofia de quadro de pessoal para haver mapa de pessoal, nos termos da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. O número de pessoas afectas à inspecção do trabalho, segundo dados actualizados em 31 de Dezembro de 2010, é de 384. Na identificação dos postos de trabalho, não são contabilizados o pessoal do serviço que se encontra provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral, ou providos em cargos em regime de comissão de serviço, ou ainda em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

No âmbito da renovação do quadro inspectivo, em 2010 tomaram posse 148 inspectores e inspectoras do trabalho recrutados/as em resultado da abertura de um processo de recrutamento externo, a que corresponde o concurso aberto por Aviso nº 13086-B/2007, publicado no D.R., 2ª série, nº 138, Parte A, de 19 de Julho.

Esta integração, consolidou a tendência de o corpo inspectivo contar com mais inspectoras do que inspectores do trabalho, dado que a maioria das pessoas admitidas no referido concurso foram mulheres. Assim, A ACT contou, no ano de 2010, com 263 inspectoras do trabalho e 121 inspectores do trabalho.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

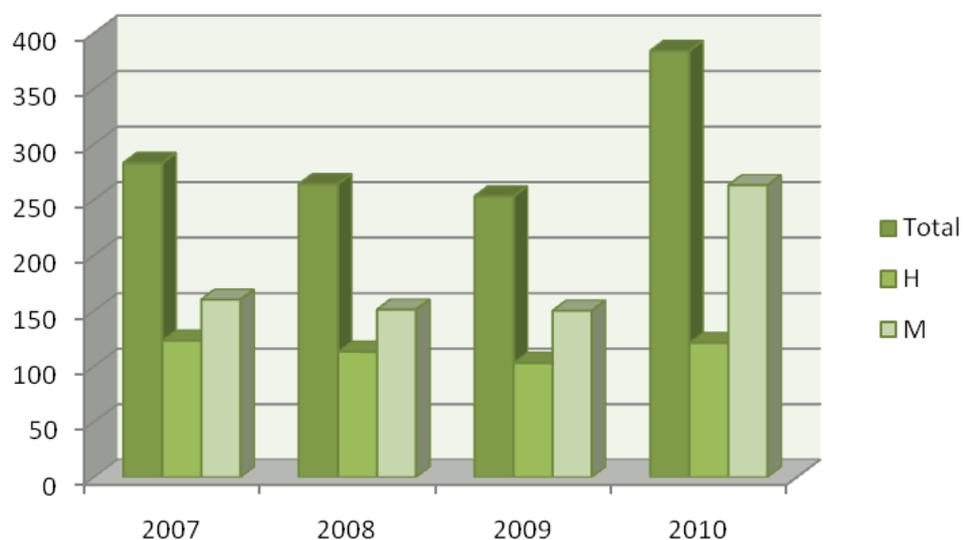
Tabela 23 : Pessoal de inspeção entre 2005 e 2010

Ano	2005			2006			2007			2008			2009			2010		
Total do Quadro	538			572			572			572 (a)			572 (a)			572 (a)		
Lugares preenchidos	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
	150	136	286	146	161	307	148	180	328	134	177	311	-	-	-	-	-	-
Em serviço	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
	136	130	266	117	133	250	123	160	283	113	151	264	103	150	253	121	263	384

Fonte: ACT

(a) Inclui 39 lugares a extinguir quando vagarem.

Gráfico 30 - Distribuição do pessoal da inspeção do trabalho por sexo nos anos de 2005 a 2010



Fonte: ACT

5.3 Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP, I.P

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas activas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objectivos, no decorrer do ano de 2010, teve nos seus quadros um total de 3 500 pessoas a desempenhar funções nesse sentido.

As 5 Delegações Regionais, distribuídas pelo País, com áreas correspondentes às do nível II das Nomenclaturas de Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS), previsto no Decreto-Lei n.º 317/99, de 11 de Agosto, enquadram 81 Centros de Emprego, 28 Centros de Formação Profissional de Gestão Directa, 5 Centros de Emprego e Formação Profissional e 1 Centro de Reabilitação Profissional.

Ao nível do IEFP, I.P., tem vindo a ser implementado um conjunto de medidas que, de forma directa ou indirecta, contribuem para a promoção de igualdade entre homens e mulheres. De entre elas, destacam-se as seguintes:

- A componente sociocultural das modalidades de Formação Profissional integra a temática de igualdade entre homens e mulheres, bem como a formação de formadores/as nesta mesma matéria.
- Concessão de subsídio de acolhimento à população desempregada que frequentem acções de formação com componentes teórica e prática, visando reduzir os obstáculos à (re)inserção sócio-profissional, em especial das mulheres, nomeadamente as responsáveis por famílias monoparentais. Este subsídio destina-se a fazer face às despesas de acolhimento com descendentes e pessoas adultas dependentes, quando, por motivo dessa formação, necessitem de recorrer ao apoio de terceiros.

Quanto à integração da dimensão do género nas práticas formativas, na continuação da estratégia definida desde 2003, continuou o Centro Nacional de Qualificação de Formadores do IEFP, I.P. a integrar na sua actividade o desenvolvimento de várias acções tendentes à integração da dimensão do género nas práticas formativas, querendo contribuir para o desenvolvimento de uma formação de qualidade consentânea com os valores de uma sociedade democrática.

5.4 Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG

Em 2010 terminou o período de vigência do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) (III PNI), no qual a CIG teve responsabilidades de coordenação.

A área 2 do III PNI (perspectiva de género em domínios prioritários de política) incluía dois domínios prioritários com relevância para o tema do Relatório: o da *Independência económica*, e o da *Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*.

Para execução das medidas previstas naqueles domínios a CIG desenvolveu, entre outras, as actividades abaixo enunciadas.

Independência económica:

Com objectivos de sensibilização e informação foram organizados um Workshop sobre *Empreendedorismo Feminino – uma solução no combate à crise*, e um Seminário sob o tema *Mulheres + Empreendedorismo = Inovação x Crescimento*.

A CIG e a CITE organizaram conjuntamente o lançamento do Prémio “Igualdade é qualidade”, cuja 9.ª edição decorreu em 2010. Foram apresentadas 19 candidaturas, das quais, após avaliação, foram seleccionadas 6 entidades distinguidas com Menção Honrosa: Ciclo Fapril – Indústrias Metalúrgicas, S.A.; Espaço t – Associação para Apoio à Integração Social e Comunitária; GEBALIS – Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, EEM; Imprensa Nacional - Casa da Moeda (INCM); Nova Gráfica de Amaral, Rodrigues & Resendes, Lda e Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Loures.

No contexto do desenvolvimento de políticas activas de emprego e de promoção do empreendedorismo feminino foi celebrado um protocolo entre a CIG e a CASES no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito, destinado a apoiar a criação de projectos empresariais de pequena dimensão e a criação de novos empregos e um protocolo com a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais, a Associação Nacional de Direito ao Crédito e a Associação Nacional das Empresárias, visando facilitar o acesso das mulheres ao microcrédito. No mesmo sentido, a CIG

manteve a sua participação na Rede “Ser Empreendedor@”, cujo objectivo é o de fomentar o empreendedorismo feminino, mobilizar as mulheres desempregadas para o auto-emprego, bem como a divulgação de casos de sucesso.

Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:

No domínio da sensibilização e informação foram realizadas diversas acções dirigidas a públicos estratégicos, além da manutenção do apoio ao portal “Universos de conciliação”, destinado a disponibilizar informação sobre práticas inovadoras na área da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Foi editado e divulgado, em 2010, um estudo (promovido pela CIG) sobre a temática específica do Empreendedorismo das Mulheres Imigrantes em Portugal¹³, que decorreu da necessidade de aprofundar o conhecimento das estratégias empresariais das mulheres imigrantes em Portugal no tocante à sua extensão, intensidade e configuração, de modo a permitir a definição de políticas e acções tendo em conta a dimensão de género.

Ao nível da intervenção, a CIG participou no projecto internacional Ellos También, promovido pelo Serviço Galego para a Igualdade, sendo os outros parceiros a Direcção Geral da Mulher da Junta de Castela e Leão e as Associações de Homens para a Igualdade da Galiza e de Leão – *Homes pola Igualdade e Promoteo* –, contando, ainda, com a colaboração das Associações *Hombres por la Igualdad*, de Aragão, *Hombrecitos de Madera*, de Jerez e AHIGE. O projecto tem como objectivos principais a promoção de redes de intercâmbio de informação, experiências, resultados e boas práticas em matéria de conciliação e co-responsabilidade, a partir da actuação das associações de homens para a igualdade, e a criação de plataformas de experimentação para o desenvolvimento conjunto de serviços, metodologias, ferramentas e produtos que fomentem a aprendizagem mútua de novos enfoques e novos modelos de gestão.

A CIG participou ainda nos trabalhos do Comité Técnico da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) para a criação de uma “norma guia de qualidade sobre organizações

¹³ Mulheres Imigrantes Empreendedoras, Jorge Malheiros e Beatriz Padilla (coord.), CIG, Colecção Estudos de Género nº 7, Lisboa, 2010

familiarmente responsáveis” na promoção da conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional.

5.5 Programa Operacional do Potencial Humano (QREN): Eixo 7 – Igualdade de Género

A promoção da igualdade de género é um dos 10 objectivos estratégicos para o desenvolvimento de Portugal assumidos pelas autoridades portuguesas junto da Comissão Europeia, no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Neste contexto, a agenda para o Potencial Humano estabeleceu como desígnio a promoção de intervenções no âmbito do emprego privado e público, da educação e formação e da formação avançada, promovendo a mobilidade, a coesão social e a igualdade de género, num quadro de valorização e aprofundamento de uma envolvente estrutural propícia ao desenvolvimento científico e tecnológico e à inovação.

Estas prioridades são concretizadas através de tipologias de intervenção distribuídas por 10 eixos, entre os quais o **Eixo 7 – Igualdade de Género**, que tem como objectivo fundamental difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspectiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos actores relevantes para a sua prossecução.

Tabela 24 : *Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH*

Tipologia de Intervenção	Designação
7.1	Sistema Estratégico de Informação e Conhecimento
7.2	Planos de Igualdade
7.3	Apoio Técnico e Financeiro às ONG's
7.4	Apoio a projectos de formação de públicos estratégicos
7.5	Sensibilização e divulgação da igualdade de género e prevenção da Violência de Género
7.6	Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes empresarias de Actividades económicas geridas por mulheres
7.7	Projectos de Intervenção no combate à Violência de Género

Fonte: Gestor POPH

De entre as Tipologias de intervenção, uma (a 7.6.) refere-se ao ***Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes Empresariais de Actividades Económicas Geridas por Mulheres***, que tem como objectivo promover estratégias de apoio ao empreendedorismo das mulheres e incentivar o associativismo e a criação de redes, favorecendo o auto emprego, a capacidade empresarial e a qualidade da sua participação na vida activa. Até 31 de Dezembro de 2010 foram financiados 105 projectos.

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

Neste domínio, as acções de controlo e de fiscalização resultam, por um lado, de uma acção pró-activa, de carácter essencialmente preventivo, definida no Plano de Acção Inspectiva da ACT, e, por outro lado, de uma acção reactiva, resultante de queixas apresentadas.

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, são prestadas informações, conselhos técnicos ou recomendações a entidades empregadoras e trabalhadores/as.

No ano de 2010, foram realizadas 4.358 visitas inspectivas de prevenção e verificação da discriminação e condições de trabalho e emprego de grupos vulneráveis de trabalhadores, incluindo, neste número total, 858 em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

Em resultado da actividade inspectiva desenvolvida durante o ano de 2010, os serviços desconcentrados da ACT, a nível nacional, procederam ao levantamento de 25 autos de notícia, por motivo de infracções praticadas pelas entidades empregadoras relativas à proibição do gozo dos direitos de parentalidade por parte de trabalhadores/as.

Às referidas infracções laborais, correspondeu a aplicação de coimas, em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, cujo montante mínimo totalizou o valor de € 43.452,00.

Neste âmbito, no período considerado, os serviços desconcentrados da ACT procederam ao levantamento de 73 autos de notícia, por motivo de infracções verificadas em matéria de direito à igualdade, a que correspondeu a aplicação de coimas com montantes mínimo de € 290.292,00.

Dentro do âmbito das matérias que se integram sob chapéu da igualdade e não discriminação, a ACT optou por informaticamente destriçar as que estatisticamente têm mais representação:

Assim, por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objectivo ou o efeito de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram levantados 18 autos de notícia, aos quais correspondeu a aplicação de coimas cujos montantes mínimo totalizaram o valor de € 85.170,00.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantados 13 autos de notícia, aos quais correspondeu a aplicação de coimas cujos montantes mínimo totalizaram o valor de € 112.812,00.

Por motivo de infracções ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT procederam ao levantamento de 27 autos de notícia, a que correspondeu a aplicação de coimas cujo mínimo correspondeu a € 11.934,00.

Por último, e com carácter residual, encontram-se outras matérias da igualdade e não discriminação que não se enquadram nos subgrupos supra mencionados, tendo sido identificadas 6 situações irregulares que foram objecto de procedimento coercivo, mediante aplicação de coimas de cujo mínimo ascendeu a € 14.280,00.

6.1 Critérios observados na escolha das acções de controlo e de inspecção

De acordo com os referenciais de acção inspectiva da ACT para o período compreendido entre 2008 e 2010, são domínios de intervenção principais da actividade inspectiva as matérias susceptíveis de gerar uma efectiva mais-valia reguladora, aos seguintes níveis:

- a) redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) eliminação do trabalho não declarado e irregular;

c) garantias fundamentais associadas ao trabalho digno, com especial relevo para a protecção do salário, da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego e das condições de informação, consulta e diálogo social.

Constituem, entre outros referenciais nacionais que convergiram para a elaboração e execução do Plano Trienal da ACT, o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) – III PNI, especialmente, quanto aos seguintes objectivos:

- a) execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão;
- b) reforço dos mecanismos de fiscalização na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociação colectiva e do conteúdo normativo das convenções colectivas de trabalho;
- c) fiscalização das formas de trabalho não declarado e precário irregular;
- d) prevenção, combate e denúncia do assédio sexual e moral no local de trabalho.

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias em que se desenvolvem os objectivos da ACT, no eixo do trabalho digno do Plano de Acção Inspectiva de 2008-2010. O programa dirigido à prevenção e controlo da discriminação e condições de trabalho e emprego de grupos vulneráveis de trabalhadores e trabalhadoras inclui uma acção desenvolvida no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

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

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

7. ANÁLISE DAS QUEIXAS APRESENTADAS EM MATÉRIAS RELACIONADAS COM A VIOLAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Neste ponto, dá-se conta de elementos relativos a diferentes organismos com competências específicas na matéria, designadamente: Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

7.1. Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT

Não existe informação desagregada por assuntos referente a 2010.

7.1.1. Acidentes de trabalho objecto de comunicação à ACT

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

A informação da sua ocorrência permite à ACT direccionar com assertividade a sua actividade inspectiva para as actividades e organizações produtivas onde se verificam, com vista a melhor conhecer as necessidades de correcção e de adopção de medidas de prevenção.

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

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

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

A ACT tem o tratamento dos acidentes de trabalho objecto de inquérito organizado segundo os seguintes parâmetros de ocorrência: actividade económica, dimensão da empresa, mês, dias da semana, forma e trabalhadores nacionais versus trabalhadores estrangeiros, e agora por género do(a) trabalhador(a).

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2010 e que tenham sido objecto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objecto de inquérito da ACT 130 acidentes mortais, dos quais **127 são homens e 3 são mulheres**.

7.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

Durante o ano de 2010, foram recebidas 116 queixas (58 em 2006; 65 em 2007; 36 em 2008; 164 em 2009).

Tabela 25 – Queixas apresentadas em 2010 à CITE por grandes áreas

Queixas apresentadas à CITE – 2010	2010
Parentalidade	70
Discriminação em função do sexo	29
conciliação actividade profissional/vida familiar	17
Fora do âmbito da CITE	0
TOTAL	116

Fonte: CITE

Tabela 26 – Queixas apresentadas à CITE, desagregadas por assunto 2006-2010

Queixas desagregadas por assunto	2006	2007	2008	2009	2010
Não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, púérpera ou lactante	19	28	12	66	42
Discriminação por parentalidade	11	24	9	12	10
Despedimento de trabalhadora grávida	3	3	4	10	2
Licenças por parentalidade – Subsídio de refeição	5	1	2	10	2
Licença por parentalidade – Subsídio de férias e Natal	-	-	-	-	1
Gozo de licença parental	-	-	-	-	3

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Cessação de contrato de trabalho durante o período experimental	2	0	0	0	0
Despedimento de pai/mãe trabalhador/a	2	1	2	0	10
Subsídio de produtividade/prémios x parentalidade	1	1	0	1	1
Cessação de acumulação de funções de trabalhadora grávida	1	0	0	0	0
Subsídio de parentalidade	1	1	0	10	0
Assédio sexual	2	0	0	1	1
Assédio moral	1	1	3	2	6
Acesso ao emprego	1	0	0	0	0
Condições de trabalho	1	0	0	6	12
Desigualdade salarial	1	1	1	0	0
Discriminação em função do sexo	-	-	-	-	6
Outro tipo de discriminação	-	-	-	-	4
Amamentação	3	0	0	10	3
Flexibilidade de horário/conciliação vida profissional com vida familiar	1	1	0	8	14
Alteração do horário de trabalho	1	3	1	2	0
Marcação de férias	1	0	0	0	0
<i>Fora do âmbito da CITE</i>	0	0	0	27	0
TOTAL	58	65	36	164	116

Fonte: CITE

A distribuição das queixas por assunto é relativamente dispersa, observando-se no entanto que a grande área da parentalidade é onde se registam o maior número de queixas dirigidas à CITE, seguida da área da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Quanto à actuação da CITE em termos de seguimento das queixas apresentadas, em termos genéricos, e 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.

8. CONCILIAÇÃO ENTRE A ACTIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Constituindo-se como um direito dos trabalhadores e trabalhadoras consagrado na Constituição da República Portuguesa, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar é um dos eixos fundamentais da política de promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível da sua participação laboral, das possibilidades de realização profissional e familiar e também do envolvimento equitativo nas responsabilidades familiares.

8.1. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar - Módulo *ad hoc* sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE

Os dados abaixo indicados são os últimos disponíveis e reportam-se a 2005.

8.1.1. Modalidades de acolhimento de crianças

A análise dos tipos de acolhimento de cuidado de crianças utilizados pela população empregada, com filhos/as até aos 15 anos de idade, permite verificar que o recurso a serviços de acolhimento pagos é o que regista maior frequência (tabela 22). Segundo dados de 2005, referentes ao módulo *ad hoc* sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego do INE, 33,9% da população empregada, com filhos/as a cargo, recorre a um serviço pago de acolhimento de crianças.¹⁴ A percentagem de mulheres trabalhadoras que recorre a este tipo de serviços é superior em 6% à percentagem de homens na mesma condição.

Perto de um quarto da população empregada recorre, por outro lado, ao apoio de familiares, vizinhos ou amigos para cuidado dos/as filhos/as, dispondo, assim, de um suporte, não remunerado. São novamente as mulheres que mais recorrem a este tipo de apoio, com uma diferença percentual de 6,6 pontos quando comparadas com os homens. Apenas 13,8% da população empregada deixa os/as filhos/as ao cuidado do cônjuge. São sobretudo os homens que o fazem (cerca de 23% de homens para 4% de mulheres), o que significa que são as mulheres, mais do que os homens, que se encontram fora do mercado de trabalho na prestação de cuidados a crianças.

De destacar nesta distribuição, que 28,5% das pessoas inquiridas não recorre a qualquer serviço de acolhimento. Podendo considerar-se que muitos destes casos digam respeito a

¹⁴ Estão abrangidos nesta categoria todos os serviços, públicos ou privados, remunerados ou subsidiados, de apoio social, educativo ou cultural. Estão também incluídos nesta categoria os serviços de cuidado prestados por familiares, desde que pagos.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

crianças com idades mais avançadas, com menor nível de dependência e cujo cuidado não passe necessariamente pela supervisão a tempo inteiro por parte de uma pessoa adulta, não deixa de merecer atenção que um grande número de pais e mães trabalhadores/as não recorra a qualquer serviço para cuidado dos/as filhos/as.

Tabela 27 - *Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade, segundo o sexo, por principal tipo de serviço de acolhimento utilizado para os/as filhos/as / filhos/as do cônjuge, com menos de 15 anos de idade*

	Total		Homens		Mulheres	
	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%
Total	1 828,2	100,0	962,0	100,0	866,3	100,0
Serviço de acolhimento; pré-escola	620,6	33,9	299,0	31,1	321,6	37,1
Cônjuge/companheiro/a	252,7	13,8	220,6	22,9	32,1	3,7
Familiares/vizinhos/amigos (não remunerados)	432,1	23,6	197,3	20,5	234,7	27,1
Não recorre a nenhum tipo de serviço de acolhimento	521,7	28,5	244,2	25,4	277,6	32,0
Não resposta	§	§	§	§	§	§

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

Quando se analisa a população empregada com responsabilidade de cuidado de outras crianças com idades até 15 anos, que não os próprios filhos ou filhas, e de outras pessoas dependentes, como pessoas com doença, deficiência, ou idosas, verificam-se, em geral, valores reduzidos. Cerca de 91,1% da população não tem este tipo de responsabilidades de cuidado. Este dado apresenta, contudo, variações significativas em função do sexo. Enquanto perto de 13% das mulheres entre os 15 e os 64 anos de idade presta estes tipos de cuidados, menos de 5% de homens o faz. Cerca de 7% das mulheres tem pelo menos uma criança não

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

sua filha a cargo, por comparação com cerca de 3% dos homens. No mesmo sentido, 4,7% das mulheres cuida de outras pessoas dependentes, por comparação com 1,9% de homens. O número de casos em que as pessoas inquiridas se encontram simultaneamente responsáveis pelo cuidado de outras crianças e pelo cuidado de outros dependentes, embora pouco expressivo, é, igualmente, superior nas mulheres. As diferenças com base no sexo são menos expressivas na população empregada. Verifica-se, por outro lado, que este tipo de responsabilidades se encontra mais presente nas categorias de pessoas desempregadas e inactivas, particularmente nas mulheres.

Tabela 28 - Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade segundo a condição perante o trabalho e sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a outras pessoas dependentes (doentes, deficientes, idosas)

			Total	A outras crianças com menos de 15 anos	A outras pessoas dependentes com 15 ou mais anos	Ambas as situações	Nenhuma das situações
Total	Total	Milhares de indivíduos	7.109,2	343,8	236,6	44,2	6.477,9
		%	100,0	4,8	3,3	0,6	91,1
	Homens	Milhares de indivíduos	3.512,7	95,0	67,0	11,3	3.335,4
		%	100	2,7	1,9	0,3	95,0
	Mulheres	Milhares de indivíduos	3.596,6	248,7	169,6	33,0	3.142,5
		%	100	6,9	4,7	0,9	87,4
Empregados/as	Total	Milhares de indivíduos	4.805,8	185,4	146,8	26,8	4.441,1
		%	100,0	3,9	3,1	0,6	92,4
	Homens	Milhares de indivíduos	2.579,6	61,1	45,8	8,5	2.460,7
		%	100	2,4	1,8	0,3	95,4
	Mulheres	Milhares de indivíduos	2.226,2	124,3	101,0	18,3	1.980,3
		%	100	5,6	4,5	0,8	89,0
Desempregados/as	Total	Milhares de indivíduos	398,7	25,4	12,0	§	357,8
		%	100,0	6,4	3,0	§	89,7
	Homens	Milhares de indivíduos	191,1	§	§	§	178,2
		%	100	§	§	§	49,8
	Mulheres	Milhares de indivíduos	207,6	18,1	7,5	§	179,5
		%	100	8,9	3,7	§	82,0

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

	Mulheres	indivíduos					
		%					
Inactivos/as	Total	Milhares de indivíduos	1.904,7	133,0	77,8	14,0	1.679,1
		%	100,0	7,0	4,1	0,7	88,2
	Homens	Milhares de indivíduos	741,9	26,6	16,7	§	696,5
		%	100	3,6	2,3	§	93,9
Mulheres	Milhares de indivíduos	1.162,8	106,4	61,0	12,3	982,7	
	%	100	9,2	5,2	1,1	84,5	

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

Na análise dos motivos que levam mulheres e homens, com crianças a cargo, a não trabalharem, ou a trabalharem menos horas, observou-se que a falta de serviços de acolhimento de crianças é penalizadora sobretudo para as mulheres. Os motivos que levam os homens a não trabalharem, ou a trabalharem menos horas, não estão em 99,1% dos casos relacionados com o cuidado de crianças. 15,6% das mulheres afirma, por outro lado, não trabalhar, ou trabalhar menos horas, devido à falta de serviços de apoio e cuidado às crianças.

Tabela 29 - *Indivíduos dos 15 aos 64 anos de idade que não trabalham ou não trabalham mais horas devido à falta de serviços de acolhimento para crianças, segundo o sexo*

	Total		Homens		Mulheres	
	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%	Milhares de indivíduos	%
Total	146,2	100	34,1	100	112,1	100
Não trabalham ou não trabalham mais horas devido à falta de serviços de acolhimento para crianças	17,3	11,8	§	§	17,0	15,6
Não trabalham ou não trabalham mais horas devido a outra razão não relacionada com a falta de serviços de acolhimento para crianças	128,5	87,9	33,8	99,1	94,7	84,5
Não resposta	§	§	§	§	§	§

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

8.1.2. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho devido a razões familiares

Tabela 30 – *Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares*

Portugal 2º trimestre de 2005	Total		Homens		Mulheres	
	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%
Geralmente têm essa possibilidade	2 140,1	44,5	1 097,4	42,5	1 042,7	46,8
Raramente têm essa possibilidade	754,3	15,7	400,1	15,5	354,1	15,9
Não têm essa possibilidade	1 880,5	39,1	1 061,3	41,1	819,2	36,8
Não resposta	30,9	0,6	20,8	0,8	10,1	0,5
Total	4 805,8	100	2 579,6	100	2 226,2	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

A maioria das pessoas empregadas inquiridas (54,8%) não tem, ou raramente tem, possibilidade de alterar o horário de trabalho diário devido a razões familiares. Esta é uma tendência que afecta quase indiferenciadamente homens e mulheres, reunindo respectivamente 56,6% das respostas no caso dos homens e 52,7% no caso das mulheres. Ainda assim, há mais mulheres do que homens a condicionar o seu horário de trabalho diário por razões de ordem familiar.

Tabela 31 - *Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos (sem utilizar dias de férias ou licença prevista por Lei) devido a razões familiares*

Portugal 2º trimestre de 2005	Total		Homens		Mulheres	
	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%
Geralmente têm essa possibilidade	1 549,9	32,3	808,4	31,3	741,5	33,3
Raramente têm essa possibilidade	598,8	12,5	314,0	12,2	284,8	12,8

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Não têm essa possibilidade	2 625,2	54,6	1 436,1	55,7	1 189,2	53,4
Não resposta	31,9	0,7	21,2	0,8	10,7	0,5
Total	4 805,8	100	2 579,6	100	2 226,2	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

O mesmo se verifica se se atentar à possibilidade de ausência do trabalho por dias completos devido a razões familiares. Com efeito, mais de metade dos indivíduos empregados inquiridos – 54,6% – respondeu não ter essa possibilidade. Os dados apontam para o facto de esta dificuldade afectar de forma quase semelhante homens (55,7%) e mulheres (53,4%).

Tabela 32 - Indivíduos empregados dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por ausência do trabalho nos últimos 12 meses devido a emergências familiares (sem utilizar férias)

Portugal 2º trimestre de 2005	Total		Homens		Mulheres	
	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%	N.º (milhares de indivíduos)	%
Não se ausentaram do trabalho devido a emergências familiares	3 941,3	82,0	2 234,1	86,6	1 707,3	76,7
Ausentaram-se do trabalho devido a emergências familiares, recorrendo a dias de licença prevista por lei, remunerada	109,6	2,3	30,5	1,2	79,1	3,6
Ausentaram-se do trabalho devido a emergências familiares, recorrendo a dias de licença prevista por lei, não remunerada	28,1	0,6	9,5	0,4	18,6	0,8
Ausentaram-se do trabalho devido a emergências familiares, recorrendo a outras medidas	709,6	14,8	294,9	11,4	414,7	18,6
Não resposta	17,1	0,4	10,6	0,4	8	8
Total	4 805,8	100	2 579,6	100	2 226,2	100

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - Módulo *ad hoc* 2005 "Conciliação da vida profissional com a vida familiar"

Ainda segundo os dados deste módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego do INE, a grande maioria dos indivíduos empregados inquiridos (82%) declarou não se ter ausentado do trabalho devido a emergências familiares nos últimos 12 meses. As mulheres são, no entanto, aquelas que mais se ausentam do trabalho para dar resposta a estas situações (23%), comparativamente com os homens (13%).

8.2. Gozo de Licenças parentais

A protecção social neste domínio foi amplamente alargada com a introdução em 2008 dos subsídios parentais sociais, sujeitos a condição de recursos e que têm como objectivo apoiar as famílias em situação de especial carência económica. Em 2009, procedeu-se a uma ampla reestruturação dos subsídios parentais, alargando em geral a sua duração e combinando maiores incentivos à partilha das licenças, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, reflectida nos subsídios parentais alargados.

A evolução do usufruto destas licenças e correspondentes benefícios é demonstrada pelos registos da Segurança Social que indicam o número e o tipo de subsídios atribuídos relativos à parentalidade, sendo de salientar que as alterações legislativas complexificam a leitura dos elementos quantitativos, em especial no ano de transição i.e. em 2009, pelo que a análise dos dados deverá revestir-se de alguma prudência.

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Tabela 33 – Evolução no uso das licenças parentais (2005-2010)

Anos	2005	2007	2008	2009	2010
Crianças nascidas*	109.399	102.492	104.594	99.491	101.800
Homens que receberam subsídio por licença obrigatória (5 dias até Abril de 2009 e 10 dias desde Maio de 2009)	42.982	45.687	45.973	53.278	58.064
(% no total de crianças nascidas)	39,3	44,6	44,0	53,6	57,0
(% no total das licenças das mulheres)	56,5	60,7	61,2	62,6	71,2
Homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai (15 dias até Abril de 2009 e 10 dias desde Maio de 2009)	32.945	37.552	38.442	44.447	49.816
(% no total de crianças nascidas)	30,1	36,6	36,8	44,7	48,9
(% no total das licenças das mulheres)	43,3	49,9	51,2	52,2	61,1
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8.593	19.711
(% no total de crianças nascidas)	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%
(% no total das licenças das mulheres)	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	24,2%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76.125	75.297	75.128	85.085	81.514
(% no total de crianças nascidas)	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	80,1%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental**				3.945	7.100
(% no total de crianças nascidas)				4,0%	7,0%
(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)				17,9%	33,4%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*			7.257	22.094	21.244
(% no total de crianças nascidas)			6,9%	22,2%	20,9%

Fontes: Instituto de Informática, IP - MTSS; INE

Notas: n.d. - não disponível; * Nados-vivos (dados provisórios para 2010: n.º de "testes de pézinho" do INSA);** esta medida apenas existe desde 2008; O mesmo beneficiário pode ter tido processamento em mais de um benefício, pelo que, tal constrangimento deverá ser tido em conta na utilização e análise dos dados

O quadro acima faz um resumo da evolução nos últimos cinco anos, podendo-se apreciar o crescimento da utilização das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha. Em termos de tendências observa-se um crescimento no usufruto dos subsídios destinados ao pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial de Uso Exclusivo do Pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial com partilha, bem como ao nível do Subsídio Parental Social. De referir a continua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0.05% em 2005 para 24.2% em 2010.

8.3. Respostas sociais de apoio à infância

Em 2010, a taxa de cobertura proporcionada por Creches e Amas para a primeira infância atingiu os 34,4% (dados provisórios), sendo expectável que a conclusão das intervenções financiadas ao abrigo do PARES e demais obras actualmente em execução eleve esse valor para 38,7%. Deste modo, a plena execução do PARES leva Portugal à clara superação do compromisso internacional firmado no Concelho Europeu de Barcelona em 2002 e que consistia em atingir no ano 2010 uma taxa de cobertura de 33% para a primeira infância.

8.4. Rede de equipamentos pré-escolar e actividades extra-curriculares

A **Rede de Equipamentos Pré-Escolar**¹⁵, cujo objectivo é o de aumentar o número de vagas em pré-escolar para as crianças dos 3 aos 5 anos e a universalidade da oferta do último ano na da educação pré-escolar (crianças de 5 anos), vem reforçar as condições de igualdade no desenvolvimento socioeducativo das crianças e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das famílias jovens.

Tabela 34 – Taxa de participação da rede Equipamentos Pré-Escolar

	2005	2006	2007	2008	2009
3 anos	61,4	63,1	63,0	63,0	70,8
4 anos	84,0	80,6	80,9	81,3	83,6
5 anos	87,7	89,7	89,2	92,0	92,2

Fonte: Eurostat

8.5. Respostas sociais para pessoas idosas – Equipamentos e serviços

O **Programa Operacional do Potencial Humano (POPH)** veio ampliar o apoio ao reforço da Rede de Serviços e Equipamentos, estando prevista a criação de mais 5.700 lugares em respostas sociais destinadas a pessoas idosas.

Tendo em conta a evolução dos lugares segundo os dados da Carta Social, de 2004 a 2010, a que acrescerá a conclusão das intervenções financiadas ao abrigo do PARES, do POPH e demais obras em execução, estima-se um aumento de 54.687 lugares para pessoas idosas, representando um crescimento nas respostas da ordem dos 29%¹⁶.

8.6. Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência

Os Cuidados Continuados Integrados estão centrados na recuperação global da pessoa, promovendo a sua autonomia e melhorando a sua funcionalidade, no âmbito da situação de dependência em que se encontra.

¹⁵ ME.

¹⁶ GEP, Carta Social, ISS, IP.

Através da RNCCI e das suas diversas valências – Unidade de Convalescença; Unidade de Média Duração e Reabilitação; Unidade de Longa Duração e Manutenção; Unidade de Cuidados Paliativos – asseguradas pelo Serviço Nacional de Saúde, pelo sector privado mas sobretudo pelo sector solidário, com especial enfoque nas Santas Casas da Misericórdia, são prestados cuidados de saúde e de apoio social de forma continuada e integrada a pessoas que se encontram em situação de dependência.

Centrados na recuperação global da pessoa, estes serviços, iniciados experimentalmente em 2006, estão generalizados a todo o território nacional desde 2007, representando uma grande valia para as famílias do indivíduo dependente. A RNCCI contava em Dezembro de 2010¹⁷ com 5.386 lugares de internamento, dos quais 853 em Unidades de Convalescença, 1.709 em Unidades de Média Duração e Reabilitação, 2.587 em Unidades de Longa Duração e Manutenção e 237 em Unidades de Cuidados Paliativos.

8.7. Equipamentos sociais para apoio a pessoas com deficiência

No âmbito do PARES e do POPH foram aprovados mais de 5.200 lugares em respostas sociais destinadas a pessoas com deficiência, designadamente as respostas Lar Residencial, Residência Autónoma, Centro de Actividades Ocupacionais e Serviço de Apoio Domiciliário. Tendo por referência a capacidade existente em 2004, registou-se até 2010 um crescimento muito significativo de 23% e que deverá alcançar os 55% após a concretização dos projectos aprovados no PARES e POPH.

¹⁷ Relatório de monitorização do desenvolvimento e da actividade da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) 2010

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 1
TAXAS DE ACTIVIDADE, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM	47,0	46,1	45,7	47,0	47,4	45,1	43,6	43,0	42,7	41,9	41,6	39,2	36,7	6,6	8,0	9,7	9,7	10,0	7,1	8,1	8,1	7,9	6,9	5,8	3,3	3,8
H	50,2	50,1	50,5	51,7	52,4	48,5	47,6	46,9	46,6	45,3	44,4	40,8	38,6													
M	43,7	42,1	40,8	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9	38,7	38,4	38,6	37,5	34,8													
25 a 54 anos																										
HM	83,8	84,1	84,8	85,3	85,3	85,9	86,3	87,1	87,7	87,8	88,0	87,9	88,7	18,0	17,2	15,1	14,4	14,1	12,6	11,6	10,6	10,2	10,0	10,2	9,04	7,6
H	93,0	92,8	92,4	92,6	92,5	92,3	92,2	92,4	92,9	92,8	93,2	92,4	92,5													
M	75,0	75,6	77,4	78,2	78,4	79,7	80,6	81,8	82,7	82,8	83,0	83,4	84,9													
55 a 64 anos																										
HM	51,4	51,9	52,4	51,9	53,4	54,0	53,2	53,8	53,4	54,4	54,4	53,9	54,0	26,1	22,9	22,5	22,1	20,5	21,2	18,0	16,3	17,6	16,3	16,4	16,8	14,8
H	65,3	64,0	64,4	63,6	64,3	65,2	62,8	62,4	62,7	63,0	63,0	62,7	61,8													
M	39,2	41,2	41,9	41,5	43,8	44,0	44,8	46,1	45,1	46,7	46,6	45,9	47,0													
65 e + anos																										
HM	17,1	17,1	18,0	18,7	18,9	18,7	17,9	18,0	18,0	18,2	17,6	17,0	16,6	11,1	11,1	12,0	12,3	11,6	12,2	13,2	11,4	11,4	10,3	9,9	8,91	9,7
H	23,6	23,6	25,0	25,9	25,7	25,8	25,6	24,6	24,6	24,2	23,4	22,2	22,2													
M	12,5	12,5	12,9	13,6	14,1	13,6	12,4	13,2	13,2	13,9	13,5	13,3	12,6													
15 a 64 anos																										
HM	70,4	70,6	71,2	72,0	72,6	72,8	72,9	73,4	73,9	74,1	74,2	73,7	74,0	16,6	16,0	15,1	14,6	14,3	12,9	12,0	11,1	11,0	10,6	10,6	9,5	8,4
H	78,9	78,7	78,9	79,4	79,8	79,4	79,0	79,0	79,5	79,4	79,5	78,5	78,2													
M	62,2	62,7	63,8	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9	68,4	68,8	68,9	69,0	69,9													
Total (>=15 anos)																										
HM	60,3	60,4	60,9	61,5	62,0	62,0	61,9	62,2	62,5	62,6	62,5	61,9	61,9	18,0	17,5	16,9	16,6	16,3	15,3	14,9	13,9	13,8	13,3	13,3	12,2	11,6
H	69,8	69,5	69,8	70,2	70,5	70,0	69,7	69,4	69,7	69,5	69,4	68,2	67,9													
M	51,8	52,1	52,9	53,6	54,2	54,7	54,8	55,6	55,8	56,3	56,2	56,0	56,3													

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 escalão.

QUADRO 2
TAXAS DE ACTIVIDADE, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
Norte																										
H	70,7	70,5	70,9	71,8	72,0	72,0	72,0	72,7	73,2	73,2	72,9	72,4	72,9	17,9	17,4	17,2	15,7	15,5	14,0	13,0	11,6	11,6	12,2	12,3	11,6	11,3
M	79,8	79,4	79,6	79,8	79,9	79,1	78,6	78,5	79,1	79,4	79,2	78,3	78,7													
Centro																										
H	61,9	62,0	62,4	64,1	64,3	65,1	65,6	66,9	67,5	67,2	66,8	66,7	67,4	14,5	13,8	11,9	14,2	13,8	11,1	9,8	9,0	10,2	9,5	10,1	8,1	4,8
M	72,4	72,9	74,7	74,3	75,7	75,7	75,7	75,9	76,4	76,5	76,7	75,8	76,7													
Lisboa																										
H	79,8	79,9	80,7	81,5	82,7	81,3	80,7	80,4	81,5	81,3	81,8	79,8	79,1	13,3	12,1	10,3	9,5	10,5	10,3	9,1	8,8	8,6	7,0	6,9	6,3	5,6
M	65,3	66,1	68,8	67,3	68,9	70,3	70,9	71,5	71,3	71,8	71,6	71,8	74,3													
Alentejo																										
H	69,9	70,8	71,3	72,6	72,6	73,0	72,7	73,2	73,5	74,0	74,8	73,9	73,5	22,4	22,2	23,5	21,2	16,5	14,3	15,1	15,0	12,4	12,2	10,9	9,9	8,4
M	76,7	77,0	76,6	77,4	77,9	78,3	77,3	77,6	77,8	77,6	78,3	77,1	76,4													
Algarve																										
H	63,4	64,9	66,3	67,9	67,5	68,0	68,2	68,9	69,3	70,6	71,4	70,8	70,8	17,8	17,9	16,4	17,1	15,7	16,0	16,5	15,1	13,0	13,3	12,1	10,6	10,1
M	67,7	67,1	67,1	68,8	70,3	71,1	73,5	74,0	75,1	74,2	72,9	73,7	74,7													
Açores																										
H	78,9	78,2	78,9	79,5	78,5	78,2	80,9	81,4	81,2	80,2	78,2	78,6	78,8	34,3	36,3	36,3	32,7	31,9	30,5	30,3	29,9	28,1	24,7	23,6	22,3	22,2
M	56,5	56,0	55,4	58,3	62,0	63,9	65,9	66,5	68,8	68,0	67,3	68,7	70,4													
Madeira																										
H	70,1	70,1	70,7	71,2	73,0	73,1	73,6	73,7	74,6	74,7	74,7	76,0	75,6	19,1	18,0	18,9	20,6	17,9	17,2	15,2	15,0	14,7	12,0	12,1	9,5	8,2
M	79,0	79,0	78,8	79,6	80,8	81,1	81,7	80,1	80,0	81,1	80,6	81,2	80,5													
Madeira																										
H	61,2	61,1	62,5	62,5	65,1	65,1	65,2	64,9	67,1	67,8	68,5	70,6	70,4													
M	61,9	61,8	61,9	62,5	63,8	64,1	65,5	65,8	66,2	66,0	68,6	69,6	68,3													
Madeira																										
H	79,0	80,0	79,9	78,7	79,7	79,2	80,4	80,5	80,0	78,1	80,1	80,5	79,2													
M	44,7	43,6	43,6	46,0	47,8	48,7	50,1	50,6	51,9	53,5	56,5	58,2	57,0													
Madeira																										
H	69,0	66,6	65,6	65,7	68,0	68,8	68,7	70,9	70,8	71,1	71,5	71,7	71,9													
M	79,1	76,0	75,4	76,5	77,4	77,7	76,6	78,7	78,5	77,2	77,7	76,6	75,9													
Madeira																										
H	60,1	58,0	56,5	55,9	59,5	60,5	61,4	63,7	63,8	65,2	65,7	67,1	67,8													

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.

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 3
POPULAÇÃO ACTIVA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Valores absolutos													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM	725,9	699,5	677,8	679,2	668,0	618,2	582,8	564,2	544,4	518,4	507,6	466,3	518,4	60,4	70,8	82,3	80,5	81,2	59,1	65,2	63,6	59,9	52,6	46,4	29,4	52,6
H	393,2	385,2	380,0	379,9	374,6	338,7	324,0	313,9	302,2	285,5	276,9	247,8	285,5													
M	332,7	314,4	297,8	299,4	293,5	279,6	258,8	250,3	242,3	232,9	230,6	218,4	232,9													
25 a 54 anos																										
HM	3536,2	3589,9	3670,8	3751,6	3814,5	3904,2	3980,3	4020,0	4072,9	4095,5	4107,9	4110,6	4095,5	308,6	300,3	265,8	262,2	266,5	245,4	234,6	212,5	204,2	200,6	210,3	188,6	200,6
H	1922,5	1945,1	1968,3	2006,8	2040,6	2074,8	2107,5	2116,3	2138,5	2148,1	2159,1	2149,5	2148,1													
M	1613,9	1644,8	1702,5	1744,6	1774,1	1829,5	1872,9	1903,8	1934,3	1947,5	1948,8	1960,9	1947,5													
55 a 64 anos																										
HM	561,7	569,2	580,0	577,7	599,2	610,7	607,2	637,4	640,6	670,5	683,5	686,1	670,5	105,1	87,6	86,6	85,3	76,4	81,1	65,0	59,2	69,8	63,9	66,0	68,4	63,9
H	333,4	328,5	333,3	331,5	337,8	345,9	336,1	348,3	355,2	367,2	374,7	377,2	367,2													
M	228,3	240,8	246,7	246,2	261,4	264,8	271,1	289,1	285,4	303,3	308,8	308,9	303,3													
65 e + anos																										
HM	271,9	277,6	297,8	316,7	326,1	327,2	317,6	323,4	329,4	333,8	326,1	319,7	333,8	40,1	41,4	47,9	49,5	43,7	50,2	61,5	47,0	47,8	36,8	35,3	28,8	36,8
H	156,0	159,5	172,9	183,1	184,9	188,7	189,6	185,2	188,6	185,3	180,7	174,3	185,3													
M	115,9	118,1	124,9	133,7	141,2	138,5	128,0	138,2	140,8	148,6	145,4	145,5	148,6													
15 a 64 anos																										
HM	4823,7	4858,6	4928,6	5008,5	5081,7	5133,1	5170,2	5221,6	5257,9	5284,4	5298,8	5263,0	5284,4	474,2	458,7	434,6	428,0	424,1	385,5	364,7	335,3	333,7	317,1	322,6	286,2	317,1
H	2649,0	2658,7	2681,6	2718,2	2753,0	2759,4	2767,5	2778,5	2795,8	2800,8	2810,7	2774,6	2800,8													
M	2174,8	2200,0	2247,0	2290,2	2328,9	2373,9	2402,8	2443,2	2462,1	2483,8	2488,1	2488,4	2483,8													
Total (>=15 anos)																										
HM	5095,6	5136,1	5226,4	5325,3	5407,8	5460,3	5487,8	5544,9	5587,3	5618,3	5624,9	5582,7	5618,3	514,4	500,1	482,6	477,4	467,8	435,6	426,2	382,2	381,6	353,8	358,0	315,0	353,8
H	2805,0	2818,2	2854,5	2901,4	2937,8	2947,9	2957,0	2963,5	2984,4	2986,0	2991,5	2948,9	2986,0													
M	2290,6	2318,0	2371,9	2424,0	2470,0	2512,4	2530,8	2581,4	2602,9	2632,3	2633,4	2633,9	2632,3													
	Peso (%)													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM														8,3	10,1	12,1	11,8	12,1	9,6	11,2	11,3	11,0	10,1	9,1	6,3	10,1
H	54,2	55,1	56,1	55,9	56,1	54,8	55,6	55,5	55,1	54,6	53,1	55,1														
M	45,8	44,9	43,9	44,1	43,9	45,2	44,4	44,4	44,5	44,9	45,4	46,8	44,9													
25 a 54 anos																										
HM														8,7	8,4	7,2	7,0	7,0	6,3	5,9	5,3	5,0	4,9	5,1	4,6	4,9
H	54,4	54,2	53,6	53,5	53,5	53,1	52,9	52,6	52,5	52,5	52,6	52,3	52,5													
M	45,6	45,8	46,4	46,5	46,5	46,9	47,1	47,4	47,5	47,6	47,4	47,7	47,6													
55 a 64 anos																										
HM														18,7	15,4	14,9	14,8	12,8	13,3	10,7	9,3	10,9	9,5	9,6	10,0	9,5
H	59,4	57,7	57,5	57,4	56,4	56,6	55,3	54,6	55,4	54,8	54,8	55,0	54,8													
M	40,6	42,3	42,5	42,6	43,6	43,4	44,6	45,4	44,6	45,2	45,2	45,0	45,2													
65 e + anos																										
HM														14,8	14,9	16,1	15,6	13,4	15,3	19,4	14,5	14,5	11,0	10,8	9,0	11,0
H	57,4	57,5	58,0	57,8	56,7	57,7	59,7	57,3	57,3	55,5	55,4	54,5	55,5													
M	42,6	42,5	41,9	42,2	43,3	42,3	40,3	42,7	42,7	44,5	44,6	45,5	44,5													
15 a 64 anos																										
HM														9,8	9,4	8,8	8,5	8,3	7,5	7,1	6,4	6,3	6,0	6,1	5,4	6,0
H	54,9	54,7	54,4	54,3	54,2	53,8	53,5	53,2	53,2	53,0	53,0	52,7	53,0													
M	45,1	45,3	45,6	45,7	45,8	46,2	46,5	46,8	46,8	47,0	47,0	47,3	47,0													
Total (>=15 anos)																										
HM														10,1	9,7	9,2	9,0	8,6	8,0	7,8	6,9	6,8	6,3	6,4	5,6	6,3
H	55,0	54,9	54,6	54,5	54,3	54,0	53,9	53,4	53,4	53,1	53,2	52,8	53,1													
M	45,0	45,1	45,4	45,5	45,7	46,0	46,1	46,6	46,6	46,9	46,8	47,2	46,9													

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 4
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Valores absolutos													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM	650,6	637,9	619,7	615,6	590,4	528,8	493,5	473,6	455,9	432,5	424,1	372,8	331,4	71,2	77,2	93,1	89,2	85,4	64,6	67,0	68,5	60,5	61,3	56,0	30,3	28,8
H	360,9	357,6	356,4	352,4	337,9	296,7	280,3	274,1	258,2	246,9	240,0	201,6	180,1													
M	289,7	280,4	263,3	263,3	252,5	232,1	213,3	202,5	197,7	185,6	184,1	171,3	151,325													
25 a 54 anos																										
HM	3378,5	3443,9	3542,6	3620,6	3644,0	3678,5	3739,3	3728,4	3774,3	3777,3	3809,9	3729,4	3704,3	334,1	310,5	287,6	287,5	293,2	266,5	258,6	242,6	252,8	256,0	248,8	203,7	200,7
H	1856,3	1877,2	1915,1	1954,0	1968,7	1972,5	1999,0	1985,5	2013,5	2016,7	2029,3	1966,5	1952,5													
M	1522,2	1566,7	1627,5	1666,5	1675,5	1706,0	1740,4	1742,9	1760,8	1760,7	1780,5	1762,8	1751,8													
55 a 64 anos																										
HM	543,1	551,6	561,4	559,5	577,3	584,4	573,4	598,0	600,0	626,8	638,4	633,3	627,65	99,9	79,2	81,1	82,3	73,4	74,6	58,8	50,4	58,8	55,3	56,7	58,6	43,3
H	321,5	315,4	321,2	320,9	325,4	329,5	316,1	324,3	329,4	341,1	347,6	345,9	335,5													
M	221,6	236,2	240,2	238,6	251,9	254,9	257,3	273,8	270,6	285,8	290,8	287,4	292,2													
65 e + anos																										
HM	271,6	277,0	297,3	316,0	325,6	326,4	316,5	322,7	329,2	333,1	325,6	318,6	314,8	39,9	41,3	47,8	48,9	43,5	50,6	61,2	46,7	47,9	36,3	34,8	28,7	38,2
H	165,8	159,1	172,5	182,5	184,6	188,5	188,9	184,7	188,5	184,7	180,2	173,6	176,475													
M	115,9	117,9	124,7	133,6	141,1	137,9	127,7	138,0	140,7	148,4	145,4	144,9	138,3													
15 a 64 anos																										
HM	4572,1	4633,4	4723,7	4795,7	4811,6	4791,7	4806,2	4800,0	4830,3	4836,5	4872,2	4735,5	4663,4	505,2	466,9	461,7	458,9	452,0	405,7	384,3	361,6	372,0	372,5	361,5	292,3	272,8
H	2538,7	2550,2	2592,7	2627,3	2631,9	2598,7	2595,3	2580,8	2601,1	2604,6	2616,9	2513,9	2468,1													
M	2033,5	2083,3	2131,0	2168,4	2179,9	2193,0	2211,0	2219,3	2229,2	2232,1	2255,4	2221,6	2195,3													
Total (>=15 anos)																										
HM	4843,8	4910,3	5020,9	5111,7	5137,3	5118,0	5122,8	5122,5	5159,5	5169,7	5197,8	5054,1	4978,2	545,1	508,2	509,4	507,8	495,6	456,2	445,6	408,2	419,9	408,8	396,4	321,1	310,9
H	2694,4	2709,3	2765,2	2809,8	2816,4	2787,1	2784,2	2765,4	2789,7	2789,3	2797,1	2687,6	2644,5													
M	2149,3	2201,1	2255,7	2302,0	2320,9	2330,9	2338,6	2357,2	2369,8	2380,4	2400,7	2366,5	2333,6													
	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	13,3	14,2	13,2	8,1	8,7
H	55,5	56,1	57,5	57,3	57,2	56,1	56,8	57,2	56,6	57,1	56,6	54,1	54,3													
M	44,5	44,0	42,5	42,8	42,8	43,9	43,2	42,8	43,4	42,9	43,4	45,9	45,7													
25 a 54 anos																										
HM														9,9	9,0	8,1	7,9	8,0	7,2	6,9	6,5	6,7	6,8	6,5	5,5	5,4
H	54,9	54,5	54,1	54,0	54,0	53,6	53,5	53,3	53,3	53,4	53,3	52,7	52,7													
M	45,1	45,5	45,9	46,0	46,0	46,4	46,5	46,7	46,7	46,6	46,7	47,3	47,3													
55 a 64 anos																										
HM														18,4	14,4	14,4	14,7	12,7	12,8	10,3	8,4	9,8	8,8	8,9	9,2	6,9
H	59,2	57,2	57,2	57,3	56,4	56,4	55,1	54,2	54,9	54,4	54,4	54,6	53,4													
M	40,8	42,8	42,8	42,6	43,6	43,6	44,9	45,8	45,1	45,6	45,6	45,4	46,6													
65 e + anos																										
HM														14,7	14,9	16,1	15,5	13,4	15,5	19,3	14,5	14,5	10,9	10,7	9,0	12,1
H	57,4	57,4	58,0	57,7	56,7	57,8	59,7	57,2	57,3	55,5	55,3	54,5	56,1													
M	42,7	42,6	42,0	42,3	43,3	42,3	40,3	42,8	42,7	44,6	44,6	45,5	43,9													
15 a 64 anos																										
HM														11,0	10,1	9,8	9,6	9,4	8,5	8,0	7,5	7,7	7,7	7,4	6,2	5,8
H	55,5	55,0	54,9	54,8	54,7	54,2	54,0	53,8	53,9	53,9	53,7	53,1	52,9													
M	44,5	45,0	45,1	45,2	45,3	45,8	46,0	46,2	46,2	46,2	46,3	46,9	47,1													
Total (>=15 anos)																										
HM														11,3	10,3	10,1	9,9	9,6	8,9	8,7	8,0	8,1	7,9	7,6	6,4	6,2
H	55,6	55,2	55,1	55,0	54,8	54,5	54,3	54,0	54,1	54,0	53,8	53,2	53,1													
M	44,4	44,8	44,9	45,0	45,2	45,5	45,7	46,0	45,9	46,0	46,2	46,9	46,9													

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 5
TAXAS DE EMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM	42,1	42,1	41,8	42,6	41,9	38,5	36,9	36,1	35,8	34,9	34,7	31,3	28,5	8,1	9,0	11,3	11,0	10,8	8,1	8,7	9,1	8,2	8,6	7,7	3,8	3,9
H	46,1	46,5	47,4	48,0	47,2	42,5	41,2	40,5	39,8	39,1	38,5	33,2	30,4													
M	36,0	37,5	36,0	37,0	36,5	34,4	32,5	31,4	31,6	30,6	30,8	29,4	26,5													
25 a 54 anos																										
HM	80,1	80,6	81,8	82,3	81,5	80,9	81,1	80,8	81,3	81,0	81,6	79,7	79,21	19,1	17,5	16,0	15,4	15,2	13,4	12,5	11,8	12,2	12,3	11,8	9,6	9,3
H	89,8	89,6	89,9	90,1	89,2	87,7	87,4	86,7	87,4	87,2	87,6	84,5	83,9													
M	70,8	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,9	74,9	75,3	74,9	75,8	74,9	74,6													
55 a 64 anos																										
HM	49,7	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7	49,2	25,0	21,1	21,3	21,3	19,7	19,7	16,5	14,5	15,4	14,6	14,5	14,8	12,2
H	63,0	61,5	62,1	61,6	61,9	62,1	59,1	58,1	58,2	58,6	58,5	57,5	55,66													
M	36,0	40,4	40,8	40,3	42,2	42,4	42,5	43,7	42,8	44,0	43,9	42,7	43,5													
65 e + anos																										
HM	17,1	17,1	17,9	18,7	18,9	18,6	17,8	17,9	18,0	18,2	17,6	16,9	16,5	11,1	11,1	12,0	12,2	11,6	12,2	13,2	11,3	11,4	10,2	9,9	8,9	9,7
H	23,5	23,6	24,9	25,8	25,6	25,7	25,5	24,5	24,6	24,1	23,3	22,1	22,2													
M	12,5	12,5	12,9	13,5	14,1	13,5	12,3	13,2	13,2	13,9	13,5	13,2	12,45													
15 a 64 anos																										
HM	66,7	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6	17,4	16,1	15,7	15,4	15,0	13,4	12,4	11,7	12,0	12,0	11,5	9,5	8,9
H	75,6	75,5	76,3	76,7	76,3	74,8	74,1	73,4	73,9	73,9	74,0	71,1	70,1													
M	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,1													

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.

QUADRO 6
TAXAS DE EMPREGO, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
Norte																										
H	67,0	67,3	67,8	69,0	68,3	66,9	66,2	65,9	66,4	66,0	66,3	64,0	63,2	18,5	17,5	17,5	16,2	16,0	14,6	13,3	12,7	13,3	14,7	13,2	12,2	12,9
M	57,9	58,7	59,2	61,0	60,4	59,7	59,7	59,6	59,8	58,8	59,8	58,0	56,9													
Centro																										
H	70,1	70,9	72,8	72,0	73,0	72,7	72,0	71,4	71,6	71,6	71,9	69,9	70,1	15,1	14,1	13,3	15,2	14,7	11,5	10,8	10,2	11,7	12,4	12,2	7,9	5,9
M	77,8	78,1	79,6	79,6	80,5	78,5	77,5	76,6	77,5	77,9	78,0	73,9	73,1													
M	62,7	64,0	66,3	64,5	65,8	67,0	66,7	66,4	65,8	65,5	65,9	65,9	67,1													
Lisboa																										
H	65,5	66,5	67,5	68,8	67,6	67,0	67,0	66,8	67,1	67,3	68,5	66,5	65,1	13,8	11,2	10,4	10,2	10,8	9,9	9,0	8,2	8,1	5,8	6,6	5,8	4,8
M	72,6	72,2	72,8	74,0	73,1	72,0	71,6	71,0	71,3	70,3	71,9	69,5	67,5													
M	58,8	61,1	62,4	63,8	62,3	62,1	62,6	62,7	63,1	64,5	65,3	63,7	62,7													
Alentejo																										
H	62,0	62,7	63,5	64,0	64,8	65,0	66,7	67,0	67,9	67,8	66,1	65,7	65,9	25,4	24,7	25,9	23,4	18,9	16,0	17,0	15,3	12,8	14,6	13,5	10,6	10,1
M	74,7	75,0	76,4	75,7	74,2	73,0	75,1	74,6	74,3	74,9	72,8	70,9	70,9													
M	49,3	50,3	50,5	52,3	55,3	56,9	58,1	59,2	61,4	60,4	59,3	60,3	60,8													
Algarve																										
H	65,7	66,6	68,1	68,4	69,1	68,5	69,4	68,0	69,4	69,4	69,2	67,9	65,2	18,4	19,0	17,2	17,8	16,6	16,7	16,5	16,0	14,1	13,1	14,0	10,8	8,6
M	74,8	76,1	76,7	77,1	77,3	76,7	77,5	75,8	76,3	75,9	76,1	73,2	69,4													
M	56,4	57,1	59,5	59,4	60,7	60,1	61,0	59,8	62,3	62,8	62,1	62,4	60,8													
Açores																										
H	59,1	59,8	60,0	61,0	62,1	62,2	63,2	63,0	63,7	63,0	64,7	64,8	63,4	36,3	36,9	37,3	33,6	32,8	31,8	31,9	30,8	27,9	26,1	25,3	22,1	20,8
M	77,2	78,2	78,5	77,6	78,4	77,9	78,9	78,1	77,3	75,8	77,2	75,6	73,7													
M	40,9	41,3	41,3	44,0	45,6	46,1	47,0	47,4	49,5	49,7	51,8	53,6	52,9													
Madeira																										
H	66,5	64,7	63,9	64,0	66,3	66,4	66,6	67,6	66,8	66,1	67,0	66,0	66,3	19,5	18,8	18,9	20,6	18,1	18,3	15,3	15,0	15,1	11,5	11,8	6,6	5,7
M	76,8	74,5	73,7	74,7	75,8	75,9	74,6	75,4	74,6	72,0	73,1	69,4	69,1													
M	57,3	55,7	54,8	54,1	57,7	57,5	59,3	60,4	59,5	60,5	61,3	62,8	63,4													

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.

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

- 2010 -

POPULAÇÃO EMPREGADA, POR TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO, SITUAÇÃO NA PROFISSÃO, TIPO DE CONTRATO E SEXO																										
Portugal																										
Descrição	Valores absolutos											GAP (H-M)														
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO																										
A Tempo Completo																										
HM	4310,1	4369,5	4472,8	4545,7	4560,1	4520,8	4543,6	4546,5	4577,1	4543,9	4578,2	4465,8	4400,5	748,2	704,1	702,8	696,5	678,1	648,8	628,7	598,0	587,6	588,8	602,4	507,2	456,5
H	2529,1	2536,8	2587,8	2621,1	2619,1	2584,8	2586,1	2572,3	2582,4	2586,3	2590,3	2486,5	2428,5													
M	1781,0	1832,7	1885,0	1924,6	1941,0	1936,0	1957,5	1974,2	1994,7	1977,6	1987,9	1979,3	1972,0													
A Tempo Parcial																										
HM	533,7	540,9	548,1	566,0	577,2	597,2	579,2	576,1	582,4	625,9	619,6	588,3	577,7	-203,1	-196,0	-193,3	-188,8	-182,6	-192,6	-183,1	-189,8	-167,8	-180,0	-206,0	-186,1	-145,6
H	165,3	172,4	177,4	188,7	197,3	202,3	198,1	193,2	207,3	223,0	206,8	201,1	216,1													
M	368,4	368,4	370,7	377,4	379,9	394,9	381,2	382,9	375,1	402,9	412,8	387,2	361,6													
SITUAÇÃO NA PROFISSÃO																										
Trab.Conta Própria																										
HM	1244,8	1209,8	1179,2	1258,0	1270,7	1277,6	1238,6	1204,0	1171,5	1186,8	1197,6	1153,7	1085,0	229,6	213,5	237,6	261,3	248,1	225,0	238,7	204,9	194,8	205,2	180,6	203,8	202,4
H	737,2	711,7	708,4	759,7	759,4	751,3	738,7	704,5	683,2	696,0	689,1	678,7	643,7													
M	507,6	498,2	470,8	498,4	511,3	526,3	500,0	499,5	488,3	490,8	508,6	475,0	441,3													
Com Pessoal ao Serviço																										
HM	299,2	297,7	299,6	314,9	316,6	325,1	328,6	300,3	280,1	286,7	287,2	273,2	256,4	147,9	150,2	148,4	166,3	161,4	154,8	155,0	146,3	128,6	123,5	127,9	130,8	119,6
H	223,6	224,0	224,0	240,6	239,0	239,9	241,8	223,3	204,3	205,1	207,6	202,0	188,0													
M	75,7	73,8	75,6	74,3	77,6	85,2	86,8	77,0	75,8	81,6	79,7	71,2	68,375													
Sem Pessoal ao Serviço																										
HM	945,6	912,1	879,6	943,1	954,2	952,5	910,0	903,0	891,4	900,1	910,4	880,5	828,6	81,7	63,3	89,2	95,0	86,8	70,2	83,7	58,7	66,3	81,8	52,6	73,0	82,8
H	513,6	487,8	484,4	519,1	520,5	511,4	496,9	481,2	478,8	490,9	481,5	476,7	455,7													
M	432,0	424,4	395,2	424,1	433,7	441,2	413,2	422,6	412,6	409,2	428,9	403,7	372,9													
Trab.Familiar não Remunerado e Outros																										
HM	146,5	148,4	192,2	142,9	118,7	104,3	101,9	104,8	90,0	80,7	50,5	44,7	48,2	-23,4	-26,8	-52,8	-47,8	-38,0	-20,9	-23,0	-24,2	-22,8	-16,4	-8,2	-9,2	-8,6
H	81,6	80,8	89,7	47,6	40,4	41,7	39,5	40,3	33,6	32,2	21,2	17,8	19,8													
M	65,0	67,6	122,5	95,3	78,4	62,6	62,4	64,5	56,4	48,6	29,4	26,9	28,4													
Trab.Conta de Outrem																										
HM	3452,5	3552,0	3649,6	3710,9	3747,9	3736,0	3782,3	3813,8	3898,1	3902,2	3949,7	3855,7	3844,9	338,9	321,7	324,7	294,2	285,5	252,1	229,8	227,5	247,9	220,0	224,1	126,5	117,1
H	1895,7	1937,0	1987,2	2002,6	2016,7	1994,1	2006,1	2020,7	2073,0	2061,1	2086,9	1991,1	1981,0													
M	1556,8	1615,3	1662,4	1708,3	1731,2	1742,0	1776,2	1793,2	1825,1	1841,1	1862,8	1864,6	1863,9													
Tipo Contrato																										
Permanente																										
HM	2859,0	2887,4	2922,2	2957,1	2942,5	2967,5	3031,8	3070,5	3096,8	3029,5	3047,4	3006,8	2961,0	322,8	320,3	324,4	310,4	288,6	261,0	229,2	215,3	239,2	194,2	221,5	142,9	114,1
H	1590,9	1603,8	1623,3	1633,7	1615,6	1614,2	1630,5	1642,9	1668,0	1644,8	1634,4	1574,9	1537,6													
M	1268,1	1283,6	1298,9	1323,3	1326,9	1353,3	1401,3	1427,6	1428,8	1417,6	1413,0	1432,0	1423,45													
N/Permanente																										
HM	592,6	664,7	727,4	753,9	805,4	768,6	750,5	743,3	801,3	872,7	902,3	848,9	893,9	15,5	1,1	0,3	-16,2	-3,1	-9,1	0,6	12,2	8,7	25,7	2,6	-16,4	3,0
H	304,5	332,9	363,9	368,8	401,1	379,9	375,6	377,8	405,0	489,2	452,5	416,3	443,5													
M	289,0	331,8	363,6	385,0	404,2	389,0	375,0	365,6	396,3	423,5	449,9	432,7	440,5													
Peso (%)																										
GAP (H-M)																										
TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO																										
A Tempo Completo																										
HM	58,7	58,1	57,9	57,7	57,4	57,2	56,9	56,6	56,4	56,5	56,6	55,7	55,2	17,4	16,1	15,7	15,3	14,9	14,4	13,8	13,2	12,8	13,0	13,2	11,4	10,4
H	41,3	41,9	42,1	42,3	42,6	42,8	43,1	43,4	43,6	43,5	43,4	44,3	44,8													
M																										
A Tempo Parcial																										
HM	31,0	31,9	32,4	33,3	34,2	33,9	34,2	33,5	35,6	35,6	33,4	34,2	37,4	-38,1	-36,2	-35,3	-33,3	-31,6	-32,3	-31,6	-32,9	-28,8	-28,8	-33,2	-31,6	-25,2
H	69,0	68,1	67,6	66,7	65,8	66,1	65,8	66,5	64,4	64,4	66,6	65,8	62,6													
M																										
SITUAÇÃO NA PROFISSÃO																										
Trab.Conta Própria																										
HM	59,2	58,8	60,1	60,4	59,8	58,8	59,6	58,5	58,3	58,6	57,5	58,8	59,3	18,4	17,6	20,1	20,8	19,5	17,6	19,3	17,0	16,6	17,3	15,1	17,7	18,7
H	40,8	41,2	39,9	39,6	40,2	41,2	40,4	41,5	41,7	41,4	42,5	41,2	40,7													
M																										
Com Pessoal ao Serviço																										
HM	74,7	75,2	74,8	76,4	75,5	73,8	73,6	74,4	73,0	71,5	72,3	73,9	73,3	49,4	50,4	49,5	52,8	51,0	47,6	47,2	48,7	45,9	43,1	44,5	47,9	46,7
H	25,3	24,8	25,2	23,6	24,5	26,2	26,4	25,6	27,1	28,5	27,7	26,1	26,7													
M																										
Sem Pessoal ao Serviço																										
HM	54,3	53,5	55,1	55,0	54,5	53,7	54,6	53,2	53,7	54,5	52,9	54,1	55,0	8,6	6,9	10,1	10,1	9,1	7,4	9,2	6,5	7,4	9,1	5,8	8,3	10,0
H	45,7	46,5	44,9	45,0	45,5	46,3	45,4	46,8	46,3	45,5	47,1	45,9	45,0													
M																										
Trab.Familiar não Remunerado e Outros																										
HM	42,0	41,0	36,2	33,3	34,0	40,0	38,7	38,5	37,3	39,8	41,9	39,7	41,1	-16,0	-18,0	-27,5	-33,4	-32,0	-20,0	-22,5	-23,1	-25,4	-20,4	-16,2	-20,5	-17,7
H	58,0	59,0	63,7	66,7	66,0	60,0	61,3	61,5	62,7	60,2	58,1	60,2	58,8													
M																										
Trab.Conta de Outrem																										
HM	54,9	54,5	54,4	54,0	53,8	53,4	53,0	53,0	53,2	52,8	52,8	51,6	51,5	9,8	9,1	8,9	7,9	7,6	6,7	6,1	6,0	6,4	5,6	5,7	3,3	3,0
H	45,1	45,5	45,6	46,0	46,2	46,6	47,0	47,0	46,8	47,2	47,2	48,4	48,5													
M																										
Tipo Contrato																										
Permanente																										
HM	55,6	55,5	55,6	55,2	54,9	54,4	53,8	53,5	53,9	53,2	53,6	52,4	51,9	11,3	11,1	11,1	10,5	9,8	8,8	7,6	7,0	7,7	6,4	7,3	4,8	3,9
H	44,4	44,5	44,4	44,8	45,1	45,6	46,2	46,5	46,1	46,8	46,4	47,6	48,1													
M																										
N/Permanente																										
HM	51,4	50,1	50,0	48,9	49,8	49,4	50,0	50,8	50,5	51,5	50,1	49,0	50,2	2,6	0,2	0,0	-2,1	-0,4	-1,2	0,1	1,6	1,1	2,9	0,3	-1,9	0,3
H	48,8	49,9	50,0	51,1	50,2	50,6	50,0	49,2	49,5	48,5	49,9	51,0	49,8													
M																										

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

- 2010 -

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

Portugal	Descrição	1998										1999										2000										2001										2002										2003										2004										2005										2006										2007										2008										2009										2010									
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																							
		Valores absolutos																																																																																																																																	
		GAP (H/M)																																																																																																																																	
	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO (1)																																																																																																																																		
	<i>HqB SKII (det.U.E)</i>																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Altamente Qualificados																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Quadros superiores de adm. pública, dirigentes e quadros superiores de empresa																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Especialistas das prof. intelectuais e científicas																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Técnicos e profissionais de nível intermédio																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	<i>Low SKII (det.U.E)</i>																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Pessoal administrativo e similares																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Pessoal dos serviços e vendedores																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Agric. e trab. qualif. da agric. e pesca																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Operários,artífices e trabalhadores similares																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Oper. de instal. e máq., e trab. de montagem																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Trabalhadores não qualificados																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	GRAU DE INSTRUÇÃO																																																																																																																																		
	Até ao ensino básico - 3º ciclo																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Secundário																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Superior																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
		Peso (%) segundo o sexo																																																																																																																																	
		GAP (H/M)																																																																																																																																	
	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO																																																																																																																																		
	<i>HqB SKII (det.U.E)</i>																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Altamente Qualificados																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Quadros superiores de adm. pública, dirigentes e quadros superiores de empresa																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Especialistas das prof. intelectuais e científicas																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Técnicos e profissionais de nível intermédio																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	<i>Low SKII (det.U.E)</i>																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Pessoal administrativo e similares																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Pessoal dos serviços e vendedores																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Agric. e trab. qualif. da agric. e pesca																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Operários,artífices e trabalhadores similares																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Oper. de instal. e máq., e trab. de montagem																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Trabalhadores não qualificados																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	GRAU DE INSTRUÇÃO																																																																																																																																		
	Até ao ensino básico - 3º ciclo																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Secundário																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		
	Superior																																																																																																																																		
	<i>ff</i>																																																																																																																																		

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego
Nota (1): não foram considerados na população empregada as Forças Armadas

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

**QUADRO 9A
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR SECTORES DE ACTIVIDADE**

Portugal

Descrição	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	Valores Absolutos (Milhares)			GAP (H-M)		
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	581,2	564,8	524,1	12,1	22,7	28,8
H	296,7	293,7	276,5			
M	284,5	271,0	247,7			
Indústrias extractivas	17,9	17,8	20,2	15,0	14,9	15,6
H	16,5	16,4	17,9			
M	1,5	1,5	2,3			
Indústrias transformadoras	894,0	851,6	826,6	157,6	159,0	155,8
H	525,8	505,3	491,2			
M	368,2	346,3	335,4			
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	23,2	21,5	15,7	14,2	11,8	11,9
H	18,7	16,6	13,8			
M	4,5	4,9	1,9			
Captação, tratamento e distrib. água; saneamento	34,8	29,1	32,5	21,4	16,8	16,3
H	28,1	22,9	24,4			
M	6,7	6,1	8,1			
Construção	555,1	505,6	482,4	506,8	452,1	420,5
H	531,0	478,8	451,5			
M	24,1	26,8	31,0			
Comércio por grosso e a retalho	766,1	762,9	736,7	86,3	74,2	90,5
H	426,2	418,5	413,6			
M	339,9	344,3	323,1			
Transportes e armazenagem	177,7	177,9	177,0	117,4	114,8	111,0
H	147,6	146,3	144,0			
M	30,1	31,6	33,0			
Alojamento, restauração e similares	319,4	295,1	291,5	-63,3	-57,9	-63,7
H	128,0	118,6	113,9			
M	191,4	176,5	177,6			
Actividades de informação e de comunicação	93,2	92,2	105,5	23,4	29,3	37,9
H	58,3	60,8	71,7			
M	34,9	31,4	33,8			
Actividades financeiras e de seguros	96,3	88,2	88,0	9,0	11,1	12,4
H	52,6	49,7	50,2			
M	43,7	38,5	37,8			
Actividades imobiliárias	27,1	34,0	27,6	2,2	-3,8	-3,0
H	14,7	15,1	12,3			
M	12,5	18,9	15,3			
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	174,8	167,4	156,4	-12,3	-12,8	-18,4
H	81,2	77,3	69,0			
M	93,5	90,1	87,4			
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	134,8	137,7	155,7	-6,1	-1,1	6,3
H	64,3	68,3	81,0			
M	70,5	69,4	74,7			
Adm. Púb. Defesa; Segurança Social Obrigatória	341,8	334,7	313,3	99,7	86,7	84,4
H	220,8	210,7	198,8			
M	121,0	124,0	114,4			
Educação	344,3	357,6	368,4	-183,4	-195,0	-198,7
H	80,5	81,3	84,9			
M	263,8	276,3	283,6			
Actividades de saúde humana e apoio social	302,9	322,0	349,5	-202,2	-222,6	-231,2
H	50,4	49,7	59,1			
M	252,6	272,3	290,3			
Act. artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas	46,0	46,4	36,9	8,4	3,3	3,2
H	27,2	24,8	20,0			
M	18,8	21,5	16,8			
Outras actividades de serviços	89,4	95,4	104,0	-39,1	-33,8	-44,4
H	25,1	30,8	29,8			
M	64,2	64,6	74,2			
Activ. famílias empreg. pessoal doméstico	175,5	149,8	144,0	-171,4	-148,4	-139,2
H	2,0	0,7	2,4			
M	173,4	149,1	141,6			

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

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

Portugal

Descrição	2008	2009	2010	2008	2009	2010
	Peso (%) segundo o sexo			GAP (H-M)		
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				2,1	4,0	5,5
H	51,0	52,0	52,8			
M	49,0	48,0	47,3			
Indústrias extractivas				83,8	83,4	77,2
H	91,9	91,7	88,6			
M	8,1	8,3	11,4			
Indústrias transformadoras				17,6	18,7	18,8
H	58,8	59,3	59,4			
M	41,2	40,7	40,6			
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio				61,1	54,6	75,8
H	80,6	77,3	87,9			
M	19,4	22,7	12,1			
Captação, tratamento e distrib. água; saneamento				61,5	57,7	50,2
H	80,8	78,9	75,1			
M	19,2	21,1	24,9			
Construção				91,3	89,4	87,2
H	95,7	94,7	93,6			
M	4,3	5,3	6,4			
Comércio por grosso e a retalho				11,3	9,7	12,3
H	55,6	54,9	56,1			
M	44,4	45,1	43,9			
Transportes e armazenagem				66,1	64,5	62,7
H	83,0	82,3	81,4			
M	17,0	17,7	18,6			
Alojamento, restauração e similares				-19,8	-19,6	-21,9
H	40,1	40,2	39,1			
M	59,9	59,8	60,9			
Actividades de informação e de comunicação				25,1	31,8	35,9
H	62,6	65,9	68,0			
M	37,4	34,1	32,0			
Actividades financeiras e de seguros				9,3	12,6	14,1
H	54,7	56,3	57,0			
M	45,3	43,7	43,0			
Actividades imobiliárias				8,2	-11,1	-10,9
H	54,1	44,5	44,6			
M	45,9	55,5	55,4			
Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares				-7,0	-7,6	-11,8
H	46,5	46,2	44,1			
M	53,5	53,8	55,9			
Actividades administrativas e dos serviços de apoio				-4,5	-0,8	4,0
H	47,7	49,6	52,0			
M	52,3	50,4	48,0			
Adm. Púb. Defesa; Segurança Social Obrigatória				29,2	25,9	26,9
H	64,6	62,9	63,5			
M	35,4	37,1	36,5			
Educação				-53,2	-54,5	-53,9
H	23,4	22,7	23,0			
M	76,6	77,3	77,0			
Actividades de saúde humana e apoio social				-66,7	-69,1	-66,2
H	16,6	15,4	16,9			
M	83,4	84,6	83,1			
Act. artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas				18,4	7,2	8,7
H	59,2	53,6	54,2			
M	40,8	46,4	45,5			
Outras actividades de serviços				-43,8	-35,4	-42,7
H	28,1	32,3	28,7			
M	71,9	67,7	71,3			
Activ. famílias empreg. pessoal doméstico				-97,7	-99,1	-96,7
H	1,2	0,5	1,7			
M	98,8	99,5	98,3			

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 10
TAXAS DE DESEMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM	10,4	8,8	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	16,4	20,0	22,4	-4,7	-3,6	-5,4	-4,8	-4,2	-4,6	-4,1	-5,4	-3,8	-6,8	-6,8	-2,9	-2,6
H	8,2	7,2	6,2	7,2	9,8	12,4	13,5	13,7	14,5	13,5	13,3	18,7	21,2													
M	12,9	10,8	11,6	12,1	14,0	17,0	17,6	19,1	18,4	20,3	20,2	21,6	23,7													
25 a 54 anos																										
HM	4,5	4,1	3,5	3,5	4,5	5,8	6,1	7,3	7,3	7,8	7,3	9,3	10,7	-2,2	-1,3	-1,7	-1,8	-2,0	-1,8	-1,9	-2,3	-3,1	-3,5	-2,6	-1,5	-2,9
H	3,4	3,5	2,7	2,6	3,5	4,9	5,2	6,2	5,8	6,1	6,0	8,6	9,3													
M	5,7	4,7	4,4	4,5	5,6	6,7	7,1	8,5	9,0	9,6	8,6	10,1	12,2													
55 a 64 anos																										
HM	3,3	3,1	3,2	3,2	3,7	4,3	5,6	6,2	6,3	6,5	6,6	7,7	8,9	0,6	2,0	1,0	0,1	0,1	1,0	0,9	1,6	2,1	1,3	1,4	1,3	2,4
H	3,6	4,0	3,6	3,2	3,7	4,7	5,9	6,9	7,3	7,1	7,2	8,3	10,0													
M	2,9	1,9	2,6	3,1	3,6	3,7	5,1	5,3	5,2	5,8	5,8	7,0	7,5													
15 a 64 anos																										
HM	5,2	4,6	4,2	4,2	5,3	6,7	7,0	8,1	8,1	8,5	8,0	10,0	11,4	-2,3	-1,2	-1,8	-2,0	-2,0	-1,8	-1,8	-2,1	-2,5	-3,1	-2,5	-1,3	-2,1
H	4,2	4,1	3,3	3,3	4,4	5,8	6,2	7,1	7,0	7,0	6,9	9,4	10,4													
M	6,5	5,3	5,2	5,3	6,4	7,6	8,0	9,2	9,5	10,1	9,4	10,7	12,5													
Total (>=15 anos)																										
HM	4,9	4,4	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0	7,6	9,5	10,8	-2,2	-1,2	-1,8	-1,9	-1,9	-1,8	-1,7	-2,0	-2,4	-3,0	-2,3	-1,3	-2,1
H	3,9	3,9	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5	8,9	9,8													
M	6,2	5,0	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	8,8	10,2	11,9													

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 11
TAXAS DE DESEMPREGO, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
Norte																										
H	4,9	4,4	4,1	3,7	4,9	6,8	7,7	8,8	8,9	9,4	8,7	11,0	12,6	-2,1	-1,3	-1,5	-1,5	-1,7	-2,2	-1,8	-2,9	-3,8	-4,9	-2,7	-2,5	-4,1
M	6,1	5,1	5,0	4,6	5,8	8,0	8,6	10,4	10,9	12,0	10,1	12,3	14,8													
Centro																										
H	2,9	2,4	2,2	2,8	3,1	3,6	4,3	5,2	5,5	5,6	5,5	6,9	7,7	-1,3	-0,9	-2,0	-1,6	-1,6	-1,1	-1,7	-2,1	-2,5	-3,9	-3,1	-0,6	-1,8
M	2,3	2,0	1,2	2,0	2,3	3,1	3,5	4,2	4,3	3,7	4,0	6,6	6,8													
Lisboa																										
H	3,5	2,8	3,2	3,6	4,0	4,1	5,2	6,3	6,8	7,6	7,1	7,2	8,6	-1,9	0,3	-0,9	-1,6	-1,4	-0,8	-0,9	-0,4	-0,6	0,6	-0,3	-0,2	-0,1
M	6,1	5,9	5,3	5,1	6,7	8,1	7,6	8,6	8,5	8,9	8,2	9,8	11,2													
Alentejo																										
H	5,2	6,1	4,9	4,3	6,1	7,8	7,2	8,4	8,2	9,2	8,1	9,7	11,2	-7,4	-6,0	-5,5	-5,4	-5,4	-4,5	-4,7	-2,6	-2,4	-4,6	-5,0	-2,5	-3,7
M	7,1	5,8	5,8	6,0	7,5	8,6	8,1	8,8	8,8	8,5	8,4	9,9	11,3													
Algarve																										
H	8,1	6,4	5,3	6,9	7,5	8,2	8,8	9,1	9,2	8,4	9,0	10,5	11,4	-2,5	-2,8	-2,0	-2,1	-2,5	-2,5	-1,4	-2,6	-2,5	-1,0	-3,6	-2,0	-0,2
M	5,1	4,0	3,1	4,6	5,1	6,2	6,8	8,0	8,1	6,3	6,7	9,5	9,7													
Açores																										
H	12,4	9,9	8,6	10,0	10,6	10,7	11,5	10,6	10,5	10,9	11,7	11,9	13,5	-6,1	-3,3	-3,7	-2,9	-3,0	-3,7	-4,4	-3,6	-1,5	-3,8	-4,9	-2,0	-0,5
M	6,0	4,7	3,5	3,8	5,2	6,1	5,5	6,2	5,5	6,7	7,0	10,3	13,3													
Madeira																										
H	5,0	3,5	2,7	2,9	4,2	5,0	4,9	5,1	4,4	6,2	5,4	9,5	13,3	-1,6	-2,0	-0,7	-1,0	-1,0	-2,6	-0,9	-0,8	-1,7	-0,5	-0,6	2,9	2,3
M	7,4	6,3	4,6	5,0	6,6	7,5	6,3	7,7	7,0	7,2	9,0	11,5	13,5													
Madeira																										
H	4,4	3,1	2,9	2,3	2,6	2,9	3,4	4,1	3,8	4,4	5,4	6,7	6,9													
M	2,2	2,0	1,5	1,3	1,5	1,5	1,7	2,8	3,2	2,9	3,5	5,9	6,7													
Madeira																										
H	8,2	5,3	5,2	4,1	4,5	5,2	6,2	6,4	4,7	6,7	8,4	7,9	7,2													
M	3,5	2,7	2,5	2,5	2,5	3,4	3,0	4,5	5,4	6,7	4,5	7,6	7,4													
Madeira																										
H	2,8	1,9	2,2	2,1	2,0	2,2	2,6	4,2	4,6	6,4	5,7	9,0	8,6													
M	4,4	3,8	2,9	3,1	3,0	4,8	3,5	5,0	6,3	7,0	6,3	6,1	6,2													

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO12
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM	75,2	61,6	58,1	63,6	77,6	89,4	89,2	90,6	88,5	85,9	83,5	93,4	95,4	-10,7	-6,4	-10,9	-8,7	-4,3	-5,6	-1,8	-4,9	-0,6	-8,7	-9,6	-0,9	1,5
H	32,3	27,7	23,6	27,5	36,7	42,0	43,7	42,9	43,9	38,6	37,0	46,3	48,4													
M	43,0	34,0	34,5	36,2	41,0	47,5	45,6	47,8	44,5	47,3	46,5	47,2	46,9													
25 a 54 anos																										
HM	157,7	146,0	128,2	131,0	170,5	225,8	241,0	291,6	298,5	318,3	298,1	381,2	444,4	-25,5	-10,3	-21,8	-25,3	-26,7	-21,1	-23,9	-30,2	-48,6	-55,4	-38,5	-15,1	-42,1
H	66,2	67,9	53,2	52,8	71,9	102,4	108,6	130,8	125,0	131,5	129,8	183,0	201,1													
M	91,6	78,1	75,0	78,1	98,6	123,5	132,5	160,9	173,6	186,9	168,3	198,1	243,2													
55 a 64 anos																										
HM	18,7	17,7	18,6	18,2	21,9	26,3	33,8	39,3	40,6	43,7	45,1	52,8	61,1	5,2	8,4	5,6	3,1	3,0	6,6	6,2	8,8	11,0	8,6	9,2	9,8	13,4
H	11,9	13,1	12,1	10,7	12,5	16,4	20,0	24,1	25,8	26,1	27,2	31,3	37,2													
M	6,7	4,7	6,5	7,6	9,5	9,9	13,8	15,3	14,8	17,6	17,9	21,5	23,9													
15 a 64 anos																										
HM	251,6	225,2	204,9	212,8	270,1	341,5	364,0	421,6	427,6	447,8	426,6	527,5	600,8	-31,0	-8,2	-27,1	-31,0	-28,0	-20,2	-19,6	-26,3	-38,2	-55,6	-38,9	-6,2	-27,3
H	110,3	108,6	88,9	90,9	121,1	160,7	172,2	197,6	194,7	196,1	193,9	260,6	286,7													
M	141,3	116,6	116,0	121,8	149,0	180,9	191,8	223,9	232,9	251,7	232,7	266,8	314,0													
Total (>=15 anos)																										
HM	251,9	225,8	205,5	213,6	270,5	342,3	365,0	422,3	427,8	448,6	427,1	528,6	602,6	-30,7	-8,0	-26,8	-30,4	-27,8	-20,6	-19,3	-26,1	-38,3	-55,1	-38,4	-6,1	-28,0
H	110,6	108,9	89,4	91,6	121,4	160,9	172,9	198,1	194,8	196,8	194,4	261,3	287,3													
M	141,3	116,9	116,2	122,0	149,2	181,5	192,2	224,2	233,1	251,9	232,7	267,4	315,3													
	Peso (%)													GAP (H-M)												
15 a 24 anos																										
HM														-14,3	-10,3	-18,7	-13,7	-5,5	-6,2	-2,1	-5,4	-0,7	-10,2	-11,4	-1,0	1,6
H	42,9	44,9	40,7	43,1	47,3	46,9	49,0	47,3	49,6	44,9	44,3	49,5	50,8													
M	57,2	55,2	59,3	56,8	52,8	53,2	51,1	52,7	50,3	55,1	55,7	50,5	49,2													
25 a 54 anos																										
HM														-16,2	-7,0	-17,0	-19,3	-15,6	-9,4	-9,9	-10,3	-16,3	-17,4	-12,9	-4,0	-9,5
H	41,9	46,5	41,5	40,3	42,2	45,3	45,0	44,8	41,9	41,3	43,5	48,0	45,3													
M	58,1	53,5	58,5	59,6	57,8	54,7	55,0	55,2	58,1	58,7	56,5	52,0	54,7													
55 a 64 anos																										
HM														28,0	47,5	30,0	16,9	13,6	24,9	18,4	22,3	27,1	19,6	20,5	18,5	21,9
H	63,8	73,8	64,9	58,5	56,8	62,5	59,1	61,2	63,6	59,8	60,3	59,3	60,9													
M	35,8	26,3	34,9	41,6	43,2	37,5	40,8	38,8	36,5	40,2	39,8	40,7	39,1													
15 a 64 anos																										
HM														-12,3	-3,7	-13,2	-14,5	-10,4	-5,9	-5,4	-6,2	-8,9	-12,4	-9,1	-1,2	-4,5
H	43,8	48,2	43,4	42,7	44,8	47,1	47,3	46,9	45,5	43,8	45,5	49,4	47,7													
M	56,2	51,8	56,6	57,2	55,2	53,0	52,7	53,1	54,5	56,2	54,6	50,6	52,3													
Total (>=15 anos)																										
HM														-12,2	-3,6	-13,1	-14,2	-10,3	-6,0	-5,3	-6,2	-9,0	-12,3	-9,0	-1,1	-4,7
H	43,9	48,2	43,5	42,9	44,9	47,0	47,4	46,9	45,5	43,9	45,5	49,4	47,7													
M	56,1	51,8	56,5	57,1	55,1	53,0	52,6	53,1	54,5	56,1	54,5	50,6	52,3													

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 13
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, SEGUNDO O TIPO DE PROCURA E DURAÇÃO DO DESEMPREGO, POR SEXO

Descrição	Taxa (%)													GAP (H-M)												
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Portugal																										
Procura Prim.EMPREGO																										
HM	44,9	33,5	27,3	34,6	41,1	46,3	49,2	58,7	58,8	61,5	58,4	55,3	63,6	-13,6	-6,4	-5,3	-7,4	-2,9	-3,7	-5,3	-13,0	-7,7	-14,9	-10,8	-3,6	-1,3
H	15,7	13,6	11,0	13,6	19,1	21,3	22,0	22,9	25,6	23,3	23,8	25,9	31,2													
M	29,2	20,0	16,3	21,0	22,0	25,0	27,3	35,9	33,2	38,2	34,6	29,5	32,4													
Procura Novo EMPREGO																										
HM	207,0	192,3	178,2	179,0	229,4	296,1	315,9	363,6	369,0	387,1	368,7	473,3	539,03	-17,1	-1,6	-21,6	-23,0	-24,9	-16,9	-14,0	-13,1	-30,7	-40,2	-27,5	-2,5	-26,8
H	95,0	95,3	78,4	78,0	102,3	139,6	150,9	175,2	169,2	173,5	170,6	235,5	256,1													
M	112,1	96,9	99,9	101,0	127,1	156,5	165,0	188,3	199,8	213,6	198,1	237,9	282,9													
Duração do Desemprego(1) <= 11 meses																										
HM	137,2	132,5	115,6	124,9	167,1	211,7	194,9	208,7	205,0	226,2	211,8	280,68	273,2	-14,4	-1,2	-18,0	-17,7	-14,3	-3,6	-6,1	-9,0	-22,9	-29,0	-22,5	14,2	-13,7
H	61,4	65,7	48,8	53,6	76,4	104,0	94,4	99,9	91,1	98,6	94,7	147,4	129,75													
M	75,7	66,8	66,8	71,3	90,7	107,7	100,5	108,8	114,0	127,6	117,2	133,2	143,4													
12 e + meses																										
HM	114,8	93,3	89,9	85,4	100,6	129,3	168,9	210,8	221,1	219,6	212,6	245,8	327,03	-16,3	-7,0	-9,0	-12,6	-13,4	-16,7	-13,0	-17,0	-16,0	-26,0	-16,5	-20,0	-14,8
H	49,3	43,2	40,5	36,5	43,6	56,3	78,0	96,9	102,6	96,8	98,1	112,9	156,1													
M	65,6	50,1	49,5	49,0	57,0	73,0	91,0	113,9	118,5	122,8	114,6	132,9	170,93													
25 e + meses																										
HM	66,4	47,5	50,2	43,4	51,1	59,2	87,9	105,8	127,7	124,2	120,5	140,1	175,3	-7,5	-7,0	-4,9	-11,1	-6,8	-8,9	-8,3	-16,1	-12,1	-15,7	-13,9	-13,2	-17,4
H	29,4	20,3	22,7	16,2	22,1	25,2	39,8	44,9	57,8	54,3	53,3	63,5	79,0													
M	37,0	27,3	27,6	27,2	28,9	34,1	48,1	60,9	69,9	70,0	67,2	76,6	96,3													
GRAU DE INSTRUÇÃO																										
Até ao ensino básico - 3º ciclo																										
HM	197,8	174,2	161,1	165,8	207,3	255,5	275,1	311,2	307,5	320,2	301,9	383,1	423,8	-17,0	3,6	-12,9	-18,2	-10,3	0,6	-0,8	-2,4	-13,5	-19,6	-1,5	19,6	13,5
H	90,4	88,9	74,1	73,8	98,5	128,0	137,1	154,4	147	150,3	150,2	201,3	218,7													
M	107,4	85,3	87,0	92,0	108,8	127,4	137,9	156,8	160,5	169,9	151,7	181,7	205,2													
Secundário																										
HM	38,9	33,8	29,2	30,0	37,2	49,9	52,1	64,8	72,0	69,1	67,6	90,6	115,0	-8,2	-6,8	-8,6	-4,2	-4,5	-8,3	-7,7	-10,6	-7,3	-11,4	-12,2	-14,8	-21,5
H	15,3	13,5	10,3	12,9	16,4	20,8	22,2	27,1	32,3	28,8	27,7	37,9	46,7													
M	23,5	20,3	18,9	17,1	20,9	29,1	29,9	37,7	39,6	40,2	39,9	52,7	68,2													
Superior																										
HM	15,3	17,8	15,3	17,8	26,1	37,0	37,9	46,2	48,4	59,3	57,6	55,0	63,8	-5,5	-4,9	-5,3	-8,0	-13,0	-12,8	-10,9	-12,9	-17,4	-24,1	-24,6	-11,0	-20,0
H	4,9	6,5	6,0	4,9	6,5	12,1	13,5	16,7	16,6	17,6	16,5	22,0	24,9													
M	10,4	11,4	10,3	12,9	19,5	24,9	24,4	29,6	32,9	41,7	41,1	33,0	41,9													
Peso (%)																										
Procura Prim.EMPREGO																										
HM	17,8	14,8	13,3	16,2	15,2	13,5	13,5	13,9	13,7	13,7	13,7	10,5	10,6	-5,4	-2,8	-2,6	-3,4	-1,1	-1,1	-1,5	-3,1	-1,8	-3,3	-2,5	-0,681	-0,207
H	6,2	6,0	5,4	6,4	7,1	6,2	6,0	5,4	6,0	5,2	5,6	4,9	5,2													
M	11,6	8,9	7,9	9,8	8,1	7,3	7,5	8,5	7,8	8,5	8,1	5,6	5,4													
Procura Novo EMPREGO																										
HM	82,2	85,2	86,7	83,8	84,8	86,5	86,5	86,1	86,3	86,3	86,3	89,5	89,4	-6,8	-0,7	-10,5	-10,8	-9,2	-4,9	-3,8	-3,1	-7,2	-9,0	-6,4	-0,463	-4,443
H	37,7	42,2	38,1	36,5	37,8	40,8	41,3	41,5	39,5	38,7	39,9	44,5	42,5													
M	44,5	42,9	48,6	47,3	47,0	45,7	45,2	44,6	46,7	47,6	46,4	45,0	46,9													
Duração do Desemprego(1) <= 11 meses																										
HM	54,4	58,7	56,2	59,4	62,4	62,1	53,6	49,8	48,1	50,7	49,9	53,3	45,5	-5,7	-0,5	-8,7	-8,4	-5,3	-1,1	-1,7	-2,1	-5,4	-6,5	-5,3	2,6926	-2,274
H	24,4	29,1	23,7	25,5	28,5	30,5	25,9	23,8	21,4	22,1	22,3	28,0	21,6													
M	30,0	29,6	32,5	33,9	33,9	31,6	27,6	25,9	26,7	28,6	27,6	25,3	23,9													
12 e + meses																										
HM	45,6	41,3	43,8	40,6	37,6	37,9	46,4	50,2	51,9	49,3	50,1	46,7	54,5	-6,5	-3,1	-4,4	-6,0	-5,0	-4,9	-3,6	-4,0	-3,7	-5,8	-3,9	-3,794	-2,47
H	19,5	19,1	19,7	17,3	16,3	16,5	21,4	23,1	24,1	21,7	23,1	21,4	26,0													
M	26,0	22,2	24,1	23,3	21,3	21,4	25,0	27,1	27,8	27,5	27,0	25,2	28,5													
25 e + meses																										
HM	26,3	21,0	24,4	20,6	19,1	17,4	24,2	25,2	30,0	27,9	28,4	26,6	29,2	-3,0	-3,1	-2,4	-5,3	-2,5	-2,6	-2,3	-3,8	-2,8	-3,5	-3,3	-2,498	-2,891
H	11,7	9,0	11,0	7,7	8,3	7,4	10,9	10,7	13,6	12,2	12,6	12,1	13,2													
M	14,7	12,1	13,4	12,9	10,8	10,0	13,2	14,5	16,4	15,7	15,8	14,6	16,0													
GRAU DE INSTRUÇÃO																										
Até ao ensino básico - 3º ciclo																										
HM	78,5	77,1	78,4	77,6	76,6	74,6	75,3	73,7	71,9	71,4	70,7	72,5	70,3	-6,7	1,6	-6,3	-8,5	-3,8	0,2	-0,2	-0,6	-3,2	-4,4	-0,4	3,7072	2,2403
H	35,9	39,4	36,0	34,6	36,4	37,4	37,6	36,6	34,4	33,5	35,2	38,1	36,3													
M	42,6	37,8	42,3	43,1	40,2	37,2	37,8	37,1	37,5	37,9	35,5	34,4	34,1													
Secundário																										
HM	15,4	15,0	14,2	14,0	13,7	14,6	14,3	15,3	16,8	15,4	15,8	17,1	19,1	-3,3	-3,0	-4,2	-2,0	-1,7	-2,4	-2,1	-2,5	-1,7	-2,5	-2,9	-2,799	-3,568
H	6,1	6,0	5,0	6,0	6,1	6,1	6,1	6,4	7,5	6,4	6,5	7,2	7,7													
M	9,3	9,0	9,2	8,0	7,7	8,5	8,2	8,9	9,3	9,0	9,3	10,0	11,3													
Superior																										
HM	6,1	7,9	7,4	8,3	9,6	10,8	10,4	10,9	11,3	13,2	13,5	10,4	10,6	-2,2	-2,2	-2,6	-3,7	-4,8	-3,7	-3,0	-3,1	-4,1	-5,4	-5,8	-2,081	-3,319
H	1,9	2,9	2,4	2,3	2,4	3,5	3,7	4,0	3,6	3,9	3,9	4,2	3,6													
M	4,1	5,0	5,0	6,0	7,2	7,3	6,7	7,0	7,7	9,3	9,6	6,2	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 14
RÁCIOS DO DESEMPREGO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Taxa (%)													GAP (H-M)												
DLD/DT																										
HM	45,6	41,3	43,8	40,0	37,2	37,8	46,3	49,9	51,7	48,9	49,8	46,5	54,3	-1,9	-3,2	2,8	-0,4	-2,3	-5,2	-2,2	-1,9	1,8	0,4	1,2	-6,5	0,2
H	44,5	39,6	45,3	39,8	35,9	35,0	45,1	48,9	52,7	49,2	50,5	43,2	54,4													
M	46,4	42,9	42,6	40,2	38,2	40,2	47,3	50,8	50,9	48,7	49,2	49,7	54,2													
Desemp.Jovens/Desemp.Total																										
HM	29,9	27,3	28,3	29,8	28,7	26,1	24,4	21,5	20,7	19,1	19,5	17,7	15,8	-1,3	-3,7	-3,2	0,3	2,8	-0,1	1,6	0,3	3,4	0,8	-1,0	0,07	2,0
H	29,2	25,4	26,4	30,0	30,2	26,1	25,3	21,6	22,6	19,6	19,0	17,7	16,9													
M	30,4	29,1	29,7	29,6	27,5	26,2	23,7	21,3	19,1	18,8	20,0	17,6	14,9													
Desemp.Homens/Desemp.Total	43,9	48,2	43,5	42,9	44,9	47,0	47,4	46,9	45,5	43,9	45,5	49,4	47,7	-12,2	-3,6	-13,1	-14,2	-10,3	-6,0	-5,3	-6,2	-9,0	-12,3	-9,0	-1,2	-4,6
Desemp.Mulheres/Desemp.Total	56,1	51,8	56,5	57,1	55,1	53,0	52,6	53,1	54,5	56,1	54,5	50,6	52,3													

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

- 2010 -

QUADRO 15
Remunerações médias mensais base e ganho dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por níveis de qualificação

Portugal	2002										2003									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	685,01	744,19	599,52	80,6	144,67	817,39	901,10	696,49	77,3	204,61	711,38	775,94	620,12	79,9	155,82	849,56	941,53	719,55	76,4	221,98
Quadros superiores	1982,49	2200,41	1552,67	70,6	647,75	2281,15	2529,16	1791,97	70,9	737,18	1959,99	2173,60	1549,75	71,3	623,85	2260,78	2512,86	1776,69	70,7	736,17
Quadros médios	1340,25	1408,17	1232,96	87,6	175,22	1580,95	1682,54	1420,49	84,4	262,05	1316,42	1378,71	1216,77	88,3	161,94	1556,83	1658,64	1393,94	84,0	264,71
Encar. mestres, chefe equipa	909,25	932,27	833,96	89,5	98,31	1101,14	1137,56	982,04	86,3	155,53	928,90	961,25	829,80	86,3	131,45	1124,61	1174,03	973,19	82,9	200,84
Prof. altamente qualificados	999,04	1032,57	955,48	92,5	77,10	1235,14	1306,47	1142,51	87,4	163,97	1015,76	1063,49	956,00	89,9	107,48	1242,66	1329,57	1133,84	85,3	195,73
Prof. qualificados	584,12	607,68	541,81	89,2	65,87	702,65	741,54	632,85	85,3	108,68	599,79	624,29	557,13	89,2	67,16	724,53	766,09	652,19	85,1	113,90
Prof. Semi qualificados	471,96	517,96	437,51	84,5	80,45	562,31	644,89	500,47	77,6	144,43	499,79	529,90	449,80	84,9	80,10	577,70	661,39	516,14	78,0	145,25
Prof. não qualificados	425,02	441,73	403,83	91,4	37,90	504,22	536,72	462,96	86,3	73,76	436,56	457,61	410,97	89,8	46,64	516,96	556,14	469,32	84,4	86,82
Praticantes e aprendizes	404,87	414,69	395,58	95,4	19,11	465,70	480,81	451,39	93,9	29,42	413,79	423,86	404,17	95,4	19,70	477,72	493,72	462,42	93,7	31,31
Nível desconhecido	666,16	698,08	591,79	84,8	106,29	808,93	864,42	679,61	78,6	184,81	623,00	658,61	521,94	79,2	136,66	761,20	817,00	602,82	73,8	214,18

	2004										2005									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	738,81	805,48	645,32	80,1	160,16	877,46	971,33	745,82	76,8	225,51	764,74	832,55	671,97	80,7	160,58	907,24	1003,01	776,19	77,4	226,82
Quadros superiores	1963,97	2159,44	1593,26	73,8	566,19	2242,02	2471,57	1806,66	73,1	664,91	2120,29	2376,74	1677,46	70,6	699,29	2420,18	2719,02	1904,17	70,0	814,85
Quadros médios	1343,86	1421,95	1222,11	85,9	199,84	1577,03	1693,68	1395,15	82,4	298,53	1382,85	1465,48	1272,06	86,8	193,42	1622,61	1751,89	1449,25	82,7	302,64
Encar. mestres, chefe equipa	952,80	986,90	851,67	86,3	135,22	1146,01	1196,36	996,66	83,3	199,70	989,61	1027,08	880,19	85,7	146,88	1186,65	1240,66	1028,90	82,9	211,76
Prof. altamente qualificados	1060,86	1115,71	992,44	89,0	123,27	1306,23	1407,33	1180,11	83,9	227,21	1095,79	1156,12	1020,87	88,3	135,25	1341,93	1444,93	1214,02	84,0	230,92
Prof. qualificados	618,15	643,88	572,66	88,9	71,23	742,95	785,02	668,59	85,2	116,43	630,46	655,56	586,91	89,5	68,66	757,38	799,65	684,05	85,5	115,60
Prof. Semi qualificados	508,41	554,61	475,58	85,7	79,04	602,95	686,37	543,67	79,2	142,70	518,55	566,15	485,82	85,8	80,33	615,02	700,76	556,06	79,4	144,69
Prof. não qualificados	449,28	471,41	423,13	89,8	48,29	528,36	568,29	481,20	84,7	87,10	458,19	480,94	431,76	89,8	49,18	537,98	578,58	490,81	84,8	87,77
Praticantes e aprendizes	422,31	432,95	411,91	95,1	21,05	484,46	500,98	468,33	93,5	32,65	436,05	449,07	423,08	94,2	25,99	500,90	521,03	480,83	92,3	40,20
Nível desconhecido	626,45	664,25	544,90	82,0	119,35	756,21	816,51	626,07	76,7	190,44	647,94	676,85	586,75	86,7	90,10	775,17	823,35	673,17	81,8	150,18

	2006										2007									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	786,56	857,58	691,39	80,6	166,19	933,96	1034,48	799,27	77,3	235,21	806,07	876,75	712,72	81,3	164,03	963,28	1065,97	827,65	77,6	238,32
Quadros superiores	2109,04	2369,23	1671,69	70,6	697,55	2419,79	2721,11	1913,32	70,3	807,79	2062,97	2342,84	1660,90	70,9	681,94	2378,59	2719,45	1888,88	69,5	830,57
Quadros médios	1395,90	1490,13	1275,81	85,6	214,32	1638,48	1786,31	1450,06	81,2	336,25	1412,53	1512,30	1276,50	84,4	235,80	1682,33	1833,56	1476,13	80,5	357,43
Encar. mestres, chefe equipa	1020,73	1060,02	910,57	85,9	149,45	1228,35	1284,08	1072,08	83,5	212,01	1053,04	1094,01	938,87	85,8	155,14	1277,24	1336,99	1110,75	83,1	226,23
Prof. altamente qualificados	1108,42	1167,29	1036,91	88,8	130,38	1339,19	1438,19	1218,96	84,8	219,23	1137,54	1206,74	1054,78	87,4	151,96	1379,50	1487,99	1249,76	84,0	238,23
Prof. qualificados	643,20	670,73	596,09	88,9	74,64	773,57	819,88	694,31	84,7	125,57	659,52	688,18	610,94	88,8	77,25	800,20	849,82	716,10	84,3	133,72
Prof. Semi qualificados	544,93	594,26	510,44	85,9	83,82	650,57	738,98	588,76	79,7	150,22	557,13	605,83	523,86	86,5	81,96	665,75	754,38	605,19	80,2	149,19
Prof. não qualificados	469,03	493,95	441,18	89,3	52,77	552,03	596,10	502,79	84,3	93,31	481,14	506,40	452,86	89,4	53,53	570,96	616,28	520,22	84,4	96,06
Praticantes e aprendizes	448,96	461,76	436,45	94,5	25,31	521,49	543,16	500,30	92,1	42,86	467,55	482,49	453,08	93,9	29,41	542,45	566,45	519,23	91,7	47,22
Nível desconhecido	647,15	683,05	578,77	84,7	104,28	778,95	839,86	662,92	78,9	176,94	660,62	694,91	590,99	85,0	103,93	796,47	854,16	679,34	79,5	174,83

	2008										2009									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	843,20	916,34	747,71	81,6	168,63	1008,00	1112,45	871,65	78,4	240,80	867,54	940,52	773,47	82,2	167,05	1034,19	1138,85	899,30	79,0	239,55
Quadros superiores	2120,20	2413,92	1707,91	70,8	706,01	2444,78	2797,60	1949,54	69,7	848,06	2158,08	2451,30	1753,26	71,5	698,04	2485,65	2837,78	1999,49	70,5	838,29
Quadros médios	1454,48	1565,02	1310,37	83,7	254,66	1754,56	1922,47	1535,66	79,9	386,81	1466,19	1575,18	1328,95	84,4	246,23	1760,31	1929,79	1546,93	80,2	382,87
Encar. mestres, chefe equipa	1089,70	1130,93	977,98	86,5	152,96	1318,79	1376,72	1154,42	83,9	222,30	1106,40	1149,00	994,33	86,5	154,67	1332,92	1392,47	1176,25	84,5	216,22
Prof. altamente qualificados	1165,23	1231,29	1087,86	88,4	143,43	1408,18	1509,14	1289,93	85,5	219,22	1177,31	1245,01	1099,55	88,3	145,47	1420,02	1525,99	1298,32	85,1	227,67
Prof. qualificados	685,87	715,60	635,87	88,9	79,73	831,89	882,34	747,06	84,7	135,29	699,12	727,39	653,00	89,8	74,39	846,24	895,32	766,16	85,6	129,16
Prof. Semi qualificados	570,31	616,94	538,42	87,3	78,52	682,81	765,71	626,12	81,8	139,59	576,99	620,98	546,40	88,0	74,58	689,11	769,35	633,31	82,3	136,04
Prof. não qualificados	499,68	525,97	470,36	89,4	55,61	582,21	638,31	540,77	84,7	97,54	522,83	552,55	489,64	88,6	62,91	615,45	665,03	560,08	84,2	104,95
Praticantes e aprendizes	489,45	505,04	474,44	93,9	30,59	570,22	595,39	546,00	91,7	49,39	510,01	525,38	495,06	94,2	30,31	590,28	613,56	567,65	92,5	45,91
Nível desconhecido	691,50	724,88	623,31	86,0	101,57	831,81	886,71	719,65	81,2	167,06	719,68	749,89	646,51	86,2	103,38	861,14	909,50	744,00	81,8	165,50

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 16
Remunerações médias mensais base e ganho dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por actividade económica do estabelecimento

Portugal	CAE - rev. 3	2007										2008									
		Base					Ganho					Base					Ganho				
		Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	806,1	876,8	712,7	81,3	164,0	963,3	1.066,0	827,7	77,6	238,3	843,2	916,3	747,7	81,6	168,6	1.008,0	1.112,5	871,7	78,4	240,8	
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	611,9	657,2	514,4	78,3	142,9	694,6	746,0	584,3	78,3	161,7	624,2	666,6	534,4	80,2	132,3	714,5	761,8	614,5	80,7	147,4	
Indústria extractiva	786,5	781,5	835,1	106,8	-53,5	983,9	984,6	977,5	99,3	7,1	821,5	814,9	882,9	108,3	-68,0	1.030,7	1.030,8	1.029,1	99,8	1,7	
Indústria transformadora	734,2	833,7	588,8	70,6	244,9	866,2	997,1	674,8	67,7	322,3	775,0	875,8	624,2	71,3	251,5	909,2	1.040,6	712,8	68,5	327,8	
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.630,2	1.626,5	1.654,4	101,7	-27,9	2.117,3	2.130,1	2.033,2	95,4	96,9	1.693,1	1.689,9	1.714,2	101,4	-24,3	2.191,6	2.206,5	2.093,5	94,9	113,0	
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	851,5	819,8	968,2	118,1	-148,4	1.064,8	1.044,9	1.138,1	108,9	-93,2	872,5	845,4	964,6	114,1	-119,2	1.089,3	1.076,3	1.133,3	105,3	-57,0	
Construção	697,0	689,6	771,6	111,9	-82,0	829,8	825,0	878,4	106,5	-53,5	728,6	720,8	804,3	111,6	-83,5	870,3	865,3	918,4	106,1	-53,1	
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados	779,0	853,9	685,1	80,2	168,7	906,2	992,8	797,5	80,3	195,3	806,8	882,7	713,3	80,8	169,5	937,5	1.025,1	829,5	80,9	195,5	
Transportes e armazenagem	922,1	895,2	1.045,4	116,8	-150,2	1.251,8	1.235,5	1.326,2	107,3	-90,7	971,8	940,8	1.109,7	117,9	-168,8	1.292,3	1.273,2	1.377,2	108,2	-104,0	
Alojamento, restauração e similares	601,6	691,7	544,6	78,7	147,1	659,7	764,5	593,4	77,6	171,1	623,4	713,0	566,6	79,5	146,4	684,6	789,5	618,1	78,3	171,5	
Actividades de informação e de comunicação	1.510,2	1.626,8	1.309,4	80,5	317,4	1.856,9	2.003,8	1.604,0	80,0	399,9	1.548,3	1.661,0	1.350,1	81,3	310,9	1.885,2	2.023,2	1.642,5	81,2	380,8	
Actividades financeiras e de seguros	1.429,0	1.583,3	1.241,3	78,4	342,0	2.074,7	2.334,9	1.758,0	75,3	576,9	1.500,9	1.677,3	1.293,0	77,1	384,3	2.224,4	2.520,3	1.875,3	74,4	645,1	
Actividades imobiliárias	886,8	1.049,2	738,1	70,3	311,1	995,1	1.172,9	832,2	71,0	340,7	914,0	1.075,8	768,0	71,4	307,8	1.029,9	1.206,5	870,8	72,2	335,7	
Actividades de consultoria, científica, técnica e similares	1.097,5	1.300,0	925,4	71,2	374,7	1.249,5	1.479,2	1.054,4	71,3	424,8	1.140,4	1.335,0	970,4	72,7	364,6	1.293,8	1.509,9	1.105,0	73,2	404,9	
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	687,4	727,5	629,6	86,5	97,9	825,7	888,5	735,2	82,7	153,3	711,8	746,0	659,8	88,5	86,2	856,0	907,8	777,2	85,6	130,6	
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	880,2	867,3	892,1	102,9	-24,8	1.006,2	1.011,6	1.001,1	99,0	10,5	907,4	906,3	908,4	100,2	-2,1	1.045,4	1.066,6	1.025,0	96,1	41,6	
Educação	931,0	1.114,8	877,3	78,7	237,5	999,3	1.223,3	933,8	76,3	289,5	986,5	1.178,0	928,5	78,8	249,4	1.066,7	1.301,2	995,7	76,5	305,5	
Actividade de saúde humana e apoio social	720,4	944,0	685,9	72,7	258,1	806,9	1.069,7	766,4	71,7	303,2	752,1	987,4	715,5	72,5	271,8	858,5	1.149,3	813,3	70,8	336,0	
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.179,4	1.472,0	792,5	53,8	679,4	1.341,5	1.653,5	928,9	56,2	724,7	1.281,1	1.638,7	813,1	49,6	825,6	1.447,5	1.824,7	953,8	52,3	870,9	
Outras actividades de serviços	718,9	919,8	646,5	70,3	273,3	799,3	1.036,4	714,0	68,9	322,5	746,6	957,1	670,6	70,1	286,5	832,0	1.079,7	742,6	68,8	337,1	
Actividades dos Org. internacionais e inst. extra territoriais	1.222,1	1.145,9	1.277,8	111,5	-131,9	1.282,6	1.184,1	1.354,6	114,4	-170,6	1.519,3	1.689,7	1.388,3	82,2	301,4	1.675,6	1.849,8	1.541,6	83,3	308,2	

Portugal	CAE - rev. 3	2009									
		Base					Ganho				
		Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	867,5	940,5	773,5	82,2	167,1	1.034,2	1.138,9	899,3	79,0	239,6	
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	644,5	684,3	557,5	81,5	126,8	738,0	784,0	637,4	81,3	146,7	
Indústria extractiva	844,4	835,6	924,1	110,6	-88,5	1.066,7	1.064,9	1.083,0	101,7	-18,1	
Indústria transformadora	796,1	895,4	644,2	71,9	251,2	929,8	1.057,6	734,3	69,4	323,3	
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.773,0	1.771,0	1.786,0	100,8	-15,0	2.531,4	2.556,6	2.373,5	92,8	183,0	
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	888,7	859,0	991,0	115,4	-132,0	1.104,2	1.088,0	1.160,0	106,6	-72,0	
Construção	756,5	747,4	844,2	113,0	-96,8	901,4	895,0	962,9	107,6	-67,9	
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados	826,6	901,1	735,9	81,7	165,2	959,3	1.043,5	856,8	82,1	186,7	
Transportes e armazenagem	981,4	948,8	1.126,5	118,7	-177,7	1.304,6	1.283,1	1.400,3	109,1	-117,1	
Alojamento, restauração e similares	636,2	722,1	581,1	80,5	140,9	696,6	796,8	632,3	79,4	164,5	
Actividades de informação e de comunicação	1.561,6	1.664,4	1.374,0	82,6	290,4	1.893,5	2.021,4	1.660,1	82,1	361,3	
Actividades financeiras e de seguros	1.534,3	1.712,6	1.327,6	77,5	385,0	2.245,5	2.541,1	1.903,1	74,9	638,0	
Actividades imobiliárias	927,8	1.085,4	787,8	72,6	297,6	1.051,5	1.227,3	895,4	73,0	331,8	
Actividades de consultoria, científica, técnica e similares	1.155,7	1.349,9	986,1	73,0	363,8	1.315,3	1.530,9	1.126,9	73,6	404,0	
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	725,9	760,0	674,3	88,7	85,7	856,8	910,1	776,2	85,3	133,8	
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	854,8	906,1	796,2	87,9	109,9	990,8	1.077,4	891,9	82,8	185,6	
Educação	1.067,4	1.244,9	1.012,6	81,3	232,3	1.149,5	1.367,0	1.082,4	79,2	284,6	
Actividade de saúde humana e apoio social	777,7	1.028,1	738,5	71,8	289,6	879,4	1.176,7	833,0	70,8	343,8	
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.218,1	1.517,6	840,6	55,4	677,0	1.385,9	1.701,3	988,3	58,1	713,0	
Outras actividades de serviços	784,9	978,0	710,9	72,7	267,1	877,6	1.103,4	791,0	71,7	312,4	
Actividades dos Org. internacionais e inst. extra territoriais	2.032,7	2.229,3	1.879,8	84,3	349,4	2.159,1	2.394,4	1.976,1	82,5	418,4	

Fonte: MTSS/DGEEP, Quadros de Pessoal

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 17
Remunerações médias mensais base e ganho dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por níveis de habilitação

Portugal	2002										2003									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	685,01	744,19	599,52	80,6	144,67	817,39	901,10	696,49	77,3	204,61	711,38	775,94	620,12	79,9	155,82	849,56	941,53	719,55	76,4	221,98
< 1º Ciclo do Ensino Básico	471,37	495,34	425,19	85,8	70,15	560,20	600,37	482,82	80,4	117,55	485,20	512,04	436,08	85,2	75,95	572,47	616,41	492,06	79,8	124,36
1º Ciclo do Ensino Básico	517,51	562,16	436,60	77,7	125,56	616,41	684,34	493,31	72,1	191,04	534,22	583,19	449,46	77,1	133,74	635,09	708,05	508,80	71,9	199,25
2º Ciclo do Ensino Básico	522,29	570,06	447,77	78,5	122,29	621,93	691,97	512,65	74,1	179,31	537,58	587,92	458,55	78,0	129,36	639,82	713,68	523,87	73,4	189,81
3º Ciclo do Ensino Básico	634,93	692,89	550,76	79,5	142,12	769,69	853,17	648,46	76,0	204,71	644,09	705,04	554,85	78,7	150,19	780,12	869,24	649,62	74,7	219,63
Ensino Secundário	774,50	881,11	662,52	75,2	218,60	944,76	1092,86	789,20	72,2	303,66	802,26	919,22	678,93	73,9	240,29	978,46	1141,14	806,92	70,7	334,22
Bacharelato	1308,73	1555,40	1055,55	67,9	499,84	1517,53	1815,24	1211,95	66,8	603,29	1326,94	1581,73	1077,68	68,1	504,04	1523,21	1829,23	1223,82	66,9	605,41
Licenciatura	1625,96	1936,55	1292,05	66,7	644,50	1896,47	2259,06	1506,64	66,7	752,42	1653,00	1984,08	1312,47	66,2	671,61	1936,13	2332,04	1528,94	65,6	803,10
Ignorada	686,43	735,22	608,94	82,8	126,28	776,09	835,89	681,11	81,5	154,78	513,24	533,62	469,94	88,1	63,68	588,41	624,11	512,55	82,1	111,57

Portugal	2004										2005									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	738,81	805,48	645,32	80,1	160,16	877,46	971,33	745,82	76,8	225,51	764,74	832,55	671,97	80,7	160,58	907,24	1003,01	776,19	77,4	226,82
< 1º Ciclo do Ensino Básico	504,42	532,26	452,04	84,9	80,22	588,82	632,10	507,37	80,3	124,73	497,35	524,72	446,34	85,1	78,38	578,81	620,23	501,61	80,9	118,62
1º Ciclo do Ensino Básico	550,49	601,76	462,69	76,9	139,07	650,76	725,60	522,60	72,0	203,00	564,06	617,06	475,19	77,0	141,87	666,28	743,74	536,40	72,1	207,35
2º Ciclo do Ensino Básico	553,92	606,42	471,03	77,7	135,38	655,32	731,21	535,50	73,2	195,72	566,97	620,53	482,41	77,7	138,12	670,78	748,16	548,61	73,3	199,55
3º Ciclo do Ensino Básico	654,17	715,31	563,60	78,8	151,71	787,10	875,08	656,76	75,1	218,31	662,36	725,03	570,35	78,7	154,68	795,25	885,62	662,57	74,8	223,04
Ensino Secundário	822,15	939,86	696,96	74,2	242,90	999,43	1163,37	825,06	70,9	338,31	836,65	956,01	711,14	74,4	244,87	1017,01	1183,09	842,36	71,2	340,74
Bacharelato	1381,63	1638,88	1128,05	68,8	510,83	1580,09	1889,43	1275,17	67,5	614,26	1408,01	1668,68	1155,86	69,3	512,82	1609,37	1921,38	1307,56	68,1	613,82
Licenciatura	1687,26	2030,53	1346,09	66,3	684,43	1962,62	2369,85	1557,89	65,7	811,95	1690,78	2046,65	1361,19	66,5	685,46	1963,43	2386,29	1571,81	65,9	814,48
Ignorada	519,18	537,61	482,41	89,7	55,20	585,48	616,39	523,85	85,0	92,54	554,21	576,98	506,76	87,8	70,22	639,11	680,47	552,89	81,3	127,58

Portugal	2006										2007									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	786,56	857,58	691,39	80,6	166,19	933,96	1034,48	799,27	77,3	235,21	806,07	876,75	712,72	81,3	164,03	963,28	1065,97	827,65	77,6	238,32
< 1º Ciclo do Ensino Básico	509,07	537,13	458,38	85,3	78,74	595,66	639,06	517,25	80,9	121,81	519,89	547,19	470,97	86,1	76,22	607,87	649,23	533,79	82,2	115,45
1º Ciclo do Ensino Básico	577,48	631,74	487,59	77,2	144,15	683,09	762,57	551,41	72,3	211,16	592,85	649,40	499,42	76,9	149,98	704,97	788,26	567,40	72,0	220,85
2º Ciclo do Ensino Básico	581,52	637,76	493,54	77,4	144,22	691,82	774,07	563,15	72,8	210,92	597,87	655,53	507,06	77,4	148,46	715,42	801,25	580,22	72,4	221,03
3º Ciclo do Ensino Básico	667,88	730,61	576,11	78,9	154,50	803,89	895,31	670,14	74,9	225,17	675,56	738,81	583,82	79,0	155,00	818,28	912,80	681,18	74,6	231,62
Ensino Secundário	845,84	967,15	719,68	74,4	247,47	1027,69	1196,07	852,58	71,3	343,50	858,18	978,77	732,87	74,9	245,90	1051,08	1222,72	872,71	71,4	350,01
Bacharelato	1440,65	1707,31	1181,79	69,2	525,52	1655,82	1974,48	1346,49	68,2	627,99	1478,25	1754,06	1207,35	68,8	546,71	1715,35	2051,58	1385,10	67,5	666,48
Licenciatura	1683,76	2044,52	1359,29	66,5	685,23	1947,58	2376,19	1562,07	65,7	814,12	1664,15	2016,06	1362,37	67,6	653,69	1934,84	2358,27	1571,72	66,6	786,55
Ignorada	628,99	678,09	533,52	78,7	144,57	707,22	769,93	585,29	76,0	184,64	584,13	612,16	531,65	86,8	80,50	663,26	705,88	583,42	82,7	122,46

Portugal	2008										2009									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Níveis de qualificação																				
Total	843,20	916,34	747,71	81,6	168,63	1008,00	1112,45	871,65	78,4	240,80	867,54	940,52	773,47	82,2	167,05	1034,19	1138,85	899,30	79,0	239,55
< 1º Ciclo do Ensino Básico	542,50	570,16	491,56	86,2	78,60	636,38	681,41	553,44	81,2	127,98	559,11	586,04	511,24	87,2	74,79	657,95	704,66	574,93	81,6	129,73
1º Ciclo do Ensino Básico	611,13	668,23	517,55	77,5	150,68	726,96	811,78	587,96	72,4	223,82	625,96	683,25	534,49	78,2	148,76	741,35	825,94	606,29	73,4	219,65
2º Ciclo do Ensino Básico	620,16	678,76	526,62	77,6	152,14	741,34	828,34	602,45	72,7	225,89	635,41	692,88	542,84	78,3	150,05	756,73	841,55	620,11	73,7	221,44
3º Ciclo do Ensino Básico	694,33	759,03	599,92	79,0	159,11	837,85	932,35	699,94	75,1	232,41	705,77	769,07	612,88	79,7	156,18	850,45	943,57	713,78	75,6	229,80
Ensino Secundário	884,56	1009,98	753,99	74,7	255,99	1083,88	1258,28	902,34	71,7	355,94	894,66	1018,64	764,57	75,1	254,07	1093,25	1266,67	911,26	71,9	355,41
Bacharelato	1533,04	1826,35	1243,02	68,1	583,33	1786,52	2137,92	1439,05	67,3	698,88	1565,47	1863,03	1274,76	68,4	588,27	1821,87	2178,43	1473,52	67,6	704,91
Licenciatura	1678,28	2034,65	1380,99	67,9	653,66	1960,59	2387,59	1604,39	67,2	783,21	1679,45	2026,61	1393,66	68,8	632,95	1956,61	2374,22	1612,83	67,9	761,39
Ignorada	616,01	651,15	549,97	84,5	101,18	705,63	756,50	610,01	80,6	146,49	630,00	664,24	569,06	85,7	95,18	720,25	769,80	632,05	82,1	137,75

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Nota: Em 2006 a classificações das habilitações sofreu uma alteração: Ensino secundário (Ensino Secundário + pós Secundário não Superior Nível IV); Licenciatura (Licenciatura + Mestrado + Doutoramento)

RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -

QUADRO 18
Remunerações médias mensais base e ganho dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo segundo as NUTII

Portugal

Regiões	2002										2003									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	685,01	744,19	599,52	80,6	144,67	817,39	901,10	696,49	77,3	204,61	711,38	775,94	620,12	79,9	155,82	849,56	941,53	719,55	76,4	221,98
Continente	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
Regiões Autónomas	624,39	665,95	562,90	84,5	103,05	760,58	835,48	649,77	77,8	185,71	645,75	694,37	572,92	82,5	121,45	785,54	867,55	662,69	76,4	204,86
Açores	604,06	630,02	561,44	89,1	68,58	732,35	783,88	647,73	82,6	136,15	607,57	642,99	548,89	85,4	94,10	731,66	790,52	634,16	80,2	156,36
Madeira	637,43	690,60	563,74	81,6	126,86	778,69	870,87	650,95	74,7	219,92	674,82	736,32	589,37	80,0	146,95	826,57	930,45	682,22	73,3	248,23

Regiões	2004										2005									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	738,81	805,48	645,32	80,1	160,16	877,46	971,33	745,82	76,8	225,51	764,74	832,55	671,97	80,7	160,58	907,24	1003,01	776,19	77,4	226,82
Continente	741,41	808,68	647,32	80,0	161,35	879,62	973,85	747,81	76,8	226,05	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96
Regiões Autónomas	681,22	736,37	599,35	81,4	137,02	829,60	916,74	700,24	76,4	216,50	705,57	763,83	621,82	81,4	142,01	863,31	955,99	730,09	76,4	225,90
Açores	639,28	680,25	572,85	84,2	107,39	779,04	847,01	668,85	79,0	178,16	664,68	710,28	592,84	83,5	117,43	812,25	886,37	695,46	78,5	190,91
Madeira	712,14	780,32	617,18	79,1	163,14	866,87	971,36	721,37	74,3	249,99	736,12	806,52	641,52	79,5	165,00	901,46	1011,48	753,62	74,5	257,86

Regiões	2006										2007									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	786,56	857,58	691,39	80,6	166,19	933,96	1034,48	799,27	77,3	235,21	806,07	876,75	712,72	81,3	164,03	963,28	1065,97	827,65	77,6	238,32
Continente	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,90	808,48	879,64	714,62	81,2	165,01	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,96
Regiões Autónomas	727,14	786,47	643,61	81,8	142,86	889,10	981,35	759,23	77,4	222,12	751,47	812,16	668,72	82,3	143,44	918,64	1013,85	788,83	77,8	225,02
Açores	682,17	726,55	613,26	84,4	113,29	833,06	905,51	720,54	79,6	184,96	710,52	759,11	638,34	84,1	120,77	864,34	942,93	747,60	79,3	195,33
Madeira	762,04	836,44	664,88	79,5	171,56	932,59	1044,58	786,35	75,3	258,23	783,90	856,97	690,74	80,6	166,23	961,65	1073,76	818,72	76,2	255,04

Regiões	2008										2009									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	843,20	916,34	747,71	81,6	168,63	1008,00	1112,45	871,65	78,4	240,80	867,54	940,52	773,47	82,2	167,05	1034,19	1138,85	899,30	79,0	239,55
Continente	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51
Regiões Autónomas	777,32	833,89	701,81	84,2	132,08	954,72	1046,72	831,93	79,5	214,79	804,64	863,92	727,80	84,2	136,12	983,65	1078,69	860,45	79,8	218,24
Açores	739,01	779,60	680,45	87,3	99,15	905,39	975,13	804,80	82,5	170,33	773,05	815,72	712,92	87,4	102,80	946,61	1020,57	842,41	82,5	178,15
Madeira	808,04	880,08	717,63	81,5	162,45	994,28	1107,63	852,01	76,9	255,62	830,17	905,49	738,84	81,6	166,66	1013,57	1128,82	873,84	77,4	254,99

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

QUADRO 19
Remunerações médias horárias base e ganho dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência

Portugal

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total	Base	4,03	4,18	4,44	4,60	4,69	4,76	4,97	5,16
	Ganho	4,81	4,99	5,27	5,46	5,57	5,69	5,94	6,16
Homens	Base	4,37	4,54	4,82	4,99	5,09	5,16	5,37	5,57
	Ganho	5,29	5,51	5,81	6,01	6,14	6,27	6,52	6,74
Mulheres	Base	3,54	3,66	3,89	4,07	4,15	4,24	4,43	4,64
	Ganho	4,12	4,25	4,50	4,70	4,79	4,92	5,17	5,39

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Quadro 20
Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem segundo os níveis de qualificação
2009

	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Taxa feminização</i>
	Milhares			%
Total	2.879,0	1.562,7	1.316,3	45,7
Quadros superiores	201,5	114,0	87,5	43,4
Quadros médios	143,3	79,0	64,3	44,9
Encar. mestres, chefe equipa	102,3	73,6	28,7	28,1
Prof. altamente qualificados	223,7	118,1	105,7	47,2
Prof. qualificados	1.079,6	661,2	418,3	38,7
Prof. semi qualificados	498,9	197,8	301,1	60,4
Prof. não qualificados	341,8	154,3	187,5	54,8
Praticantes e aprendizes	121,1	58,1	63,0	52,0
Nível desconhecido	166,8	106,6	60,1	36,1

Fonte: GEP/MTSS, Quadros de pessoal

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO
TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

Quadro 21 – caracterização dos abrangidos por Medida e género

	ABRANGIDOS	GÉNERO	
		Masculino	Feminino
TOTAL	286006	109 981	176 025
PROGRAMAS DE EMPREGO	110 879	37 082	73 797
Formação Emprego	35 973	13 184	22 789
Bolsas Form. Iniciativa Trabalhador	1 417	788	629
Estágios Profissionais - Port. 268/1997	196	60	136
Estágios para Luso Descendentes	0	0	0
Estágios Profissionais - PECSRL	0	0	0
Estágios Profissionais - INOV-JOVEM	5 252	2 679	2 573
Estágios Profissionais - INOV-SOCIAL	1 050	157	893
Estágios Profissionais - INOV Mundus	0	0	0
Estágios Profissionais - INOV EXPORT	0	0	0
Estágios Profissionais	16 172	5 528	10 644
Estágios Qualificação-Emprego	3 605	548	3 057
Estágios Prof. de níveis III e IV	8 281	3 424	4 857
Criação de Emprego e Empresas	12 847	5 797	7 050
PEOE - Investimento ^(*)	1 741	718	1 023
ILE - CPT	2 212	948	1 264
ILE - Majorações ^(*)	466	207	259
APE - PEOE	129	87	42
APE - Majorações ^(*)	3	3	0
Apoios à Contratação	39	17	22
Apoio à Conversão de Contratos	9	9	0
APE - PAECEPE	2 588	1 652	936
ILE de Apoio à Família - CPT	49	4	45
Prémio de Colocação	18	6	12
Apoios à Contratação de Jovens	4 926	2 058	2 868
Apoios à Cont. para Adultos e Públicos Esp.	2 655	906	1 749
Promoção do Artesanato - Artesãos	212	104	108
PRODESCOOP - Criação de PT	10	6	4
Mercado Social Emprego	62 059	18 101	43 958
Empresas de Inserção -Prof.	3 304	743	2 561
Empresas de Inserção - Prémio Int.	61	12	49
POCs Carenciados	66	29	37
POCs Subsidiados	2 102	764	1 338
Contrato Emprego Inserção	47 149	13 101	34 048
Contrato Emprego Inserção +	9 377	3 452	5 925
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	171 191	70 535	100 656
Aprendizagem - Gestão Directa	11 368	6 020	5 348
Aprendizagem - Entidades Externas	9 919	5 857	4 062
Form. Qualif. c/ Vista à Int. Merc. Trab.	0	0	0
Cursos Educação Form. de Jovens	6 749	3 839	2 910
Cursos de Especialização Tecnológica	118	86	32
Portugal Acolhe	1 674	776	898
PQE - Sector Automóvel	1 574	967	607
PQE - Geral	5 121	3 060	2 061
Formação Modular	99 393	38 863	60 530
Cursos Educação Form. de Adultos	33 309	10 371	22 938
Formação de Formadores	1 926	677	1 249
Formação Especial	13	2	11
Formação para a Inclusão	27	17	10
Outras Actividades - IEFP, I.P. ^(*)	0	0	0
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	3 936	2 364	1 572
Avaliação e Orientação	92	50	42
Pré-Profissionalização	0	0	0
Form. Prof. - Acções em Cooperação	1 952	1 140	812
Readaptação ao Trabalho	0	0	0
Incentivos ao Emprego	66	35	31
Apoio Act. Independentes	1	1	0
Emprego Protegido - Centros	236	132	104
Emprego Protegido - Enclaves	159	105	54
Apoio à Colocação e Acomp. Pós - Colocação	1 070	659	411
Atribuição de Produtos de Apoio	360	242	118

* Número de abrangidos envolvidos em componentes de medidas (ex. Majorações em ILE) que já estão contabilizados na medida principal.

Fonte: IEFP, I.P.: Actividade Registada em Aplicações informáticas

Quadro 22
Membros de direcção eleitos para associação sindical, publicados em 2010, por sexo

	Efectivos						Suplentes						Efectivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1325	71%	541	29%	1866	100%	195	62%	119	38%	314	100%	1520	70%	660	30%	2180	100%
Federação	140	73%	52	27%	192	100%	21	51%	20	49%	41	100%	161	69%	72	31%	233	100%
União	147	70%	63	30%	210	100%	55	69%	25	31%	80	100%	202	70%	88	30%	290	100%
Total	1612	71%	656	29%	2268	100%	271	62%	164	38%	435	100%	1883	70%	820	30%	2703	100%
Fonte: DGERT.																		

**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- 2010 -**

**Quadro 23
Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por sexo**

Anos	Convocatórias publicadas *	Eleições		Efectivos						Suplentes						Efectivos + suplentes					
		N.º de empresas	Votantes	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
				N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2005	45	32	3984	65	77%	19	23%	84	100%	33	77%	10	23%	43	100%	98	77%	29	23%	127	100%
2006	82	64	8285	185	88%	26	12%	211	100%	93	84%	18	16%	111	100%	278	86%	44	14%	322	100%
2007	83	70	8569	158	75%	52	25%	210	100%	116	65%	63	35%	179	100%	274	70%	115	30%	389	100%
2008	96	75	8719	192	77%	57	23%	249	100%	119	77%	35	23%	154	100%	311	77%	92	23%	403	100%
2009	101	83	19761	204	82%	46	18%	250	100%	136	78%	38	22%	174	100%	340	80%	84	20%	424	100%
2010	101	101	12046	213	66%	109	34%	322	100%	187	68%	88	32%	275	100%	400	67%	197	33%	597	100%
Total	508	425	61364	1017	77%	309	23%	1326	100%	684	73%	252	27%	936	100%	1701	75%	561	25%	2262	100%

* As convocatórias das eleições são publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro).

Fonte: DGERT: <http://www.dgert.mtss.gov.pt/>, Maio de 2011.

Quadro 24
Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, publicados em 2010, por sexo

	Efectivos						Suplentes						Efectivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores	321	87%	47	13%	368	100%	125	82%	28	18%	153	100%	446	86%	75	14%	521	100%
Subcomissões de Trabalhadores	258	87%	39	13%	297	100%	19	100%	0	0%	19	100%	277	88%	39	12%	316	100%
Comissões Coordenadoras	18	82%	4	18%	22	100%	10	83%	2	17%	12	100%	28	82%	6	18%	34	100%
Total	597	87%	90	13%	687	100%	154	84%	30	16%	184	100%	751	86%	120	14%	871	100%
Fonte: DGERT.																		