

***RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE  
ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO  
EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2012***

**LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO**

Julho de 2013

# Índice

<b>ÍNDICE</b> -----	<b>1</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> -----	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS</b> -----	<b>4</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b> -----	<b>7</b>
<b>2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2012)</b> -----	<b>8</b>
<b>3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b> -----	<b>23</b>
<b>3.1. Atividade</b> -----	<b>23</b>
<b>3.2. Emprego</b> -----	<b>23</b>
<b>3.3. Desemprego</b> -----	<b>34</b>
<b>3.4. Salários, remunerações e ganhos</b> -----	<b>40</b>
<b>3.5. Trabalho não pago</b> -----	<b>42</b>
<b>3.6. Medidas ativas de política de emprego</b> -----	<b>42</b>
3.6.1 Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. - IEFP, I.P.-----	43
3.6.2 Fundo Social Europeu - FSE-----	46
3.6.4 Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP, I.P.-----	47
<b>4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL</b> -----	<b>53</b>
<b>4.1. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar E PESSOAL - Módulo     <i>ad hoc</i> sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE</b> -----	<b>53</b>
4.1.1. Modalidades de acolhimento de crianças-----	53
4.1.2. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho por razões familiares-----	56
<b>4.2. Gozo de Licenças parentais</b> -----	<b>59</b>
<b>4.3. Respostas sociais de apoio à infância</b> -----	<b>60</b>
<b>4.4. Rede de equipamentos pré-escolar e atividades extracurriculares</b> -----	<b>61</b>
<b>4.5. Respostas sociais para pessoas idosas – Equipamentos e serviços</b> -----	<b>61</b>

<b>4.6. Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência</b>	<b>62</b>
<b>4.7. Equipamentos sociais para apoio a pessoas com deficiência</b>	<b>62</b>
<b>5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS</b>	<b>63</b>
<b>5.1 Associações sindicais</b>	<b>63</b>
<b>5.2 Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho</b>	<b>64</b>
<b>5.3 Comissões de trabalhadores e trabalhadoras</b>	<b>64</b>
<b>6. 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</b>	<b>66</b>
<b>6.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE</b>	<b>66</b>
6.1.1 Perfil dos/das utentes da CITE	68
6.1.2 Atividade Jurídica	69
6.1.3 Atividade de Projetos e de Formação	77
<b>6.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT</b>	<b>90</b>
<b>6.3 Instituto do Emprego e da Formação Profissional – IEFP, I.P</b>	<b>91</b>
<b>6.4 Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG</b>	<b>92</b>
6.4.1 Medidas específicas do IV-PNI	93
6.4.2 Programa Operacional do Potencial Humano (QREN): Eixo 7 – Igualdade de Género	101
<b>7. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>103</b>
<b>7.1 Critérios observados na escolha das ações de controlo e de inspeção</b>	<b>104</b>
<b>8. 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</b>	<b>106</b>
<b>8.1. Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT</b>	<b>106</b>
8.1.1. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT	106
<b>8.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE</b>	<b>107</b>
<b>9. INDICADORES ESTATÍSTICOS</b>	<b>109</b>

## Índice de gráficos

<b>Gráfico 1</b> - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2011 e 2012 .....	23
<b>Gráfico 2</b> – População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011 e 2012 .....	24
<b>Gráfico 3</b> – Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, em 2011 e 2012 .....	24
<b>Gráfico 4</b> – Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal em 2011 e 2012 .....	25
<b>Gráfico 5</b> – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, em 2011 e 2012 .....	26
<b>Gráfico 6</b> – Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, em 2011 e 2012 .....	26
<b>Gráfico 7</b> – População empregada segundo as habilitações, por sexo, em 2011 e 2012.....	27
<b>Gráfico 8</b> – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%) .....	28
<b>Gráfico 9</b> – Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, entre 2011 e 2012 .....	29
<b>Gráfico 10</b> – Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2012 ..	30
<b>Gráfico 11</b> – Variação do emprego por setor de atividade, de 2011 para 2012 .....	32
<b>Gráfico 12</b> – Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos segundo o tipo de trabalho, por sexo, em 2011 e 2012 (em % do total TCO) .....	33
<b>Gráfico 13</b> – População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, em 2011 e 2012.....	33
<b>Gráfico 14</b> – Taxa de desemprego, por sexo, nos trimestres de 2011 e 2012 .....	34
<b>Gráfico 15</b> – Taxa de desemprego regional por sexo, em 2011 e 2012.....	35
<b>Gráfico 16</b> - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, em 2011 e 2012 .....	36
<b>Gráfico 17</b> – Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2002-2011.....	40
<b>Gráfico 18</b> – Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2012.....	60
<b>Gráfico 19</b> – Perfil dos/as utentes por idade, faixa etária e distribuição geográfica .....	68
<b>Gráfico 20</b> – Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida – 2005-2012 .....	70
<b>Gráfico 21</b> – Comunicações de não renovação de contratos de trabalho .....	72
<b>Gráfico 22</b> – Comunicação de não renovação de contrato de trabalho/entradas (2009 - 2012).....	72
<b>Gráfico 23</b> – Atendimentos de Linha Verde (800 204 684).....	73
<b>Gráfico 24</b> – Atendimentos de Linha Verde (2009 - 2012) .....	73
<b>Gráfico 25</b> – Atendimentos Presenciais .....	74

<b>Gráfico 26 – Atendimentos Presenciais (2009 - 2012)</b> .....	74
<b>Gráfico 27 – Análise evolutiva de queixas entradas na CITE – 2009 a 2012</b> .....	108

## Índice de tabelas

<b>Tabela 1 - Variação em pontos percentuais entre 2011 e 2012</b> .....	25
<b>Tabela 2 – População empregada por profissão, entre 2011 e 2012</b> .....	29
<b>Tabela 3 – Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas do PSI 20, em Portugal e na EU-27, 2012</b> .....	30
<b>Tabela 4 – Estrutura e evolução do desemprego registado</b> .....	37
<b>Tabela 5 - Estrutura do novo emprego por atividade económica, por sexo, 2012</b> .....	39
<b>Tabela 6 – Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)</b> .....	42
<b>Tabela 7 – Medidas de Formação Profissional, por sexo, 2012</b> .....	43
<b>Tabela 8 - Caracterização das pessoas abrangidas por medida e sexo</b> .....	44
<b>Tabela 9 - N.º de participantes nas ações apoiadas pelo FSE em 2012, segundo o sexo, por área de intervenção FSE</b> .....	47
<b>Tabela 10 - Principais indicadores de atividade dos Centros Novas Oportunidades</b> .....	48
<b>Tabela 11 – Número de inscrições nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</b> .....	48
<b>Tabela 12 – Número de encaminhamentos para ofertas formativas desde 2007, por sexo</b> .....	49
<b>Tabela 13 – Número de Certificações Totais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</b> ....	49
<b>Tabela 14 – Número de Certificações Parciais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</b> .	49
<b>Tabela 15 – Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007</b> .....	50
<b>Tabela 16 – Número Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</b> ....	50
<b>Tabela 17 – Número de Certificações Totais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</b> .....	50
<b>Tabela 18 – Número de Certificações Parciais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</b> .....	50
<b>Tabela 19 - Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Formações Modulares Certificadas</b> .....	51
<b>Tabela 20 – Número de Inscrições em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</b> .....	51

<b>Tabela 21</b> – <i>Número de Certificações Totais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i> .....	52
<b>Tabela 22</b> – <i>Número de Certificações Parciais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i> .....	52
<b>Tabela 23</b> - <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a pessoas dependentes com 15 e mais anos de idade</i> .....	54
<b>Tabela 24</b> - <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>a)</sup> segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade e duração semanal de utilização</i> ..	54
<b>Tabela 25</b> – <i>Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>a)</sup> segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade</i> .....	55
<b>Tabela 26</b> – <i>Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>a)</sup> segundo o sexo, por razão relacionada com os serviços de acolhimento para não trabalharem ou trabalharem a tempo parcial</i> .....	55
<b>Tabela 27</b> – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por tipo de horário de trabalho do emprego principal</i> .....	56
<b>Tabela 28</b> – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares</i> .....	57
<b>Tabela 29</b> – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos devido a razões familiares</i> .....	57
<b>Tabela 30</b> – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por redução do horário de trabalho para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade</i> .....	58
<b>Tabela 31</b> – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por termino ou interrupção da atividade profissional para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência</i> .....	58
<b>Tabela 32</b> – <i>Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2012)</i> .....	59
<b>Tabela 33</b> – <i>Taxa de pré-escolarização, por idade, em Portugal</i> .....	61
<b>Tabela 34</b> - <i>Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2012, por sexo</i> .....	63
<b>Tabela 35</b> - <i>Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo</i> .....	64
<b>Tabela 36</b> - <i>Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2012, por sexo</i> .....	65
<b>Tabela 37</b> – <i>Recursos humanos da CITE em 2010, 2011 e 2012 por sexo</i> .....	67
<b>Tabela 38</b> - <i>Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial *</i> .....	68
<b>Tabela 39</b> - <i>Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE</i> .....	70
<b>Tabela 40</b> - <i>Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horários de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE</i> .....	71

<b>Tabela 41</b> - <i>Evolução de pedidos de pareceres prévios por tipo</i> .....	71
<b>Tabela 42</b> - <i>Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados</i> .....	75
<b>Tabela 43</b> - <i>Evolução do número de inspetores/as do trabalho 2009/2012</i> .....	90
<b>Tabela 44</b> - <i>Distribuição dos/as inspetores/as do trabalho por região e serviços centrais</i> .....	90
<b>Tabela 45</b> - <i>Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG</i> .....	93
<b>Tabela 46</b> - <i>Medidas da Área 2 do IV PNI</i> .....	93
<b>Tabela 47</b> : <i>Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH</i> .....	101
<b>Tabela 48</b> – <i>Análise das Queixas</i> .....	107
<b>Tabela 49</b> - <i>Queixas recebidas e tratadas pela CITE, por assunto</i> .....	108

## 1. INTRODUÇÃO

Desde 2001, ao abrigo da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, o Governo tem a incumbência de, anualmente, enviar à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade de entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

O relatório, a ser apreciado pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo, deve conter os indicadores ao nível nacional que incluam os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente, e de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da Lei n.º 10/2001, os seguintes:

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

A realização do presente relatório contou com os contributos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), coordenadora dos mesmos, da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), do Gabinete de Estratégia e Estudos (GEE), do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu (IGFSE), do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP), do Instituto Nacional de Estatísticas (INE) e do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

## 2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2012)

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

### 1973

**13 de março** – Portaria n.º 193/73, 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 n.º 482/73, *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 redação 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 adotadas para a proteção 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 proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades 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 ação 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 atividade 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 objetivo 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 atividade 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 atividades 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 proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação 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 proteção 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 objeto 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 proteção da maternidade (revista em 1952), adotada 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 e Trabalhadoras: Trabalhadores/as com Responsabilidades Familiares, adotada 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 proteção da maternidade e paternidade; Decreto-Lei n.º 136/85, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de abril (Proteção 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 adoção 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 atuação 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 redação ao n.º 3 do artigo 68.º, estabelecendo que as mulheres trabalhadoras têm direito a especial proteção 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 efetivo 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 efetivo, 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 efetivo na Marinha.

## 1994

**17 de maio** – Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, que estabelece ações 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 (proteção 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 proteção 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 proteção da maternidade e da paternidade, na parte aplicável aos trabalhadores e trabalhadoras 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 (proteção da maternidade e da paternidade). O pai ou mãe, que trabalhem, têm o direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adotado 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(às) trabalhadores(as) o direito à organização do trabalho de forma a permitir a conciliação da atividade 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 direta e ativa 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 Diretiva 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 proteção 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 coação 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, adotados ou filhos de cônjuge do beneficiário que sejam deficientes profundos ou doentes crónicos e alarga o prazo para o requerimento das prestações de proteção 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 contraordenações laborais, designadamente sobre a proteção 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 objeto 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 proteção 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 redação 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 proteção social do regime geral da segurança social decorrente da lei da proteção 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 proteção da maternidade e da paternidade no que se refere à proteção de trabalhadores e trabalhadoras abrangidos pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os trabalhadores/as 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 Ação 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, adotado 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 direta, ativa e equilibrada de mulheres e homens na atividade 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 diretivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre proteção 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 atividade 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 retificada pela Declaração de Retificação 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 Ação 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 proteção da família, promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade 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 proteção social na maternidade, paternidade e adoção 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 projetos 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 projeto 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 Ação 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, adotada 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 atos 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 Ação 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 Diretiva 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 atualização 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 proteção social na maternidade, paternidade e adoção 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 adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva 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.

*(Retificada pela Declaração de Retificação 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 diretivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre proteção 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 atividade 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 adoção à licença parental e atribui direitos alargados aos trabalhadores e trabalhadoras independentes.*

**9 de abril** – Decreto-Lei n.º 91/2009, que estabelece o regime jurídico de proteção 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 proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores e trabalhadoras que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.

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

**10 de setembro** – Lei n.º 102/2009, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente a proteção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de atividades suscetíveis 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 ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a ação em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo de licença parental, bem como as ações 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 proteção 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 objetivos 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 respetivas 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

## 2011

**15 de fevereiro** - Lei n.º 3/2011, que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, e a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho

**3 de março** - Decreto Legislativo Regional n.º 3/2011/A, que cria a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dos Açores

**11 de maio** - Despacho n.º 7130/2011, que altera o despacho n.º 15 606/2009, que aprovou o regulamento específico que definiu o regime de acesso aos apoios concedidos no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano (Tipologia de intervenção n.º 7.4)

**14 de outubro** - Lei n.º 53/2011, que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho

## 2012

**8 de março** – Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas

**26 de março** – Decreto-Lei n.º 76/2012, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**27 de junho** – Decreto-Lei n.º 133/2012, que altera os regimes jurídicos de proteção social nas eventualidades de doença, maternidade, paternidade e adoção e morte previstas no sistema previdencial, de encargos familiares do subsistema de proteção familiar e do rendimento social de inserção, o regime jurídico que regula a restituição de prestações indevidamente pagas e a lei da condição de recursos, no âmbito do sistema de segurança social, e o estatuto das

*pensões de sobrevivência e o regime jurídico de proteção social na eventualidade de maternidade, paternidade e adoção no âmbito do regime de proteção social convergente*

**10 de agosto** – *Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, que recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional*

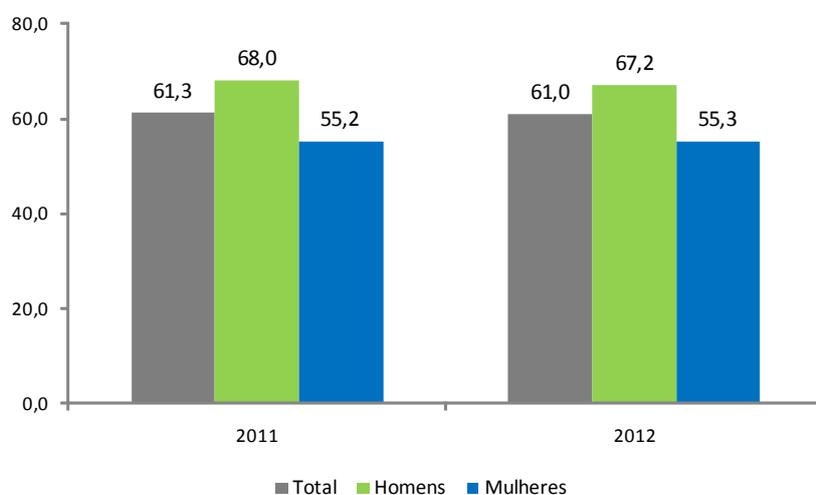


## 3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 3.1. Atividade

A taxa de atividade, em Portugal, fixou-se nos 61% em 2012, sendo de 55,3% para as mulheres e de 67,2% para os homens, originando um diferencial entre as taxas dos homens e das mulheres na ordem dos 11,9 p.p.

**Gráfico 1 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2011 e 2012**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Ao longo do ano de 2012 verificaram-se pequenas flutuações com a diferença entre os sexos a revelar-se menor nos trimestres de 2012 do que nos do ano anterior.

No cômputo do ano a taxa de atividade decresceu em 2012 (-0,3 p.p.) devido à descida nos homens (-0,8 p.p.), pois a taxa de atividade das mulheres aumentou 0,1 p.p.

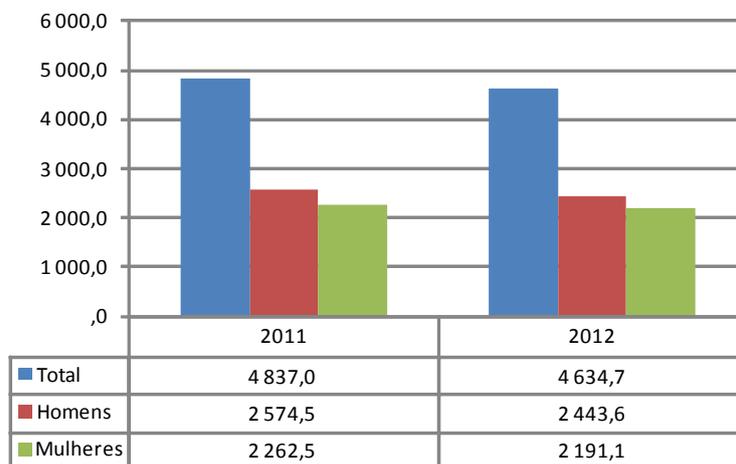
A taxa de atividade não registou, em geral, alterações significativas em termos regionais entre 2011 e 2012. Apenas na região Centro se verificou uma subida de 0,1 p.p. e nas restantes regiões observaram-se ligeiras quebras, sendo as maiores na Madeira (-1 p.p.) e nos Açores (-0,9 p.p.). O maior desvio entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres observou-se nos Açores (+18 p.p.) a que se seguiu a região Norte (9,7 p.p.). A menor foi em Lisboa, 5,1 p.p.

### 3.2. Emprego

<sup>1</sup> A taxa de atividade representa a relação entre a população ativa (empregada mais desempregada) com 15 e mais anos e a população total com 15 e mais anos.

A população empregada (15 e mais anos) em 2012 foi estimada em 4 634,7 mil pessoas, tendo diminuído 4,2 % face a 2011 (correspondente a -202,3 mil pessoas). Este decréscimo foi mais elevado para os homens (-130,9 mil) do que para as mulheres (-71,4 mil).

**Gráfico 2 – População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011 e 2012**

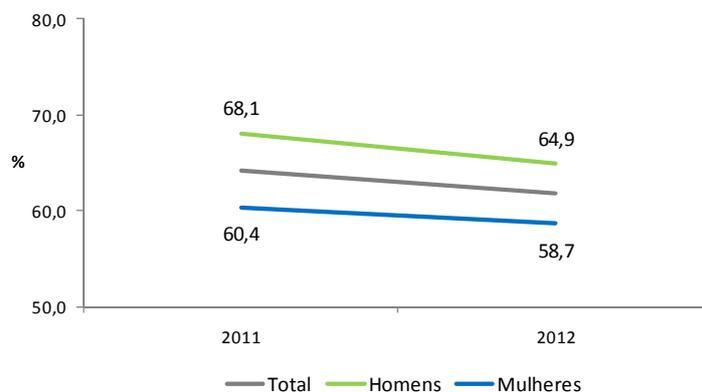


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Por sua vez, a taxa de emprego<sup>2</sup> (15 a 64 anos) situou-se nos 61,8 % em 2012 (58,7 % para as mulheres e 64,9 % para os homens), tendo diminuído face a 2011 (-2,4 p.p.).

Este decréscimo foi de -3,2 p.p. para os homens e de -1,7 p.p. para as mulheres, o que refletiu uma diminuição do diferencial entre os sexos de 7,7 p.p. para 6,2 p.p.

**Gráfico 3 – Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, em 2011 e 2012**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

<sup>2</sup> A taxa de emprego é igual ao rácio da população empregada em cada escalão/população total no respetivo escalão.

No quadro da Estratégia Europa 2020, o grupo etário para o acompanhamento da taxa de emprego passou a ser o de 20-64 anos. Assim, a análise das taxas para Portugal para este grupo etário mostra uma quebra significativa entre 2011 e 2012 (-2,6 p.p.). O diferencial entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres passou de 8,6 p.p. em 2011 para 6,8 p.p. em 2012.

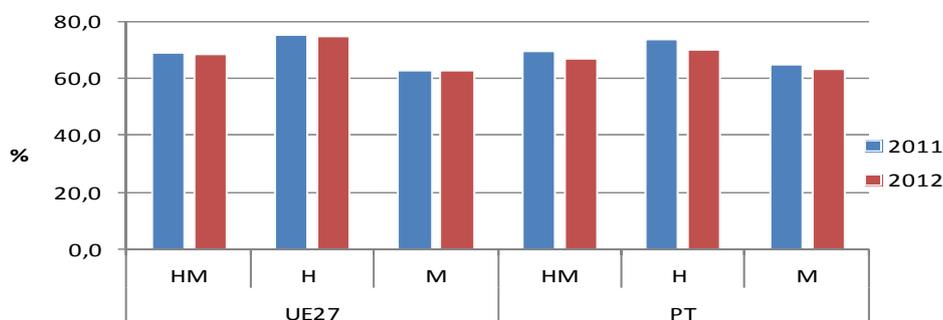
Em 2012, a taxa de emprego<sup>3</sup> em Portugal (66,5 %) situou-se abaixo da observada para a média da UE27 (68,5 %). A taxa de emprego feminina na EU27 cresceu 0,1 p.p. e a masculina decresceu 0,4 p.p., enquanto que em Portugal decresceram ambas (-3,5 p.p. os homens e -1,7 p.p. as mulheres), como se pode verificar na tabela seguinte.

**Tabela 1 - Variação em pontos percentuais entre 2011 e 2012**

	2011			2012			Variação		
	(%)			(%)			(p.p.)		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
UE27	68,6	75	62,3	68,5	74,6	62,4	-0,1	-0,4	0,1
Portugal	69,1	73,4	64,8	66,5	69,9	63,1	-2,6	-3,5	-1,7

Fonte: Eurostat

**Gráfico 4 – Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal em 2011 e 2012**



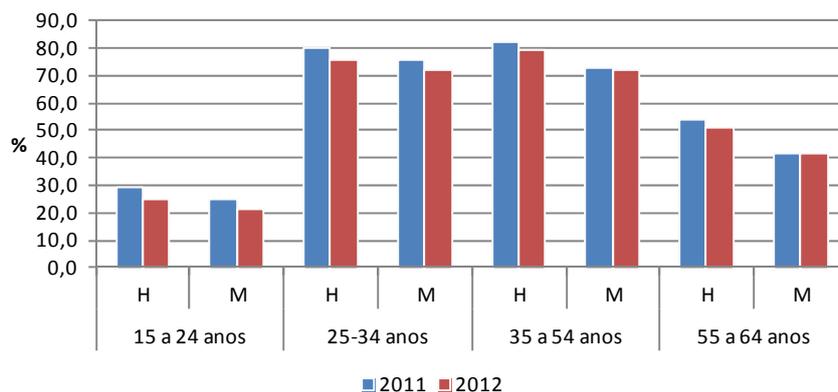
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego em 2012 diminuiu em todos os grupos etários com exceção do dos 65 e mais anos (0,1 p.p.), sendo as quebras mais significativas observadas no grupo dos 20 a 24 anos (-5,8 p.p.) e no dos 25 a 34 anos (-3,8 p.p.).

Em 2012 os decréscimos das taxas de emprego dos homens foram mais acentuados do que os das mulheres.

<sup>3</sup> Dos 20 aos 64 anos, valores de referência para a meta da Estratégia Europa 2020.

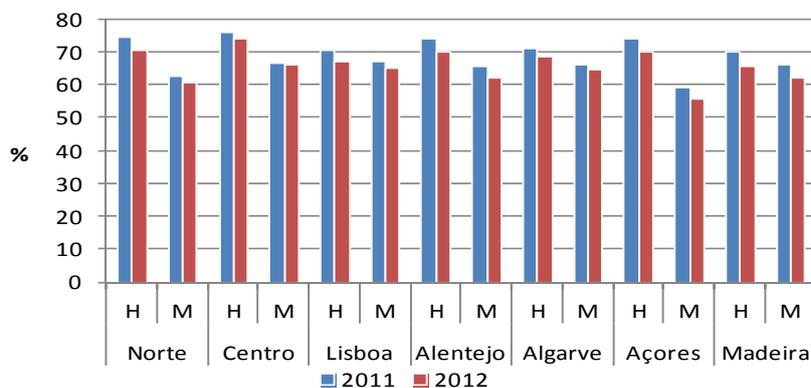
**Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, em 2011 e 2012**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego<sup>4</sup> decresceu nas sete regiões (NUT II) de Portugal com maior intensidade na região autónoma da Madeira (-4,1 p.p.). O decréscimo global refletiu-se em ambos os sexos, em todas as regiões, sendo as quebras na taxa de emprego dos homens superiores às das mulheres. Contudo, a taxa de emprego dos homens manteve-se sempre acima da das mulheres, em todas as regiões, com a menor diferença entre ambas na região de Lisboa, onde este diferencial baixou de 3,3 p.p. em 2011 para 1,6 p.p. em 2012.

**Gráfico 6 – Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, em 2011 e 2012**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

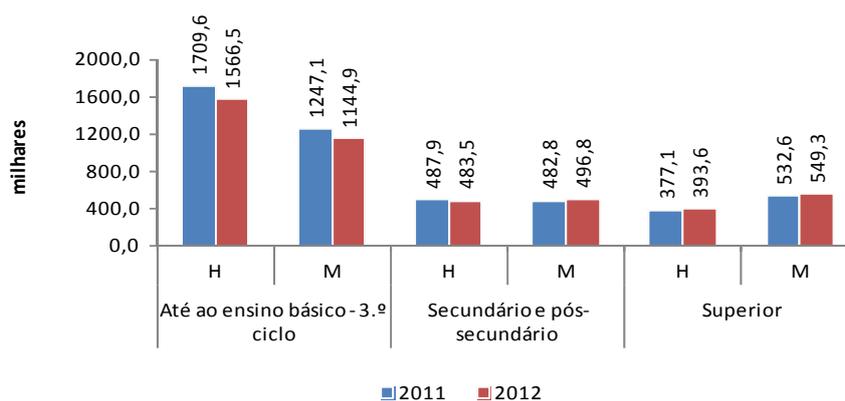
A maioria da população empregada não possui mais do que o 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta situação mais relevante para os homens (64,1 %) do que para as mulheres (52,2 %). A situação apresentou melhoria para ambos os sexos, ainda que esta tenha sido ligeiramente

<sup>4</sup> 20 a 64 anos.

mais significativa no caso das mulheres (diminuição do peso do emprego com baixas qualificações de -2,9 p.p. para as mulheres e de -2,3 p.p. para os homens).

O peso da população empregada com o ensino superior mantém-se mais elevado entre as mulheres do que os homens (25,1 % face a 16,1 %, respetivamente), sucedendo o mesmo com o nível de ensino secundário e pós-secundário (22,7 % do emprego feminino detém este nível de habilitação face a 19,8 % do emprego masculino).

**Gráfico 7 – População empregada segundo as habilitações, por sexo, em 2011 e 2012**

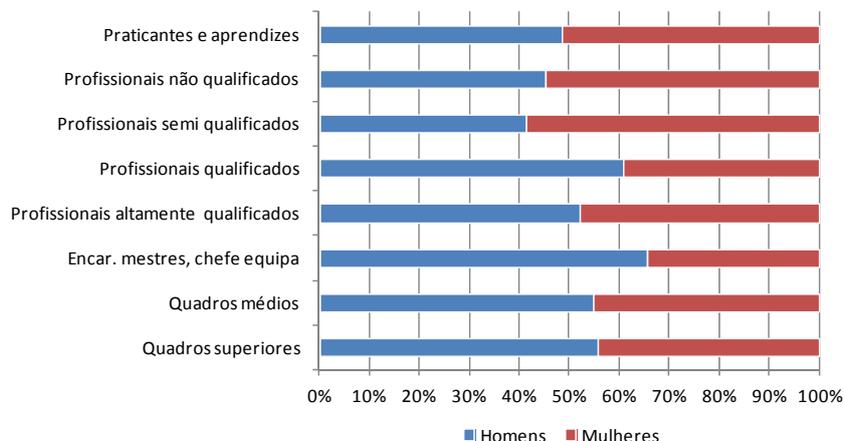


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2011<sup>5</sup>, 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 semiqualeificados” (58,5 % são mulheres), “não qualificados” (54,7 % são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51,4 % são mulheres). Contudo, por seu turno, entre 2010 e 2011, verificaram-se aumentos da taxa de feminização nos restantes níveis de qualificação com os maiores aumentos a verificarem-se nos “encarregados mestres e chefes de equipa” e nos “profissionais altamente qualificados” (1,2 p.p.), seguidos dos “quadros médios” (1,1 p.p.), “profissionais qualificados” (1 p.p.) e “quadros superiores” (0,8 p.p.).

<sup>5</sup> Último ano para o qual existem dados disponíveis.

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



Fonte: MEE/GEE, Quadros de Pessoal, 2011

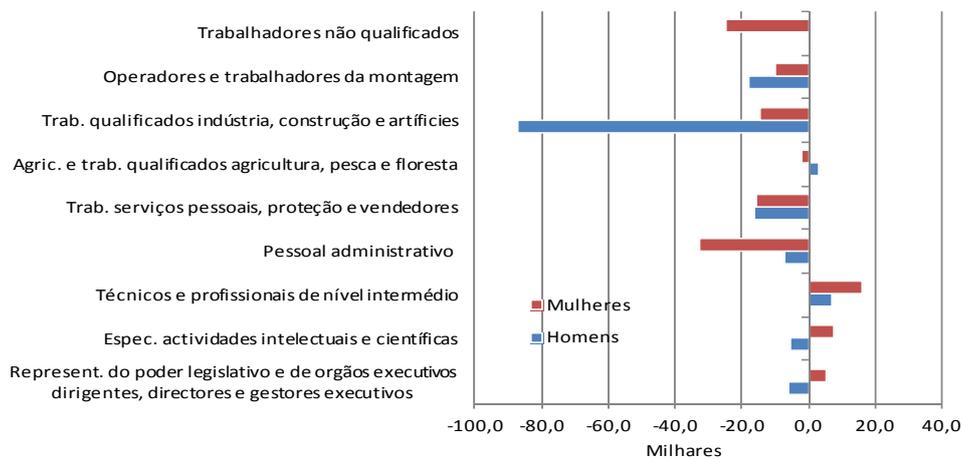
De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (INE), para 2012, as diferenças entre homens e mulheres do mercado de trabalho português são, também, visíveis ao nível das profissões e das diferentes atividades económicas.

As crescentes habilitações escolares das mulheres não estão ainda plenamente refletidas nas profissões exercidas, ou seja, é nas profissões ligadas ao grupo “trabalhadores não qualificados” (72,2%), ao grupo de “pessoal administrativo” (63%) e ao grupo de “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (63,5%) que se verifica um maior predomínio das mulheres. Todavia, as mulheres encontram-se também em maioria ao nível das profissões do grupo “de especialistas das atividades intelectuais e científicas” (58,4%).

As maiores diminuições da participação das mulheres, entre 2011 e 2012, por grupos profissionais, registaram-se no grupo “pessoal administrativo” (-1,9 p.p.), e nos “trabalhadores não qualificados” (-1,2 p.p.). Os grupos onde se assistiu aos maiores aumentos foram nos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e diretores executivos” (1,9 p.p.), nos “técnicos e profissionais de nível intermédio” (1,5 p.p.) e nos “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (0,9 p.p.).

Veja-se que as variações absolutas do volume de emprego, entre 2011 e 2012, confirmam as variações ocorridas em termos de estrutura por grupos profissionais.

**Gráfico 9 – Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, entre 2011 e 2012**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No que respeita ao exercício de cargos de direção e de chefia ou de alta responsabilidade, continua a existir uma enorme assimetria entre mulheres e homens quer no setor público quer no setor privado.

Os dados do INE revelam que apenas 34,6 % das mulheres são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as, apesar do ligeiro aumento (1,9 p.p.) verificado face a 2011.

**Tabela 2 – População empregada por profissão, entre 2011 e 2012**

Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	2011		2012	
	milhares	Peso (%)	milhares	Peso (%)
<b>Total</b>	299,8		299,5	
<b>Homens</b>	201,7	<b>67,3</b>	195,9	<b>65,4</b>
<b>Mulheres</b>	98,1	<b>32,7</b>	103,6	<b>34,6</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Os dados da Comissão Europeia, de outubro de 2012, indicam que as mulheres representam 6 % dos membros do Conselho de Administração das maiores empresas em Portugal cotadas em bolsa (índice PSI 20). Esta proporção é significativamente menor do que a média da UE (13,7%).

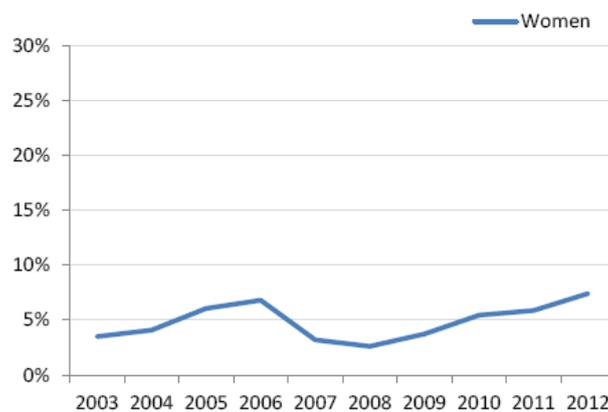
**Tabela 3 – Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas do PSI 20, em Portugal e na EU-27, 2012**

Ano: 2012 Fonte: CE	Portugal	EU - 27
Presidente	0%	3,2%
Presidente executivo	0%	3,3%
Membro do Conselho de Administração	6%	13,7%

Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making

A proporção de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentou de 3,5% em 2003 para 7,4% em outubro de 2012, embora tenha havido alguma flutuação ao longo deste período. A mudança global representa um aumento médio de 0,4 p.p. por ano.

**Gráfico 10 – Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2012**



Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making

Em 2012, a participação feminina em algumas instâncias nacionais era a seguinte:

Instâncias	Total de membros em funções	Mulheres	
		N.º	%
Tribunal Constitucional	13	6	46,2
Conselho de Estado	19	2	10,5

Supremo Tribunal de Justiça <sup>6</sup>	61	5	8,2
Conselho Superior do Ministério Público <sup>7</sup>	19	4	21,1
Conselho Económico e Social	69	12	17,4
Conselho Nacional de Educação	65 <sup>8</sup>	19	29,2
Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida	21	7	33,3
Conselho Nacional do Desporto (2011)	34	3	8,8

A segregação do mercado de trabalho em função do género torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a atividade económica, onde as mulheres apenas predominam no setor terciário (56,4 %), tendo aumentado a sua participação em 0,2 p.p. de 2011 para 2012. Em 2012, as atividades mais feminizadas foram “famílias com empregados e pessoal doméstico” (98,6 %), “saúde humana e apoio social” (80,5 %), “educação” (76,7 %), “outras atividades de serviços” (67 %), “alojamento, restauração e similares” (58,9 %), “atividades imobiliárias” (53,8 %) e “atividades de consultoria, científica, técnica e similares” (52,6 %).

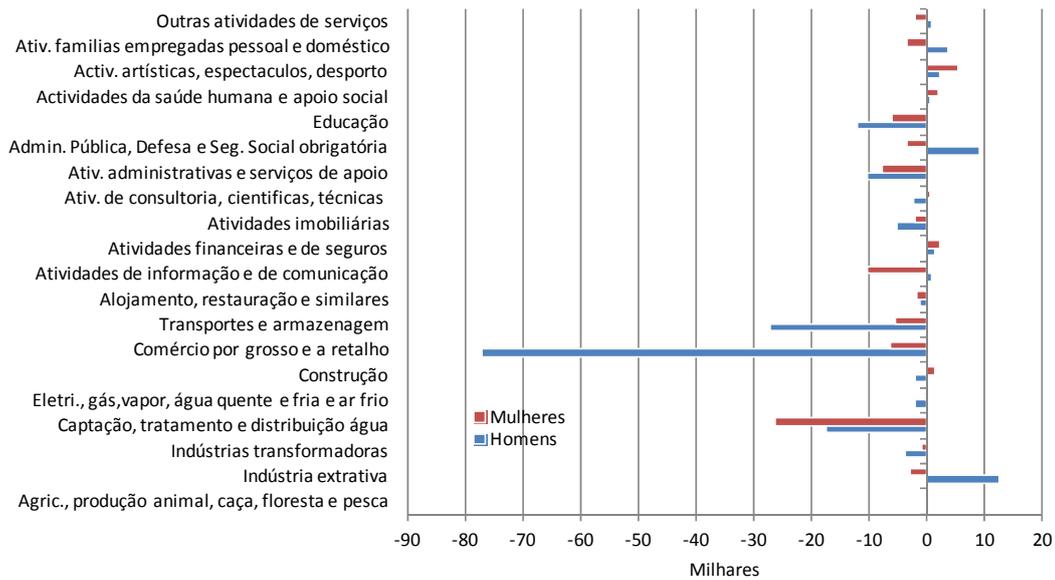
Por seu turno, a predominância dos homens é evidente nas atividades da “construção” (94,4 %), da “indústria extrativa” (89,3 %), da “captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (85,4 %) e da “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (76,7%).

<sup>6</sup> O Supremo Tribunal de Justiça é constituído por 1 Presidente (H), 2 Vice-presidentes (H) e um plenário com 58 elementos (53H e 5M).

<sup>7</sup> O Conselho Superior do Ministério Público é constituído por 1 Presidente (H) e 18 vogais (15H e 3M).

<sup>8</sup> O Plenário do Conselho Nacional de Educação é constituído por 68 elementos, dos quais 3 aguardam designação.

**Gráfico 11 – Variação do emprego por setor de atividade, de 2011 para 2012**



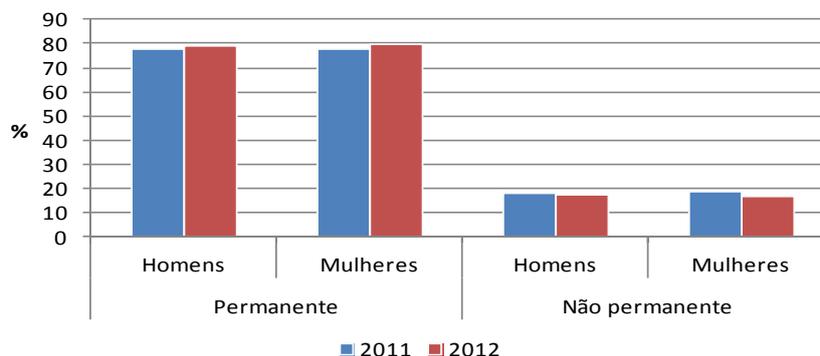
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

As pessoas que trabalham por conta de outrem representam 78,3 % da população empregada, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à da dos homens (82,5 %, contra 74,5 % para os homens). De 2011 para 2012, o número de mulheres empregadas por conta de outrem diminuiu 3,7 p.p. enquanto nos homens desceu 6 p.p.

No que se refere ao tipo de contrato de trabalho das pessoas que trabalham por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres não é significativa. Note-se, porém, que atualmente são as mulheres que detêm um menor peso nos contratos de trabalho “atípicos” (contratos a termo e outras situações): 49,3 % dos trabalhadores por conta de outrem com este tipo de contratos são mulheres e 50,7 % são homens. De 2011 para 2012, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos a termo e outros vínculos laborais temporários diminuiu (-1,6 p.p.), sendo o decréscimo das mulheres superior ao dos homens.

Verificou-se, ainda, uma diminuição dos contratos de trabalho sem termo durante o último ano, mais significativa para as mulheres do que para os homens.

**Gráfico 12 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos segundo o tipo de trabalho, por sexo, em 2011 e 2012 (em % do total TCO)**

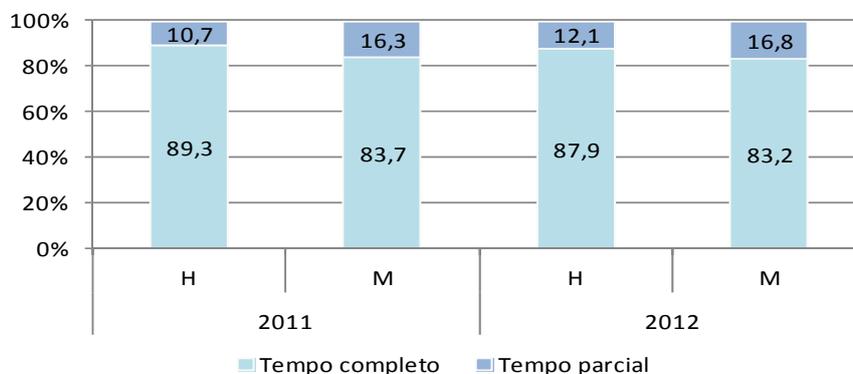


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria é de 21,1 %, sendo que destes, 23,9 % têm pessoal ao serviço. Esta percentagem é mais baixa para o sexo feminino, ou seja, apenas 16,7 % das mulheres são trabalhadoras por conta própria e destas 19,9 % tem pessoal ao serviço. Entre 2011 e 2012, o peso das trabalhadoras por conta própria aumentou 0,5 p.p., fruto do aumento quer de trabalhadoras por conta própria com pessoal ao serviço (+0,3 p.p.) ou sem pessoal ao serviço (+0,2 p.p.).

Relativamente ao tipo de duração do trabalho a maioria da população empregada trabalha a tempo inteiro (85,7 %). A percentagem total de população empregada a tempo parcial é de 14,3 %, sendo a percentagem de mulheres mais elevada do que a dos homens (16,8 % para as mulheres contra 12,1 % para os homens). Ambos os sexos registaram um aumento do peso relativo do trabalho a tempo parcial, tendo esse aumento sido mais significativo entre os homens (+1,4 p.p.) do que entre as mulheres (+0,5 p.p.) .

**Gráfico 13 – População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, em 2011 e 2012**



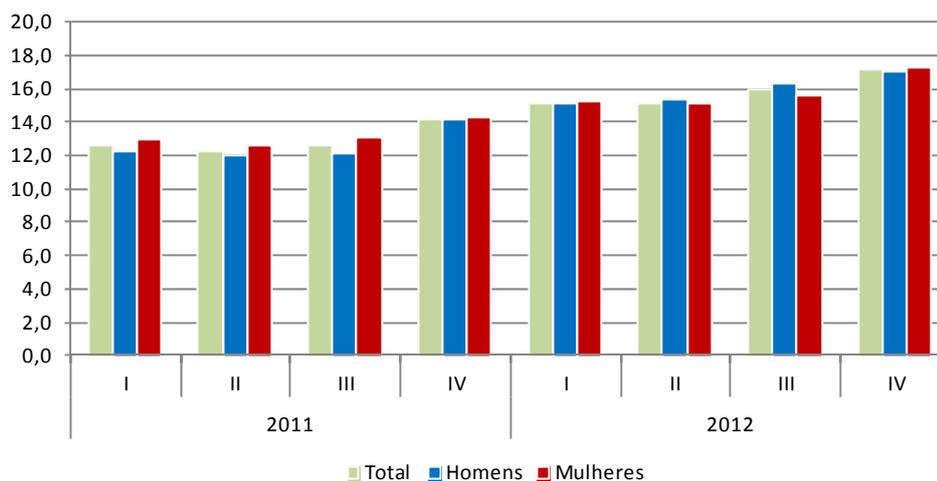
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

### 3.3. Desemprego

A população desempregada em 2012 foi estimada em 860,1 mil pessoas, tendo aumentado 21,8 % em relação a 2011, o correspondente a +154,0 mil pessoas. Este acréscimo foi superior para os homens (+24,0 %, correspondente a +87,9 mil) do que para as mulheres (19,4 %, o correspondente a +66,1 mil).

A taxa de desemprego<sup>9</sup> subiu de 12,9 %, em 2011, para 15,9 %, em 2012, sendo de 16,0 % para os homens e de 15,8 % para as mulheres. O acréscimo global da taxa de desemprego em 2012 (+3,0 p.p.) teve reflexos em ambos os sexos, sendo mais acentuado na taxa dos homens (+3,3 p.p.) do que na das mulheres (+2,6 %). A taxa de desemprego dos homens aumentou sucessivamente mais do que a das mulheres em todos os trimestres de 2012. No quadro evolutivo infra, os valores da taxa de desemprego feminina foram menores do que o da masculina nos 2.º (15,1 % e 15,6 %, respetivamente) e 3.º trimestres (15,4 % e 16,4 %, respetivamente), ao inverso do ocorrido em 2011, em que as mulheres estiveram mais expostas às situações de desemprego, em todos os trimestres do ano, conforme mostra o gráfico 14.

**Gráfico 14** – Taxa de desemprego, por sexo, nos trimestres de 2011 e 2012



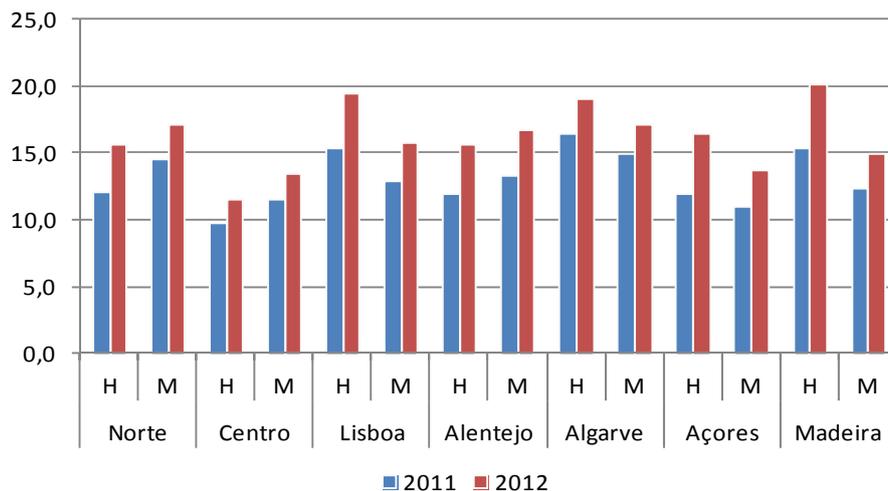
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de desemprego aumentou em todas as regiões, entre 2011 e 2012, com maior intensidade nas regiões autónomas dos Açores e da Madeira (+3,8 p.p. e +3,7 p.p., respetivamente) e no Continente, nas regiões do Alentejo (+3,6 p.p.) e de Lisboa (+3,5 p.p.). Estes acréscimos atingiram ambos os sexos, em todas as regiões, e foram mais acentuados para os homens, com exceção da região do Centro onde o crescimento da taxa de desemprego das mulheres foi ligeiramente superior (+1,8 p.p. e +1,7 p.p., respetivamente).

<sup>9</sup> 15 a 74 anos

Em termos regionais, a taxa de desemprego dos homens é mais elevada do que a das mulheres nas regiões de Lisboa, do Algarve, dos Açores e da Madeira, com diferenciais de 3,7 p.p., 2,0 p.p., 2,8 p.p. e 5,2 p.p., respetivamente, em 2012. Ao inverso, a taxa de desemprego das mulheres é mais elevada nas regiões do Norte (1,6 p.p.), do Centro (1,9 p.p.) e do Alentejo (1,2 p.p.).

**Gráfico 15 – Taxa de desemprego regional por sexo, em 2011 e 2012**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de desemprego dos jovens (15 aos 24 anos), aumentou de 30,1 % em 2011 para 37,7 % em 2012, sendo, neste último ano, de 36,4 % para a população masculina e de 39,1 % para a feminina, com uma ligeira redução do diferencial (-3,0 p.p. em 2011 para -2,7 p.p. em 2012).

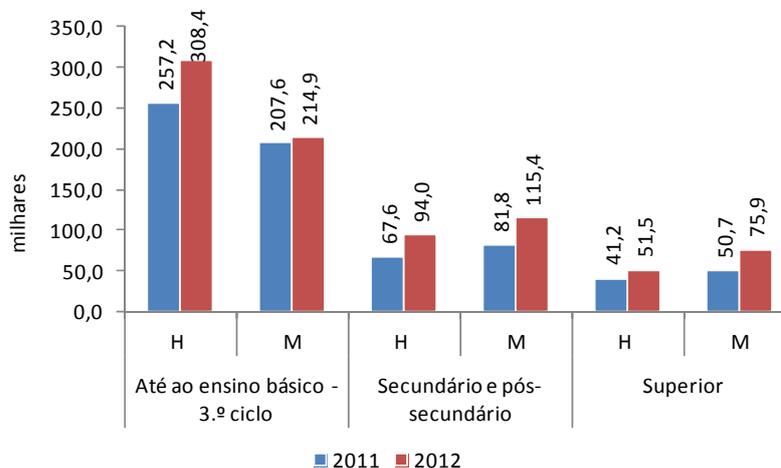
A incidência do desemprego em 2012 foi mais relevante na população jovem dos 20 aos 24 anos, traduzindo-se em +27,3 mil jovens desempregados do que em 2011 e a leitura dos dados por sexo no grupo etário dos 15 aos 25 anos evidencia que a população masculina foi maioritária em 2012, com um peso de 52,2 % (47,9 % para as desempregadas jovens) .

O crescimento global do volume de população desempregada refletiu-se em todos os níveis de habilitação, penalizando quer os homens, quer as mulheres. Estes acréscimos, em termos relativos, foram mais acentuados para as mulheres desempregadas detentoras dos níveis “Secundário e pós-secundário” (+41,1 %, correspondendo a +33,6 mil) e “Superior” (+49,7 %, correspondendo a +25,2 mil) e para os homens detentores do nível mais baixo de habilitação (+19,9 %, correspondendo a +51,2 mil), onde a subida das mulheres desempregadas foi menor (+3,5 %, o correspondente a +7,3 mil). Esta situação é, em grande medida, um reflexo de as 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 .

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado na população com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade) e, em termos relativos, registam-se

diferenças particularmente acentuadas no desemprego segundo o sexo, em todos os níveis de habilitação. Em 2012, os homens desempregados representavam a maioria no nível de escolaridade “Até ao ensino básico – 3.º ciclo” (58,9 %) e as mulheres eram maioritárias nos níveis “Secundário e pós secundário” (55,1 %) e no “Superior” (59,6 %).

**Gráfico 16** - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, em 2011 e 2012



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Considerando o tempo de duração do desemprego verifica-se que o peso relativo do desemprego de longa duração<sup>10</sup> no desemprego total (54,2 %) foi ligeiramente mais elevado para os homens (54,6 %) do que para as mulheres (53,7 %) em 2012, com um diferencial de 0,9 p.p.. Contudo, se no total do desemprego de longa duração considerarmos o peso da população desempregada há 25 ou mais meses<sup>11</sup> (61,6 %) observa-se que a incidência deste fenómeno é maior entre as mulheres (62,3 %), apesar da redução do diferencial de 4,5 p.p. em 2011 para 1,4 p.p. em 2012 .

O perfil da população desempregada que se encontrava registada nos ficheiros da rede de Centros do IEFP, IP no fim de dezembro do ano de 2012, e à semelhança de análises anteriores, corresponde a um grupo de pessoas maioritariamente do sexo feminino (50,8 %), pertencentes ao segmento etário 35-54 anos (47,5 %), com escolaridade inferior ao 3.º ciclo do ensino básico (42,8 %), à procura de novo emprego (91,9 %) e cujo tempo de inscrição não ultrapassou 1 ano (58,9 %).

O perfil-tipo da população desempregada colocada pelos Serviços Públicos de Emprego (SPE), em 2012 caracteriza-se por ser predominantemente feminino (57,9 %), adultos entre 35 e 54 anos (44,5 %), situações de procura de novo emprego (93,2 %), pessoas detentoras de

<sup>10</sup> 12 e mais meses.

<sup>11</sup> Desemprego de muito longa duração.

escolaridade inferior ao 3º ciclo do ensino básico (32,0 %) e com um tempo de inscrição nos ficheiros de curta duração inferior ou igual a 1 ano (80,9 %).

**Tabela 4 – Estrutura e evolução do desemprego registado**

ESTRUTURA E EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTADO								
SITUAÇÃO DO INDIVÍDUO								
CONTINENTE	2010	%	2011	%	2012	%	Var. % 2011/2010	Var. % 2012/2011
<b>DESEMPREGO REGISTADO</b>	<b>519 888</b>	<b>100,0</b>	<b>576 383</b>	<b>100,0</b>	<b>675 466</b>	<b>100,0</b>	+10,9	+17,2
<b>Género</b>								
Homens	238 611	45,9	273 877	47,5	332 071	49,2	+14,8	+21,2
Mulheres	281 277	54,1	302 506	52,5	343 395	50,8	+7,5	+13,5
<b>Grupo Etário</b>								
< 25 anos	60 122	11,6	68 225	11,8	82 339	12,2	+13,5	+20,7
25-34 anos	118 217	22,7	131 213	22,8	154 986	22,9	+11,0	+18,1
35-54 anos	243 272	46,8	271 798	47,2	320 651	47,5	+11,7	+18,0
55 e+ anos	98 277	18,9	105 147	18,2	117 490	17,4	+7,0	+11,7
Jovens	60 122	11,6	68 225	11,8	82 339	12,2	+13,5	+20,7
Adultos	459 766	88,4	508 158	88,2	593 127	87,8	+10,5	+16,7
<b>Habilitações</b>								
Nenhum nível de instrução	29 109	5,6	29 717	5,2	33 763	5,0	+2,1	+13,6
Básico – 1º ciclo	139 941	26,9	136 815	23,7	144 887	21,4	-2,2	+5,9
Básico – 2º ciclo	91 968	17,7	97 861	17,0	110 518	16,4	+6,4	+12,9
Básico – 3º ciclo	106 324	20,5	123 902	21,5	141 866	21,0	+16,5	+14,5
Secundário	104 024	20,0	126 546	22,0	158 232	23,4	+21,7	+25,0
Superior	48 522	9,3	61 542	10,7	86 200	12,8	+26,8	+40,1
<b>Situação Face à Procura de Emprego</b>								
1º Emprego	39 205	7,5	43 084	7,5	54 941	8,1	+9,9	+27,5
Novo Emprego	480 683	92,5	533 299	92,5	620 525	91,9	+10,9	+16,4
<b>Duração da Procura de Emprego</b>								
< 1 ano	301 984	58,1	358 499	62,2	397 764	58,9	+18,7	+11,0
>= 1 ano	217 904	41,9	217 884	37,8	277 702	41,1	-0,0	+27,5

Fonte: IEF.PT, P.G-EP

No Continente, as mulheres continuavam a representar a maioria da população desempregada em 2012, apesar da sua proporção se ter reduzido de 52,5% em 2011 para 50,8% em 2012. Os homens eram 49,2% do total das pessoas desempregadas. Esta diferença de proporção entre sexos, apesar de constante ao longo do tempo, tem vindo a diminuir ligeiramente, penalizando o desemprego masculino que, neste último ano, registou um aumento anual de 21,2%, superior em 7,7 p.p. ao verificado para as mulheres, cujo aumento se situou nos 13,5%. A menor diferença de peso relativo entre sexos, apenas 2,2 p.p., foi registada na região de

Lisboa. Esta diferença foi mais acentuada no Alentejo e no Centro com, respetivamente, 13,4 p.p. e 11,8 p.p.

A percentagem de mulheres no desemprego jovem era mais elevada do que no desemprego de adultos. O peso relativo das mulheres desempregadas é de 53,5 % da população desempregada jovem, descendo para 50,5 % nas pessoas desempregadas adultas.

As mulheres são menos numerosas do que os homens no 1º e 2º ciclos do ensino básico e no nível da população desempregada sem nenhuma habilitação. No 3º ciclo do ensino básico a percentagem de mulheres desempregadas é idêntica à percentagem de homens (21,0%), sendo que no Secundário e no Superior o desemprego masculino apresenta valores inferiores ao feminino assumindo, relativamente ao total de cada patamar habilitacional, percentagens abaixo dos 44%. Os homens desempregados estavam, maioritariamente, habilitados com o 1º ciclo do ensino básico (24,7% do total masculino) e a maioria das mulheres possuíam o ensino secundário (25,9%). A maior diferença de peso entre sexos registou-se na população desempregada com o ensino superior, onde as mulheres (67,5% do total do nível habilitacional) eram consideravelmente mais numerosas que os homens (32,5 %).

9,5 % das mulheres desempregadas estavam em situação de procura de primeiro emprego. No caso dos homens esta percentagem desceu para 6,7 %.

O tempo de permanência em ficheiro da população desempregada segundo o sexo mostra que, nas pessoas desempregadas inscritas há menos de um ano, existe uma preponderância de homens (50,9 %), sendo que nas inscritas há mais de um ano, o sexo feminino é maioritário, representando 53,3 % das pessoas naquelas condições. O desemprego de curta duração foi predominante nos homens e nas mulheres, com, respetivamente, 60,9 % e 56,9 % do desemprego global de cada um destes grupos. No final de 2012, o desemprego de longa duração tinha, nas mulheres, uma representatividade superior à verificada nos homens. Assim, 21,9 % do total de desempregados eram mulheres desempregadas de longa duração, descendo este valor para 19,2 % para os homens.

Na estrutura do desemprego registado por profissão, as mulheres são maioritárias em profissões características do setor dos serviços, salientando-se o grupo *“Profissionais de nível intermédio do ensino”*, onde 83,9 % das pessoas desempregadas são mulheres, bem como os *“Manequins, vendedores e demonstradores”* e o *“Pessoal dos serviços, de proteção e segurança”* com, respetivamente, 78,0 % e 77,7 % de mulheres.

No segmento masculino predominam as profissões do setor secundário, destacando-se os *“Operários e trabalhadores similares das indústrias extrativas e construção civil”* e os *“Trabalhadores da metalurgia, metalomecânica e similares”*, grupos profissionais onde os homens representavam, respetivamente, 99,0 % e 97,7 % do total do desemprego do grupo. No setor dos serviços, os *“Condutores de veículos e equipamentos móveis”* foi o grupo profissional com maior peso no desemprego masculino (97,3 %).

A população desempregada inscrita na rede de Centros do IEFP, I.P. é, na sua maioria, feminina. Os dados do final de dezembro de 2012 registavam 310.798 mulheres desempregadas (50,1 %) e 309.727 homens desempregados (49,9 %) que procuravam um novo emprego. As mulheres representaram também a maioria das pessoas desempregadas provenientes do setor dos serviços (59,6 %), enquanto os homens tinham uma maior importância no setor da indústria (67,4 %).

Por ramo de atividade económica, a “*Construção*” está na origem do maior volume de desemprego masculino e apresenta-se, ainda, como atividade onde os homens têm uma maior representatividade (90,6 %). O peso relativo dos homens é também elevado nos “*Transportes e armazenagem*” (78,9 %) e na “*Indústria metalúrgica de base*” (78,3 %). As mulheres mantêm uma representatividade muito elevada no desemprego proveniente da “*Indústria do vestuário*” (88,6 %), na “*Administração pública, educação, atividades da saúde e apoio social*” (76,0 %), nas “*Outros atividades de serviços*” (74,2 %) e na “*Indústria do couro e dos produtos do couro*” (71,5 %).

**Tabela 5 - Estrutura do novo emprego por atividade económica, por sexo, 2012**

	Homens	%	Mulheres	%	Total
<b>Agricultura, Pecuária, Caça, Silvicultura e Pesca</b>	<b>9 833</b>	<b>50,3</b>	<b>9 722</b>	<b>49,7</b>	<b>19 555</b>
<b>Indústria, Energia e Água e Construção</b>	<b>142 647</b>	<b>67,4</b>	<b>68 998</b>	<b>32,6</b>	<b>211 645</b>
Indústrias extrativas	1 799	72,9	669	27,1	2 468
Indústrias alimentares das bebidas e do tabaco	6 184	41,4	8 736	58,6	14 920
Fabricação de têxteis	4 357	43,8	5 596	56,2	9 953
Indústria do vestuário	2 714	11,4	21 155	88,6	23 869
Indústria do couro e dos produtos do couro	1 522	28,5	3 814	71,5	5 336
Indústria da madeira e da cortiça	3 600	64,8	1 953	35,2	5 553
Indústrias do papel, impressão e reprodução	2 445	60,8	1 574	39,2	4 019
Fab. prod. petrolif., químicos, farmacêutic, borracha e plástico	2 925	58,0	2 121	42,0	5 046
Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	4 311	65,3	2 287	34,7	6 598
Indústria metalúrgica de base e fab. produtos metálicos	8 460	78,3	2 338	21,7	10 798
Fab. equip. informático, elétrico, máquinas e equipamentos. n. e.	3 962	58,6	2 802	41,4	6 764
Fab. veículos. automóv., compon. e outro equip. de transporte	2 820	53,5	2 454	46,5	5 274
Fab. mobiliário., repar. instal. maq. equip.e outras ind. transform.	8 289	68,0	3 898	32,0	12 187
Eletric., gás e água, saneamento, resíduos e despoluição	1 782	76,3	553	23,7	2 335
Construção	87 477	90,6	9 048	9,4	96 525
<b>Serviços</b>	<b>155 177</b>	<b>40,4</b>	<b>229 075</b>	<b>59,6</b>	<b>384 252</b>
Comércio, manut. repar. de veículos automóveis e motociclos	9 395	77,9	2 662	22,1	12 057
Comércio por grosso e a retalho	30 899	39,6	47 077	60,4	77 976
Transportes e armazenagem	10 436	78,9	2 793	21,1	13 229
Alojamento, restauração e similares	16 649	30,1	38 755	69,9	55 404
Atividades de informação e de comunicação	4 861	57,2	3 631	42,8	8 492
Atividades financeiras e de seguros	1 687	43,6	2 178	56,4	3 865
Ativid. imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio	52 318	49,5	53 388	50,5	105 706

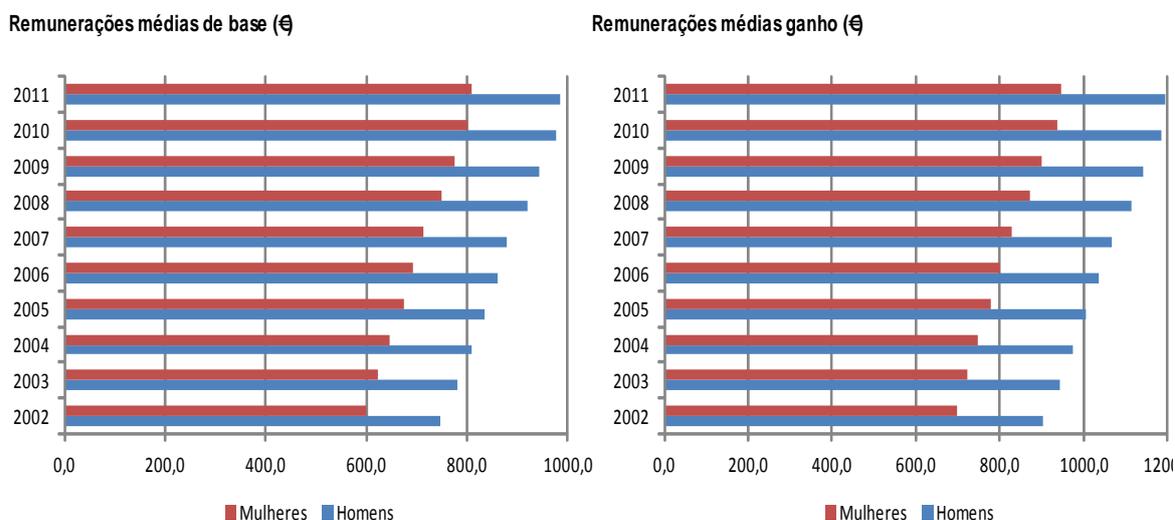
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	5 842	41,2	8 341	58,8	14 183
Admin. pública, educação, atividades de saúde e apoio social	13 391	24,0	42 402	76,0	55 793
Outras atividades de serviços	9 699	25,8	27 848	74,2	37 547
<b>Sem classificação</b>	<b>2 070</b>	<b>40,8</b>	<b>3 003</b>	<b>59,2</b>	<b>5 073</b>
<b>Total</b>	<b>309 727</b>	<b>49,9</b>	<b>310 798</b>	<b>50,1</b>	<b>620 525</b>

Fonte: IEFP. IP, PG-EP

### 3.4. Salários, remunerações e ganhos

Em 2011, 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 mulheres<sup>12</sup> é outra característica a realçar, dado que as mulheres auferem cerca de 82 % 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 caráter discricionário), 79,1 %. Entre 2010 e 2011, não se observam alterações no diferencial das remunerações entre homens e mulheres.

**Gráfico 17 – Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2002-2011**



Fonte: MEE/GEE, 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 diretamente proporcional aos níveis de qualificação, isto é, sobe à medida que aumenta o nível de qualificação sendo

<sup>12</sup> Esta análise é feita com base nos quadros de pessoal e baseia-se no peso da remuneração média base/ganho das mulheres sobre a remuneração média base/ganho dos homens. A análise refere-se ao Continente.

particularmente elevado entre os quadros superiores. Neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 72,2 %, no que se refere à remuneração média de base, e de 71,2 % em relação à média do ganho. Nos níveis de qualificação mais baixos, esse rácio é superior, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (95 % e 91,7 %, em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente) e profissionais não qualificados/as (89 % e 84,6 %, respetivamente, em termos de remuneração média de base e de ganho).

Entre 2010 e 2011, o diferencial das remunerações dos homens e das mulheres aumentou no subgrupo dos praticantes e aprendizes e nos quadros superiores (0,5 p.p. e 0,4 p.p., respetivamente, no caso da remuneração média de base) e nos praticantes e aprendizes, nos encarregados, mestres e chefes de equipa e nos quadros superiores (0,5 p.p., 0,2 p.p. e 0,1 p.p., respetivamente, no caso do ganho) e diminuiu nos outros níveis de qualificação com exceção dos profissionais não qualificados em que o diferencial se manteve no caso da remuneração de base enquanto no caso do ganho as quedas foram maiores para os profissionais altamente qualificados e para os quadros médios (-1,9 p.p. e -1,8 p.p.).

O mesmo se verifica nos 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 (a proporção das remunerações médias das mulheres em relação às dos homens é de 80,3 % na remuneração média de base e 76,4 % na remuneração média ganho) do que para quem possui uma licenciatura ou mais (69,8 % na remuneração média de base e 69,2 % no ganho).

Com exceção da administração pública, defesa e segurança social obrigatória, os subsetores de atividade onde se verifica que as mulheres ganham mais que os homens (no que respeita à remuneração média mensal base) são respetivamente os subsetores onde a percentagem de homens é superior à das mulheres, como é exemplo os subsetores da construção, transportes e armazenagem e a captação, tratamento e distribuição de água e saneamento, o que estará relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. No entanto, é bastante visível que nesses subsetores de atividade a remuneração mensal base está ainda mais afastada do ganho do que nos outros setores.

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 por hora 20,5 % mais do que as mulheres em termos de remuneração de base e mais 24,2 % no caso da remuneração horária ganho. Entre 2010 e 2011, o diferencial entre as remunerações dos homens e das mulheres manteve-se na remuneração de base e diminuiu 0,2 p.p. no caso do ganho.

### 3.5. Trabalho não pago

Os resultados do 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido em 2005<sup>13</sup> pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível da afetação 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 6** – 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 afetam, 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 ativas de política de emprego

As medidas ativas 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 perspetiva preventiva, quer na perspetiva reparadora do desemprego e de inclusão socioprofissional de grupos com maiores dificuldades de plena inserção no mercado de trabalho.

<sup>13</sup> Este inquérito é de base quinquenal.

A informação apresentada inclui as ações dinamizadas pelo principal organismo público executor das políticas de emprego e formação profissional em Portugal, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP, I.P.), representando apenas uma parte das medidas cofinanciadas pelo Fundo Social Europeu (FSE), as executadas pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.).

### 3.6.1 Instituto do Emprego e da Formação Profissional - IEFP, I.P.

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.

**Tabela 7 – Medidas de Formação Profissional, por sexo, 2012**

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Programas de Emprego</b>	<b>33.865</b>	<b>65.025</b>	<b>98.890</b>
<b>Formação Profissional</b>	<b>114.389</b>	<b>121.126</b>	<b>235.515</b>
<b>Reabilitação Profissional</b>	<b>2.628</b>	<b>1.911</b>	<b>4.539</b>

Fonte: IEFP

Analisando em detalhe os três grandes grupos de medidas, Programas de Emprego (98.890 abrangidos), Formação Profissional (235.515 abrangidos) e Reabilitação Profissional (4.539 abrangidos), observa-se que nos Programas de Emprego, 33.865 são homens (34,2%) e 65.025 são mulheres (65,8%). No conjunto das ações que o integram, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito do Mercado Social de Emprego que, no seu conjunto, envolveram 62.026 das pessoas abrangidas por estes programas, das quais aproximadamente 19.341 são homens e 42.685 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 Contratos Emprego-Inserção, onde estiveram envolvidas 34.064 mulheres e 14.491 homens. Os Contratos Emprego-Inserção têm como objetivo 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 atividades, prevenindo, assim, o seu isolamento e a tendência para a desmotivação e a marginalização.

No conjunto das medidas que se enquadram na categoria Formação Emprego, que se destina a promover, através da formação em contexto real de trabalho, a inserção ou reinserção das pessoas desempregadas, estiveram envolvidas 25.509 pessoas (9.664 homens e 15.845 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 apoiadas 11.355 pessoas desempregadas (4.860 homens e 6.495 mulheres), nas várias modalidades de estímulo à criação de emprego ou empresa.

No âmbito da Formação Profissional foram abrangidas 235.515 pessoas, no conjunto das ações realizadas, das quais, 114.389 são homens e 121.126 mulheres.

A medida de formação profissional com maior número de participantes foi a modalidade de Formação Modular, tendo abrangido 154.565 pessoas (74.056 homens e 80.509 mulheres). Esta modalidade de formação promove a dupla certificação (profissional e escolar), organiza-se e desenvolve-se com base em unidades de formação de curta duração, inseridas em referenciais de formação que integram o catálogo nacional de qualificações e visa responder a necessidades concretas de ativos empregados e desempregados.

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), com 36.241 pessoas abrangidas, das quais 14.852 são homens e 21.389 são mulheres, foi a segunda medida com o maior número de participantes. Estes cursos que se constituem como o principal instrumento para a qualificação dos adultos, visam reduzir os défices de qualificação, bem como a melhoria dos níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional e inserem-se no quadro conceptual da educação e formação ao longo da vida.

Por fim, no âmbito dos Cursos de Aprendizagem, participaram em ações de formação realizadas nos centros de emprego e formação profissional e em entidades externas, 29.730 jovens, dos quais 17.091 são do sexo masculino e 12.639 são do sexo feminino. Os Cursos de Aprendizagem são cursos de formação profissional inicial, em alternância, dirigidos a jovens, privilegiando a sua inserção no mercado de trabalho e permitindo o prosseguimento de estudos.

No âmbito das medidas de Reabilitação Profissional, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, estiveram envolvidas 4.539 pessoas, das quais 2.628 são homens e 1.911 mulheres.

**Tabela 8 - Caracterização das pessoas abrangidas por medida e sexo**

	Abrangidos	Sexo	
		Masculino	Feminino
<b>TOTAL</b>	<b>338 944</b>	<b>150 882</b>	<b>188 062</b>

<b>PROGRAMAS DE EMPREGO</b>	<b>98 890</b>	<b>33 865</b>	<b>65 025</b>
<b>Formação Emprego</b>	<b>25 509</b>	<b>9 664</b>	<b>15 845</b>
Bolsas Form. Iniciativa Trabalhador	82	27	55
Cheque Formação	0	0	0
Estágios Profissionais - INOV-JOVEM	2	0	2
Estágios Profissionais - INOV-SOCIAL	204	48	156
Estágios Profissionais - Port. 129/2009	543	250	293
Estágios Qualificação-Emprego	116	18	98
Estágios Prof. de níveis III e IV	723	292	431
Estágios Profissionais - Port. 92/2011	23 521	8 933	14 588
Passaporte Emprego	207	74	133
Passaporte Emprego - Agricultura	17	8	9
Passaporte Emprego - Economia Social	88	10	78
Passaporte Emprego - Associações Juvenis	6	4	2
Estágios Profissionais de Reintegração/Reconversão	0	0	0
Estágios – ProPatrimónio	0	0	0
Estágios – ProGerações	0	0	0
<b>Criação de Emprego e Empresas</b>	<b>11 355</b>	<b>4 860</b>	<b>6 495</b>
PEOE - Investimento (*)	76	24	52
ILE – CPT	85	26	59
ILE - Majorações (*)	5	3	2
Apoios à Contratação	4	2	2
APE – PAECPE	2 533	1 623	910
ILE de Apoio à Família – CPT	9	3	6
Prémio de Colocação	2	2	0
Apoios à Contratação de Jovens	336	184	152
Apoios à Cont. para Adultos e Públicos Esp.	52	21	31
Estímulo 2012	7 976	2 847	5 129
Apoios à Contratação via Reembolso da TSU	169	61	108
Promoção do Artesanato - Artesãos	188	91	97
PRODESCOOP - Criação de PT	1	0	1
<b>Mercado Social Emprego</b>	<b>62 026</b>	<b>19 341</b>	<b>42 685</b>
Empresas de Inserção -Prof.	2 982	684	2 298
Empresas de Inserção - Prémio Int.	26	6	20
Contrato Emprego Inserção	48 555	14 491	34 064
Contrato Emprego Inserção +	10 463	4 160	6 303
CEI – ProPatrimónio	0	0	0
CEI – ProGerações	0	0	0
<b>Outros</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>235 515</b>	<b>114 389</b>	<b>121 126</b>
Aprendizagem - Gestão Direta	10 616	5 761	4 855
Aprendizagem - Entidades Externas	19 114	11 330	7 784
Form. Qualif. c/ Vista à Int. Merc. Trab.	0	0	0
Cursos Educação Form. de Jovens	4 289	2 283	2 006
Cursos de Especialização Tecnológica	33	25	8
Portugal Acolhe	1 042	555	487
Formação Modular	154 565	74 056	80 509
Formação Modular - Entidades Externas	0	0	0
Cursos Educação Form. de Adultos	36 241	14 852	21 389
Formação de Formadores	471	114	357
Formação para a Inclusão	9 144	5 413	3 731
Programa Formação Algarve	0	0	0
Emprego, Reconversão e Qualificação	0	0	0

<b>REABILITAÇÃO PROFISSIONAL</b>	<b>4 539</b>	<b>2 628</b>	<b>1 911</b>
Avaliação e Orientação	354	196	158
Form. Prof. - Ações em Cooperação	1 916	1 128	788
Adapt.PostosTrab/Eliminação Barreiras Architect.	1	0	1
Centro de Emprego Protegido	247	146	101
Cont.Emprego Apoiado em Entid.Empreg./Enclaves	133	86	47
Apoio à Colocação e Acomp. Pós - Colocação	818	481	337
Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio	68	48	20
Estágio de Inserção p/ Pessoas c/ Def. e Incapacidades	228	133	95
Cont. emprego - Inserção p/ Pessoas c/ Def. e Incap.	774	410	364

Fonte: IEFP, I.P

### 3.6.2 Fundo Social Europeu - FSE

A dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação dos fundos estruturais no período de programação 2007-2013, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) ao nível do compromisso com a integração da perspetiva de mainstreaming nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão refletiu-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 53 %.

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2012, destaca-se a elevada adesão de participantes nas medidas relativas à adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, refletindo 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 (EFA), das formações modulares certificadas e das ações enquadradas nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Em termos globais, estas iniciativas envolveram cerca de 772 mil participantes, com uma taxa de feminização particularmente elevada de 57 %.

Os projetos 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 perspetiva 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 235 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 50 %.

Entre outras iniciativas, no ano de 2012 foram apoiadas 62 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 projetos dirigidos ao empreendedorismo envolveram 236 mulheres em ações de consultoria e assistência técnica para a criação de microempresas.

**Tabela 9** - N.º de participantes nas ações apoiadas pelo FSE em 2012, segundo o sexo, por área de intervenção FSE

Áreas de intervenção FSE	2012		
	H + M	M	Taxa de feminização (%)
Qualificação inicial	201.012	84.778	42,18%
Adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida	771.882	436.441	56,54%
Gestão e aperfeiçoamento profissional	328.820	153.199	46,59%
Formação avançada e competitividade	66.460	43.846	65,97%
Apoio ao empreendedorismo e transição para a vida ativa	41.187	27.425	66,59%
Cidadania, inclusão e desenvolvimento social	264.870	142.029	53,62%
Promoção e igualdade de género	235	117	49,79%
<b>TOTAL</b>	<b>1.674.466</b>	<b>887.835</b>	<b>53,02%</b>

Fonte: Relatório de execução 2012 do POPH, grupos alvo.

#### 3.6.4 Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP, I.P.

A população portuguesa registou uma adesão significativa à **Iniciativa Novas Oportunidades**, que visava elevar os níveis de qualificação escolar e profissional de jovens e de pessoas adultas 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 e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.), entre janeiro de 2006 e dezembro de 2012, inscreveram-se nos Centros Novas Oportunidades mais de 1 milhão e quinhentas mil pessoas, das quais mais de quinhentas mil já obtiveram uma certificação.

**Tabela 10 - Principais indicadores de atividade dos Centros Novas Oportunidades**

	2001-2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Total
Indicadores de actividade	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	-	77 246	281 981	283 399	277 619	243 971	257 951	87 147	1 509 314
N.º de Encaminhamentos para ofertas	-	4 883	8 240	63 876	62 486	68 831	65 751	39 278	313 345
N.º de Certificações	44 192	25 079	55 130	74 549	112 598	99 232	93 766	70 429	574 975
N.º de Certificações Parciais	-	-	895	2 934	4 930	6 821	9 166	4 821	29 567

**Fontes:** Relatórios mensais enviados à DGFV (2006) e plataforma SIGO (desde 2007, dados provisórios de 30 de abril de 2013).

Em qualquer dos anos, a percentagem de mulheres inscritas é sempre mais elevada do que a dos homens, exceto a partir de 2011, em que houve uma maioria de homens inscritos embora a diferença seja pouco significativa. No total, até 2012, inscreveram-se 52,1 % candidatas do sexo feminino e 47,9 % candidatos do sexo masculino.

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

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%								
Masculino	132 110	46,9	128 748	45,4	132 235	47,6	116 891	47,9	130 983	50,8	45 655	52,4	686 622	47,9
Feminino	149 871	53,1	154 651	54,6	145 384	52,4	127 080	52,1	126 968	49,2	41 492	47,6	745 446	52,1
Total	281 981	100	283 399	100	277 619	100	243 971	100	257 951	100	87 147	100	1 432 068	100

**Fonte:** Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Simultaneamente, continua a verificar-se uma predominância de mulheres encaminhadas para ofertas formativas, 56,9 % face a 43,1 % de homens, excetuando o ano de 2012 em que houve uma maioria de homens encaminhados, embora a diferença seja pouco significativa.

**Tabela 12 – Número de encaminhamentos para ofertas formativas desde 2007, por sexo**

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	3 402	41,3	23 403	36,6	25 732	41,2	29 838	43,3	30 754	46,8	19 765	50,3	132 894	43,1
Feminino	4 838	58,7	40 473	63,4	36 754	58,8	38 993	56,7	34 997	53,2	19 513	49,7	175 568	56,9
Total	8 240	100	63 876	100	62 486	100	68 831	100	65 751	100	39 278	100	308 462	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Na sequência da realização de um processo de reconhecimento de competências, são também as mulheres, o grupo maioritário ao nível das certificações, quer totais (53,4 % face a 46,6 % de homens) quer parciais (55,6 % face a 44,4 %).

**Tabela 13 – Número de Certificações Totais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo**

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	22 826	41,4	33 773	45,3	52 371	46,5	46 317	46,7	44 463	47,4	35 707	50,7	235 457	46,6
Feminino	32 304	58,6	40 776	54,7	60 227	53,5	52 915	53,3	49 303	52,6	34 722	49,3	270 247	53,4
Total	55 130	100	74 549	100	112 598	100	99 232	100	93 766	100	70 429	100	505 704	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

**Tabela 14 – Número de Certificações Parciais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo**

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	369	41,2	1 131	38,5	2 074	42,1	3 121	45,8	4 239	46,2	2 205	45,7	13 139	44,4
Feminino	526	58,8	1 803	61,5	2 856	57,9	3 700	54,2	4 927	53,8	2 616	54,3	16 428	55,6
Total	895	100	2 934	100	4 930	100	6 821	100	9 166	100	4 821	100	29 567	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (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 ativa, e melhorar os seus níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional.

De 2007 a 2012 foram certificadas nesta oferta formativa mais de 120 mil pessoas.

**Tabela 15** – *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	2011	2012	Total
	N.º						
N.º de Inscrições	26 710	53 988	52 044	54 626	29 044	20 110	236 522
N.º de Certificações	9 317	915	14 625	41 914	33 515	21 899	122 185
N.º de Certificações Parciais	n.d.	708	5 031	9 893	9 537	6 973	32 142

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

De acordo com a tabela 16, 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, sendo ligeiramente superior no ano de 2012.

**Tabela 16** – *Número Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%										
Masculino	9 546	35,7	19 060	35,3	21 076	40,5	23 647	43,3	13 282	45,7	10 268	51,1	96 879	40,96
Feminino	17 164	64,3	34 928	64,7	30 968	59,5	30 979	56,7	15 762	54,3	9 842	48,9	139 643	59,04
<b>Total</b>	<b>26 710</b>	<b>100</b>	<b>53 988</b>	<b>100</b>	<b>52 044</b>	<b>100</b>	<b>54 626</b>	<b>100</b>	<b>29 044</b>	<b>100</b>	<b>20 110</b>	<b>100</b>	<b>236 522</b>	<b>100</b>

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

No que respeita às certificações nos cursos EFA, o total de mulheres que obtêm a certificação é superior ao dos homens, sendo mais significativa a diferença no caso das certificações totais, em que, 65,2 % são mulheres, face a 34,8 % de homens.

**Tabela 17** – *Número de Certificações Totais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d.	n.d.	278	30,4	4 339	29,7	13 029	31,1	12 579	37,5	9 087	41,5	39 312	34,8
Feminino	n.d.	n.d.	637	69,6	10 286	70,3	28 885	68,9	20 936	62,5	12 812	58,5	73 556	65,2
<b>Total</b>	<b>9 317</b>	<b>100</b>	<b>915</b>	<b>100</b>	<b>14 625</b>	<b>100</b>	<b>41 914</b>	<b>100</b>	<b>33 515</b>	<b>100</b>	<b>21 899</b>	<b>100</b>	<b>112 868</b>	<b>100</b>

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

**Tabela 18** – *Número de Certificações Parciais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo*

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	nd.	nd.	311	43,9	2 269	45,1	4 692	47,4	4 599	48,2	3 603	51,7	15 474	48,1
Feminino	nd.	nd.	397	56,1	2 762	54,9	5 201	52,6	4 938	51,8	3 370	48,3	16 668	51,9
<b>Total</b>	<b>nd.</b>	<b>nd.</b>	<b>708</b>	<b>100</b>	<b>5 031</b>	<b>100</b>	<b>9 893</b>	<b>100</b>	<b>9 537</b>	<b>100</b>	<b>6 973</b>	<b>100</b>	<b>32 142</b>	<b>100</b>

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

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 ativos, 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.

Esta medida abrangeu, desde 2008 até 2012, mais de 1 milhão e duzentos mil formandos e formandas e certificou parcialmente mais de 1 milhão e cem mil pessoas.

**Tabela 19 - Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Formações Modulares Certificadas**

	2008	2009	2010	2011	2012	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	20 996	90 160	340 479	378 072	402 409	1 232 116
N.º de Certificações	0	87	925	2 397	2 841	6 250
N.º de Certificações Parciais	19 037	83 051	311 905	346 382	365 943	1 126 318

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Nesta oferta formativa a percentagem de mulheres inscritas é bastante mais elevada do que a dos homens, havendo um total de 60,5 % de candidatas do sexo feminino contra 39,5 % de candidatos do sexo masculino.

**Tabela 20 – Número de Inscrições em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo**

Sexo	2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	7 937	37,8	33 164	36,8	132 107	38,8	148 641	39,3	165 252	41,1	487 101	39,5
Feminino	13 059	62,2	56 996	63,2	208 372	61,2	229 431	60,7	237 157	58,9	745 015	60,5
<b>Total</b>	<b>20 996</b>	<b>100</b>	<b>90 160</b>	<b>100</b>	<b>340 479</b>	<b>100</b>	<b>378 072</b>	<b>100</b>	<b>402 409</b>	<b>100</b>	<b>1 232 116</b>	<b>100</b>

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

Relativamente às certificações nas Formações Modulares verifica-se que, no caso das certificações totais, são as mulheres (59,2 %) que obtêm a maior percentagem face aos homens (40,8 %). Pelo contrário, nas certificações parciais a percentagem de homens (60,9 %) é superior à das mulheres (39,1 %).

**Tabela 21 – Número de Certificações Totais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo**

Sexo	2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d	n.d	31	35,6	414	44,8	906	37,8	1 201	42,3	2 552	40,8
Feminino	n.d	n.d	56	64,4	511	55,2	1 491	62,2	1 640	57,7	3 698	59,2
<b>Total</b>	n.d	n.d	87	100	925	100	2 397	100	2 841	100	6 250	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

**Tabela 22 – Número de Certificações Parciais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo**

Sexo	2008		2009		2010		2011		2012		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	11 968	62,9	52 937	63,7	192 432	61,7	211 799	61,1	216 607	59,2	685 743	60,9
Feminino	7 069	37,1	30 114	36,3	119 473	38,3	134 583	38,9	149 336	40,8	440 575	39,1
<b>Total</b>	19 037	100	83 051	100	311 905	100	346 382	100	365 943	100	1 126 318	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 30 de abril de 2013.

## 4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE 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 atividade profissional com a vida familiar e pessoal 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, pessoal e familiar e também do envolvimento equitativo nas responsabilidades familiares.

### 4.1. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar E PESSOAL - Módulo *ad hoc*<sup>14</sup> sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE

Os dados abaixo indicados reportam-se à segunda inquirição<sup>15</sup> realizada no 2º trimestre de 2010, no âmbito do programa de módulos *ad hoc* do Eurostat para o período 2010-2012, do módulo “Conciliação da vida profissional com a vida familiar”<sup>16</sup>. Apesar de as duas operações terem tido o mesmo intuito, as variáveis e os universos de referência foram diferenciados limitando a comparação de resultados. A população de referência é de indivíduos entre os 15 e os 64 anos.

#### 4.1.1. MODALIDADES DE ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS

No universo em causa, 14,2% das pessoas inquiridas declarou cuidar de outras crianças ou de pessoas doentes, incapacitadas ou idosas, sendo esta percentagem maior nas mulheres (18,1%) do que nos homens (10,2%). De entre as pessoas que referiram ter de prestar regularmente cuidados a outras crianças com menos de 15 anos, para além dos filhos/as ou filhos/as do cônjuge, ou a outras pessoas dependentes com mais de 15 anos, 64,4% eram mulheres e 35,6% homens, continuando assim as mulheres a serem os principais agentes destes cuidados.

Apesar das diferenças entre os sexos, estes resultados representam uma evolução no sentido de um maior equilíbrio na divisão deste tipo de tarefas entre homens e mulheres face aos

<sup>14</sup> O Módulo *ad hoc* é uma operação estatística por amostragem, não periódica, realizada em conjunto com o Inquérito ao Emprego, com o objetivo de definir, um conjunto de informação suplementar de variáveis sobre assuntos considerados de interesse para a caracterização do mercado de trabalho.

<sup>15</sup> A primeira recolha de informação ocorreu no 2º trimestre de 2005, integrada no programa de módulos *ad hoc* 2004-2006.

<sup>16</sup> Lima, Francisco e Ana Neves (2011), Conciliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego de 2010. Tema em análise, Estatísticas do Emprego - 3º trimestre de 2011, 34-50, Instituto Nacional de Estatística

obtidos na inquirição de 2005: não só aumentou o número de pessoas que cuidam de outras crianças ou de pessoas dependentes, como também se observou um acréscimo da proporção de homens a fazê-lo.

**Tabela 23** - *Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a pessoas dependentes com 15 e mais anos de idade*

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>7.113,6</b>	<b>3.521,8</b>	<b>3.591,7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
A outras crianças com menos de 15 anos	552,1	210,4	341,7	7,8	6,0	9,5
A outras pessoas dependentes com 15 ou mais anos	366,1	123,9	242,1	5,1	3,5	6,7
Ambas as situações	88,9	24,3	64,6	1,2	0,7	1,8
Nenhuma das situações	6.100,9	3.161,8	2.939,1	85,8	89,8	81,8

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

Quanto à utilização de serviços de acolhimento de apoio social, educativo ou cultural prestados por entidades públicas ou privadas ou de foro particular mediante remuneração, mais de metade dos indivíduos, com pelo menos 1 filho/a ou filho/a do cônjuge/companheiro, menor de 15 anos, a residir no agregado familiar, não utilizou serviços de acolhimento (59,9%).

**Tabela 24** - *Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>(a)</sup> segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade e duração semanal de utilização*

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>2.110,4</b>	<b>981,0</b>	<b>1.129,4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Até 10 horas semanais	93,3	42,0	51,4	4,4	4,3	4,5
Entre mais de 10 e 20 horas	115,9	55,9	60,0	5,5	5,7	5,3
Entre mais de 10 e 20 horas	148,2	69,8	78,5	7,0	7,1	6,9
Entre mais de 10 e 20 horas	361,9	169,5	192,4	17,1	17,3	17,0
Mais de 40 horas semanais	122,2	58,0	64,1	5,8	5,9	5,7
Não utiliza serviços de acolhimento	1.264,1	583,9	680,2	59,9	59,5	60,2

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 15 anos pertencente ao agregado. É excluída a escola de carácter obrigatório. São excluídos os clubes desportivos/práticas desportivas, cursos de línguas ou outras atividades de aprendizagem. Considera-se a semana normal, excluindo as férias escolares e as situações extraordinárias.

**Tabela 25 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>a)</sup> segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade**

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>1.707,3</b>	<b>884,0</b>	<b>823,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Utiliza serviços de acolhimento	744,9	365,1	379,8	43,6	41,3	46,1
Não utiliza serviços de acolhimento	957,6	517,0	440,6	56,1	58,5	53,5

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 15 anos pertencente ao agregado. É excluída a escola de caráter obrigatório. São excluídos os clubes desportivos/práticas desportivas, cursos de línguas ou outras atividades de aprendizagem. Considera-se a semana normal, excluindo as férias escolares e as situações extraordinárias.

Na análise dos motivos referidos, 77,9% das pessoas inquiridas indicou não utilizarem serviços de acolhimento e a eventual falta de serviços de acolhimento adequado às suas necessidades, possibilidades ou com níveis de qualidade desejados. Esta percentagem revelou-se de forma mais expressiva nas mulheres do que nos homens (78,8% e 75,2%, respetivamente).

**Tabela 26 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>a)</sup> segundo o sexo, por razão relacionada com os serviços de acolhimento para não trabalharem ou trabalharem a tempo parcial**

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>623,6</b>	<b>167,2</b>	<b>456,5</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Devido à falta de serviços de acolhimento para crianças com menos de 15 anos ou para pessoas dependentes com 15 e mais anos adequados às necessidades, possibilidades ou com níveis de qualidade desejados	33,0	§	30,2	5,3	1,7	6,6
Outra razão não relacionada com os serviços de acolhimento	485,6	125,7	359,9	77,9	75,2	78,8
NS/NR	105,0	38,7	66,4	16,8	23,1	14,5

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Pessoas empregadas a tempo parcial e não empregadas que cuidam regularmente de outras crianças menos de 15 anos ou e pessoas dependentes com 15 e mais anos ou que têm pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 15 anos a residir no agregado.

§ valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

#### 4.1.2. FLEXIBILIDADE NA GESTÃO DOS HORÁRIOS E AUSÊNCIAS AO TRABALHO POR RAZÕES FAMILIARES

A maioria das pessoas empregadas inquiridas com um horário de trabalho diário fixo ou determinado pela entidade patronal (55%) indicou ser possível reduzir o horário em pelo menos uma hora diária, por razões familiares, sem ter de recorrer a direitos concedidos por lei. Esta percentagem foi, contudo, mais elevada nas mulheres (56,2%) do que nos homens (53,9%). Apesar de parte significativa das pessoas que trabalham por conta de outrem não ter possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho diário (44,5%), o valor obtido representa uma ligeira melhoria no apoio às pessoas empregadas com responsabilidades familiares. Em 2005, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem que não podia alterar a carga horária de trabalho era de 47,1%.

**Tabela 27** – *Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por tipo de horário de trabalho do emprego principal*

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>3.831,7</b>	<b>1.967,9</b>	<b>1.863,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Horário de entrada e saída fixo ou variável, mas determinado pelo empregador	3.409,4	1.730,1	1.679,3	89,0	87,9	90,1
Horário flexível	221,3	129,0	92,3	5,8	6,6	5,0
Número de horas diárias fixo, mas com alguma flexibilidade no horário de entrada e saída	127,4	66,9	60,5	3,3	3,4	3,2
Outro tipo de horário de trabalho	68,9	41,0	27,9	1,8	2,1	1,5

**Fonte:** INE, *Estatísticas ao Emprego*

Nota: A categoria “Outro tipo de horário de trabalho” resulta da agregação das categorias “É o próprio a estabelecer o horário de trabalho” e “Outro tipo de horário”, previstas no questionário.

Ainda de acordo com os dados do módulo *ad hoc*, a grande maioria das pessoas empregadas inquiridas (62,6%) declarou não poder ausentar-se do trabalho durante dias completos, por motivos familiares, sem utilizar dias de férias ou licenças previstas por lei. Esta situação é semelhante para homens (62,4%) e para mulheres (62,7%).

**Tabela 28 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares**

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>3.545,5</b>	<b>1.798,8</b>	<b>1.746,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Geralmente têm essa possibilidade	1.124,3	558,1	566,2	31,7	31,0	32,4
Raramente têm essa possibilidade	826,2	410,9	415,3	23,3	22,8	23,8
Não têm essa possibilidade	1.577,7	822,4	755,3	44,5	45,7	43,2
NS/NR	17,3	§	9,9	0,5		0,6

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com horário de trabalho igual a “horário de entrada e saída fixo”, “horário diário variável, mas determinado pelo empregador”, “número de horas diárias fixo, mas com alguma flexibilidade no horário de entrada e saída”, “outro tipo de horário”, “NS/NR”. Uma resposta positiva pressupõe a possibilidade de redução do horário de trabalho diário em pelo menos uma hora, sem recurso a licenças previstas por lei.

§ valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado

Em relação a 2005, também aqui se verificou um aumento do peso relativo dos que podem organizar o tempo de trabalho, de modo a poderem ausentar-se do trabalho durante dias, e uma diminuição dos que indicaram não ser de todo possível fazê-lo. As percentagens obtidas na altura foram de 33,3% e 65,9%, respetivamente.

**Tabela 29 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos devido a razões familiares**

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>3.831,7</b>	<b>1.967,9</b>	<b>1.863,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Geralmente têm essa possibilidade	705,7	365,3	340,5	18,4	18,6	18,3
Raramente têm essa possibilidade	706,9	362,9	344,0	18,4	18,4	18,5
Não têm essa possibilidade	2.397,5	1.228,5	1.169,0	62,6	62,4	62,7
NS/NR	21,5	11,2	10,3	0,6	0,6	0,6

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Uma resposta positiva pressupõe a possibilidade de ausência ao trabalho sem recurso a dias de férias ou a licenças previstas por lei.

A grande maioria (91,1%) dos indivíduos inquiridos indicaram nunca terem reduzido<sup>17</sup> o horário de trabalho para assistência aos filhos, sendo esta percentagem mais elevada nos homens (96,0%) dos que nas mulheres (86,5%). No entanto, são em grande parte (78,6%) as mulheres que optaram por diminuir, num dado momento e pelo menos durante um mês, o ritmo de trabalho em benefício dos filhos.

**Tabela 30 – Pessoas dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por redução do horário de trabalho para cuidados do filho mais novo com menos de 8 anos de idade**

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>1.235,7</b>	<b>602,9</b>	<b>632,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sim	106,3	22,8	83,5	8,6	3,8	13,2
Não	1.126,2	578,5	547,7	91,1	96,0	86,5

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 8 anos a residir no agregado, pessoas empregadas e não empregadas que deixaram o anterior emprego um ano antes ou em data igual ou posterior ao nascimento do filho mais novo. Uma resposta positiva pressupõe a redução do tempo de trabalho pelo menos durante um mês.

A interrupção da carreira ou o término da atividade profissional para cuidar dos filhos, não contando com a licença de parentalidade, também não revelou ser uma opção de conciliação por parte das pessoas inquiridas. Apenas 10,1% referiu ter interrompido ou parado de trabalhar, pelo menos durante um mês, para além do gozo da licença parental inicial, por aquele motivo. As diferenças associadas ao sexo fazem-se notar aqui de forma bastante clara, dado que essa percentagem nos homens foi de 2,8% e nas mulheres de 17,0%.

**Tabela 31 – Pessoas dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por termino ou interrupção da atividade profissional para cuidados do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência**

	2º trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>1.235,7</b>	<b>602,9</b>	<b>632,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Sim	124,9	17,1	107,8	10,1	2,8	17,0
Não	1.107,0	585,1	521,9	89,6	97,0	82,5

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

a) Com pelo menos um filho (do próprio ou do cônjuge ou companheiro) com menos de 8 anos a residir no agregado, pessoas empregadas e não empregadas que deixaram o anterior emprego um ano antes ou em data igual ou posterior ao nascimento do filho mais novo. Uma resposta positiva pressupõe a ausência total ao trabalho pelo menos durante um mês, não contando com a licença de maternidade/paternidade.

<sup>17</sup> Saliente-se que as reduções do horário de trabalho e as interrupções de carreira podem ter por base todo o tipo de arranjos ou combinações, quer sejam resultantes de acordos formais ou informais entre o trabalhador e o empregador, quer sejam resultantes de direitos consagrados na lei, quer sejam resultantes de decisão Individual.

## 4.2. Gozo de Licenças parentais

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 entre pais e mães, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, refletida 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.

**Tabela 32– Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2012)**

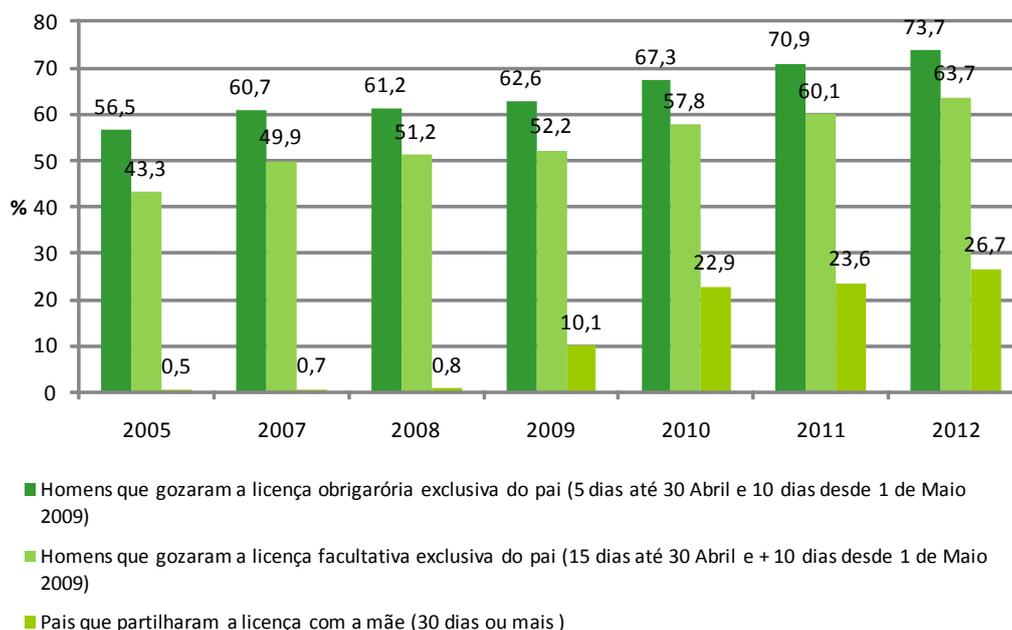
	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Crianças nascidas</b>	<b>109 399</b>	<b>102 492</b>	<b>104 594</b>	<b>99 491</b>	<b>101 381</b>	<b>96 112</b>	<b>89 841</b>
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai</b>	<b>42 982</b>	<b>45 687</b>	<b>45 973</b>	<b>53 278</b>	<b>58 069</b>	<b>61 604</b>	<b>56 289</b>
<i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>							
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,3%	64,1%	62,7%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%	73,7%
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai</b>	<b>32 945</b>	<b>37 552</b>	<b>38 442</b>	<b>44 447</b>	<b>49 823</b>	<b>52 283</b>	<b>48 661</b>
<i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>							
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	54,4%	54,2%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%	63,7%
<b>Homens que partilharam a licença de 120/150 dias</b>	<b>413</b>	<b>551</b>	<b>577</b>	<b>8 593</b>	<b>19 711</b>	<b>20 528</b>	<b>20 430</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,4%	22,7%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	26,7%
<b>Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias</b>	<b>76 125</b>	<b>75 297</b>	<b>75 128</b>	<b>85 085</b>	<b>86 242</b>	<b>86 941</b>	<b>76 409</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,1%	90,5%	85,0%
<b>Homens que receberam subsídio social de paternidade/ subsídio social parental</b>	--	--	--	<b>3 945</b>	<b>7 100</b>	<b>6 601</b>	<b>6 869</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	--	--	--	4,0%	7,0%	6,9%	7,6%
<i>(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)</i>	--	--	--	17,9%	33,3%	35,2%	37,3%
<b>Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/ subsídio social parental</b>	--	--	<b>7 257</b>	<b>22 094</b>	<b>21 300</b>	<b>18 742</b>	<b>18 436</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	--	--	6,9%	22,2%	21,0%	19,5%	20,5%

**Fontes:** Instituto Nacional de Estatística e Instituto de Informática, IP

O quadro acima apresenta um resumo da evolução nos últimos anos do uso das licenças parentais, verificando-se, no geral, uma utilização crescente das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha entre mãe e pai. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005 para 26,7% em 2012<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos dos Nados-Vivos apurados pelo INE.

**Gráfico 18 – Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2012**



**Fontes:** Instituto Nacional de Estatística e Instituto de Informática, IP

### 4.3. Respostas sociais de apoio à infância

Em 2011, a taxa de cobertura média do Continente proporcionada por respostas direcionadas para a 1.ª infância (Creches e Amas) atingiu os 39,5%, o que evidencia um crescimento superior a 4 pontos percentuais face a 2010. Este indicador tem registado um acréscimo significativo (de 48% no período 2006-2011), refletindo o esforço desenvolvido no âmbito do apoio social direcionado para as famílias.

No que se refere à capacidade instalada, é de assinalar, no período 2000-2011, um incremento de cerca de 45 000 lugares ao nível da Creche, resposta que em 2011 apresentou mais 6 000 novos lugares, para uma oferta que ultrapassa os 100 000 lugares no Continente.

A esmagadora maioria das Creches (99,3%) no Continente funciona apenas nos dias úteis da semana, ainda que 0,3% já funcione ao sábado e 0,4% funcione todos os dias. Nota-se, igualmente, uma aposta por parte das entidades em praticar horários de funcionamento mais extensos (13,3% abre antes das 7:00 horas e 36,8% encerra depois das 19:00 horas), assim como a supressão de períodos de encerramento para férias (31%), indo ao encontro da procura por parte das famílias no âmbito das necessidades de conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar.

#### 4.4. Rede de equipamentos pré-escolar e atividades extracurriculares

A Rede de Equipamentos Pré-Escolar<sup>19</sup>, cujo objetivo 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 33**– Taxa de pré-escolarização, por idade, em Portugal

	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11
3 anos	63,0	63,0	70,8	73,4	75,3
4 anos	80,9	81,3	83,6	85,4	87,8
5 anos	89,2	92,0	92,2	92,7	93,4

Fonte: DGEEC/MEC, Educação em Números, Portugal 2012

#### 4.5. Respostas sociais para pessoas idosas – Equipamentos e serviços

No que concerne à população idosa, as respostas sociais dirigidas a este grupo alvo, embora visem essencialmente promover o bem-estar desta população, contribuem igualmente para a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, designadamente nas situações em que os idosos deixaram de ter autonomia para residir sozinhos e realizar as suas atividades de vida diária.

Em linha com as necessidades que decorrem do fenómeno do envelhecimento populacional, as respostas dirigidas às Pessoas Idosas registavam em 2011 um aumento de 43%, relativamente a 2000, representando um incremento de cerca de 2 000 respostas neste período. O crescimento, desde 2000, da resposta Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) (59%), a par da Residência e Lar de Idosos (38%) e Centro de Dia (30%), torna visível o desenvolvimento ocorrido na última década no apoio à população idosa. O investimento público realizado nesta área tem permitido o aumento do número de lugares, e a manutenção do idoso no seu meio habitual de vida, no caso do SAD. Ainda no que respeita aos idosos, salienta-se ainda a implementação da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados.

<sup>19</sup> Ministério da Educação.

## 4.6. Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência

---

Centrados na recuperação global da pessoa, os Cuidados Continuados Integrados promovem a sua autonomia e melhoria da funcionalidade, no âmbito da situação de dependência em que se encontra.

A Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) através 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 setor privado, mas sobretudo pelo setor solidário, com especial enfoque nas Santas Casas da Misericórdia, presta cuidados de saúde e de apoio social de forma continuada e integrada a pessoas que se encontram em situação de dependência.

Estes serviços da RNCCI, disseminados por todo o território nacional, representam uma grande valia para as famílias do indivíduo dependente. Em junho de 2011<sup>20</sup> a RNCCI dispunha de 5.519 lugares de internamento, dos quais 890 em Unidades de Convalescença, 1.740 em Unidades de Média Duração e Reabilitação, 2.704 em Unidades de Longa Duração e Manutenção e 185 em Unidades de Cuidados Paliativos.

## 4.7. Equipamentos sociais para apoio a pessoas com deficiência

---

As respostas sociais destinadas à população com deficiência configuram uma importância acrescida por permitirem aos familiares/cuidadores exercerem a sua atividade profissional, enquanto os seus descendentes/ascendentes as frequentam. Assim, as respostas sociais destinadas a pessoas com deficiência, designadamente as respostas Lar Residencial, Residência Autónoma, Centro de Atividades Ocupacionais e Serviço de Apoio Domiciliário, registam até 2011 um crescimento na ordem dos 48%, por referência à capacidade existente em 2000. A taxa de utilização média das principais respostas para as Crianças, Jovens e Adultos com deficiência foi em 2011 de 95%.

---

<sup>20</sup> Relatório intercalar de monitorização da Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI) – 1º semestre 2011

## 5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

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

### 5.1 Associações sindicais

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

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

Relativamente à direção das associações sindicais, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (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 2012, foi publicada a identidade dos membros eleitos para a direção de 88 associações sindicais, que se circunscreve a 72 sindicatos, 7 federações, 7 uniões e 2 confederações.

Na análise da tabela 34, verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções das associações sindicais.

**Tabela 34 - Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2012, por sexo**

	Eletivos						Suplentes						Eletivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sindicato	1120	63%	663	37%	1783	100%	131	58%	94	42%	225	100%	1251	62%	757	38%	2008	100%
Federação	113	76%	36	24%	149	100%	12	83%	2	14%	14	100%	125	77%	38	23%	163	100%
União	134	65%	72	35%	206	100%	0	0%	0	0%	0	0%	134	65%	72	35%	206	100%
Confederação	111	68%	53	32%	164	100%	0	0%	0	0%	0	0%	111	68%	53	32%	164	100%
<b>Total</b>	<b>1478</b>	<b>64%</b>	<b>824</b>	<b>36%</b>	<b>2302</b>	<b>100%</b>	<b>143</b>	<b>60%</b>	<b>96</b>	<b>40%</b>	<b>239</b>	<b>100%</b>	<b>1621</b>	<b>64%</b>	<b>920</b>	<b>36%</b>	<b>2541</b>	<b>100%</b>

Fonte: DGERT

## 5.2 Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho

Quanto aos/às 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 2012, demonstram que existem muitos mais homens eleitos para estas funções do que mulheres.

**Tabela 35 - Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo**

Anos	Convocatórias publicadas *	Eleições		Efetivos						Suplentes						Efetivos + 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%
2011	228	155	15595	329	77%	99	23%	428	100%	281	75%	93	25%	374	100%	610	76%	192	24%	802	100%
2012	125	121	6891	527	78%	152	22%	679	100%	231	78%	65	22%	296	100%	758	78%	217	22%	975	100%
<b>Total</b>	<b>861</b>	<b>701</b>	<b>83850</b>	<b>1873</b>	<b>77%</b>	<b>560</b>	<b>23%</b>	<b>2433</b>	<b>100%</b>	<b>1196</b>	<b>74%</b>	<b>410</b>	<b>26%</b>	<b>1606</b>	<b>100%</b>	<b>3069</b>	<b>76%</b>	<b>970</b>	<b>24%</b>	<b>4039</b>	<b>100%</b>

Fonte: DGERT

\* 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).

## 5.3 Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

Por último, refira-se ainda as comissões 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 atividades 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 2012, foi publicada a composição de 65 comissões de trabalhadores e 10 subcomissões de trabalhadores 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.

**Tabela 36 - Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2012, por sexo**

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores	344	83%	71	17%	415	100%	157	79%	43	22%	200	100%	501	81%	114	19%	615	100%
Subcomissões de Trabalhadores	133	74%	47	26%	180	100%	31	86%	5	14%	36	100%	164	76%	52	24%	216	100%
Comissões Coordenadoras	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>477</b>	<b>80%</b>	<b>118</b>	<b>20%</b>	<b>595</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>	<b>80%</b>	<b>48</b>	<b>20%</b>	<b>236</b>	<b>100%</b>	<b>665</b>	<b>80%</b>	<b>166</b>	<b>20%</b>	<b>831</b>	<b>100%</b>

Fonte: DGERT

## 6. 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 da Economia e do Emprego (MEE) e da Presidência do Conselho de Ministros (PCM) 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 da Formação Profissional (IEFP I.P.) e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

### 6.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego<sup>21</sup> (CITE) é o mecanismo de igualdade português 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 proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

A CITE, quanto à sua natureza e composição, é um órgão colegial tripartido e equilátero, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da economia e do emprego, em articulação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas da igualdade de género e da solidariedade e segurança social. A sua composição tripartida compreende 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (CGTP-IN e UGT) e 4 representantes patronais (CCP, CIP, CAP e CTP).

As atribuições, composição, deliberações, recursos humanos e financeiros e funcionamento encontram-se atualmente previstas no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprovou a lei orgânica da CITE.

Este diploma prossegue as atribuições, anteriormente conferidas pelo Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, necessárias à concretização do princípio da igualdade 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, clarificadas aquando da transposição da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro.

---

<sup>21</sup> Criada em 1979, através do decreto-Lei nº 392/79, de 20 de setembro

A nova orgânica mantém a atribuição de personalidade jurídica à CITE e, em consequência, a 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. São ainda garantidas as competências da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

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 IEF, I.P., em situação de mobilidade ou cedência, nos termos do disposto no regime excecional 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 prestadores/as de serviços. Assim, durante o ano de 2012 a CITE contou com a prestação de trabalho de 29 pessoas (incluindo 3 estagiárias), das quais 22 são mulheres e 7 são homens.

**Tabela 37 – Recursos humanos da CITE em 2010, 2011 e 2012 por sexo**

	Dirigente	Técnico/a Superior	Técnico/ Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a	Total
<b>2010</b>					
<b>Homens</b>	-	<sup>1</sup> 3	1	1	5
<b>Mulheres</b>	1	12	3	2	18
<b>Total</b>	1	15	4	3	23
<b>2011</b>					
<b>Homens</b>	-	<sup>12</sup> 5	2	1	8
<b>Mulheres</b>	2	<sup>3</sup> 16	3	2	23
<b>Total</b>	2	21	6	3	31
<b>2012</b>					
<b>Homens</b>	-	4	2	1	7
<b>Mulheres</b>	2	<sup>3</sup> 16	2	2	22
<b>Total</b>	2	20	4	3	29

Fonte: CITE

**Nota:** <sup>1</sup> Um dos trabalhadores encontrou-se de baixa médica em todo o período considerado; <sup>2</sup> Inclui 1 estagiário; <sup>3</sup> Inclui 3 estagiárias

Ao nível financeiro, as receitas do Orçamento CITE são disponibilizadas pelo IEF – Instituto do Emprego e da Formação Profissional, provenientes do Orçamento de Estado (OE) especialmente para esse efeito.

A CITE solicita, por tranches, ao IEF, a transferência para o Tesouro, do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas, tendo em conta que o total não poderá ser superior ao disponibilizado.

Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE não tem um manual próprio, segue os procedimentos dos manuais do IEPF e das Secretarias Gerais.

Ao nível de controlo financeiro, a CITE é uma Comissão tutelada pelo MEE, através da sua Secretaria-Geral. Tem competências sobretudo administrativas e, em termos financeiros, determina a abertura de procedimentos, através de Informações Técnicas que pressupõem necessidades e autoriza pagamentos.

**Tabela 38 - Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial \***

Ano	Orçamento/CITE
2010	€ 750 000,00
2011	€ 683 125,00
2012	€ 579.219,00

Fonte: CITE

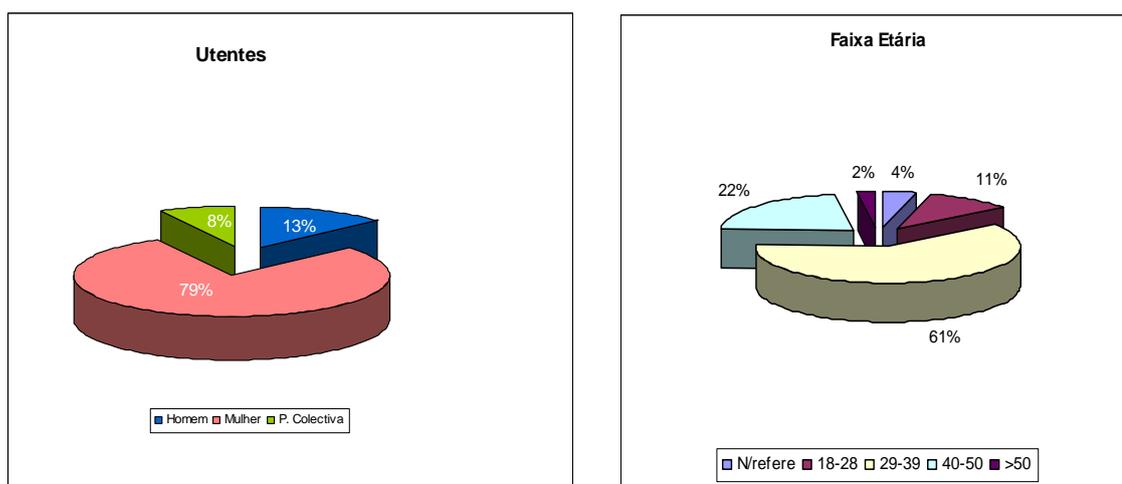
\* Estes valores já refletem as rubricas orçamentais de funcionamento e de projetos comunitários, mas não consideram cativações entretanto ocorridas ao longo de cada ano.

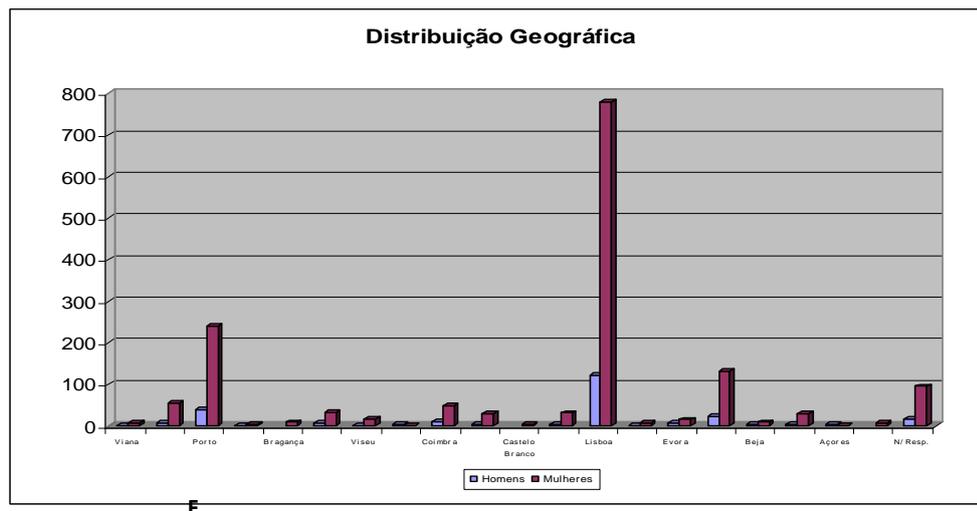
#### 6.1.1 PERFIL DOS/DAS UTENTES DA CITE

De acordo com um questionário aplicado, na Linha Verde e no atendimento presencial, aos e às utentes que recorreram aos serviços da CITE, 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 à CITE são mulheres (79%), entre os 29 e os 39 anos e residentes na área da grande Lisboa.

**Gráfico 19 – Perfil dos/as utentes por idade, faixa etária e distribuição geográfica**





Fonte: CITE

## 6.1.2 ATIVIDADE JURÍDICA

### Comissão Tripartida

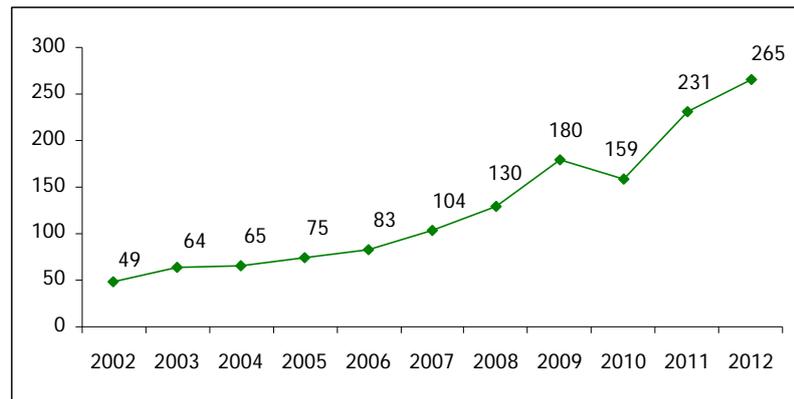
Em 2012, foram realizadas 24 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres prévios, respostas a reclamações de pareceres e respostas a queixas. É de salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias seguidos, conforme previsto no Código do Trabalho (CT).

### Pareceres e respostas a reclamações de Pareceres

No decorrer do ano de 2012, foram emitidos 265 pareceres que correspondem à análise de 274 processos, sendo que 11 eram referentes a 2011 (transitados).

Durante o ano de 2012, foram, ainda, respondidas 11 reclamações de pareceres prévios, o que corresponde a 4,15% da totalidade de pareceres emitidos. Houve um aumento no número de pareceres aprovados relativamente a 2011, de 231 para 265, o que significa um acréscimo de 12,83%. No que respeita a 2010 o aumento ainda é mais relevante, situando-se nos 40% (de 159 para 265).

**Gráfico 20 – Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida – 2005-2012**



Fonte: CITE

Dos pareceres prévios emitidos sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 61% dos processos, por considerar afastada a presunção de falta de justa causa, conforme o disposto no nº2 do artigo 63º do CT, emitindo, consequentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

Na maioria dos casos analisados e deliberados, a causa do despedimento prendeu-se com comprovadas dificuldades económicas das entidades empregadoras e não com motivações discriminatórias em função do sexo ou da parentalidade, pelo que a maioria das decisões da CITE consubstanciaram-se na não oposição à inclusão das trabalhadoras em causa nos respetivos despedimentos, o que marcou uma inversão na proporção de pareceres desfavoráveis que a CITE emitiu face aos anos anteriores.

Tal deveu-se não a uma alteração dos critérios de análise da CITE, até porque estes estão, como não poderia deixar de ser, submetidos ao princípio da legalidade, mas sim, ao aumento do número de despedimentos coletivos e extinção de postos de trabalho, face ao número de despedimentos individuais, muitos dos quais, relativos ao encerramento total ou parcial da atividade das empresas.

**Tabela 39 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE**

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012
Unanimidade	59%	86%	87%
Maioria	41%	14%	13%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%
Outros	6%	1%	0%
Homens	2%	10%	9%
Mulheres	98%	90%	91%

Fonte: CITE

Destes pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, votados e emitidos, 13% foram aprovados por maioria dos votos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e, 87%, foram aprovados por unanimidade.

**Tabela 40** - *Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horários de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE*

FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	2010	2011	2012
Unanimidade	78%	76%	86%
Maioria	22%	24%	14%
Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	30%	21%	30%
Não Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	64%	78%	70%
Outros	6%	1%	0%
Homens	10%	9%	10%
Mulheres	90%	91%	90%

Fonte: CITE

Relativamente aos pareceres prévios votados e emitidos relativos à autorização de horário flexível, em 70% dos casos a CITE emitiu deliberações desfavoráveis ao pedido das entidades empregadoras que pretendiam recusar a utilização de horários flexíveis a trabalhadores ou trabalhadoras com filhos menores de 12 anos, sendo que em 30% dos casos, emitiu parecer favorável.

**Tabela 41** - *Evolução de pedidos de pareceres prévios por tipo*

	2010		2011		2012	
<b>FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO</b>	51	32%	96	42%	77	29%
<b>DESPEDIMENTOS</b>	94	59%	113	49%	173	65%
<b>OUTROS</b>	14	9%	22	9%	15	6%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>159</b>	<b>100%</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>	<b>265</b>	<b>100%</b>

Fonte: CITE

## Análise e tratamento de Queixas por discriminação

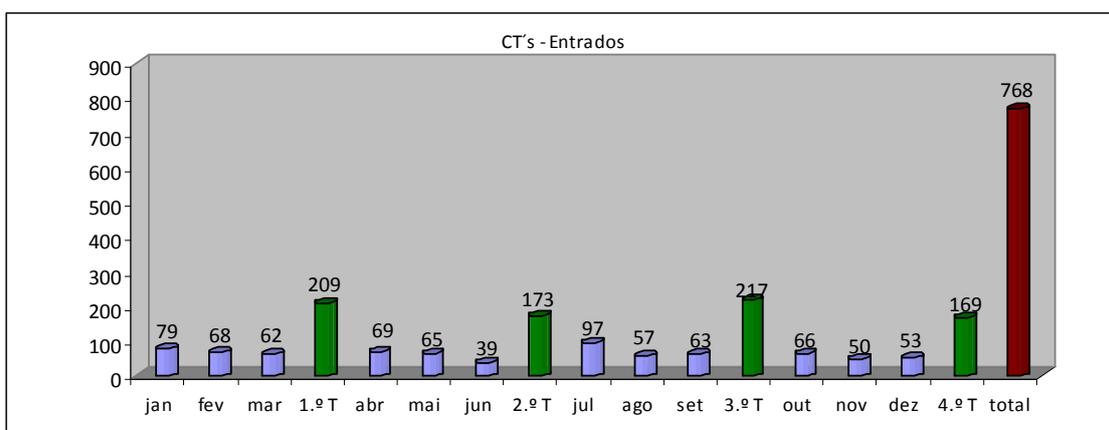
Cf. Ponto 8.2

**Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.**

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

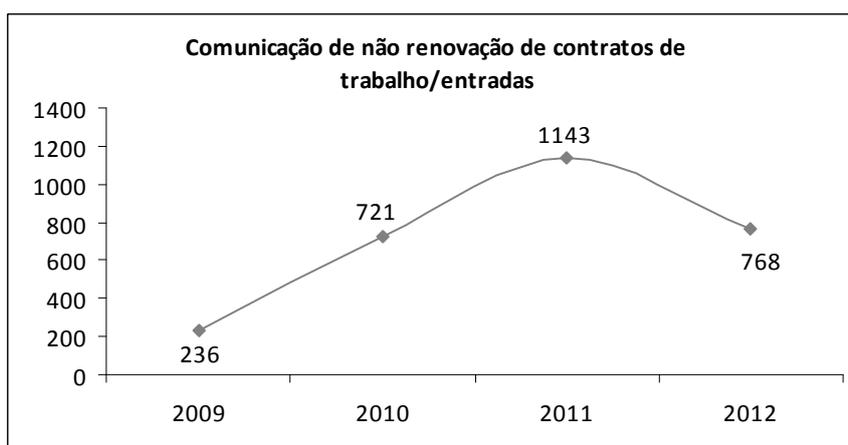
Durante o ano de 2012, deram entrada na Comissão 768 comunicações de entidades empregadoras, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo.

**Gráfico 21 – Comunicações de não renovação de contratos de trabalho**



Fonte: CITE

**Gráfico 22 – Comunicação de não renovação de contrato de trabalho/entradas (2009 - 2012)**



Fonte: CITE

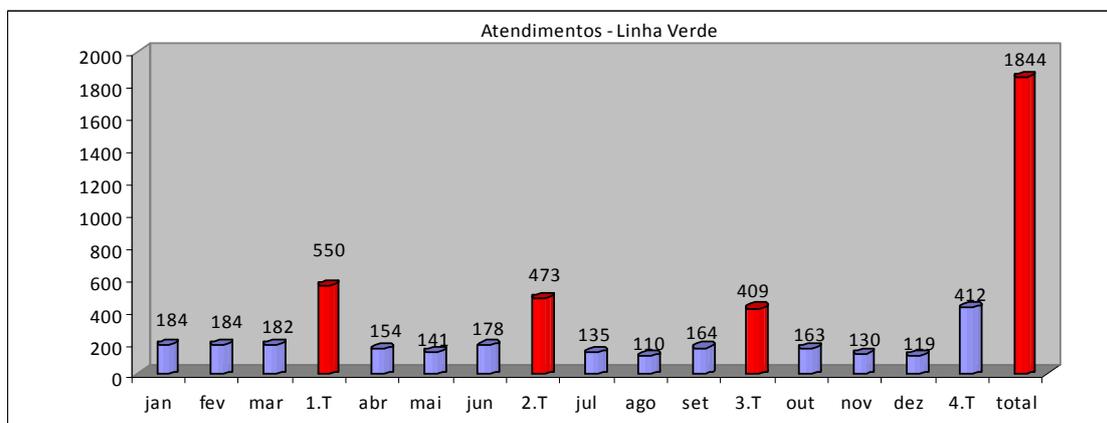
### Atendimento Presencial e Linha Verde

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

No ano de 2012, a equipa jurídica da CITE atendeu 1844 utentes através da Linha Verde disponível todos os dias nos seguintes horários; 10h30m – 13h30m e 14h30m às 16h30m.

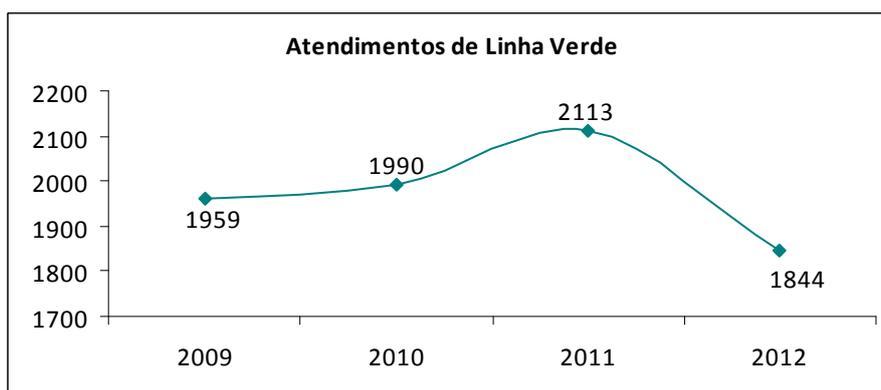
Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso se julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita.

**Gráfico 23 – Atendimentos de Linha Verde (800 204 684)**



Fonte: CITE

**Gráfico 24 – Atendimentos de Linha Verde (2009 - 2012)**



Fonte: CITE

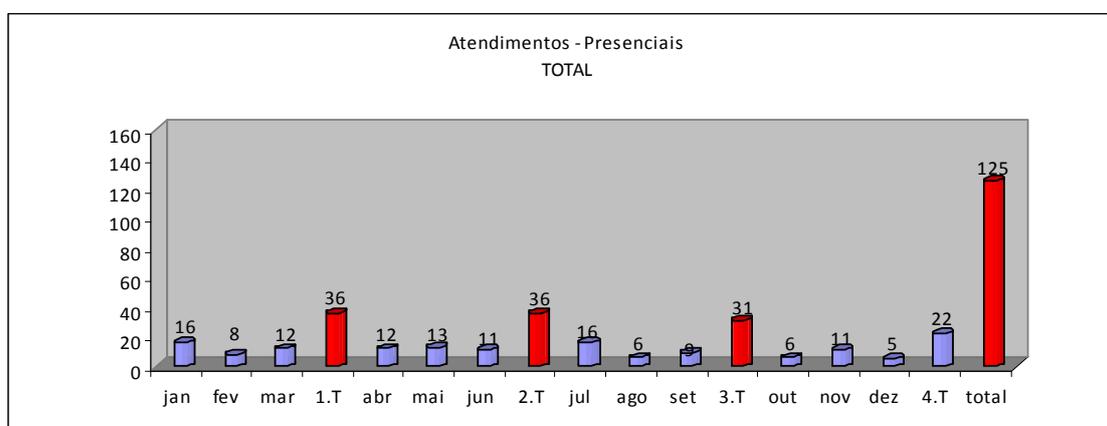
Registou-se uma acentuada diminuição dos atendimentos via linha verde, o que poderá estar relacionado com o facto de as questões colocadas serem mais complexas do que em anos anteriores, revestindo muitas vezes mais a natureza de um verdadeiro atendimento jurídico

telefónico de questões conexas com despedimentos iminentes do que a prestação de informações básicas e diretas, o que originou um aumento médio do tempo de atendimento telefónico por utente e uma consequente diminuição do número de atendimentos telefónicos realizados por dia.

Contudo, é também de referir que recorreram efetivamente menos pessoas a este serviço telefónico do que em anos anteriores.

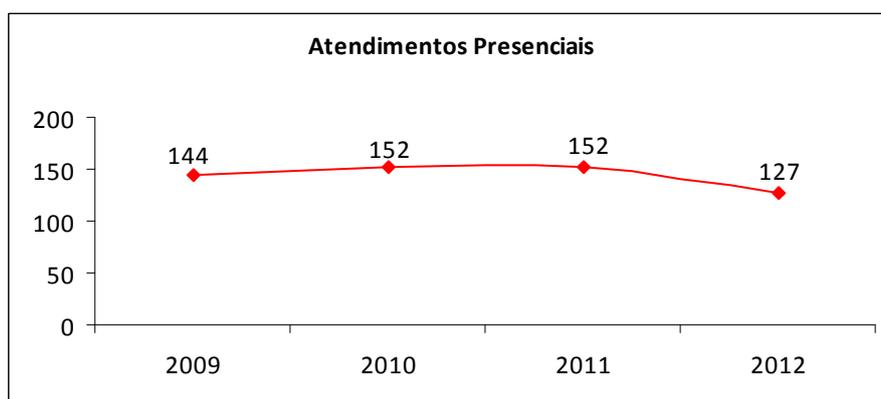
Relativamente aos atendimentos presenciais, durante o ano de 2012, foram efetuados 125 atendimentos pela equipa de juristas da CITE.

**Gráfico 25 – Atendimentos Presenciais**



Fonte: CITE

**Gráfico 26 – Atendimentos Presenciais (2009 - 2012)**



Fonte: CITE

## Resposta a solicitações de informação

A CITE tem respondido a consultas que lhe são dirigidas, por via eletrónica e postal, sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

No decorrer do ano de 2012, a equipa de juristas respondeu a 272 questões técnicas no âmbito das suas competências e a secretaria a 932 e-mails de âmbito geral relacionadas com a atividade da CITE.

## Comissão Tripartida para a Negociação coletiva

Desde 2011, a CITE exerce a competência prevista no artigo 479º do Código do Trabalho (CT), de apreciação da legalidade das cláusulas dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, publicados em BTE. Para esse efeito foi constituído um grupo de trabalho tripartido e aprovada uma metodologia de análise e regulamento de reuniões.

No ano de 2012 foram publicados 48 edições do BTE, contendo 117 Instrumentos de Regulação Coletiva do Trabalho (IRCT). A equipa técnica da CITE analisou todos os IRCT publicados por forma a verificar da existência de cláusulas ilegais por discriminação em função do sexo ou da parentalidade. Assim, foram elaborados 7 pareceres fundamentados e remetidos ao Ministério Público, na sequência de deliberação da Comissão, os quais continham 23 cláusulas eventualmente ilegais.

Foram ainda remetidas às respetivas partes contratantes 16 recomendações, contendo 48 cláusulas que poderiam ser consideradas em desconformidade com a lei.

Entretanto, em 2012, foi introduzida uma alteração ao artigo 479º do CT, que passou a conferir mais tempo à CITE para apreciar as cláusulas e também mais prazo para as partes poderem corrigir as inconformidades legais detetadas, de forma voluntária, evitando assim o envio de parecer fundamentado ao Ministério Público.

Ainda assim, durante o ano de 2012, foram remetidas às respetivas partes contratantes 12 notificações para audição prévia, as quais continham 26 cláusulas eventualmente desconformes com a lei.

**Tabela 42 - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados**

1º Quadrimestre		2º Quadrimestre		3º Quadrimestre		4º Quadrimestre		Total anual	
publicados	Analisados	publicados	analizados	publicados	analizados	publicados	analizados	publicados	Analisados
33	24	21	24	42	39	21	30	<b>117</b>	<b>117</b>

Em 2012, foram notificadas à CITE 6 sentenças proferidas em processo especial de contencioso (art. 162º do Código de Processo do Trabalho - CPT) pelo Tribunal de Trabalho, que resultaram de pareceres fundamentados remetidos ao Ministério Público, pela CITE, e cujas conclusões são totalmente favoráveis ao entendimento da CITE, tendo as respetivas cláusulas sido declaradas nulas por contrariarem o CT e a Constituição da República Portuguesa. Foram publicados em BTE, 7 IRCT contendo alterações às cláusulas que tinham sido identificadas em recomendação ou audição prévia, por forma a ficarem de acordo com a lei:

- Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª Secção, proferida em 16 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 31 de outubro de 2012, no processo n.º 2244/12.3TTLSB (BTE Nº 6 de 15/02/2013 - Data de Distribuição: 15/02/2013)
- Sentença do Tribunal de Trabalho do Porto, Juízo Único, 2.ª Secção, proferida em 30 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 27 de novembro de 2012, no processo n.º 1382/11.4TTPRT (BTE Nº 6 de 15/02/2013 - Data de Distribuição: 15/02/2013)
- Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa, proferida em 11 de abril de 2011, no Processo n.º 2983/11.6TTLSB (BTE n.º 36 de 29/09/2012 - Data de Distribuição: 01/10/2012)
- Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa, proferida em 11 de novembro de 2011 e transitada em julgado em 19 de dezembro de 2011, no processo n.º 2306/11.4TTLSB (BTE n.º 36 de 29/09/2012 - Data de Distribuição: 01/10/2012)
- Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 2 de janeiro de 2012 e transitada em julgado em 31 de janeiro de 2012, no processo n.º 2996/11.8TTLSB (BTE n.º 36 de 29/09/2012 - Data de Distribuição: 01/10/2012)
- Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 4 de outubro de 2011 e transitada em julgado em 7 de novembro de 2011 no processo n.º 1925/11.3TTLSB (BTE n.º 21 de 08/06/2012 - Data de Distribuição: 08/06/2012)

O trabalho realizado permite concluir que os parceiros sociais, tanto as organizações patronais como as sindicais, ficaram mais sensibilizados para a necessidade de os IRCT evoluírem no sentido de não conterem cláusulas discriminatórias em função do sexo. E verifica-se que, à medida que são publicados novos IRCT ou mesmo alterações, cada vez se encontram menos desconformidades legais nesta matéria

A CITE elaborou e publicou em 2012, um guia de informativo de apoio à redação de cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, numa perspetiva de igualdade e não discriminação de género.

### **Conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação**

No âmbito das suas atribuições em matéria Conciliação em caso de conflito individual de trabalho relativo a questões de igualdade e não discriminação, a CITE celebrou, em 2011, com o então Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL) um Protocolo de Cooperação

com vista a incrementar os meios de resolução alternativa de litígios, com particular incidência na mediação laboral, como resolução extra judicial de conflitos. Este protocolo tem em conta as atribuições cometidas à CITE e ao Gabinete de Resolução alternativa de Conflitos ao nível da mediação laboral, mediante a articulação entre as duas entidades capazes de assegurar, com eficácia, a boa execução destas atribuições e competências. A CITE, em todos os seus ofícios de resposta jurídica, sugere aos/às seus e suas utentes o recurso à resolução alternativa de litígios, antes do recurso à via judicial.

É de referir que até ao momento, a CITE apenas rececionou um único pedido de conciliação.

### **Apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento**

Durante o período em análise, foram recolhidos da imprensa um total de 3.973 anúncios de oferta de emprego, dos quais foram analisados 3.897.

No âmbito das competências da CITE, a forma de discriminação mais frequente manifesta-se pela ausência de indicação do sexo masculino e feminino de forma expressa, ou na sua indicação de forma pouco visível.

A CITE, sempre que deteta uma situação de anúncio de oferta de emprego potencialmente discriminatória, dirige ofícios com teor informativo e de sensibilização às entidades empregadoras (desde que identificadas) e aos meios de comunicação social.

De modo a cooperar com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), na aplicação da legislação sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a CITE procede ao envio, para as respetivas unidades locais da ACT, de todas as situações de potencial discriminação, sempre que denunciadas ou detetadas nos meios de comunicação social em análise. A CITE reforçou esta atividade durante o ano de 2012, após articulação com a ACT.

Em 2012, a CITE, elaborou e publicou um folheto informativo, de distribuição gratuita, sobre redação de anúncios de ofertas de emprego, que visa esclarecer as entidades empregadoras sobre erros mais frequentes, sugerindo regras de redação e publicação de anúncios.

---

#### **6.1.3 ATIVIDADE DE PROJETOS E DE FORMAÇÃO**

A par da sua atividade jurídica, a CITE, durante o ano de 2012, deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão mantendo-se, assim, fiel a uma linha de atuação que vem desenvolvendo de há alguns anos a esta parte, que pretende criar uma consciência individual e um ambiente social favoráveis à concretização da igualdade suscetíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a aceitação generalizada da discriminação em função do sexo.

## PROMOÇÃO DE INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO E ELABORAÇÃO DE MATERIAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

---

Durante o ano de 2012, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas deste tipo, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

As entidades que solicitaram estas iniciativas foram não só do setor privado, empresas e organizações da economia social, como também da administração local e da administração indireta do estado.

O número de respostas da CITE concretizadas face às solicitações para participação nestas iniciativas foi de 46 diligências.

### **Campanha anual de combate à disparidade salarial**

A campanha anual de combate à disparidades salariais, em 2012, contou com diversas iniciativas:

– **Fórum Futuro:** No âmbito desta iniciativa, promovida pela Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PPDM), que decorreu entre os dias 22 e 24 de fevereiro, a CITE em parceria com a OIT-Lisboa e a PPDM organizaram no dia 22 de fevereiro um Workshop subordinado ao tema (Des)Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens – Uma experiência aplicada.

– **Dia Europeu da Igualdade Salarial:** Por ocasião do Dia Europeu da Igualdade Salarial a CITE criou vários materiais que pretendem sensibilizar as entidades empregadoras para as desigualdades ainda existentes em matéria salarial entre mulheres e homens. Para o efeito, a CITE criou no seu site uma página dedicada ao dia 2 de março, Dia Europeu da Igualdade Salarial, com material informativo sobre esta matéria.

– **Sessão de cinema:** A CITE para assinalar o Dia Internacional da Mulher, 8 de março, promoveu, em diversos locais, uma sessão de cinema, seguida de debate, subordinada ao tema “Igualdade Salarial”. O filme exibido, “Igualdade de Sexos – MADE IN DAGENHAM”, é baseado numa história verídica, passada em 1968 na fábrica de automóveis Ford, em Dagenham, na Inglaterra, que levou ao advento da Lei da Igualdade de Pagamento neste país, depois de 187 operárias decretarem greve ao trabalho. A exibição do filme realizou-se nos seguintes locais: Porto- Fnac Santa Catarina, Lisboa - Fnac Colombo e Assembleia da República.

– **Campanha postal free:** para sensibilizar a opinião pública para as questões da desigualdade salarial entre mulheres e homens a CITE promoveu, uma campanha a nível nacional através da distribuição de postais alusivos ao tema.

### **Conferência internacional “ A igualdade de Género e a atividade inspetiva no trabalho”**

A CITE promoveu nos dias 18 e 19 de outubro, no auditório da Comunidade de Países de Língua Oficial Portuguesa (CPLP), a Conferência internacional “contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva”.

As matérias discutidas versaram sobre a importância da ação inspetiva e da negociação coletiva para a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, tendo sido apresentadas duas novas publicações da CITE, uma relativa ao desenvolvimento do projeto conjunto CITE/ACT e outro relativo ao trabalho desenvolvido pela CITE com os parceiros sociais no cumprimento do disposto no artigo 479º do Código do Trabalho. Foi ainda apresentado a versão portuguesa do 13º Modulo do Plano Curricular do Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho (CIF-OIT) “Inspeção do Trabalho e Igualdade de Género: Construção de sistemas de inspeção do trabalho modernos e eficazes”.

Esta conferência contou com representantes dos parceiros sociais nacionais, de Espanha e das confederações patronais e sindicais europeias. Contou ainda com a participação ativa de representantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), representantes da inspeção do trabalho espanhola, angolana e da Autoridade para as Condições do Trabalho de Portugal (ACT).

### **Participação na Semana da Responsabilidade Social da APEE**

A CITE estabeleceu com a Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) um protocolo, assegurando a participação desta Comissão na 7ª da Semana da Responsabilidade Social (SRS), que teve lugar na Fábrica do Braço de Prata, em Lisboa, entre 7 e 11 de maio de 2012.

Este é um evento de referência nacional para empresas e organizações portuguesas que defendem modelos de gestão baseados nos princípios do desenvolvimento sustentável, sendo do máximo interesse da CITE promover, também aqui, a Igualdade de Género enquanto dimensão da Responsabilidade Social.

Deste modo, a CITE teve a seu cargo a dinamização dum Workshop subordinado ao tema “Liderança no Feminino – a mudança que se impõe” que decorreu no dia 10 de maio, a par da divulgação e distribuição permanente dos seus estudos e restantes materiais.

Ainda integrada na SRS, a CITE enquanto membro da Comissão Técnica Portuguesa de Normalização CT 179 integrou a mesa redonda subordinada ao tema Organizações Familiarmente Responsáveis – Desafio e Tendências que decorreu no dia 9 de maio. A mesa redonda funcionou como um fórum de discussão do qual foram colhidos contributos para o texto que ainda se encontrou em construção durante o ano de 2012.

### **Barrigas de amor**

A CITE associou-se à 6ª edição do evento BARRIGAS de AMOR, que teve lugar no dia 1 de julho de 2012, no Parque dos Poetas, em Oeiras, com um stand, onde prestou apoio e esclarecimentos jurídicos durante todo o período de funcionamento do evento, e também no espaço Info Barrigas, (espaço reservado a diversas palestras temáticas), com uma apresentação subordinada às temáticas da conciliação entre a vida profissional e familiar, à partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e também ao novo regime da parentalidade.

O Barrigas de Amor, destina-se a futuros pais e futuras mães, aos bebés, aos que já são pais e mães, às avós e aos avôs, em que as componentes informativa/formativa estão também presentes. Alertar para o défice da natalidade em Portugal, esclarecer sobre direitos de parentalidade e conciliação são alguns dos grandes objetivos deste evento.

### **Estudo sobre a história da CITE e seu impacto na promoção da igualdade no trabalho e no emprego**

Iniciou-se, em 2012, o estudo de caso em torno da CITE, com o título de “O contributo da CITE para a mudança no trabalho e emprego: Análise de um percurso”, cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2011.

Este estudo tem como objetivo analisar em profundidade a ação e papel da CITE na promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho, caracterizando a sua ação e seu impacto enquanto mecanismo de igualdade nacional, a diferentes níveis, como sejam na conceptualização da igualdade, na produção e definição de políticas nesta matéria, na sociedade em geral e na vida dos trabalhadores, trabalhadoras e entidades empregadoras.

### **Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho**

A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em parceria com a ACT iniciou, no ano transato, o desenvolvimento do Projeto “Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da ACT”.

Com este projeto, para além do reforço de colaboração e comunicação destas entidades, pretendeu-se, fundamentalmente, criar ferramentas facilitadoras da atividade dos inspetores e das inspetoras do trabalho no seu dia a dia, na identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo.

A conceção do guião “Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho” decorreu do trabalho realizado por uma equipa técnica (ACT/CITE) constituída para o efeito.

O mesmo foi apresentado publicamente na conferência internacional “Conferência internacional “Contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva” promovida pela CITE em outubro.

### **Brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho nos últimos 10 anos**

Foi elaborada uma brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho, intitulada “Dez anos de (des)igualdade de género no trabalho e no emprego (2001-2011)”, exclusivamente de consulta *on line*.

Esta brochura analisa dados estatísticos sobre a situação de homens e mulheres no mercado de trabalho, em 4 áreas: Participação no mercado de trabalho: emprego e desemprego, Segregação do mercado de trabalho, Disparidades salariais: salários, remunerações e ganhos, Conciliação da vida profissional e da vida familiar e partilha de trabalho não pago.

### **Ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG**

A CITE elaborou e submeteu, em agosto de 2012, candidatura ao Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT/FSE), para realização do projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG”, a iniciar em 2013.

Este estudo tem por objetivo contribuir para um maior conhecimento do conceito de “disparidade salarial”, sensibilizando os agentes económicos, e mais concretamente gestores/as de empresas e responsáveis pela definição de políticas públicas, para o facto de as mulheres terem de trabalhar mais dias do que os homens para ganharem o mesmo que estes, incentivando desta forma a tomada de medidas para eliminar a disparidade salarial em Portugal e inverter os dados estatísticos que demonstram a manutenção de discriminações e desigualdades complexas e persistentes no mercado de trabalho, nomeadamente em termos remuneratórios entre as mulheres e os homens.

Contribuir-se-á para a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, através da realização de um estudo e da criação de uma ferramenta eletrónica, de cálculo automático, que possibilite medir o grau de disparidades salariais existente nas empresas e identificar situações concretas de gaps salariais entre os sexos.

A candidatura para financiamento deste estudo foi aprovada pelo Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT/FSE) em outubro de 2012, prevê-se a execução deste projeto entre 2013 e 2014.

## **DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS E PARTICIPAÇÃO EM REDES E PARCERIAS QUE PROMOVAM A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA**

---

### **Projeto Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)**

A CITE em parceria com a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) iniciou, em 2011, o desenvolvimento do Projeto “Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da ACT”.

Com este projeto, para além do reforço de colaboração e comunicação destas entidades, pretendeu-se, fundamentalmente, criar ferramentas facilitadoras da atividade dos inspetores e das inspetoras do trabalho no seu dia a dia, na identificação objetiva de práticas discriminatórias em função do sexo.

A conceção do guião “Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho” decorreu do trabalho realizado por uma equipa técnica (ACT/CITE) constituída para o efeito. O mesmo foi apresentado publicamente na Conferência Internacional “Contributos para uma perspetiva de género nas relações laborais: da ação inspetiva à negociação coletiva” promovida pela CITE em outubro.

A par da conceção deste instrumento de trabalho foi ainda promovida a aquisição, junto dos/as inspetores/as, de saberes e de competências em igualdade de género, realizando, para tal, várias ações de sensibilização e criando um Referencial de Formação.

### **IGEN - Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso**

A CITE tem, ao longo dos anos, desenvolvido um trabalho em rede com empresas e organizações, com o objetivo da promoção da Igualdade de Género no trabalho e no emprego.

Na sequência de projetos e parcerias nacionais e internacionais, foi identificada a necessidade de criar um grupo que, de forma organizada, constituísse o núcleo inicial para um Projeto que agregasse empresas no compromisso de promover, nas suas organizações, medidas para a igualdade de género.

Assim, no âmbito da missão, atribuições e competências da CITE e, tendo em conta a Estratégia Europeia 2020, bem como as prioridades do Estado português relativamente à Igualdade de Género no quadro dessa estratégia, foi então concebido e desenvolvido um projeto com e para as empresas cuja finalidade é a criação de um fórum de empresas que, face aos desafios da competitividade, querem assumir uma cultura coletiva de responsabilidade social, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.

A CITE convidou a participar um conjunto de empresas que, de alguma forma, já tinham evidenciado boas práticas em matéria de Igualdade de Género e outras que já tinham manifestado interesse na sua promoção. A adesão ao Projeto foi grande tendo o mesmo passado a designar-se “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso”.

Em 2012, foram realizadas três reuniões plenárias com a presença regular de cerca de 25 empresas. Foi, ainda, criada uma Task Force cuja missão é assegurar a coordenação do FÓRUM, a metodologia de trabalho, os objetivos, a estratégia, as atividades, os documentos e toda a logística.

O pressuposto da adesão de qualquer empresa ao projeto “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso” é a definição de compromissos ou de melhoria de medidas/práticas em matéria de igualdade de Género por cada empresa parceira, que é parte integrante de um protocolo de adesão.

### **Projeto “Igualdade de Género na Negociação Coletiva”**

Na sequência das reuniões de trabalho ocorridas ainda em 2011 e de trabalho desenvolvido no âmbito do Diploma de Especialização – Degénero (INA) - entre maio e dezembro do mesmo ano, foi estruturado um projeto que desse seguimento a esta investigação e cujos objetivos principais eram os de percorrer os caminhos da Negociação Coletiva, em Portugal, concentrando-se, de modo detalhado, nos passos dados desde a vigência da Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou uma profunda revisão ao Código do Trabalho, relativamente ao princípio da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de tratamento entre Homens e Mulheres, em domínios ligados ao Emprego e à Atividade Profissional, em conformidade, de resto, com a Diretiva Comunitária nº 2006/54/CE, que o mesmo código pretende verter.

Assim, e na tentativa de incluir na agenda da negociação coletiva a igualdade de género, este projeto aplicado delineou os seguintes objetivos: Identificar as inconformidades legais em função de género e discriminação nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais (IRCTN) (corpus de análise: abril a outubro de 2011); Proceder a uma avaliação dos IRCTN na ótica da identificação de estereótipos de género nos mesmos e considerando os seus impactos no mundo laboral; Sensibilizar os *stakeholders* para a inclusão da dimensão da Igualdade de Género na Negociação Coletiva; Dotar os/as negociadores/as das mesas de negociação de instrumentos facilitadores da inclusão da Igualdade de Género na negociação coletiva; Formar os/as negociadores/as para a dimensão da Igualdade de Género na Negociação Coletiva;

Prevê-se a continuação da execução deste projeto durante 2013.

### **Projeto "Sexual and moral harassment in the workplace"**

A CITE elaborou e submeteu, em 2012, uma proposta de candidatura para o Projeto "*Sexual and moral harassment in the workplace*", a integrar o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo) como projeto pré-definido.

Este projeto tem como objetivos fazer um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho, troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Assim, o projeto prevê a realização de um inquérito nacional ao assédio no mercado de trabalho, que abrangerá o assédio sexual e moral, considerando homens e mulheres, numa amostra a nível nacional, bem como a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho, e vistas de estudo e workshops para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

O projeto, de carácter transnacional, tem como entidade promotora a CITE e será desenvolvido por uma parceria formada por parceiros noruegueses e portugueses: KS (Parceiro social norueguês), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Ordem dos Advogados (OA),

Centro de Estudos Judiciários (CEJ), Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas (ISCSP) – CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Câmara Municipal de Lisboa (CML) e uma média empresa da área do marketing, a empresa GRAFE.

Prevê-se que o projeto se inicie em 2013.

#### **Projeto “National Survey on Time Use by Men and Women”**

A CITE participou na candidatura do Projeto “*National Survey on Time Use by Men and Women*”, a integrar o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo) como projeto pré-definido.

Este projeto tem como objetivos realizar o inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, de acordo com as linhas de orientação do Eurostat sobre harmonização dos inquéritos aos usos do tempo na UE.

A entidade promotora do projeto é o Instituto Nacional de Estatística (INE), sendo o mesmo desenvolvido numa parceria constituída entre este Instituto e a CITE.

Prevê-se que o projeto se inicie em 2013.

#### **Projeto *Gender Problem Scanning Techniques***

A CITE participou, como parceira associada da ANJAF, no Projeto *Gender Problem Scanning Techniques*, financiado pelo Programa Grundtvig e coordenado pela *West Hungary Humán Szolgálató Közhasznú Non Profit Kft*, cujo principal objetivo era encontrar um suporte prático à adoção de boas práticas e disseminá-las pelos atores mais significativos do mercado de trabalho.

Neste âmbito, a CITE integrou a delegação portuguesa à última visita/reunião transnacional do projeto, que decorreu na Áustria, a 21 e 22 de maio de 2012, com o objetivo de partilhar experiências, analisar e compreender os diferentes desenvolvimentos e pontos de vista dos parceiros do projeto, aprender novas técnicas de mainstreaming e apresentar boas práticas de igualdade de género.

#### **Projeto GeCo – Improving Gender Competence of HR Manager in Europe**

A CITE participou, como parceira associada, no projeto *GeCo – Improving Gender Competences of HR Manager in Europe*, promovido pela Universidade Técnica de Dortmund, programa Leonardo da Vinci - Multilateral Projects - Transfer of Innovation, Prioridade 3 – *Developing vocational skills considering the Labour market needs*.

O projeto teve por objetivo 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 refletirão nas suas próprias organizações.

A CITE, como parceira associada, desempenhou funções de Conselho Consultivo, tendo durante o ano de 2012 fornecido contributos para os vários produtos que o projeto desenvolveu, nomeadamente informação para a website do projeto e exemplos de boas práticas de empresas portuguesas para o *e-toolkit of good gender equality policies and practices within the workplace*.

### **Rede de responsabilidade social das organizações - RSOPT**

A REDE RSO PT é uma estrutura nacional, aberta, informal, multissetorial e multifuncional que agrupa entidades de referência do mundo empresarial, do Estado e da sociedade civil de Portugal e que promove a Responsabilidade Social das Organizações.

A CITE é membro fundador da rede, membro do *Sterring Committee* e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género.

Em 2012, o Grupo Temático finalizou e testou o *Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género - visitar para replicar (RSO PT)*. Trata-se de uma metodologia de visitas a empresas com boas práticas que demonstre a outras entidades empregadoras que pretendem introduzir mudanças e melhorias na sua organização em matéria de igualdade de género, como o fazer. Com esta metodologia de visitas pretende-se potenciar a transferibilidade de boas práticas publicamente reconhecidas em matéria de igualdade de género para outras entidades que encaram o investimento nesta matéria como uma opção estratégica que lhes traz vantagens competitivas enquanto organizações constituídas por trabalhadores e trabalhadoras.

### **Norma ORF 179 – Grupo técnico/Comissão técnica**

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma/Guia 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis (OFR), patrocinada pela APEE, participando quer na Comissão Técnica (CT) quer no Grupo de Trabalho (GT), em conformidade com o protocolado.

Este documento, no final de 2012, entrou na fase final de redação e revisão das conformidades normativas por parte do Instituto Português da Qualidade (IPQ), para que possa ser validado posteriormente em sede de CT.

### **PROMOÇÃO DE FORMAÇÃO QUALIFICADA E ESPECIALIZADA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO**

---

Enquanto a formação cofinanciada aguarda a sua aprovação definitiva e se encontram as devidas soluções para a sua efetivação, a CITE manteve, ao longo de 2012, alguma atividade formativa e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua Lei Orgânica procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras

entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Deste modo, prosseguiram, os trabalhos de índole formativa no âmbito do projeto de parceria com a ACT, instalando esta temática na agenda inspetiva. Neste âmbito, foi realizada, na CITE, uma ação de formação para aplicação-teste do questionário de apoio às visitas de ação inspetiva, que integra o Guião, e que contou com a presença de 23 inspetores e inspetoras da ACT de todo o país.

De igual modo foi dado seguimento aos Planos de Igualdade do Ministério da Economia e do Emprego (MEE) e do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS), competindo à CITE garantir a formação para dirigentes de 1º e 2º grau, entre outros, tendo sido realizadas: uma ação de sensibilização de 4 horas para os focal points do MEE e do MSSS (participação de 18 pessoas do MEE e 8 do MSSS, incluindo o conselheiro e a conselheira para a igualdade dos respetivos ministérios); 2 ações de formação, de 12 horas cada, para dirigentes de 1º e 2º nível e para chefias intermédias e técnicos/as da área de Recursos Humanos, Comunicação e Marketing e da Secretaria-Geral do MSSS (participação de 35 pessoas); 2 ações de sensibilização, uma para os membros da task force de apoio ao focal points do MEE e outra para dirigentes de 1º e 2º nível do MEE, respetivamente com 4 horas e 2 horas de duração, contando com a presença de 66 pessoas.

No âmbito das competências previstas na alínea b) do artigo 5º do decreto-lei nº76/2012, de 16 de março, compete à CITE promover a formação na área laboral de públicos estratégicos.

Assim, foi aberta a linha de cofinanciamento do Programa Operacional Potencial Humano (POPH), da medida 7.4, em 16 e 17 de outubro, através do aviso nº 22/2012 do POPH, com estatuto BREPP (Beneficiário Responsável pela Execução das Políticas Públicas) para a CITE, para garantir formação em igualdade no trabalho e no emprego a públicos estratégicos, designadamente: negociadores coletivos, inspetores e inspetoras do trabalho e diretores/as de recursos humanos, a partir de referenciais próprios já elaborados.

A CITE submeteu 3 candidaturas (âmbito territorial Norte/ Centro/ Alentejo) encontrando-se a aguardar Audiência Prévia.

Dada a necessidade de fazer cumprir todos os prazos e procedimentos legais, estimou-se que a sua aprovação definitiva tenha apenas lugar no decurso do mês de janeiro de 2013, tendo sido considerado como elegível o MONTANTE TOTAL de 60 878,98 € (comparticipação do Fundo Social Europeu a 70%) para 24 AÇÕES compreendendo 384 FORMANDOS(AS), como segue:

Norte: 26 280,41€ (10 AÇÕES/ 3 CURSOS/ 160 FORMANDOS(AS))

Centro: 17 106,85€ (7 AÇÕES/ 3 CURSOS/112 FORMANDOS(AS))

Alentejo: 17 491,62€ (7 AÇÕES/ 3 CURSOS/ 112 FORMANDOS(AS))

## SÍTIO NA INTERNET

---

A CITE tem à disposição dos cidadãos e das cidadãs um sítio na Internet ([www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)) com uma vasta gama de informação relativa à igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional.

Para além da apresentação da Comissão, os/as utilizadores/as do sítio podem encontrar matéria tão diversa como: perguntas frequentes relacionadas com a sua missão, legislação nacional e internacional relativa a estas matérias, os direitos e deveres das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade de género, como redigir ofertas de emprego e de formação profissional sem enviesamento de género, todas as publicações da CITE em PDF, entre outros.

## INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

---

### **Prémio Igualdade é Qualidade**

O Prémio “Igualdade é Qualidade” (PIQ) tem como objetivo 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 adoção 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 é da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Das atividades previstas, no ano vigente, procedeu-se à aprovação do novo Regulamento do prémio e de alguns materiais de apoio à organização e divulgação do mesmo.

Em finais de 2012, foi lançada nos portais das entidades coordenadoras e nos meios de comunicação a abertura de candidaturas à 10ª edição do PIQ. O período de candidatura decorreu entre 15 de outubro e 14 de dezembro.

### **Plano de Ação para a Igualdade do MEE e MSSS**

Em 2010, na vigência do XVIII Governo Constitucional, e no âmbito do então III PNI, o ex-Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) iniciou o desenvolvimento de um Plano para a Igualdade no Ministério. Neste contexto, a CITE, enquanto organismo sob a tutela do ex-MTSS e mecanismo nacional de igualdade, foi incumbida de propor a conceção e implementação das diversas fases de desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade para

o ex-MTSS, nomeando-se, para o efeito, uma equipa técnica da CITE que iniciou de imediato estas funções.

Até junho de 2011, a CITE acompanhou a implementação das medidas do Plano do ex-MTSS, nomeadamente da medida 3 - Promover, em cada organismo e de forma regular, a comunicação e informação em matéria de igualdade de género e não discriminação e proteção da parentalidade junto dos trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos.

Entretanto, com a entrada em funções do novo Governo em junho de 2011, foi adaptado o plano de igualdade do ex-MTSS aos serviços que transitaram para o Ministério da Economia e do Emprego (MEE).

A CITE foi contactada pelo Senhor Secretário de Estado da Segurança Social e recebeu orientações para coordenar a execução do plano de igualdade entretanto adaptado aos serviços tutelados pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSSS).

Desde junho de 2012 estão em execução os novos planos de igualdade do MEE e do MSSS, ambos derivantes do plano de igualdade do ex-MTSS. Foram indicados pontos focais de ambos os Ministérios, que receberam formação em Igualdade de Género, promovida pela CITE.

Realizaram-se ainda reuniões plenárias com as/os focal points dos dois Ministérios, dinamizadas pela CITE em articulação com os/as respetivos/as Conselheiros/as, com vista a fazer um ponto da situação das medidas de igualdade de género já implementadas em cada organismo/serviço, as medidas a iniciar ainda em 2012, bem como a estratégia a seguir no ano de 2013: a reunião com o MSSS que decorreu a 11 de outubro, na CITE, teve a duração de 3 horas e a participação de 10 pessoas; a reunião com o MEE, decorreu a 19 de novembro, na CITE, com a duração de 3 horas e a participação de 19 pessoas.

Os trabalhos de formação, sensibilização e dinamização das reuniões foram da responsabilidade da equipa técnica da CITE em articulação com os/as conselheiros/as do MEE e do MSSS.

#### **IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013 (PNI)**

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano, tendo, igualmente em 2012, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no IV PNI.

A CITE está envolvida na execução das seguintes medidas:

## **Área 2 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal**

- 26 Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização.
- 27 Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.
- 28 Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.
- 29 Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.

## **Área 9 – Violência de Género**

- 26 Prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho através da promoção de ações de sensibilização e informação.

Ao longo do ponto 6.1 do presente relatório, encontram-se desenvolvidas as atividades que a CITE, em 2012, promoveu no sentido de dar cumprimento às medidas que lhe incumbem no âmbito do Plano.

## 6.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT

Para o desenvolvimento da ação inspetiva, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) dispõe de um corpo de pessoal de inspeção 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 ação, bem como regras específicas de deontologia profissional.

Todo este estatuto visa proporcionar os necessários níveis de rigor a uma atuação que beneficia do critério de oportunidade na seleção de prioridades de intervenção inspetiva, no âmbito das visitas inspetivas nos locais de trabalho, de seleção de metodologias e instrumentos de ação mais aptos a reconduzir ao cumprimento da lei, visando a obtenção de resultados que traduzam um sentido real de eficácia.

O número de pessoas afetas à inspeção do trabalho, segundo dados atualizados em 31 de dezembro de 2012, é de 391. Na identificação dos postos de trabalho, não são contabilizados o pessoal do serviço que se encontre provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral, ou ainda em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

A ACT contou, no ano de 2012, com 265 inspetoras do trabalho e 126 inspetores do trabalho.

**Tabela 43 - Evolução do número de inspetores/as do trabalho 2009/2012**

Ano	2009			2010			2011			2012		
	H	M	Total									
Em serviço	103	150	253	121	263	384	130	274	404*	126	265	391*

\*inclui inspetores/as que ocupam cargos dirigentes

Fonte: ACT

**Tabela 44 - Distribuição dos/as inspetores/as do trabalho por região e serviços centrais**

Serviços Desconcentrados	N.º Inspetores/as
Unidade Local de Braga	17
Centro Local do Ave	14
Centro Local do Nordeste Transmontano	5
Centro Local do Grande Porto	42
Unidade Local de Penafiel	12
Centro Local de Entre Douro e Vouga	12

Centro Local do Alto Minho	9
Centro Local do Douro	6
Unidade de Apoio ao Centro Local Douro	3
Unidade Local de Viseu	9
Centro Local do Baixo Vouga	15
Centro Local da Beira Interior	6
Unidade Local da Covilhã	5
Centro Local do Mondego	15
Unidade de Apoio Centro Local Mondego	4
Centro Local da Beira Alta	6
Centro Local do Lis	12
Unidade Local de Setúbal	14
Centro Local da Lezíria e Médio Tejo	12
Unidade de Apoio Centro Local Lezíria e Médio Tejo	4
Centro Local de Lisboa Oriental	44
Centro Local de Lisboa Ocidental	20
Centro Local do Oeste	8
Unidade de Apoio do Centro Local do Oeste	5
Unidade Local de Vila Franca de Xira	12
Centro Local da Península de Setúbal	12
Unidade Local do Barreiro	7
Unidade Local do Litoral e Baixo Alentejo	12
Centro Local do Alentejo Central	7
Centro Local do Alto Alentejo	3
Unidade Local de Faro	12
Centro Local de Portimão	7
Serviços Centrais	20
<b>TOTAL</b>	<b>391*</b>

\*inclui inspetores/as que ocupam cargos dirigentes

Fonte: ACT

### 6.3 Instituto do Emprego e da Formação Profissional – IEFP, I.P.

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2012, teve nos seus quadros perto de 3.200 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 143/2012, de 11 de julho, enquadram 29 Centros de Emprego e de Formação Profissional, 23 Centros de Emprego e 1 Centro de Formação e Reabilitação Profissional.

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

- Definição de prioridades no atendimento e na integração em medidas e programas de emprego e formação para as famílias monoparentais.
- Concessão de subsídio de acolhimento à população desempregada que frequentem ações de formação com componentes teórica e prática, visando reduzir os obstáculos à (re)inserção socioprofissional, 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.

#### 6.4 Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (*vide* Decreto -Lei n.º 126 -A/2011, de 29 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro). Tem sede em Lisboa e dispõe de um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte, no Porto. É tutelada pelo Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade.

A CIG foi criada no quadro das orientações definidas pelo Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), que permitiu a reorganização dos recursos humanos e reestruturação dos serviços e organismos da administração central e dos objetivos do Programa do XVII Governo, no tocante à modernização administrativa e à melhoria da qualidade dos serviços públicos, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio; sucedeu nas atribuições da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM), que, por sua vez, sucedera à Comissão da Condição Feminina (CCF), e da Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica e integrou as atribuições relativas à promoção da igualdade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Enquanto serviço central da administração direta do Estado, a CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. Neste sentido, os destinatários da ação da CIG são todos os intervenientes a nível da execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

**Tabela 45 - Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG**

2010	2011	2012	Orçamentos da CIG
Nº total de trabalhadores/as - 64	Nº total de trabalhadores/as – 65 *	Nº total de trabalhadores/as – 67 *	2010 – 6.745.465€
Nº homens - 11	Nº homens - 12	Nº homens - 12	2011 – 5.884.541€
Nº mulheres – 53	Nº mulheres - 53	Nº mulheres - 55	2012 – 4.503.509€

\* Incluindo pessoal do Secretariado Técnico para a Igualdade (STI)

#### 6.4.1 Medidas específicas do IV-PNI

A CIG é a entidade coordenadora do IV Plano Nacional para a Igualdade.

O IV PNI é composto por 3 capítulos (I-Enquadramento geral; II-Metodologia de operacionalização; III-Áreas estratégicas) e prevê a adoção de um conjunto de 97 medidas, estruturadas em torno de 14 áreas estratégicas.

A área estratégica nº 2 do IV PNI contempla os domínios da independência económica, do mercado de trabalho e da organização da vida profissional, familiar e pessoal, tendo como objetivos: promover o empreendedorismo feminino; promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal para ambos os sexos; reduzir as assimetrias salariais e promover planos para a igualdade nas empresas, e integra dez medidas, identificadas na tabela seguinte, encontrando-se todas estas em execução (100%).

#### **Área 2 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal**

**Tabela 46 - Medidas da Área 2 do IV PNI**

- |    |  |
|----|--|
| 20 | Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros nºs 49/2007, de 28 de março, e 70/2008, de 22 de abril.   |
| 21 | Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH. |
| 22 | Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC.  |
| 23 | Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que  |

- facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao micro crédito.
- 24 Promover o emprego feminino no setor dos transportes em postos de trabalho tradicionalmente ocupados exclusivamente por homens
- 25 Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.
- 26 Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização.
- 27 Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.
- 28 Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.
- 29 Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.

**Área estratégica n.º 2 - Medida 20 - Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros n.ºs 49/2007, de 28 de março, e 70/2008, de 22 de abril.**

No dia 8 de março de 2012, foi aprovado em Conselho de Ministros a Resolução nº 19/2012, que visa determinar a obrigatoriedade de adoção, em todas as entidades do setor empresarial do Estado, de planos para a igualdade previstos nas Resoluções anteriores nº 70/2008 de 22 de abril e nº 49/2007 de 28 de março, com vista alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

O Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade (SEAPI) realizou, em agosto de 2012, uma consulta às empresas do setor empresarial do Estado, tendo em vista um primeiro ponto de situação sobre a presença das mulheres nos Conselhos de Administração das empresas. Das 104 empresas consultadas, apenas 7 referiram que têm planos para a igualdade em execução, designadamente a REFER, a Administração do Porto de Aveiro, a Administração do Porto do Douro e Leixões, a Carris, a Inov Capital, a Docapesca e o Instituto de Infraestruturas Rodoviárias. A Administração do Porto de Sines, os CTT (primeira empresa pública, cofinanciada através da Tipologia 7.2 do POPH, para implementação do respetivo plano de igualdade) e a PME Investimentos referiram que se encontravam em fase de elaboração daqueles planos. A EDIA, a Estradas de Portugal e o Centro Hospitalar do Barlavento Algarvio referiram a vontade de implementar um plano de igualdade.

Ao longo de 2012, estiveram em execução nove projetos, direcionados para associações empresariais (e seus associados) e empresas privadas, cofinanciados através da tipologia 7.2 do POPH.

**Área estratégica n.º 2 - Medida 21 - Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH.**

Em 2012, estiveram em execução 42 projetos coordenados por Associações Empresariais, Cooperativas e Associações e Organizações Não Governamentais, cofinanciados através da Tipologia 7.6 do POPH, no âmbito dos quais foram criadas 102 empresas. Cem mulheres que participaram nestes projetos receberam o prémio de arranque, no valor de 5 mil euros, para a criação do seu próprio emprego.

**Área estratégica n.º 2 - Medida 22 - Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC.**

Dando cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 54/2011, de 16 de dezembro, que instituiu o Programa Estratégico para o Empreendedorismo e a Inovação (Programa Estratégico + E+I), foi emitido, a 27.02.2012, o Aviso de abertura n.º 3 do Sistema de Incentivos à Inovação (SI Inovação) para apresentação de candidaturas a projetos de empreendedorismo qualificado. Neste domínio, a CIG emitiu 56 pareceres sobre a atribuição de majoração a projetos de empreendedorismo feminino qualificado, designadamente nos setores de alta e média tecnologia ou de serviços qualificados com valor acrescentado em atividades turísticas.

No que se refere ao Aviso para apresentação de candidaturas n.º 13/SI/2012 – Sistema de Incentivos à Inovação - Empreendedorismo Qualificado, que decorreu entre 24/10/2012 e 05/09/2013, a CIG emitiu dez pareceres favoráveis à atribuição da majoração no empreendedorismo feminino qualificado. Em 2012, houve 24 mulheres beneficiárias do financiamento do POFC – Empreendedorismo Qualificado, criando 17 empresas nos setores de alta/média tecnologia, forte intensidade de conhecimento ou serviços qualificados com valor acrescentado em atividades turísticas e I&D. Salienta-se que cada empresa deveria garantir no máximo três empreendedoras em funções executivas.

Ao nível do PORLisboa<sup>22</sup>, através do Sistema de Incentivos à Inovação, foram apoiados projetos de empreendedorismo feminino com possibilidade de majoração da taxa de incentivo para essa tipologia. Neste domínio, registaram-se, também, concursos específicos para apoio ao empreendedorismo feminino, com dotação própria; foram apoiados seis projetos (na sequência dos avisos 04/2007, 34/2009 e 03/SI/2012<sup>23</sup>, do SI Inovação).

**Área estratégica n.º 2 - Medida 23 - Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao micro crédito.**

---

<sup>22</sup> - [www.porlisboa.qren.pt](http://www.porlisboa.qren.pt)

<sup>23</sup> - [http://www.porlisboa.qren.pt/np4/file/21/aviso\\_si\\_inovacao\\_aac3\\_2012.pdf](http://www.porlisboa.qren.pt/np4/file/21/aviso_si_inovacao_aac3_2012.pdf)

O Programa Nacional de Microcrédito (PNM) tem vindo a assumir-se como um especial instrumento de promoção de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e facilitador dos processos de inclusão social e gerador de inovação. A Portaria nº 95/2012, de 4 de abril, veio reforçar o PNM como uma das medidas nucleares do Programa de Emergência Social do atual Governo Constitucional, criando outras oportunidades de financiamento e de acesso ao microcrédito por parte dos/as jovens desempregados/as e por parte de outros/as destinatários/as, possibilitando-lhes a sustentabilidade dos seus projetos de negócios no âmbito de microempresas, microentidades e cooperativas (até dez trabalhadores/as). Encontram-se nesta situação as mulheres empreendedoras que beneficiam do financiamento previsto na Tipologia 7.6. do POPH; neste caso, poderão assegurar a sustentabilidade do respetivo projeto de negócio, através da linha de financiamento proporcionada pelo microcrédito.

De maio a julho de 2012, no âmbito do protocolo entre a CIG e a CASES (Cooperativa António Sérgio de Economia Social), decorreu, junto de autarquias com protocolo com a CIG, o processo de seleção de agentes locais, de associações empresariais e de associações de desenvolvimento local, cuja ação se revelasse facilitadora do acesso ao microcrédito por mulheres desempregadas e jovens raparigas nos diversos concelhos.

Entre 7 e 11 de maio de 2012, no âmbito da Rede Nacional de Responsabilidade Social (REDE RSO.PT), realizou-se a 7ª Semana da Responsabilidade Social (7ª SRS), promovida pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), a qual decorreu em diversas cidades do país. Em Lisboa, a 7ª SRS decorreu na Fábrica da Cultura de Braço de Prata.

A intervenção da CIG decorreu em Lisboa e teve como objetivo a divulgação de informação sobre a mobilização das mulheres para a vida económica, designadamente para o empreendedorismo feminino e, em especial, para o empreendedorismo em gerações jovens, neste caso, as que frequentam o ensino profissional. Com esta participação, a CIG pretendeu também dar resposta à Estratégia Europeia de Responsabilidade Social (2011-2014), a qual visa promover a recuperação económica e a criação de emprego.

No âmbito desta participação e na sua qualidade de membro da rede RSO.PT, a CIG assegurou:

- A organização, manutenção e dinamização de um *stand* intitulado: “Empreendedorismo Feminino: novas práticas, novos desafios”. Tratou-se de um espaço aberto para todas as pessoas interessadas em começar ou expandir o seu negócio, que procuram informação e aconselhamento especializado e gratuito em áreas-chave do processo de investimento e que querem conhecer as experiências de empresárias de sucesso ou que desejam encontrar parceiros para encontrar oportunidades de negócio.
- Realização de dois eventos - *Chá de Ideias – Empreendedorismo Feminino através do microcrédito*, organizado em colaboração com a CASES, a 9 de maio, e *Road Show de Boas Práticas da Rede Europeia de Embaixadoras de Empreendedorismo Feminino*, que contou com o testemunho da embaixadora portuguesa, Sara Balognas, Professora da Universidade do Minho, a 11 de maio.

No dia 5 de julho de 2012, a CIG participou no *workshop* “Comunicar para o Empreendedorismo Feminino”, promovido pela Rede de Incubação de Empreendedorismo da Região Centro (RIERC) e realizado nas instalações da Cúria Tecnoparque.

No dia 19 de setembro de 2012, a CIG participou na reunião do conselho consultivo CONCIGO, da Câmara Municipal do Seixal, para monitorização do respetivo Plano Municipal de Igualdade. Nesta reunião, além de ser divulgado aquele Plano, foi sugerido àquela autarquia para, em colaboração com a CIG, ser promovido o empreendedorismo feminino, através do microcrédito.

No dia 27 de setembro de 2012, no âmbito da Rede Nacional de Responsabilidade Social (REDE RSO.PT), o Grupo de Trabalho Temático sobre “Empreendedorismo Responsável” preparou um ciclo de seminários *SER EMPREENDEDOR/A – atitude e competência*, destinado a pessoas desempregadas entre os 18 e os 35 anos de idade e a profissionais de qualquer setor de atividade. Esta ação esteve a cargo da CIG (que a dinamizou), da Fundação da Juventude e do IAPMEI, em parceria com as seguintes entidades: Associação Empreender, CECOIA, Caixa de Mitos, Fundação PT, GALP, Montepio Geral, OGIMOG, State of Art e Vida Viva.

No dia 8 de outubro de 2012, a CIG e a CASES promoveram uma ação de formação sobre o empreendedorismo feminino através de microcrédito; esta ação foi dirigida aos/às agentes locais de associações empresariais, representantes de autarquias e associações da sociedade civil.

Em 2012, a CASES validou 69 projetos submetidos a entidades bancárias (BES, Millennium-BCP e Montepio Geral), os quais representaram um investimento global superior a um milhão e cem mil euros. Estes projetos permitiram criar 146 novos postos de trabalho. Beneficiaram de microcrédito, no âmbito do protocolo entre a CIG e a CASES, 69 pessoas [31 homens (45%) e 38 mulheres (55%)]. Foram criadas 38 empresas nos seguintes setores de atividade: comércio por grosso e a retalho (28%), atividades administrativas e de consultoria (19%), alojamento e restauração (16%).

Organizado pelo Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI) e dirigido ao pessoal técnico dos Centros Nacionais de apoio ao Imigrante (CNAI) e Centros Locais de Apoio ao Imigrante (CLAII), a CIG orientou duas ações de formação sobre “Trabalho, emprego, empreendedorismo feminino e parentalidade” (dias 26 de janeiro de 2012 e 20 de novembro de 2012).

No âmbito da sua participação na Rede WES (*European Network to Promote Women’s Entrepreneurship*), a CIG fez a recolha e procedeu à respetiva divulgação de exemplos de boas práticas de projetos e de casos de sucesso de mulheres empreendedoras em Portugal, partilhando informação sobre linhas de financiamento dirigido ao Empreendedorismo Feminino. A Rede Europeia integra cerca de 270 mulheres embaixadoras do empreendedorismo feminino na Europa. As 10 embaixadoras portuguesas são: Ana Lucas – Ana Lei Contabilidade e Fiscalidade Lda; Bárbara Silva – Porto Down Town Hostel; Carla Matos – Kids & Teens; Carla Pinheiro – Ecoanimação; Fátima Mendes – Fátima Mendes S.A.; Fátima Lopes – Estilista; Joana Santana – Sistemas Rafael; Maria Cândida Rocha e Silva – Banco Carregosa; Maria Rosário Rocha – Grupo Haity; Sara Balonas – B + Comunicação; Zaida Barbot –

Tintas Barbot; Sandra Araújo da KeyPeople foi nomeada Embaixadora da REDE WES em 2012. Foram, ainda, distinguidas pela Direção-Geral de Empresas e Indústrias da C.E. a presidente executiva da Empresa de Cortiça PELCOR, Sandra Correia, que venceu o troféu da Melhor Empresária da Europa em 2011 e a professora de genética, Purificação Tavares em 2012.

A CIG, na qualidade de membro da Rede WES, divulgou a nível nacional, na sua revista periódica “Notícias”, no nº 86 e 87, a publicação intitulada: “O segredo do sucesso do Empreendedorismo em 2012”, da Direção-Geral das Empresas e Indústria da Comissão Europeia (CE) Foram divulgados testemunhos de empreendedores e empreendedoras de sucesso em diversos setores de atividade. Portugal apresentou um caso de sucesso de uma mulher empreendedora, Purificação Tavares, Professora de Genética, que decidiu utilizar os seus conhecimentos, criando um Centro de Genética Clínica e Patologia, S.A., e expandiu o seu negócio em países emergentes (Ásia, Médio Oriente e E.U.A.).

A CIG, desde que faz parte da Rede WES, tem informado telefónica e pessoalmente mulheres que pretendem conhecer as linhas de financiamentos para empreendedorismo feminino (35 mulheres atendidas em 2012).

**Área estratégica n.º 2 - Medida 25 - Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.**

Encontram-se em execução 90 projetos cofinanciados através da tipologia 7.2 do eixo nº 7 do POPH, tendo sido abrangidas 219.700 pessoas (194.904 pessoas na região de convergência, 24.559 em Lisboa e 237 no Algarve).

Em maio de 2012, a CIG realizou na Universidade da Beira Interior (UBI) uma ação de formação sobre o tema *Género e Comunicação Institucional Inclusiva* (de 2:30 horas). Esta ação de formação foi realizada no âmbito do projeto financiado pela tipologia 7.2 do POPH, integrada no plano de formação interno da UBI para pessoal de todos os setores ligados à comunicação interna e externa, envolvendo todas as faculdades.

A CIG participou no 1º Fórum sobre Responsabilidade Social das Empresas (RSE) do setor público e privado, promovido pela Câmara Municipal de Abrantes, no dia 18 de dezembro de 2012.

**Área estratégica n.º 2 - Medida 26 - Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização.**

No dia 15 dezembro de 2012, a CIG e a CITE lançaram a 10ª edição do prémio IGUALDADE É QUALIDADE o Prémio “Igualdade é Qualidade”(PIQ), tendo sido encerrados internamente os documentos necessários ao seu lançamento (regulamento, formulário de candidatura e início de abertura). O período de candidaturas ao Prémio decorreu de 15 de outubro a 14 de dezembro de 2012, com a receção de 9 candidaturas de empresas/organizações. Concluiu-se a

alteração ao regulamento deste prémio, tendo em linha de conta a criação de um prémio anual para os municípios, prevista na medida 41 do IV PNI, e a necessidade de criar duas modalidades de PIQ, uma para o setor público, outra para o setor privado.

Nesta 10ª edição do PIQ, as empresas e entidades empregadoras candidatas foram: a IMPETUS Portugal - Têxteis SA; a GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa(EEM); a AEVA – Escola Profissional de Aveiro; o Banco Santander Totta, a CHBusiness Consulting, SA, a Companhia CARRIS de Ferro de Lisboa, SA, a Imprensa Nacional – casa da Moeda, SA, a ESDIME - Agência para o Desenvolvimento Local no Alentejo Sudoeste e a Associação Dianova Portugal.

A CIG, na qualidade de membro da RSO.PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social, acompanha e participou nos seguintes grupos temáticos:

- No GT6-Empreendedorismo Responsável, coordenado pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI) e a Associação Industrial Portuguesa (AIP). A CIG contribuiu com informação sobre boas práticas e dados estatísticos sobre empreendedorismo feminino, bem como ministrou ações de formação sobre empreendedorismo feminino;
- No GT3-Igualdade de Género, coordenado pela CITE. A CITE, em conjunto com outras entidades, designadamente a CIG, a Câmara Municipal de Loures e a Associação Questão da Igualdade, desenvolveu um “Guia de Visitas a Empresas com Boas Práticas em Igualdade de Género”, que integra uma metodologia de visitas a empresas com boas práticas em igualdade de género. Este instrumento visa potenciar a transferibilidade de boas práticas, publicamente reconhecidas em matéria de igualdade de género, para outras entidades que pretendam investir neste domínio. No dia 24 de setembro de 2012, a CIG e a CITE, entre outros parceiros da rede, testaram o guião de visitas na empresa Grupo AUCHAN. O guião encontra-se disponível nos sites das duas entidades, no portal de igualdade e no portal da REDE RSO PT.
- No Grupo de Trabalho ISO26000, coordenado pela APEE. A CIG passou a integrar o subgrupo dos Direitos Humanos e Práticas Laborais e contribuiu com informação sobre legislação e conceitos na área da igualdade de género para a construção do Glossário de Responsabilidade Social;
- No Grupo de Trabalho Educação e Formação, coordenado pelo ISQ – Instituto de Soldadura e Qualidade e pela GALP. A CIG passou a integrar o subgrupo da educação e da formação profissional, em setembro de 2012. Este subgrupo propôs-se elaborar um referencial de formação sobre Responsabilidade Social, dirigido a pessoal docente e a pessoal formador/a profissional, bem como um questionário de caracterização de estabelecimento escolar/agrupamento no âmbito da Rede Social, onde se incluíram questões relativas à igualdade de género. O questionário está a ser testado em escolas piloto, para validação.

**Área estratégica n.º 2 - Medida 27 - Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.**

Tal como referido na Medida 27, a CIG divulga informação sobre a área temática conciliação e parentalidade, na base de dados do Portal “Universos de Conciliação”. Em 2012, contou com 261.369 visitas.<sup>24</sup>

**Área estratégica n.º 2 - Medida 28 - Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.**

Foi apresentada proposta de um projeto para a realização do inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, a integrar o Programa para a Área da Igualdade em Portugal do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo). O projeto será desenvolvido numa parceria constituída entre o INE e a CITE, sendo o INE a entidade promotora, e prevê-se que decorrerá de 2013 a 2016.

**Área estratégica n.º 2 - Medida 29 - Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.**

A CIG esteve representada como membro nas reuniões da tripartida da CITE, tendo em vista a aprovação de pareceres relacionados com procedimentos de despedimento de grávidas, puérperas e lactantes, bem como relativos à promoção dos direitos parentais previstos na lei.

Tal como referido na Medida 27, CIG divulga informação sobre a área temática conciliação e parentalidade, na base de dados do Portal “Universos de Conciliação”. Em 2012, contou com 261.369 visitas.<sup>25</sup>

Na perspetiva de garantir a igualdade de género, na promoção da parentalidade e na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a CIG e o ACIDI desenvolveram um folheto informativo sobre “Informações sobre Parentalidade”, para imigrantes oriundos de países que falam as seguintes línguas: português, russo, romeno, francês, inglês e mandarim. A distribuição do folheto será dirigido ao pessoal técnico e mediadores/as dos Centros Nacionais de Apoio a Imigrantes (CNAI-ACIDI), pessoal técnico das autarquias/CLAII, associações de imigrantes, utentes dos centros de saúde nas consultas de planeamento familiar e nas consultas de ginecologia e de infertilidade das maternidades (distribuição através Direção-Geral da Saúde), entre outras entidades.

A CT 179 - Comissão Técnica Organizações Familiarmente Responsáveis (CT179-CTOFR) está a conceber uma “Norma guia de qualidade sobre organizações familiarmente responsáveis”, com objetivo de reconhecer entidades dos setores público e privado no domínio da conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional. A CIG integra esta Comissão. De igual forma, a CT179-CTOFR, através dessa Norma, pretende criar um instrumento normativo que promova a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, visando apoiar as organizações na conceção e implementação de políticas e de práticas

---

<sup>24</sup> - Cf. Medida 27

<sup>25</sup> - Cf. Medida 27

familiarmente responsáveis. Outro objetivo deste instrumento é o de permitir que cada organização faça uma autoavaliação, no que se refere à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores e trabalhadoras, privilegiando um modelo evolutivo e ajustável, com vista a estimular cada organização a traçar o seu próprio caminho e a definir objetivos adaptados às suas necessidades e às das suas partes interessadas. Esta norma, para além de estabelecer um conjunto de critérios, que deve ser subscrito por cada organização que pretenda ser uma organização familiarmente responsável, também fornece exemplos de boas práticas, orientações e recomendações relacionadas com aspetos mais abrangentes em matéria de conciliação. A norma encontra-se na fase final antes de se submeter ao Instituto Português da Qualidade (IPQ).

#### 6.4.2 PROGRAMA OPERACIONAL DO POTENCIAL HUMANO (QREN): EIXO 7 – IGUALDADE DE GÉNERO

A promoção da igualdade de género é um dos dez objetivos 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.

**Tabela 47:** *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 projetos 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 empresariais de Atividades económicas geridas por mulheres
7.7	Projetos de Intervenção no combate à Violência de Género

Fonte: Gestor POPH

A CIG assegura, enquanto organismo intermédio, a gestão das Tipologias Abertas 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 e 7.7 do Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência Estratégico Nacional, sendo responsável pela avaliação e seleção de projetos apresentados por entidades externas/sociedade civil. Aquelas tipologias de intervenção referem-se, respetivamente, à implementação de planos para a igualdade, ao apoio técnico e financeiro às organizações não-governamentais, ao apoio a projetos de formação para públicos estratégicos e ao apoio ao empreendedorismo, associativismo e criação de redes empresariais de atividades económicas geridas por mulheres e intervenção no combate à violência de género.

Para assegurar a gestão das referidas tipologias, no âmbito do contrato de delegação de competências celebrado entre o POPH e a CIG, foi constituído um Secretariado Técnico para a Igualdade (STI), enquanto estrutura técnica de coordenação.

A CIG é, ainda, beneficiária das tipologias fechadas 7.1 e 7.5 do POPH, enquanto organismo público com responsabilidade na promoção da igualdade de género e na implementação dos Planos Nacionais para a Igualdade, Contra a Violência Doméstica e Contra o Tráfico de Seres humanos. Na tipologia 7.7., a CIG e outras entidades públicas e privadas poderão beneficiar dessa tipologia para desenvolver projetos de intervenção no combate à violência de género.

## 7. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

O exercício da atividade de informação e controlo no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género teve por objetivos a proteção das garantias associadas à maternidade e paternidade, a prevenção da discriminação no trabalho e emprego em função do género e a garantia da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual.

No ano de 2012, foram realizadas 16.399 visitas inspetivas no domínio das relações de trabalho. Enquadra-se nas matérias daquele domínio a da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas 56 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 262.615 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também levantadas 128 advertências.

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, no ano de 2012, os serviços desconcentrados da ACT, no que concerne à proteção da parentalidade, foi levantada 1 advertência e foram formalizados 25 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 25.092.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 22 procedimentos coercivos.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foi levantada 1 advertência e foram formalizados 10 procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 74.527.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 126 advertências e procederam à formalização de 13 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 3.060.

## 7.1 Critérios observados na escolha das ações de controlo e de inspeção

---

De acordo com os referenciais de ação inspetiva da ACT para o ano de 2012, são domínios de intervenção principais da atividade inspetiva as matérias suscetíveis de gerar uma efetiva 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 proteção 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 Anual da ACT, o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013) – IV PNI, especialmente, quanto aos seguintes objetivos:

- 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 coletiva e do conteúdo normativo das convenções coletivas de trabalho e das assimetrias salariais no mercado 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;
- e) promover mecanismos de informação sobre a parentalidade.

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias

em que se desenvolvem os objetivos da ACT, no domínio do trabalho digno do Plano de Ação Inspetiva de 2012. O projeto dirigido ao controlo das garantias mínimas em matéria laboral, no âmbito das relações de trabalho, promovendo a igualdade de direitos e a dignidade das condições de prestação do trabalho inclui a intervenção no domínio dos grupos vulneráveis de trabalhadores inclui uma ação desenvolvida no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação 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 ato discriminatório consagrado no Código do Trabalho e sua Regulamentação integra a prática de contraordenação muito grave, punível com coima, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil.



## 8. 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).

### 8.1. Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT

A informação relativa às denúncias, no ano de 2012, apenas se encontra tratada por setores de atividade.

#### 8.1.1. ACIDENTES DE TRABALHO OBJETO DE COMUNICAÇÃO À ACT

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

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

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

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

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

A ACT tem o tratamento dos acidentes de trabalho objeto de inquérito organizado segundo os seguintes parâmetros de ocorrência: atividade económica, dimensão da empresa, mês, dias da

semana, forma e população trabalhadora nacional versus estrangeira, e agora também, por género.

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2012 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT 149 acidentes mortais, dos quais 139 são homens e 10 são mulheres.

## 8.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE

No decorrer do ano de 2012 deram entrada na CITE 101 Queixas (cf. Tabela 49), das quais foram concluídas 39 no ano correspondente à sua entrada (2012) e 56 de anos anteriores (2009 a 2011) perfazendo um total de 95 queixas arquivadas/concluídas no ano de 2012.

Foram enviadas à Autoridade para as Condições do Trabalho 26 queixas, 9 das quais transformadas em Pedidos de Informação (P.I.).

Para o ano de 2013 transitaram um total de 56 queixas (1 de 2010; 15 de 2011 e 40 referentes a 2012).

**Tabela 48** – Análise das Queixas

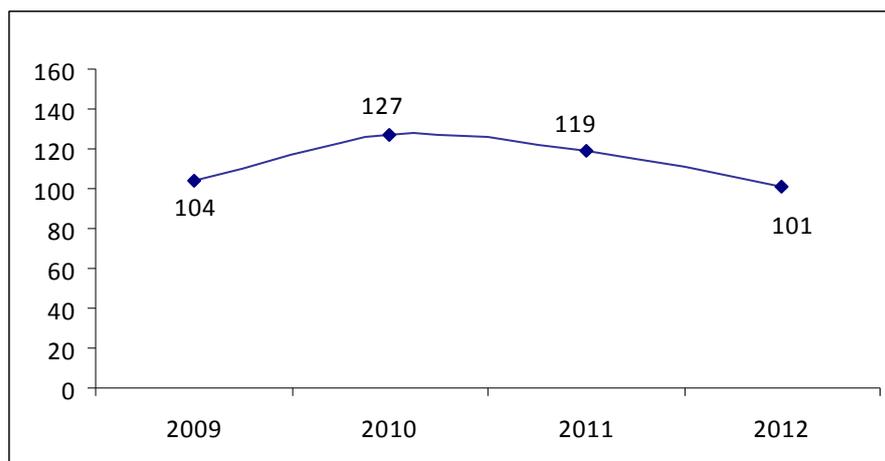
Análise QX	Arquivadas/Concluídas	Enviadas à ACT	Transformada em P.I.	Transitaram para 2013
<b>Totais</b>	95	26	9	56

**Tabela 49 - Queixas recebidas e tratadas pela CITE, por assunto**

Assunto / QX	2009	2010	2011	2012	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	21	26	21	10	78
Parentalidade - Paternidade	5	2	3	1	11
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0
<b>Subtotal - Parentalidade</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>11</b>	<b>89</b>
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	4	1	2	8
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	4	0	6	11
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	0	1	0	1	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	2	29	20	57
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	12	2	1	15
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	0	10	4	14
<b>Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>107</b>
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	14	23	23	67
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	2	14	4	24
<b>Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>91</b>
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	41	4	7	99
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	12	5	5	28
Fora do âmbito da CITE	1	4	2	1	8
Transformado em P.J.	5	3	5	9	22
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>127</b>	<b>119</b>	<b>101</b>	<b>451</b>

Fonte: CITE

**Gráfico 27 – Análise evolutiva de queixas entradas na CITE – 2009 a 2012**



Fonte: CITE

## 9. indicadores estatísticos

1. Taxa de atividade por grupo etário e sexo			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		%	
<b>Taxa de atividade (15 e mais anos)</b>	<b>HM</b>	<b>61,3</b>	<b>61,0</b>
	<b>H</b>	<b>68,0</b>	<b>67,1</b>
	<b>M</b>	<b>55,2</b>	<b>55,3</b>
Dos 15 aos 24 anos	HM	38,8	37,9
	H	41,1	40,1
	M	36,4	35,6
Dos 25 aos 54 anos	HM	88,4	88,6
	H	92,3	92,0
	M	84,5	85,1
Dos 55 aos 64 anos	HM	53,7	53,4
	H	61,6	60,3
	M	46,5	47,0
Com 65 e mais anos	HM	14,6	14,7
	H	22,1	21,7
	M	9,2	9,7
Dos 15 aos 64 anos	HM	74,1	73,9
	H	78,5	77,9
	M	69,8	70,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

2. Taxa de atividade por região NUTS II (NUTS-2002)			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		%	
<b>Taxa de atividade (15 e mais anos)</b>	<b>HM</b>	<b>61,3</b>	<b>61,0</b>
	<b>H</b>	<b>68,0</b>	<b>67,1</b>
	<b>M</b>	<b>55,2</b>	<b>55,3</b>
Norte	HM	62,3	62,1
	H	69,4	68,8
	M	55,8	56,0
Centro	HM	62,0	61,7
	H	69,1	67,9
	M	55,6	56,0
Lisboa	HM	60,3	59,7
	H	65,5	64,5
	M	55,6	55,4
Alentejo	HM	57,7	57,1
	H	65,1	64,2
	M	50,7	50,4
Algarve	HM	62,2	61,7
	H	68,4	67,7
	M	56,1	55,8
Região Autónoma dos Açores	HM	59,8	59,6
	H	70,1	70,5
	M	49,9	49,0
Região Autónoma da Madeira	HM	63,4	62,9
	H	70,2	69,8
	M	57,5	56,9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

3. População ativa por grupo etário e sexo			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		Milhares de indivíduos	
<b>População ativa (15 e mais anos)</b>	<b>HM</b>	<b>5.543,2</b>	<b>5.494,8</b>
	<b>H</b>	<b>2.940,5</b>	<b>2.897,6</b>
	<b>M</b>	<b>2.602,6</b>	<b>2.597,2</b>
Dos 15 aos 24 anos	HM	443,8	427,3
	H	240,3	230,6
	M	203,5	196,7
Dos 25 aos 54 anos	HM	4.125,4	4.085,3
	H	2.145,8	2.115,3
	M	1.979,5	1.970,0
Dos 55 aos 64 anos	HM	691,4	692,1
	H	375,9	372,6
	M	315,5	319,5
Com 65 e mais anos	HM	282,6	290,1
	H	178,4	179,0
	M	104,1	111,1
Dos 15 aos 64 anos	HM	5.260,6	5.204,7
	H	2.762,1	2.718,6
	M	2.498,5	2.486,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

4. População empregada por grupo etário e sexo			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
Milhares de indivíduos			
<b>População empregada</b>	<b>HM</b>	<b>4.837,0</b>	<b>4.634,7</b>
	<b>H</b>	<b>2.574,5</b>	<b>2.443,6</b>
	<b>M</b>	<b>2.262,5</b>	<b>2.191,1</b>
Dos 15 aos 24 anos	HM	310,3	266,3
	H	171,3	146,7
	M	139,0	119,6
Dos 25 aos 54 anos	HM	3.630,6	3.480,0
	H	1.895,3	1.802,4
	M	1.735,4	1.677,5
Dos 55 aos 64 anos	HM	616,4	603,2
	H	330,6	317,9
	M	285,8	285,2
Com 65 e mais anos	HM	279,7	285,3
	H	177,3	176,6
	M	102,4	108,7
Dos 15 aos 64 anos	HM	4.557,4	4.349,4
	H	2.397,2	2.267,0
	M	2.160,1	2.082,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

5. Taxa de emprego por grupo etário e sexo			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
%			
<b>Taxa de emprego (15 e mais anos)</b>	<b>HM</b>	<b>53,5</b>	<b>51,4</b>
	<b>H</b>	<b>59,5</b>	<b>56,6</b>
	<b>M</b>	<b>48,0</b>	<b>46,7</b>
Dos 15 aos 24 anos	HM	27,2	23,6
	H	29,3	25,5
	M	24,9	21,6
Dos 25 aos 54 anos	HM	77,8	75,4
	H	81,6	78,4
	M	74,1	72,5
Dos 55 aos 64 anos	HM	47,9	46,5
	H	54,2	51,5
	M	42,1	42,0
Com 65 e mais anos	HM	14,4	14,5
	H	21,9	21,4
	M	9,0	9,5
Dos 15 aos 64 anos	HM	64,2	61,8
	H	68,1	64,9
	M	60,4	58,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

6. Taxa de emprego por região NUTS II (NUTS-2002)			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		%	
<b>Taxa de emprego (15 e mais anos)</b>	<b>HM</b>	<b>53,5</b>	<b>51,4</b>
	<b>H</b>	<b>59,5</b>	<b>56,6</b>
	<b>M</b>	<b>48,0</b>	<b>46,7</b>
Norte	HM	54,1	52,1
	H	61,1	58,3
	M	47,8	46,5
Centro	HM	55,6	54,2
	H	62,6	60,3
	M	49,3	48,7
Lisboa	HM	51,8	49,2
	H	55,4	52,0
	M	48,5	46,7
Alentejo	HM	50,6	48,1
	H	57,5	54,4
	M	44,0	42,0
Algarve	HM	52,5	50,7
	H	57,3	55,0
	M	47,8	46,3
Região Autónoma dos Açores	HM	53,0	50,5
	H	61,8	58,9
	M	44,4	42,3
Região Autónoma da Madeira	HM	54,6	51,9
	H	59,5	55,9
	M	50,4	48,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

7 - População empregada<sup>(1)</sup>, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo

Portugal

	2011					2012					2011					2012				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)										GAP (H-M) (milhares)									
<b>TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO</b>																				
Tempo completo	4 198,1	4 260,0	4 214,6	4 102,5	4 193,8	3 993,7	4 012,2	3 990,3	3 886,2	3 970,6	434,3	389,5	425,3	373,7	405,6	336,5	330,8	310,0	322,6	325,0
H	2 316,2	2 324,7	2 319,9	2 238,1	2 299,7	2 165,1	2 171,5	2 150,2	2 104,4	2 147,8										
M	1 881,9	1 935,2	1 894,6	1 864,4	1 894,1	1 828,6	1 840,7	1 840,2	1 781,8	1 822,8										
Tempo parcial	667,9	633,0	639,2	632,9	643,3	668,7	676,0	665,9	645,6	664,1	-117,1	-93,9	-84,2	-79,2	-93,6	-77,1	-77,2	-63,2	-72,0	-72,3
H	275,4	269,6	277,5	276,9	274,8	295,8	299,4	301,4	286,8	295,9										
M	392,5	363,5	361,7	356,1	368,4	372,9	376,6	364,6	358,8	368,2										
<b>SITUAÇÃO NA PROFISSÃO</b>																				
Trabalhador por conta própria	1 017,6	1 002,7	988,0	961,3	992,4	968,5	988,7	981,3	965,4	976,0	255,5	252,5	257,7	273,6	259,8	263,6	246,5	224,6	241,2	243,9
H	636,5	627,6	622,9	617,5	626,1	616,1	617,6	602,9	603,3	610,0										
M	381,0	375,1	365,2	343,9	366,3	352,5	371,1	378,3	362,1	366,1										
Com pessoal ao serviço	251,3	247,7	249,2	245,5	248,4	237,3	232,0	226,1	239,5	233,7	119,5	115,9	110,2	107,2	113,2	102,1	86,4	75,2	87,5	87,8
H	185,4	181,8	179,7	176,4	180,8	169,7	159,2	150,6	163,5	160,8										
M	65,9	65,9	69,5	69,2	67,6	67,6	72,8	75,4	76,0	73,0										
Sem pessoal ao serviço	766,3	755,0	738,8	715,8	744,0	731,2	756,7	755,2	725,9	742,3	136,0	136,6	147,5	166,4	146,6	161,5	160,1	149,4	153,7	156,1
H	451,1	445,8	443,2	441,1	445,3	446,4	458,4	452,3	439,8	449,2										
M	315,1	309,2	295,7	274,7	298,7	284,9	298,3	302,9	286,1	293,1										
Trab. familiar não remunerado e o	34,1	27,3	27,2	29,0	29,4	31,8	30,6	30,7	28,2	30,3	-7,1	-2,7	-8,5	-6,4	-6,2	-2,2	-2,7	-3,5	-3,0	-2,9
H	13,5	12,3	9,3	11,3	11,6	14,8	14,0	13,6	12,6	13,7										
M	20,6	15,0	17,8	17,7	17,8	17,0	16,7	17,1	15,6	16,6										
Trabalhador por conta de outrem	3 814,3	3 862,9	3 838,5	3 745,1	3 815,2	3 662,2	3 668,9	3 644,3	3 538,2	3 628,4	68,8	45,7	92,0	27,3	58,4	-2,0	9,7	25,6	12,6	11,4
H	1 941,5	1 954,3	1 965,3	1 886,2	1 936,8	1 830,1	1 839,3	1 834,9	1 775,4	1 819,9										
M	1 872,7	1 908,6	1 873,3	1 858,9	1 878,4	1 832,1	1 829,6	1 809,3	1 762,8	1 808,5										
Permanente	2 971,4	2 980,6	2 966,7	2 951,1	2 967,5	2 928,7	2 900,2	2 868,6	2 816,8	2 878,6	66,6	56,9	73,5	18,1	53,7	2,6	-13,7	17,2	-,8	1,4
H	1 519,0	1 518,8	1 520,1	1 484,6	1 510,6	1 465,7	1 443,2	1 442,9	1 408,0	1 440,0										
M	1 452,4	1 461,9	1 446,6	1 466,5	1 456,9	1 463,1	1 456,9	1 425,7	1 408,8	1 438,6										
Não permanente	713,8	729,4	725,8	659,7	707,2	607,3	640,4	639,0	585,0	617,9	-7,6	-16,4	14,8	1,3	-2,0	8,4	29,4	11,0	30,8	19,9
H	353,1	356,5	370,3	330,5	352,6	307,9	334,9	325,0	307,9	318,9										
M	360,7	372,9	355,5	329,2	354,6	299,5	305,5	314,0	277,1	299,0										
Outro tipo (recibos verdes)	129,1	152,6	146,1	134,2	140,5	126,1	128,4	136,6	136,5	131,9										

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego Nota: informação apurada no GEE

Nota: (1) População empregada com 15 e mais anos

Quadro 7a - População empregada<sup>(1)</sup>, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo

Portugal

	2011					2012					2011					2012				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Peso (%)										GAP (H-M) (p.p.)									
<b>TIPO DE DURAÇÃO DE TRABALHO</b>																				
<b>Tempo completo</b>																				
H	55,2	54,6	55,0	54,6	54,8	54,2	54,1	53,9	54,2	54,1	10,3	9,1	10,1	9,1	9,7	8,4	8,2	7,8	8,3	8,2
M	44,8	45,4	45,0	45,4	45,2	45,8	45,9	46,1	45,8	45,9										
<b>Tempo parcial</b>																				
H	41,2	42,6	43,4	43,8	42,7	44,2	44,3	45,3	44,4	44,6	-17,5	-14,8	-13,2	-12,5	-14,5	-11,5	-11,4	-9,5	-11,2	-10,9
M	58,8	57,4	56,6	56,3	57,3	55,8	55,7	54,8	55,6	55,4										
<b>SITUAÇÃO NA PROFISSÃO</b>																				
<b>Trabalhador por conta própria</b>																				
H	62,5	62,6	63,0	64,2	63,1	63,6	62,5	61,4	62,5	62,5	25,1	25,2	26,1	28,5	26,2	27,2	24,9	22,9	25,0	25,0
M	37,4	37,4	37,0	35,8	36,9	36,4	37,5	38,6	37,5	37,5										
<b>Com pessoal ao serviço</b>																				
H	73,8	73,4	72,1	71,9	72,8	71,5	68,6	66,6	68,3	68,8	47,6	46,8	44,2	43,7	45,6	43,0	37,2	33,3	36,5	37,6
M	26,2	26,6	27,9	28,2	27,2	28,5	31,4	33,3	31,7	31,2										
<b>Sem pessoal ao serviço</b>																				
H	58,9	59,0	60,0	61,6	59,9	61,1	60,6	59,9	60,6	60,5	17,7	18,1	20,0	23,2	19,7	22,1	21,2	19,8	21,2	21,0
M	41,1	41,0	40,0	38,4	40,1	39,0	39,4	40,1	39,4	39,5										
<b>Trab. familiar não remunerado e outros</b>																				
H	39,6	45,1	34,2	39,0	39,5	46,5	45,8	44,3	44,7	45,2	-20,8	-9,9	-31,3	-22,1	-21,1	-6,9	-8,8	-11,4	-10,6	-9,6
M	60,4	54,9	65,4	61,0	60,5	53,5	54,6	55,7	55,3	54,8										
<b>Trabalhador por conta de outrem</b>																				
H	50,9	50,6	51,2	50,4	50,8	50,0	50,1	50,3	50,2	50,2	1,8	1,2	2,4	0,7	1,5	-0,1	0,3	0,7	0,4	0,3
M	49,1	49,4	48,8	49,6	49,2	50,0	49,9	49,6	49,8	49,8										
<b>Permanente</b>																				
H	51,1	51,0	51,2	50,3	50,9	50,0	49,8	50,3	50,0	50,0	2,2	1,9	2,5	0,6	1,8	0,1	-0,5	0,6	0,0	0,0
M	48,9	49,0	48,8	49,7	49,1	50,0	50,2	49,7	50,0	50,0										
<b>Não permanente</b>																				
H	49,5	48,9	51,0	50,1	49,9	50,7	52,3	50,9	52,6	51,6	-1,1	-2,2	2,0	0,2	-0,3	1,4	4,6	1,7	5,3	3,2
M	50,5	51,1	49,0	49,9	50,1	49,3	47,7	49,1	47,4	48,4										
<b>Outro tipo (recibos verdes)</b>																				

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego Nota: informação apurada no GEE

Nota: (1) População empregada com 15 e mais anos

**8. População empregada por profissão principal (CPP-10), nível de escolaridade completo e sexo**

Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		Milhares de indivíduos	
<b>População empregada</b>	<b>HM</b>	<b>4.837,0</b>	<b>4.634,7</b>
	<b>H</b>	<b>2.574,5</b>	<b>2.443,6</b>
	<b>M</b>	<b>2.262,5</b>	<b>2.191,1</b>
<b>Profissão (CPP-10)</b>			
1: Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	HM	299,8	299,5
	H	201,7	195,9
	M	98,0	103,6
2: Especialistas das atividades intelectuais e científicas	HM	689,0	690,6
	H	293,0	287,3
	M	396,0	403,3
3: Técnicos e profissionais de nível intermédio	HM	423,4	446,2
	H	253,4	260,4
	M	169,9	185,8
4: Pessoal administrativo	HM	400,1	359,9
	H	140,5	133,0
	M	259,7	226,9
5: Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	HM	785,7	753,7
	H	291,2	275,0
	M	494,5	478,7
6: Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	HM	462,2	463,5
	H	278,6	281,8
	M	183,6	181,6
7: Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artesãos	HM	771,1	669,4
	H	648,0	560,8
	M	123,2	108,6
8: Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	HM	406,4	378,3
	H	288,5	270,4
	M	117,9	108,0
9: Trabalhadores não qualificados	HM	567,6	542,3
	H	151,2	150,6
	M	416,5	391,7
0: Forças Armadas	HM	31,7	31,4
	H	28,5	28,5
	M	§	§
Altamente qualificados	HM	1 412,1	1 436,3
	H	748,1	743,6
	M	664,0	692,7
High skill	HM	988,8	990,1
	H	494,7	483,2
	M	494,1	506,9
Low skill	HM	3 393,2	3 167,1
	H	1 797,9	1 671,6
	M	1 595,3	1 495,5
<b>Nível de escolaridade completo</b>			
Até ao básico - 3º ciclo	HM	2.956,7	2.711,5
	H	1.709,6	1.566,5
	M	1.247,1	1.144,9
Secundário e pós-secundário	HM	970,7	980,3
	H	487,9	483,5
	M	482,8	496,8
Superior	HM	909,7	942,9
	H	377,1	393,6
	M	532,6	549,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

9. População empregada por setor de atividade principal (CAE-Rev. 3) e sexo			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		Milhares de indivíduos	
<b>População empregada</b>	<b>HM</b>	<b>4.837,0</b>	<b>4.634,7</b>
	<b>H</b>	<b>2.574,5</b>	<b>2.443,6</b>
	<b>M</b>	<b>2.262,5</b>	<b>2.191,1</b>
A: Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	HM	478,5	486,0
	H	284,0	295,3
	M	194,5	190,8
B: Indústrias extractivas	HM	19,6	14,9
	H	17,1	13,3
	M	§	§
C: Indústrias transformadoras	HM	813,3	769,5
	H	485,6	468,1
	M	327,7	301,4
D: Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	HM	18,5	18,0
	H	15,7	13,8
	M	§	§
E: Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	HM	31,0	28,7
	H	26,5	24,5
	M	4,6	§
F: Construção	HM	440,3	357,2
	H	414,1	337,1
	M	26,3	20,1
G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	HM	709,3	676,6
	H	380,2	353,0
	M	329,1	323,6
H: Transportes e armazenagem	HM	172,9	170,1
	H	143,0	141,9
	M	30,0	28,2
I: Alojamento, restauração e similares	HM	290,4	280,8
	H	114,5	115,3
	M	175,8	165,5
J: Actividades de informação e de comunicação	HM	82,9	86,6
	H	56,1	57,6
	M	26,9	29,0
K: Actividades financeiras e de seguros	HM	105,0	97,8
	H	58,4	53,1
	M	46,6	44,7
L: Actividades imobiliárias	HM	25,8	23,6
	H	13,4	11,0
	M	12,3	12,7
M: Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	HM	174,6	156,6
	H	84,6	74,3
	M	90,0	82,4
N: Actividades administrativas e dos serviços de apoio	HM	142,2	147,9
	H	68,1	77,2
	M	74,1	70,7
O: Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	HM	311,9	293,7
	H	196,6	184,5
	M	115,3	109,2
P: Educação	HM	367,9	370,3
	H	85,7	86,1
	M	282,2	284,2
Q: Actividades de saúde humana e apoio social	HM	367,2	374,9
	H	70,9	73,2
	M	296,3	301,7
R: Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	HM	51,9	51,9
	H	26,2	29,8
	M	25,6	22,1
S: Outras actividades de serviços	HM	96,4	94,6
	H	31,0	31,3
	M	65,4	63,4
T: Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio	HM	135,6	132,9
	H	§	§
	M	133,8	131,1
U: Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	HM	§	§
	H	§	§
	M	§	§

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

10. População empregada por tipo de horário de trabalho <sup>(a)</sup> e sexo			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
Milhares de indivíduos			
<b>População empregada</b>	<b>HM</b>	<b>4.837,0</b>	<b>4.634,7</b>
	<b>H</b>	<b>2.574,5</b>	<b>2.443,6</b>
	<b>M</b>	<b>2.262,5</b>	<b>2.191,1</b>
Turnos	HM	617,1	644,7
	H	317,4	325,4
	M	299,7	319,3
Serão	HM	1.004,6	1.065,2
	H	610,3	638,9
	M	394,3	426,3
Noite	HM	435,5	444,9
	H	310,6	314,9
	M	124,9	130,0
Sábado	HM	1.925,2	1.899,9
	H	1.068,1	1.037,4
	M	857,1	862,6
Domingo	HM	984,4	995,9
	H	511,9	517,8
	M	472,5	478,0
Nenhum destes	HM	2.193,2	2.016,2
	H	1.065,7	974,6
	M	1.127,5	1.041,6

(a) A construção da variável "tipo de horário de trabalho" resulta da resposta dada a várias questões autónomas. Isto significa que um mesmo indivíduo pode ter respondido afirmativamente a mais do que um tipo de horário de trabalho. Por essa razão, a soma das parcelas é superior ao total da população empregada.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

11. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
%			
<b>Taxa de desemprego</b>	<b>HM</b>	<b>12,7</b>	<b>15,7</b>
	<b>H</b>	<b>12,4</b>	<b>15,7</b>
	<b>M</b>	<b>13,1</b>	<b>15,6</b>
Dos 15 aos 24 anos	HM	30,1	37,7
	H	28,7	36,4
	M	31,7	39,2
Dos 25 aos 54 anos	HM	12,0	14,8
	H	11,7	14,8
	M	12,3	14,8
Dos 55 aos 64 anos	HM	10,8	12,8
	H	12,0	14,7
	M	9,4	10,7
Com 65 e mais anos	HM	§	§
	H	§	§
	M	§	§
Dos 15 aos 64 anos	HM	13,4	16,4
	H	13,2	16,6
	M	13,5	16,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

11a - Taxas de desemprego, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2012					2011					2012				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Taxas (%)										GAP (H-M) (p.p.)									
<b>15 a 24 anos</b>	<b>27,8</b>	<b>27,0</b>	<b>30,0</b>	<b>35,4</b>	<b>30,1</b>	<b>36,2</b>	<b>35,5</b>	<b>39,0</b>	<b>40,0</b>	<b>37,7</b>	<b>-3,7</b>	<b>-0,1</b>	<b>-4,6</b>	<b>-3,5</b>	<b>-3,0</b>	<b>-0,8</b>	<b>-1,6</b>	<b>-3,9</b>	<b>-4,7</b>	<b>-2,7</b>
H	26,1	27,0	27,9	33,8	28,7	35,8	34,8	37,2	37,8	36,4										
M	29,8	27,1	32,5	37,3	31,7	36,6	36,4	41,1	42,5	39,1										
<b>20 a 24 anos</b>	<b>24,7</b>	<b>22,8</b>	<b>24,8</b>	<b>31,8</b>	<b>26,0</b>	<b>32,7</b>	<b>32,4</b>	<b>35,0</b>	<b>36,0</b>	<b>34,0</b>	<b>-4,2</b>	<b>1,4</b>	<b>-4,9</b>	<b>-4,0</b>	<b>-2,9</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,4</b>	<b>-3,4</b>	<b>-3,0</b>	<b>-2,2</b>
H	22,7	23,4	22,5	30,0	24,7	32,3	31,7	33,4	34,6	33,0										
M	26,9	22,0	27,4	34,0	27,6	33,3	33,1	36,8	37,6	35,2										
<b>25 a 34 anos</b>	<b>14,0</b>	<b>13,1</b>	<b>13,1</b>	<b>15,8</b>	<b>14,0</b>	<b>16,9</b>	<b>17,6</b>	<b>18,1</b>	<b>20,0</b>	<b>18,1</b>	<b>-1,2</b>	<b>-0,8</b>	<b>-1,0</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,2</b>	<b>-1,7</b>	<b>-2,0</b>	<b>0,9</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,1</b>
H	13,5	12,8	12,6	14,9	13,4	16,0	16,6	18,5	19,4	17,6										
M	14,7	13,6	13,6	16,7	14,6	17,7	18,6	17,6	20,7	18,7										
<b>35 a 54 anos</b>	<b>10,8</b>	<b>10,6</b>	<b>10,7</b>	<b>11,7</b>	<b>11,0</b>	<b>12,8</b>	<b>12,5</b>	<b>13,3</b>	<b>14,3</b>	<b>13,2</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,7</b>	<b>0,7</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,9</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,5</b>
H	10,6	10,2	10,4	12,0	10,8	12,8	13,1	13,7	14,1	13,5										
M	11,1	11,1	11,1	11,3	11,2	12,8	11,9	12,8	14,4	13,0										
<b>55 a 64 anos</b>	<b>10,1</b>	<b>11,7</b>	<b>10,7</b>	<b>10,9</b>	<b>10,8</b>	<b>11,7</b>	<b>12,8</b>	<b>12,6</b>	<b>14,3</b>	<b>12,8</b>	<b>2,2</b>	<b>2,3</b>	<b>2,6</b>	<b>3,5</b>	<b>2,6</b>	<b>2,9</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>	<b>5,8</b>	<b>4,0</b>
H	11,1	12,8	11,9	12,5	12,0	13,1	14,5	14,2	16,9	14,7										
M	8,9	10,5	9,3	9,0	9,4	10,2	10,8	10,7	11,1	10,7										
<b>20 a 64 anos</b>	<b>12,6</b>	<b>12,3</b>	<b>12,4</b>	<b>14,1</b>	<b>12,8</b>	<b>15,1</b>	<b>15,3</b>	<b>15,9</b>	<b>17,2</b>	<b>15,9</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,4</b>
H	12,3	12,2	12,1	14,2	12,7	15,1	15,5	16,4	17,3	16,1										
M	12,9	12,4	12,7	14,1	13,0	15,2	15,0	15,4	17,2	15,7										
<b>15 a 74 anos</b>	<b>12,6</b>	<b>12,3</b>	<b>12,6</b>	<b>14,2</b>	<b>12,9</b>	<b>15,2</b>	<b>15,2</b>	<b>16,0</b>	<b>17,2</b>	<b>15,9</b>	<b>-0,7</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,5</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,8</b>	<b>-0,2</b>	<b>0,2</b>
H	12,3	12,1	12,2	14,2	12,7	15,1	15,4	16,4	17,1	16,0										
M	13,0	12,6	13,1	14,3	13,2	15,3	15,1	15,6	17,3	15,8										

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego Nota: informação apurada no GEE

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

Quadro 11 - Taxas de desemprego<sup>(1)</sup>, por regiões e sexo  
Portugal

	2011					2012					2011					2012				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Taxas (%)										GAP (H-M) (p.p.)									
<b>Norte</b>	<b>13,0</b>	<b>12,8</b>	<b>12,8</b>	<b>14,3</b>	<b>13,2</b>	<b>15,4</b>	<b>15,4</b>	<b>16,7</b>	<b>18,1</b>	<b>16,4</b>	<b>-1,9</b>	<b>-2,3</b>	<b>-2,4</b>	<b>-3,2</b>	<b>-2,4</b>	<b>-2,1</b>	<b>-1,6</b>	<b>-0,4</b>	<b>-2,5</b>	<b>-1,6</b>
H	12,1	11,7	11,7	12,8	12,1	14,4	14,7	16,5	16,9	15,6										
M	14,0	14,0	14,1	16,0	14,5	16,5	16,3	16,9	19,4	17,2										
<b>Centro</b>	<b>10,0</b>	<b>9,8</b>	<b>9,7</b>	<b>13,0</b>	<b>10,6</b>	<b>12,2</b>	<b>11,5</b>	<b>12,9</b>	<b>13,0</b>	<b>12,4</b>	<b>-2,6</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,7</b>	<b>-1,4</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,9</b>	<b>-1,2</b>	<b>-2,8</b>	<b>-1,9</b>
H	8,8	9,2	8,9	12,3	9,8	11,3	10,6	12,3	11,7	11,5										
M	11,4	10,5	10,6	13,7	11,6	13,1	12,5	13,5	14,5	13,4										
<b>Lisboa</b>	<b>13,7</b>	<b>13,6</b>	<b>14,7</b>	<b>14,8</b>	<b>14,2</b>	<b>16,6</b>	<b>17,6</b>	<b>17,9</b>	<b>18,8</b>	<b>17,7</b>	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>4,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,8</b>	<b>4,6</b>	<b>3,4</b>	<b>3,9</b>	<b>3,7</b>
H	14,7	14,5	15,5	17,0	15,4	17,9	19,9	19,5	20,7	19,5										
M	12,6	12,7	13,8	12,4	12,9	15,1	15,3	16,1	16,8	15,8										
<b>Alentejo</b>	<b>12,7</b>	<b>12,0</b>	<b>12,6</b>	<b>13,3</b>	<b>12,6</b>	<b>15,7</b>	<b>15,3</b>	<b>16,3</b>	<b>17,5</b>	<b>16,2</b>	<b>-1,9</b>	<b>0,3</b>	<b>-1,9</b>	<b>-1,8</b>	<b>-1,3</b>	<b>-1,5</b>	<b>-1,2</b>	<b>0,4</b>	<b>-2,5</b>	<b>-1,2</b>
H	11,8	12,1	11,7	12,5	12,0	15,0	14,8	16,5	16,3	15,6										
M	13,7	11,8	13,6	14,3	13,3	16,5	16,0	16,1	18,8	16,8										
<b>Algarve</b>	<b>17,2</b>	<b>14,9</b>	<b>13,5</b>	<b>17,7</b>	<b>15,8</b>	<b>20,3</b>	<b>17,6</b>	<b>15,0</b>	<b>19,9</b>	<b>18,2</b>	<b>1,0</b>	<b>2,2</b>	<b>1,2</b>	<b>2,4</b>	<b>1,6</b>	<b>3,0</b>	<b>0,4</b>	<b>1,6</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>
H	17,6	15,9	14,0	18,8	16,5	21,7	17,8	15,7	21,3	19,1										
M	16,6	13,7	12,8	16,4	14,9	18,7	17,4	14,1	18,3	17,1										
<b>Açores</b>	<b>9,5</b>	<b>9,7</b>	<b>11,7</b>	<b>15,2</b>	<b>11,6</b>	<b>14,0</b>	<b>15,8</b>	<b>15,5</b>	<b>16,3</b>	<b>15,4</b>	<b>2,3</b>	<b>-1,0</b>	<b>0,6</b>	<b>2,1</b>	<b>1,0</b>	<b>2,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>	<b>5,5</b>	<b>2,8</b>
H	10,5	9,3	12,0	16,1	12,0	15,2	16,5	16,2	18,6	16,5										
M	8,2	10,3	11,4	14,0	11,0	12,3	14,7	14,6	13,1	13,7										
<b>Madeira</b>	<b>14,0</b>	<b>13,6</b>	<b>14,4</b>	<b>13,6</b>	<b>13,9</b>	<b>16,3</b>	<b>17,0</b>	<b>17,7</b>	<b>19,9</b>	<b>17,7</b>	<b>1,6</b>	<b>2,6</b>	<b>3,2</b>	<b>5,1</b>	<b>3,1</b>	<b>4,8</b>	<b>2,4</b>	<b>5,0</b>	<b>8,2</b>	<b>5,2</b>
H	14,8	14,9	15,9	16,1	15,4	18,6	18,2	20,1	23,9	20,2										
M	13,2	12,3	12,7	11,0	12,3	13,8	15,8	15,1	15,7	15,0										

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego Nota: informação apurada no GEE

Nota: (1) A taxa de desemprego regional é igual ao total da população desempregada regional de 15 a 74 anos/população ativa regional de 15 a 74 anos.

Quadro 12 - População desempregada, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2012					2011					2012				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)										GAP (H-M) (milhares)									
<b>15 a 24 anos</b>	<b>123,9</b>	<b>115,5</b>	<b>138,3</b>	<b>156,3</b>	<b>133,5</b>	<b>154,4</b>	<b>149,7</b>	<b>175,1</b>	<b>164,9</b>	<b>161,0</b>	<b>1,2</b>	<b>9,1</b>	<b>1,3</b>	<b>6,5</b>	<b>4,5</b>	<b>11,1</b>	<b>8,5</b>	<b>5,7</b>	<b>2,4</b>	<b>7,0</b>
H	62,6	62,3	69,8	81,4	69,0	82,7	79,1	90,4	83,6	84,0										
M	61,4	53,2	68,5	74,9	64,5	71,6	70,6	84,7	81,2	77,0										
<b>20 a 24 anos</b>	<b>92,4</b>	<b>81,4</b>	<b>92,3</b>	<b>116,5</b>	<b>95,6</b>	<b>117,5</b>	<b>116,2</b>	<b>127,9</b>	<b>125,2</b>	<b>121,7</b>	<b>-2,0</b>	<b>9,2</b>	<b>-1,9</b>	<b>2,6</b>	<b>1,9</b>	<b>6,7</b>	<b>4,6</b>	<b>3,3</b>	<b>3,8</b>	<b>4,6</b>
H	45,2	45,3	45,2	59,6	48,8	62,1	60,4	65,6	64,5	63,1										
M	47,2	36,1	47,1	57,0	46,9	55,4	55,8	62,3	60,7	58,5										
<b>25 a 34 anos</b>	<b>196,1</b>	<b>184,1</b>	<b>181,3</b>	<b>217,4</b>	<b>194,7</b>	<b>225,7</b>	<b>234,9</b>	<b>237,1</b>	<b>260,0</b>	<b>239,4</b>	<b>-1,7</b>	<b>0,0</b>	<b>1,1</b>	<b>-7,0</b>	<b>-1,9</b>	<b>-5,5</b>	<b>-7,1</b>	<b>12,9</b>	<b>-2,4</b>	<b>-0,6</b>
H	97,2	92,0	91,2	105,2	96,4	110,1	113,9	125,0	128,8	119,4										
M	98,9	92,0	90,1	112,2	98,3	115,6	121,0	112,1	131,2	120,0										
<b>35 a 54 anos</b>	<b>295,7</b>	<b>292,5</b>	<b>292,4</b>	<b>319,3</b>	<b>300,0</b>	<b>352,9</b>	<b>347,6</b>	<b>367,9</b>	<b>395,4</b>	<b>365,9</b>	<b>6,3</b>	<b>-0,7</b>	<b>3,4</b>	<b>24,3</b>	<b>8,3</b>	<b>14,2</b>	<b>30,0</b>	<b>28,8</b>	<b>11,1</b>	<b>21,0</b>
H	151,0	145,9	147,9	171,8	154,1	183,6	188,8	198,3	203,3	193,5										
M	144,7	146,6	144,5	147,5	145,8	169,4	158,8	169,5	192,2	172,5										
<b>55 a 64 anos</b>	<b>70,2</b>	<b>81,3</b>	<b>74,2</b>	<b>74,3</b>	<b>75,0</b>	<b>80,6</b>	<b>88,8</b>	<b>87,5</b>	<b>98,6</b>	<b>88,9</b>	<b>14,2</b>	<b>14,7</b>	<b>15,3</b>	<b>18,2</b>	<b>15,6</b>	<b>16,5</b>	<b>19,4</b>	<b>17,6</b>	<b>28,2</b>	<b>20,4</b>
H	42,2	48,0	44,7	46,3	45,3	48,5	54,1	52,6	63,4	54,6										
M	28,0	33,3	29,4	28,1	29,7	32,0	34,7	35,0	35,2	34,2										
<b>20 a 64 anos</b>	<b>654,4</b>	<b>639,2</b>	<b>640,2</b>	<b>727,6</b>	<b>665,4</b>	<b>776,7</b>	<b>787,5</b>	<b>820,4</b>	<b>879,1</b>	<b>815,9</b>	<b>16,6</b>	<b>23,2</b>	<b>17,8</b>	<b>38,1</b>	<b>23,9</b>	<b>31,8</b>	<b>46,9</b>	<b>62,4</b>	<b>40,6</b>	<b>45,5</b>
H	335,5	331,2	329,0	382,9	344,6	404,2	417,2	441,4	459,9	430,7										
M	318,9	308,0	311,2	344,8	320,7	372,4	370,3	379,0	419,3	385,2										
<b>15 a 74 anos</b>	<b>688,9</b>	<b>675,0</b>	<b>689,6</b>	<b>771,0</b>	<b>706,1</b>	<b>819,3</b>	<b>826,9</b>	<b>870,9</b>	<b>923,2</b>	<b>860,1</b>	<b>19,3</b>	<b>23,4</b>	<b>20,3</b>	<b>40,4</b>	<b>25,9</b>	<b>35,4</b>	<b>49,3</b>	<b>66,0</b>	<b>40,4</b>	<b>47,7</b>
H	354,1	349,2	355,0	405,7	366,0	427,3	438,1	468,5	481,8	453,9										
M	334,8	325,8	334,7	365,3	340,1	391,9	388,8	402,5	441,4	406,2										
	Peso (%)										GAP (H-M) (p.p.)									
<b>15 a 24 anos</b>											<b>1,0</b>	<b>7,9</b>	<b>0,9</b>	<b>4,2</b>	<b>3,4</b>	<b>7,2</b>	<b>5,7</b>	<b>3,3</b>	<b>1,5</b>	<b>4,3</b>
H	50,5	53,9	50,5	52,1	51,7	53,6	52,8	51,6	50,7	52,2										
M	49,6	46,1	49,5	47,9	48,3	46,4	47,2	48,4	49,2	47,8										
<b>20 a 24 anos</b>											<b>-2,2</b>	<b>11,3</b>	<b>-2,1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>5,7</b>	<b>4,0</b>	<b>2,6</b>	<b>3,0</b>	<b>3,8</b>
H	48,9	55,7	49,0	51,2	51,0	52,9	52,0	51,3	51,5	51,8										
M	51,1	44,3	51,0	48,9	49,1	47,1	48,0	48,7	48,5	48,1										
<b>25 a 34 anos</b>											<b>-0,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,6</b>	<b>-3,2</b>	<b>-1,0</b>	<b>-2,4</b>	<b>-3,0</b>	<b>5,4</b>	<b>-0,9</b>	<b>-0,3</b>
H	49,6	50,0	50,3	48,4	49,5	48,8	48,5	52,7	49,5	49,9										
M	50,4	50,0	49,7	51,6	50,5	51,2	51,5	47,3	50,5	50,1										
<b>35 a 54 anos</b>											<b>2,1</b>	<b>-0,2</b>	<b>1,2</b>	<b>7,6</b>	<b>2,8</b>	<b>4,0</b>	<b>8,6</b>	<b>7,8</b>	<b>2,8</b>	<b>5,7</b>
H	51,1	49,9	50,6	53,8	51,4	52,0	54,3	53,9	51,4	52,9										
M	48,9	50,1	49,4	46,2	48,6	48,0	45,7	46,1	48,6	47,1										
<b>55 a 64 anos</b>											<b>20,2</b>	<b>18,1</b>	<b>20,6</b>	<b>24,5</b>	<b>20,8</b>	<b>20,5</b>	<b>21,8</b>	<b>20,1</b>	<b>28,6</b>	<b>22,9</b>
H	60,1	59,0	60,2	62,3	60,4	60,2	60,9	60,1	64,3	61,4										
M	39,9	41,0	39,6	37,8	39,6	39,7	39,1	40,0	35,7	38,5										
<b>20 a 64 anos</b>											<b>2,5</b>	<b>3,6</b>	<b>2,8</b>	<b>5,2</b>	<b>3,6</b>	<b>4,1</b>	<b>6,0</b>	<b>7,6</b>	<b>4,6</b>	<b>5,6</b>
H	51,3	51,8	51,4	52,6	51,8	52,0	53,0	53,8	52,3	52,8										
M	48,7	48,2	48,6	47,4	48,2	47,9	47,0	46,2	47,7	47,2										
<b>15 a 74 anos</b>											<b>2,8</b>	<b>3,5</b>	<b>2,9</b>	<b>5,2</b>	<b>3,7</b>	<b>4,3</b>	<b>6,0</b>	<b>7,6</b>	<b>4,4</b>	<b>5,5</b>
H	51,4	51,7	51,5	52,6	51,8	52,2	53,0	53,8	52,2	52,8										
M	48,6	48,3	48,5	47,4	48,2	47,8	47,0	46,2	47,8	47,2										

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego Nota: informação apurada no GEE

13. População desempregada à procura de primeiro emprego e de novo emprego, por duração da procura de emprego, nível de escolaridade e sexo

Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		Milhares de indivíduos	
<b>População desempregada</b>	<b>HM</b>	<b>706,1</b>	<b>860,1</b>
	<b>H</b>	<b>366,0</b>	<b>453,9</b>
	<b>M</b>	<b>340,1</b>	<b>406,2</b>
À procura de 1º emprego	HM	73,8	91,4
	H	35,4	45,2
	M	38,4	46,3
À procura de novo emprego	HM	632,3	768,7
	H	330,6	408,8
	M	301,7	359,9
<b>Duração da procura</b>			
Menos de 12 meses	HM	331,3	394,3
	H	172,8	206,1
	M	158,4	188,1
12 e mais meses	HM	374,9	465,8
	H	193,2	247,8
	M	181,7	218,0
25 e mais meses	HM	221,9	286,7
	H	110,1	150,9
	M	111,7	135,8
<b>Nível de escolaridade completo</b>			
Até ao básico - 3º ciclo	HM	464,8	523,3
	H	257,2	308,4
	M	207,6	214,9
Secundário e pós-secundário	HM	149,4	209,4
	H	67,6	94,0
	M	81,8	115,4
Superior	HM	91,9	127,4
	H	41,2	51,5
	M	50,7	75,9

Quadro 13a - População desempregada<sup>(1)</sup>, por tipo de procura e duração do desemprego  
Portugal

Tipo de Procura	2011					2012					2011					2012				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
Valores absolutos (milhares)										GAP (H-M) (milhares)										
Procura primeiro emprego	72,6	66,7	75,6	80,2	73,8	83,4	81,9	98,8	101,6	91,4	-5,3	-2,5	-4,0	0,0	-3,0	-2,8	-1,7	1,5	-1,4	-1,1
H	33,7	32,1	35,8	40,1	35,4	40,3	40,1	50,1	50,1	45,2										
M	39,0	34,6	39,8	40,1	38,4	43,1	41,8	48,6	51,5	46,3										
Procura novo emprego	616,3	608,3	614,0	690,8	632,3	735,9	745,0	772,2	821,6	768,7	24,7	26,0	24,4	40,5	28,9	38,2	51,0	64,5	41,8	48,9
H	320,5	317,1	319,2	365,7	330,6	387,0	398,0	418,3	431,7	408,8										
M	295,8	291,1	294,8	325,2	301,7	348,8	347,0	353,8	389,9	359,9										
Duração do desemprego																				
Até 11 meses	323,6	302,6	333,2	365,6	331,3	403,1	383,6	387,0	403,3	394,3	18,4	19,4	5,0	15,0	14,4	6,1	17,0	37,0	12,1	18,0
H	171,0	161,0	169,1	190,3	172,8	204,6	200,3	212,0	207,7	206,1										
M	152,6	141,6	164,1	175,3	158,4	198,5	183,3	175,0	195,6	188,1										
12 e + meses	365,2	372,4	356,4	405,5	374,9	416,2	443,3	483,9	519,9	465,8	1,0	4,0	15,4	25,4	11,5	29,4	32,3	28,9	28,3	29,8
H	183,1	188,2	185,9	215,4	193,2	222,8	237,8	256,4	274,1	247,8										
M	182,1	184,2	170,5	190,0	181,7	193,4	205,5	227,5	245,8	218,0										
25 e + meses	201,6	224,9	211,9	249,1	221,9	228,1	283,0	304,2	331,5	286,7	-8,8	-9,3	3,5	8,1	-1,6	14,7	23,7	20,2	1,5	15,1
H	96,4	107,8	107,7	128,6	110,1	121,4	153,3	162,2	166,5	150,9										
M	105,2	117,1	104,2	120,5	111,7	106,7	129,6	142,0	165,0	135,8										
Grau de instrução																				
Até ao ensino básico - 3.º ciclo	464,4	462,9	448,2	484,0	464,8	502,6	521,6	517,9	551,2	523,3	35,8	40,3	47,8	74,4	49,6	76,1	78,3	114,7	105,2	93,5
H	250,1	251,6	248,0	279,2	257,2	289,3	300,0	316,3	328,2	308,4										
M	214,3	211,3	200,2	204,8	207,6	213,2	221,7	201,6	223,0	214,9										
Secundário e pós-secundário	140,0	131,5	147,2	179,1	149,4	200,9	197,7	215,5	223,4	209,4	-4,0	-11,4	-20,5	-20,9	-14,2	-17,1	-13,7	-27,5	-27,4	-21,4
H	68,0	60,0	63,3	79,1	67,6	91,9	92,0	94,0	98,0	94,0										
M	72,0	71,4	83,8	100,0	81,8	109,0	105,7	121,5	125,4	115,4										
Superior	84,5	80,6	94,3	108,0	91,9	115,8	107,6	137,5	148,6	127,4	-12,4	-5,4	-6,9	-13,2	-9,5	-23,6	-15,4	-21,1	-37,5	-24,4
H	36,0	37,6	43,7	47,4	41,2	46,1	46,1	58,2	55,6	51,5										
M	48,4	43,0	50,6	60,6	50,7	69,7	61,5	79,3	93,1	75,9										
Tipo de Procura	Peso (%)										GAP (H-M) (p.p.)									
Procura primeiro emprego	46,4	48,1	47,4	50,0	48,0	48,3	49,0	50,7	49,3	49,5	-7,3	-3,7	-5,3	0,0	-4,1	-3,4	-2,1	1,5	-1,4	-1,2
H	53,7	51,9	52,6	50,0	52,0	51,7	51,0	49,2	50,7	50,7										
M	52,0	52,1	52,0	52,9	52,3	52,6	53,4	54,2	52,5	53,2	4,0	4,3	4,0	5,9	4,6	5,2	6,8	8,4	5,1	6,4
H	48,0	47,9	48,0	47,1	47,7	47,4	46,6	45,8	47,5	46,8										
M	48,0	47,9	48,0	47,1	47,7	47,4	46,6	45,8	47,5	46,8										
Duração do desemprego																				
Até 11 meses	52,8	53,2	50,8	52,1	52,2	50,8	52,2	54,8	51,5	52,3	5,7	6,4	1,5	4,1	4,3	1,5	4,4	9,6	3,0	4,6
H	47,2	46,8	49,2	47,9	47,8	49,2	47,8	45,2	48,5	47,7										
M	50,1	50,5	52,2	53,1	51,5	53,5	53,6	53,0	52,7	53,2	0,3	1,1	4,3	6,3	3,1	7,1	7,3	6,0	5,4	6,4
H	49,9	49,5	47,8	46,9	48,5	46,5	46,4	47,0	47,3	46,8										
M	47,8	47,9	50,8	51,6	49,6	53,2	54,2	53,3	50,2	52,6	-4,4	-4,1	1,7	3,3	-0,7	6,4	8,4	6,6	0,5	5,3
H	52,2	52,1	49,2	48,4	50,3	46,8	45,8	46,7	49,8	47,4										
M																				

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego Nota: Informação apurada no GEE

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

14. Proporção da população desempregada de longa duração e população desempregada jovem			
Portugal	Sexo	Valor anual	
		2011	2012
		%	
Proporção da população desempregada de longa duração	HM	53,1	54,2
	H	52,8	54,6
	M	53,4	53,7
Proporção da população desempregada jovem (15-24 anos)	HM	18,9	18,7
	H	18,9	18,5
	M	19,0	19,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quadro 14a - Rádios do desemprego<sup>(1)</sup>

Portugal	2011					2012					2011					2012				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Rádios (%)										GAP (H-M) (p.p.)									
Desemprego longa duração/desemprego total	53,0	55,2	51,7	52,6	53,1	50,8	53,6	55,6	56,3	54,2	-2,7	-2,6	1,4	1,1	-0,6	2,7	1,5	-1,8	1,2	0,9
H	51,7	53,9	52,4	53,1	52,8	52,1	54,3	54,7	56,9	54,6										
M	54,4	56,5	51,0	52,0	53,4	49,4	52,8	56,5	55,7	53,7										
Desemprego de muito longa duração/desemprego de longa duração	55,2	60,4	59,5	61,4	59,2	54,8	63,8	62,9	63,8	61,6	-5,1	-6,3	-3,1	-3,7	-4,5	-0,7	1,4	0,8	-6,3	-1,4
H	52,7	57,3	58,0	59,7	57,0	54,5	64,5	63,2	60,8	60,9										
M	57,8	63,6	61,1	63,4	61,5	55,2	63,1	62,4	67,1	62,3										
Desemprego de muito longa duração/desemprego total	29,3	33,3	30,7	32,3	31,4	27,8	34,2	34,9	35,9	33,3	-4,2	-5,1	-0,7	-1,3	-2,8	1,2	1,7	-0,7	-2,8	-0,2
H	27,2	30,9	30,4	31,7	30,1	28,4	35,0	34,6	34,6	33,2										
M	31,4	36,0	31,1	33,0	32,9	27,2	33,3	35,3	37,4	33,4										
Desemprego jovens/população jovem	10,8	10,1	12,1	13,8	11,7	13,6	13,2	15,6	14,7	14,3	-0,3	1,1	-0,3	0,5	0,3	1,4	1,0	0,5	-0,1	0,7
H	10,6	10,6	12,0	14,0	11,8	14,3	13,7	15,8	14,7	14,6										
M	10,9	9,5	12,3	13,5	11,5	12,9	12,7	15,3	14,8	13,9										
Desemprego jovens/desemprego total	18,0	17,1	20,1	20,3	18,9	18,8	18,1	20,1	17,9	18,7	-0,6	1,5	-0,8	-0,4	-0,1	1,1	-0,1	-1,7	-1,0	-0,5
H	17,7	17,8	19,7	20,1	18,9	19,4	18,1	19,3	17,4	18,5										
M	18,3	16,3	20,5	20,5	19,0	18,3	18,2	21,0	18,4	19,0										
Desemprego mulheres/desemprego total	48,6	48,3	48,5	47,4	48,2	47,8	47,0	46,2	47,8	47,2										

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego Nota: informação apurada no GEE  
 Nota: (1) População desempregada dos 15 aos 74 anos

Quadro 15 - Remunerações médias mensais base e ganho por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo

Continente

	2005										2006									
	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	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,90
Quadros superiores	2124,59	2381,75	1681,67	70,6	700,08	2423,18	2722,24	1908,11	70,1	814,13	2113,01	2373,29	1675,82	70,6	697,47	2421,71	2722,77	1916,04	70,4	806,73
Quadros médios	1384,62	1466,86	1274,47	86,9	192,40	1623,18	1751,39	1451,44	82,9	299,95	1396,98	1490,68	1277,53	85,7	213,15	1637,69	1784,12	1451,02	81,3	333,09
Encar. mestres, chefe equipa	991,17	1028,59	882,08	85,8	146,51	1186,60	1240,47	1029,53	83,0	210,94	1022,61	1061,65	913,14	86,0	148,51	1228,85	1284,23	1073,54	83,6	210,69
Prof. altamente qualificados	1102,41	1164,29	1026,27	88,1	138,02	1345,60	1449,21	1218,12	84,1	231,09	1115,19	1175,88	1042,12	88,6	133,76	1343,48	1443,62	1222,92	84,7	220,70
Prof. semi qualificados	629,91	654,76	586,74	89,6	68,02	756,03	797,72	683,58	85,7	114,13	642,66	669,88	596,02	89,0	73,86	772,40	818,18	693,96	84,8	124,21
Prof. qualificados	517,47	564,85	485,24	85,9	79,61	613,14	698,50	555,07	79,5	143,43	543,66	592,85	509,61	86,0	83,23	648,18	736,30	587,17	79,7	149,12
Prof. não qualificados	457,38	480,29	431,14	89,8	49,15	536,29	576,78	489,92	84,9	86,86	468,34	493,77	440,53	89,3	53,04	550,73	595,15	501,78	84,3	93,37
Praticantes e aprendizes	435,86	448,93	422,73	94,2	26,21	500,82	521,02	480,51	92,2	40,51	448,75	461,55	436,20	94,5	25,35	521,59	543,50	500,09	92,0	43,41
Nível desconhecido	648,61	677,44	588,13	86,8	89,31	776,08	824,32	674,86	81,9	149,46	647,66	683,36	580,26	84,9	103,10	779,12	839,72	664,70	79,2	175,02

	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	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,97	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1.115,41	873,39	78,3	242,02
Quadros superiores	2069,55	2347,68	1668,29	71,1	679,39	2385,06	2723,24	1897,15	69,7	826,09	2126,62	2418,87	1714,58	70,9	704,30	2450,43	2800,44	1956,96	69,9	843,48
Quadros médios	1412,74	1512,68	1276,57	84,4	236,11	1679,51	1830,40	1473,90	80,5	356,50	1455,80	1566,36	1311,11	83,7	255,25	1752,55	1919,22	1534,42	80,0	384,80
Encar. mestres, chefe equipa	1054,53	1095,04	941,68	86,0	153,37	1277,36	1336,57	1112,43	83,2	224,14	1092,99	1133,77	982,18	86,6	151,59	1318,92	1378,39	1157,34	84,0	221,05
Prof. altamente qualificados	1144,44	1215,62	1059,98	87,2	155,64	1384,55	1494,58	1253,99	83,9	240,60	1173,03	1241,20	1093,75	88,1	147,45	1415,04	1517,79	1295,52	85,4	222,27
Prof. semi qualificados	555,71	603,92	522,95	86,6	80,97	663,22	751,07	603,52	80,4	147,55	685,40	714,98	635,63	88,9	79,34	830,59	880,61	746,42	84,8	134,19
Prof. qualificados	659,12	687,48	611,00	88,9	76,48	799,51	848,70	716,08	84,4	132,61	569,29	615,78	537,64	87,3	78,14	680,88	763,53	624,62	81,8	138,90
Prof. não qualificados	480,30	505,93	452,13	89,4	53,81	569,50	615,28	519,19	84,4	96,09	498,87	525,54	469,63	89,4	55,91	590,62	637,11	539,67	84,7	97,43
Praticantes e aprendizes	467,42	482,32	452,85	93,9	29,47	542,54	566,58	519,05	91,6	47,52	489,46	505,07	474,24	93,9	30,82	570,32	595,90	545,39	91,5	50,51
Nível desconhecido	660,13	693,94	592,07	85,3	101,87	795,18	852,25	680,32	79,8	171,93	691,06	725,28	622,44	85,8	102,83	831,31	887,47	718,66	81,0	168,81

	2009										2010									
	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	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	937,60	79,1	248,09
Quadros superiores	2164,29	2454,75	1760,56	71,7	694,20	2490,63	2838,75	2006,74	70,7	832,02	2116,27	2402,76	1725,21	71,8	677,55	2435,26	2773,95	1972,93	71,1	801,02
Quadros médios	1468,67	1576,74	1331,78	84,5	244,96	1760,15	1927,37	1548,33	80,3	379,05	1422,62	1517,39	1301,07	85,7	216,32	1697,89	1834,60	1522,55	83,0	312,05
Encar. mestres, chefe equipa	1109,19	1150,94	999,10	86,8	151,84	1334,11	1392,58	1179,90	84,7	212,68	1237,69	1266,08	1179,38	93,2	86,70	1477,42	1526,57	1376,46	90,2	150,10
Prof. altamente qualificados	1184,72	1254,37	1105,27	88,1	149,10	1425,89	1532,99	1303,73	85,0	229,25	1155,10	1239,59	1055,58	85,2	184,02	1397,21	1520,73	1251,71	82,3	269,02
Prof. semi qualificados	698,93	727,00	653,12	89,8	73,88	845,52	894,18	766,08	85,7	128,11	717,35	741,84	677,08	91,3	64,76	876,15	922,38	800,14	86,7	122,24
Prof. qualificados	575,84	619,55	545,51	88,0	74,04	687,15	767,25	631,58	82,3	135,68	580,43	622,86	548,99	88,1	73,87	698,40	772,22	643,69	83,4	128,53
Prof. não qualificados	521,91	552,13	488,77	88,5	63,36	613,82	663,90	558,89	84,2	105,01	542,30	573,12	510,39	89,1	62,73	643,49	696,12	588,98	84,6	107,14
Praticantes e aprendizes	510,01	525,45	494,79	94,2	30,66	590,48	614,21	567,08	92,3	47,14	534,54	549,48	519,29	94,5	30,18	630,48	659,10	601,27	91,2	57,82
Nível desconhecido	719,19	750,22	645,33	86,0	104,89	860,22	909,70	742,45	81,6	167,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	2011									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1.196,16	946,69	79,1	249,47
Quadros superiores	2107,52	2.394,07	1.728,50	72,2	665,57	2435,81	2.780,78	1.979,50	71,2	801,28
Quadros médios	1429,04	1.539,56	1.293,60	84,0	245,96	1705,86	1.863,17	1.513,09	81,2	350,08
Encar. mestres, chefe equipa	1245,73	1.276,96	1.185,29	92,8	91,67	1484,26	1.534,43	1.387,17	90,4	147,26
Prof. altamente qualificados	1163,53	1.261,74	1.053,01	83,5	208,73	1422,13	1.566,73	1.259,41	80,4	307,32
Prof. semi qualificados	722,05	749,54	678,66	90,5	70,88	879,36	928,30	802,11	86,4	126,19
Prof. qualificados	586,00	629,26	554,12	88,1	75,14	705,43	780,15	650,37	83,4	129,78
Prof. não qualificados	553,84	584,44	520,31	89,0	64,13	655,49	707,48	598,52	84,6	108,96
Praticantes e aprendizes	542,51	556,42	528,65	95,0	27,77	642,53	670,33	614,85	91,7	55,48
Nível desconhecido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: MEE/ GEE, Quadros de pessoal

Nota : Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência

Quadro 16 - Remunerações médias mensais base e ganho por actividade económica do estabelecimento (CAE Rev.3)

Código	2007															
	Base				Ganho				Base				Ganho			
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	
Total	808,5	879,6	714,6	81,2	165,0	962,2	1.068,3	828,3	77,6	239,0	846,1	920,1	749,7	81,5	150,4	
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	611,8	659,1	514,0	78,0	145,1	696,4	750,7	584,2	77,8	166,5	625,0	669,8	533,5	79,6	136,3	
Indústria extractiva	786,5	782,2	829,3	106,0	-47,1	985,9	987,4	971,5	98,4	15,9	822,4	816,5	876,3	107,3	-59,8	
Indústria transformadora	735,5	836,5	589,0	70,4	247,4	867,3	1.000,0	675,0	67,5	325,1	776,7	878,9	624,9	71,1	254,0	
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.652,4	1.648,2	1.679,3	101,9	-31,1	2.155,5	2.170,8	2.057,1	94,8	118,8	1.717,6	1.714,5	1.738,0	101,4	-23,5	
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	850,2	818,2	968,5	118,4	-150,3	1.051,2	1.042,2	1.131,3	108,6	-89,1	873,9	845,5	971,7	114,9	-126,2	
Construção	696,3	688,5	773,7	112,4	-85,2	825,0	819,5	879,3	107,3	-59,8	729,0	720,8	807,0	111,9	-86,1	
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. automóveis e motorizados	785,7	860,4	691,3	80,3	169,1	913,8	1.000,3	804,6	80,4	195,7	813,5	889,5	719,4	80,9	170,1	
Transportes e armazenagem	917,0	889,6	1.044,1	117,4	-154,5	1.242,9	1.228,4	1.319,7	107,6	-93,3	967,3	936,1	1.107,2	118,3	-171,0	
Alimentação, restauração e similares	595,4	684,6	539,0	78,7	145,6	650,9	754,2	585,6	77,7	165,5	617,6	706,9	561,2	79,4	146,7	
Actividades de informação e de comunicação	1.518,4	1.625,9	1.337,0	80,5	318,9	1.863,3	2.020,4	1.611,2	80,1	399,3	1.556,4	1.669,4	1.358,2	81,4	311,2	
Actividades financeiras e de seguros	1.434,6	1.591,0	1.245,5	78,3	345,5	2.082,2	2.345,3	1.764,2	75,2	581,1	1.507,8	1.687,3	1.297,6	76,9	389,8	
Actividades imobiliárias	889,6	1.051,4	740,5	70,4	310,9	997,5	1.174,6	834,6	71,1	340,0	917,1	1.078,2	771,2	71,5	307,0	
Actividades desportivas, científica, técnica e similares	1.101,3	1.304,1	928,1	71,2	375,9	1.254,3	1.484,7	1.057,6	71,2	427,1	1.146,4	1.342,8	974,2	72,5	368,7	
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	688,7	728,2	631,1	86,7	97,1	827,3	889,5	736,4	82,8	151,1	713,6	746,8	642,4	88,7	84,4	
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	884,3	875,7	892,1	101,9	-16,4	1.010,5	1.021,1	1.001,0	98,0	20,1	910,8	914,5	907,4	99,2	7,1	
Educação	930,8	1.116,4	876,2	78,5	240,2	997,8	1.224,6	931,0	76,0	293,7	986,3	1.180,7	926,7	78,5	254,0	
Actividade de saúde humana e apoio social	721,3	949,0	686,5	72,3	262,5	805,1	1.070,0	764,5	71,5	305,5	752,1	989,9	715,5	72,3	274,4	
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.198,9	1.506,2	801,8	53,2	704,4	1.364,9	1.693,1	940,8	55,6	752,2	1.306,4	1.687,1	819,5	48,6	867,6	
Outras actividades de serviços	721,7	927,5	647,3	69,8	280,2	802,5	1.044,9	714,9	68,4	330,0	750,2	965,4	672,4	69,6	293,0	
Actividades dos Org. internacionais e Int. extra-territoriais	1.210,3	1.145,9	1.259,1	109,9	-113,5	1.209,3	1.184,1	1.334,2	112,7	-150,1	1.131,3	1.089,7	1.368,6	81,0	321,1	

Código	2009															
	Base				Ganho				Base				Ganho			
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	
Total	870,3	943,9	775,5	82,2	168,4	1.036,4	1.141,5	901,0	78,9	240,5	900,0	977,6	801,8	82,0	175,7	
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	644,2	685,4	556,9	81,2	128,6	737,8	785,5	636,9	81,1	148,6	683,6	726,7	590,9	81,3	135,8	
Indústria extractiva	843,3	834,9	920,0	110,2	-86,1	1.007,4	1.066,2	1.078,5	101,2	-12,3	858,3	850,7	928,9	109,2	-78,2	
Indústria transformadora	797,8	898,4	644,8	71,8	253,6	891,2	1.060,5	784,7	69,3	305,9	823,5	921,5	675,9	71,1	247,6	
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.796,1	1.794,0	1.808,9	100,8	-14,9	2.624,2	2.656,5	2.426,2	91,3	230,4	1.914,3	1.923,3	1.861,2	96,8	62,1	
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	889,5	858,9	996,7	116,0	-137,8	1.103,3	1.086,3	1.162,9	107,0	-76,6	904,0	873,3	1.011,7	115,8	-138,4	
Construção	756,4	746,8	846,2	111,3	-99,4	897,5	896,6	963,0	108,1	-72,5	792,4	782,4	884,6	111,1	-102,1	
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. automóveis e motorizados	833,5	908,2	742,3	81,7	165,9	967,1	1.051,6	863,9	82,2	187,7	850,8	926,1	761,2	82,2	165,0	
Transportes e armazenagem	976,8	943,6	1.125,5	119,3	-181,9	1.293,1	1.271,5	1.389,7	109,3	-118,3	1.024,2	987,7	1.190,9	120,6	-103,2	
Alimentação, restauração e similares	620,5	715,7	576,0	80,5	139,6	688,7	781,4	628,5	79,4	152,9	650,8	734,6	596,8	81,2	137,8	
Actividades de informação e de comunicação	1.569,3	1.672,5	1.381,3	82,6	291,1	1.898,9	2.026,4	1.666,8	82,3	359,6	1.568,0	1.638,5	1.400,2	84,4	258,4	
Actividades financeiras e de seguros	1.540,9	1.721,6	1.332,7	77,4	388,9	2.255,5	2.554,2	1.911,2	74,8	643,0	1.571,6	1.748,6	1.369,7	78,3	378,9	
Actividades imobiliárias	930,7	1.087,2	790,8	72,7	296,4	1.054,3	1.228,5	898,6	73,2	329,8	966,1	1.138,1	813,8	71,5	324,2	
Actividades desportivas, científica, técnica e similares	1.159,2	1.354,0	988,5	73,0	365,5	1.319,6	1.536,4	1.129,6	73,5	408,8	1.207,6	1.404,5	1.030,6	73,4	374,0	
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	727,2	760,9	675,8	88,8	85,1	858,4	911,1	777,9	85,4	133,3	752,6	788,7	700,2	88,8	88,5	
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	854,4	912,6	790,3	86,6	122,3	990,7	1.088,4	885,4	81,5	202,9	906,2	884,2	947,6	107,2	-63,4	
Educação	1.070,0	1.249,1	1.013,7	81,2	235,4	1.151,2	1.371,4	1.081,9	78,9	289,5	1.127,7	1.305,8	1.066,5	81,7	239,4	
Actividade de saúde humana e apoio social	776,9	1.031,2	737,7	71,5	293,5	875,2	1.174,0	828,1	70,6	344,9	802,8	1.066,6	760,7	71,3	305,9	
Activ. Artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.249,0	1.573,2	850,1	54,0	721,1	1.410,0	1.759,0	1.000,8	56,9	758,2	1.407,1	1.849,3	860,4	46,5	988,9	
Outras actividades de serviços	788,9	986,1	713,2	72,3	272,9	882,0	1.112,5	793,4	71,3	319,0	819,9	1.036,8	743,4	71,7	293,4	
Actividades dos Org. internacionais e Int. extra-territoriais	2.037,6	2.229,3	1.879,8	84,3	349,4	2.163,7	2.394,4	1.973,7	82,4	420,7	2.147,9	2.399,2	1.985,4	82,8	413,8	

Código	2011															
	Base				Ganho				Base				Ganho			
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RM-RM (€)	
Total	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1.084,55	1.196,16	946,69	79,1	249,47	909,69	985,23	808,37	82,0	176,86	
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	709,69	761,58	597,14	78,4	164,44	810,43	866,73	688,32	79,4	178,41	709,69	761,58	597,14	78,4	164,44	
Indústria extractiva	881,04	870,28	977,44	112,3	-107,16	1.143,81	1.139,49	1.182,49	103,8	-43,0	881,04	870,28	977,44	112,3	-107,16	
Indústria transformadora	881,10	980,39	682,21	79,4	297,79	981,47	1.113,13	780,90	70,4	329,2	881,10	980,39	682,21	79,4	297,79	
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2.276,49	2.293,23	2.177,08	94,9	116,15	2.720,25	2.756,20	2.507,46	91,0	248,74	2.276,49	2.293,23	2.177,08	94,9	116,15	
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	886,88	854,99	995,96	116,5	-141,97	1.102,10	1.082,40	1.168,73	108,0	-86,33	886,88	854,99	995,96	116,5	-141,97	
Construção	795,20	784,52	890,85	113,6	-106,33	955,31	946,46	1.034,61	109,3	-88,1	795,20	784,52	890,85	113,6	-106,33	
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. automóveis e motorizados	860,82	935,12	773,75	82,7	161,37	1.007,25	1.088,16	912,43	83,9	175,73	860,82	935,12	773,75	82,7	161,37	
Transportes e armazenagem	981,03	945,77	1.141,25	94,2	-54,92	1.332,52	1.306,29	1.451,74	111,1	-145,5	981,03	945,77	1.141,25	94,2	-54,92	
Alimentação, restauração e similares	658,46	740,26	604,95	81,7	135,31	721,91	816,82	659,95	80,8	156,7	658,46	740,26	604,95	81,7	135,31	
Actividades de informação e de comunicação	1.530,43	1.628,07	1.371,03	84,3	255,04	1.859,65	1.967,17	1.657,81	84,3	309,4	1.530,43	1.628,07	1.371,03	84,3	255,04	
Actividades financeiras e de seguros	1.580,53	1.759,85	1.378,62	78,3	381,23	2.261,78	2.558,13	1.928,08	75,4	630,1	1.580,53	1.759,85	1.378,62	78,3	381,23	
Actividades imobiliárias	987,80	1.142,92	848,15	74,2	294,77	1.118,92	1.282,56	971,59	75,8	311,0	987,80	1.142,92	848,15	74,2	294,77	
Actividades desportivas, científica, técnica e similares	1.220,56	1.421,26	1.043,35	73,4	377,91	1.382,82	1.607,40	1.184,54	73,7	422,86	1.220,56	1.421,26	1.043,35	73,4	377,91	
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	754,79	786,08	705,32	89,7	80,76	903,72	951,03	828,91	87,2	122,12	754,79	786,08	705,32	89,7	80,76	
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	882,87	862,49	919,96	106,7	-57,47	1.058,91	1.039,82	1.093,64	105,2	-53,8	882,87	862,49	919,96	106,7	-57,47	
Educação	1.115,44	1.283,46	1.056,91	82,3	226,55	1.205,05	1.407,51	1.134,52	80,6	273,0	1.115,44	1.283,46	1.056,91	82,3	226,55	
Actividade de saúde humana e apoio social	809,36															

Quadro 17 - Remunerações médias mensais (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por níveis de habilitação

Níveis de qualificação	2005										2006									
	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	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,90
< 1º Ciclo do Ensino Básico	494,96	522,47	445,30	85,2	77,17	574,19	615,08	500,38	81,4	114,70	506,46	534,44	457,59	85,6	76,84	590,54	633,43	515,59	81,4	117,84
1º Ciclo do Ensino Básico	562,68	616,03	474,41	77,0	141,62	663,10	740,58	534,90	72,2	205,68	576,09	630,71	486,88	77,2	143,83	679,88	759,36	550,06	72,4	209,31
2º Ciclo do Ensino Básico	565,91	619,35	481,70	77,8	137,65	668,93	745,91	547,64	73,4	198,28	580,30	636,46	492,68	77,4	143,77	689,90	772,01	561,79	72,8	210,23
3º Ciclo do Ensino Básico	662,74	725,17	570,57	78,7	154,61	795,03	884,80	662,50	74,9	222,30	668,20	730,72	576,25	78,9	154,48	803,63	894,58	669,88	74,9	224,70
Ensino Secundário	838,90	957,66	712,94	74,4	244,72	1018,71	1183,57	843,87	71,3	339,70	848,18	969,36	721,11	74,4	248,25	1029,54	1197,36	853,55	71,3	343,81
Bacharelato	1406,41	1667,02	1154,76	69,3	512,27	1605,88	1916,78	1305,68	68,1	611,10	1439,77	1706,21	1181,42	69,2	524,79	1653,58	1971,50	1345,30	68,2	626,19
Licenciatura	1695,13	2052,50	1364,19	66,5	688,31	1966,90	2390,50	1574,65	65,9	815,85	1686,96	2048,39	1361,70	66,5	686,69	1949,60	2378,28	1563,83	65,8	814,44
Ignorada	553,66	576,47	506,22	87,8	70,25	638,55	680,01	552,28	81,2	127,73	628,78	677,26	533,63	78,8	143,63	706,61	768,52	585,12	76,1	183,39

Níveis de qualificação	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	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,97	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02
< 1º Ciclo do Ensino Básico	516,87	543,95	470,03	86,4	73,92	602,79	643,62	532,16	82,7	111,46	539,76	567,50	490,54	86,4	76,95	631,27	676,19	551,58	81,6	124,61
1º Ciclo do Ensino Básico	591,22	648,08	498,49	76,9	149,60	701,66	784,96	565,83	72,1	219,14	609,71	667,19	516,69	77,4	150,49	723,56	808,40	586,26	72,5	222,14
2º Ciclo do Ensino Básico	596,83	654,48	506,17	77,3	148,31	713,84	799,72	578,82	72,4	220,89	619,20	677,80	525,80	77,6	152,00	739,73	826,81	600,94	72,7	225,87
3º Ciclo do Ensino Básico	675,80	738,85	583,86	79,0	155,00	818,10	912,15	680,97	74,7	231,18	694,98	759,76	600,02	79,0	159,74	837,90	932,22	699,64	75,1	232,58
Ensino Secundário	860,15	980,53	733,96	74,9	246,57	1052,79	1223,92	873,40	71,4	350,52	886,79	1012,26	755,03	74,6	257,23	1085,56	1259,46	902,95	71,7	356,51
Bacharelato	1477,96	1753,97	1207,06	68,8	546,91	1713,73	2049,48	1384,19	67,5	665,29	1532,49	1825,62	1242,76	68,1	582,86	1784,55	2134,62	1438,53	67,4	696,08
Licenciatura	1666,79	2019,11	1364,41	67,6	654,70	1936,70	2359,91	1573,48	66,7	786,43	1681,77	2038,60	1383,13	67,8	655,47	1963,32	2389,90	1606,30	67,2	783,60
Ignorada	580,66	606,88	531,20	87,5	75,68	659,74	700,22	583,42	83,3	116,81	614,05	648,47	549,05	84,7	99,42	703,48	753,96	608,19	80,7	145,76

Níveis de qualificação	2009										2010									
	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	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	937,60	79,1	248,09
< 1º Ciclo do Ensino Básico	556,01	582,74	510,12	87,5	72,61	652,27	698,47	572,95	82,0	125,52	567,78	595,42	523,83	88,0	71,58	669,78	718,97	591,57	82,3	127,41
1º Ciclo do Ensino Básico	624,19	681,65	533,64	78,3	148,01	737,64	822,10	604,54	73,5	217,55	641,86	700,50	551,63	78,7	148,87	763,68	851,52	628,52	73,8	223,01
2º Ciclo do Ensino Básico	634,25	691,58	541,94	78,4	149,64	754,88	839,57	618,55	73,7	221,02	654,10	712,90	560,13	78,6	152,76	783,34	870,41	644,18	74,0	226,24
3º Ciclo do Ensino Básico	706,29	769,63	612,90	79,6	156,73	850,38	943,26	713,45	75,6	229,81	718,55	782,15	624,41	79,8	157,74	874,21	967,99	735,39	76,0	232,60
Ensino Secundário	896,82	1020,57	765,75	75,0	254,82	1094,88	1267,55	912,01	72,0	355,54	915,71	1044,76	779,64	74,6	265,12	1117,75	1292,44	933,56	72,2	358,88
Bacharelato	1565,04	1862,23	1274,61	68,4	587,62	1820,12	2175,28	1473,04	67,7	702,23	1588,60	1894,39	1287,74	68,0	606,65	1842,36	2199,74	1490,74	67,8	709,00
Licenciatura	1682,41	2028,89	1395,73	68,8	633,15	1958,69	2374,74	1614,44	68,0	760,29	1688,27	2028,28	1407,96	69,4	620,32	1968,69	2374,72	1633,95	68,8	740,77
Ignorada	628,25	661,91	568,32	85,9	93,60	718,67	767,72	631,32	82,2	136,40	796,42	839,71	715,95	85,3	123,76	952,28	1016,05	833,76	82,1	182,30

Níveis de qualificação	2011									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47
< 1º Ciclo do Ensino Básico	572,30	603,43	526,74	87,3	76,69	672,27	724,23	596,21	82,3	128,02
1º Ciclo do Ensino Básico	646,59	706,18	557,86	79,0	148,32	766,76	854,64	635,91	74,4	218,73
2º Ciclo do Ensino Básico	657,73	716,73	565,84	78,9	150,90	785,98	873,33	649,93	74,4	223,40
3º Ciclo do Ensino Básico	714,82	776,94	623,89	80,3	153,05	867,60	959,37	733,25	76,4	226,11
Ensino Secundário	910,02	1037,50	776,05	74,8	261,45	1116,15	1291,77	931,59	72,1	360,18
Bacharelato	1582,60	1884,17	1290,61	68,5	593,57	1850,81	2210,30	1502,73	68,0	707,57
Licenciatura	1661,30	1993,88	1391,31	69,8	602,57	1941,83	2339,91	1618,68	69,2	721,23
Ignorada	850,86	959,39	698,40	72,8	260,99	991,36	1119,98	810,66	72,4	309,32

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Nota : Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência

Quadro 18 - Remunerações médias mensais (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo segundo as NUTII

Portugal																				€
Regiões	2005										2006									
	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	764,74	832,55	671,97	80,7	160,58	907,24	1003,01	776,19	77,4	226,82	786,56	857,58	691,39	80,6	166,19	933,96	1034,48	799,27	77,3	235,21
Continente	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,90
Regiões Autónomas	705,57	763,83	621,82	81,4	142,01	863,31	955,99	730,09	76,4	225,90	727,14	786,47	643,61	81,8	142,86	889,10	981,35	759,23	77,4	222,12
Açores	664,68	710,28	592,84	83,5	117,43	812,25	886,37	695,46	78,5	190,91	682,17	726,55	613,26	84,4	113,29	833,06	905,51	720,54	79,6	184,96
Madeira	736,12	806,52	641,52	79,5	165,00	901,46	1011,48	753,62	74,5	257,86	762,04	836,44	664,88	79,5	171,56	932,59	1044,58	786,35	75,3	258,23

Regiões	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 (€)
Portugal	806,07	876,75	712,72	81,3	164,03	963,28	1065,97	827,65	77,6	238,32	843,20	916,34	747,71	81,6	168,63	1008,00	1112,45	871,65	78,4	240,80
Continente	808,48	879,64	714,62	81,2	165,01	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,96	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	873,39	78,3	242,02
Regiões Autónomas	751,47	812,16	668,72	82,3	143,44	918,64	1013,85	788,83	77,8	225,02	777,32	833,89	701,81	84,2	132,08	954,72	1046,72	831,93	79,5	214,79
Açores	710,52	759,11	638,34	84,1	120,77	864,34	942,93	747,60	79,3	195,33	739,01	779,60	680,45	87,3	99,15	905,39	975,13	804,80	82,5	170,33
Madeira	783,90	856,97	690,74	80,6	166,23	961,65	1073,76	818,72	76,2	255,04	808,04	880,08	717,63	81,5	162,45	994,28	1107,63	852,01	76,9	255,62

Regiões	2009										2010									
	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	867,54	940,52	773,47	82,2	167,05	1034,19	1138,85	899,30	79,0	239,55	869,58	961,62	760,30	79,1	201,32	1039,11	1165,34	888,74	76,3	276,60
Continente	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	869,58	961,62	760,30	79,1	201,32	1039,11	1165,34	888,74	76,3	276,60
Regiões Autónomas	804,64	863,92	727,80	84,2	136,12	983,65	1078,69	860,45	79,8	218,24	834,37	852,57	731,42	85,8	121,15	1008,45	1140,68	859,16	75,3	281,52
Açores	773,05	815,72	712,92	87,4	102,80	946,61	1020,57	842,41	82,5	178,15	834,37	852,57	731,42	85,8	121,15	1008,45	1140,68	859,16	75,3	281,52
Madeira	830,17	905,49	738,84	81,6	166,66	1013,57	1128,82	873,84	77,4	254,99	834,37	852,57	731,42	85,8	121,15	1008,45	1140,68	859,16	75,3	281,52

Regiões	2011									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	905,08	984,16	807,49	82,0	176,67	1083,75	1195,42	945,95	79,1	249,47
Continente	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47
Regiões Autónomas										
Açores										
Madeira	861,45	937,90	771,02	82,21	166,88	1049,75	1163,41	915,32	78,68	248,09

Fonte: MEE/ GEE, 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**

Continente		€									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Total</b>	Base	3,94	4,05	4,29	4,45	4,54	4,61	4,79	5,00	5,11	5,15
	Ganho	4,69	4,83	5,08	5,27	5,38	5,50	5,73	5,95	6,06	6,12
<b>Homens</b>	Base	4,29	4,42	4,68	4,84	4,93	5,00	5,20	5,42	5,53	5,58
	Ganho	5,19	5,37	5,63	5,82	5,94	6,07	6,31	6,55	6,64	6,71
<b>Mulheres</b>	Base	3,46	3,54	3,76	3,94	4,02	4,11	4,28	4,48	4,59	4,63
	Ganho	4,01	4,11	4,35	4,54	4,65	4,77	4,99	5,21	5,33	5,40

Fonte: MEE/ GEE, Quadros de pessoal

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

2010				
	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Taxa feminização</i>
	Milhares			%
<b>Total</b>	2 599,5	1 404,8	1 194,7	46,0
<b>Quadros superiores</b>	204,5	115,8	88,7	43,4
<b>Quadros médios</b>	143,7	80,2	63,5	44,2
<b>Encar. mestres, chefe equipa</b>	129,1	86,2	42,9	33,3
<b>Profissionais altamente qualificados</b>	193,0	102,8	90,2	46,7
<b>Profissionais qualificados</b>	996,3	615,0	381,4	38,3
<b>Profissionais semi qualificados</b>	520,0	216,0	304,0	58,5
<b>Profissionais não qualificados</b>	311,7	139,2	172,4	55,3
<b>Praticantes e aprendizes</b>	101,2	49,6	51,6	51,0

2011				
	<i>Total</i>	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Taxa feminização</i>
	Milhares			%
<b>Total</b>	2 553,7	1 365,1	1 188,6	46,5
<b>Quadros superiores</b>	203,0	113,2	89,8	44,2
<b>Quadros médios</b>	146,2	79,9	66,3	45,3
<b>Encar. mestres, chefe equipa</b>	126,1	82,6	43,4	34,5
<b>Profissionais altamente qualificados</b>	190,3	99,1	91,1	47,9
<b>Profissionais qualificados</b>	983,8	597,3	386,5	39,3
<b>Profissionais semi qualificados</b>	515,1	213,5	301,6	58,5
<b>Profissionais não qualificados</b>	291,3	131,8	159,5	54,7
<b>Praticantes e aprendizes</b>	98,0	47,6	50,4	51,4

Fonte: MEE/ GEE, Quadros de pessoal