
**RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO
EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2016**

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

Setembro de 2017

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| NOTA DE ABERTURA..... | 8 |
| 1. ENQUADRAMENTO SOBRE A LEI 10/2001, DE 21 DE MAIO | 10 |
| 2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2016)..... | 11 |
| 3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 13 |
| 3.1. <i>Atividade</i> | 13 |
| 3.2. <i>Emprego.....</i> | 15 |
| 3.3. <i>Desemprego.....</i> | 25 |
| 3.4. <i>Salários, remunerações e ganhos</i> | 31 |
| 3.5. <i>Medidas ativas de política de emprego</i> | 37 |
| 3.5.1. INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL - IEFP, I.P. | 37 |
| 3.5.2. AGÊNCIA NACIONAL PARA A QUALIFICAÇÃO E O ENSINO PROFISSIONAL – ANQEP | 40 |
| 4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL..... | 43 |
| 4.1. <i>Gozo de licenças parentais.....</i> | 47 |
| 4.2. <i>Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras</i> | 49 |
| 4.2.1. ASSOCIAÇÕES SINDICAIS | 49 |
| 4.2.2. REPRESENTANTES DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO | 50 |
| 4.2.3. COMISSÕES DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS | 51 |
| 5. PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM LUGARES DE DECISÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL, REGIONAL E LOCAL, NO SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO E NO SETOR PRIVADO | 53 |
| 6. CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL..... | 58 |
| 6.1. <i>Comissão Tripartida</i> | 58 |
| 6.1.1. PARECERES PRÉVIOS, PARECERES INTERPRETATIVOS/CONSULTIVOS E RESPOSTAS A RECLAMAÇÕES | 58 |
| 6.1.2. QUEIXAS ENTRADAS NA CITE | 61 |
| 6.2. <i>Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes</i> | 62 |
| 6.3. <i>Apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.9º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março.....</i> | 63 |
| 6.4. <i>Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016 (CRL) - sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2016.....</i> | 65 |
| 6.5. <i>Apreciação da conformidade de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento.....</i> | 69 |
| 7. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL..... | 71 |
| 8. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 76 |
| 8.1. <i>Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE</i> | 76 |

| | |
|---|------------|
| 8.1.1. SÍTI0 ELETRÓNICO NA INTERNET | 78 |
| 8.1.2. ATIVIDADE DE GESTÃO E COORDENAÇÃO | 79 |
| 8.1.3. ATIVIDADE JURÍDICA | 80 |
| 8.1.4. ATIVIDADE DE PROJETOS E DE FORMAÇÃO | 86 |
| 8.1.5. ATIVIDADE INTERNACIONAL | 99 |
| 8.1.6. ATIVIDADE DE DOCUMENTAÇÃO | 105 |
| 8.2. <i>Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT</i> | 106 |
| 8.3. <i>Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP, I.P.</i> | 108 |
| 8.4. <i>Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG</i> | 109 |
| 9. POLÍTICAS PÚBLICAS | 110 |
| <i>Medidas específicas do V-PNI</i> | 110 |
| 10. LINHAS DE FINANCIAMENTO NA ÁREA DE IGUALDADE DE GÉNERO (PO ISE ENTRE OUTRAS) | 112 |
| 11. INDICADORES ESTATÍSTICOS | 117 |
| 12. ANEXOS | 138 |
| <i>Anexo 1 – Cronologia de diplomas legais 1973-2013</i> | 138 |
| <i>Anexo 2 – Agenda Nacional 2016</i> | 153 |
| <i>Anexo 3 – Agenda Internacional 2016</i> | 157 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|--|----|
| Tabela 1. Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2016 (%)..... | 16 |
| Tabela 2. População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2016 (%) | 22 |
| Tabela 3. Desemprego registado por sexo, 2015-2016..... | 30 |
| Tabela 4. Pessoas abrangidas em medidas de Emprego, Formação e Reabilitação, por sexo, 2016 (n.º) | 37 |
| Tabela 5. Pessoas abrangidas em medidas de Emprego, Formação e Reabilitação, por sexo e grupo etário, 2016 (n.º) .. | 39 |
| Tabela 6. Tempo médio diário de trabalho da população com atividade profissional, por sexo (horas e minutos) | 43 |
| Tabela 7. Tempo médio diário de trabalho não pago (população total), por sexo (horas e minutos) | 44 |
| Tabela 8. Pessoas que realizam tarefas domésticas rotineiras, todos os dias durante uma hora ou mais, por sexo (%)...44 | |
| Tabela 9. Pessoas do agregado doméstico que habitualmente cuidam de crianças durante o dia, segundo a idade da criança e o sexo de quem cuida (%)..... | 45 |
| Tabela 10. Principal razão para não ter trabalhado no período em que esteve ausente durante a última semana, por sexo (%)..... | 45 |
| Tabela 11. Frequência com que, nos últimos 12 meses, as pessoas tiveram dificuldades em se concentrar no trabalho pago devido às suas responsabilidades familiares, por sexo (%) | 45 |
| Tabela 12. Frequência com que, nos últimos 12 meses, as pessoas pensaram que as suas responsabilidades familiares as impediram de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago, por sexo (%) | 46 |
| Tabela 13. Principais formas de prestação de cuidados às crianças, segundo a idade da criança (%) | 46 |
| Tabela 14. Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2016)..... | 47 |
| Tabela 15. Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2016, por sexo..... | 50 |
| Tabela 16. Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, publicados em 2016, por sexo | 51 |
| Tabela 17. Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2016, por sexo | 52 |
| Tabela 18. População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2016 (%) | 54 |
| Tabela 19. Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na EU-28, 2016 (%) | 54 |
| Tabela 20. Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2016-2015 | 55 |
| Tabela 21. Emprego no setor das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo, 2016 (%) | 57 |
| Tabela 22. Representação dos homens e das mulheres nos conselhos de administração nas empresas do setor empresarial | 57 |
| Tabela 23. Evolução anual de 2012 a 2016 - Deliberação relativa a pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e orientação de voto na CITE..... | 59 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 24. Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial | 60 |
| Tabela 25. Evolução anual de 2012 a 2016 - Deliberação relativa a pareceres prévios sobre recusa de horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas menores de 12 anos e orientação de voto..... | 60 |
| Tabela 26. Evolução do número de queixas entradas na CITE, por assunto..... | 61 |
| Tabela 27. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados (n.º) 2012- 2016 | 64 |
| Tabela 28. Temas identificados em Convenções publicadas - 2016 (por tipo)..... | 66 |
| Tabela 29. Temas identificados em Convenções publicadas - 2016 (por subtipo)..... | 66 |
| Tabela 30. Igualdade e Não Discriminação e Parentalidade - 2016 (1ª Convenções e Revisões Globais)..... | 67 |
| Tabela 31. Número de anúncios analisados e registados por mês..... | 70 |
| Tabela 32. Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2012 a 2016..... | 70 |
| Tabela 33. Visitas inspetivas no domínio das Relações de Trabalho, 2012-2016..... | 71 |
| Tabela 34. Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2016..... | 73 |
| Tabela 35. Número de pessoas envolvidas em acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo | 75 |
| Tabela 36. Recursos humanos da CITE a 31/12/2016, por sexo | 77 |
| Tabela 37. Recursos financeiros da CITE – 2016 | 78 |
| Tabela 38. Caracterização de utentes da CITE | 82 |
| Tabela 39. Caracterização de utentes em função do sexo e da idade | 82 |
| Tabela 40. Distribuição geográfica de utentes da CITE | 83 |
| Tabela 41. Assunto que deu origem ao contacto com a CITE | 84 |
| Tabela 42. Origem da informação sobre a CITE | 84 |
| Tabela 43. Caracterização de utentes em função do sexo e dos anos de escolaridade | 85 |
| Tabela 44. Número de inspetores/as do trabalho em serviço, por sexo – 2016..... | 107 |
| Tabela 45. Número de efetivos ao serviço no IEFP, por sexo - 31 de dezembro 2016 | 108 |
| Tabela 46. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG – 2010-2015..... | 109 |
| Tabela 47. N.º de participantes apoiados/as pelo FSE em 2016 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o sexo | 113 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Evolução dos diplomas legais 1973-2016..... | 12 |
| Gráfico 2. População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2016 (mil.) | 13 |
| Gráfico 3. Taxa de atividade (15 e mais anos) em Portugal, de 2012 a 2016 (%)..... | 14 |
| Gráfico 4. População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2016 | 15 |
| Gráfico 5. Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2016 (%) | 16 |
| Gráfico 6. Taxa de emprego em Portugal, por grupo e etário sexo, 2012-2016 (%)..... | 17 |
| Gráfico 7. Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2016 (%)..... | 18 |
| Gráfico 8. População total empregada com 15 e mais anos segundo as habilitações, por sexo, 2012 -2016 (mil.) | 19 |
| Gráfico 9. Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, 2014-2015 (%) | 20 |
| Gráfico 10. População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo, 2013-2016 (%)..... | 21 |
| Gráfico 11. Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2015 e 2016 (%) | 22 |
| Gráfico 12. Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2015 e 2016 (mil.) | 23 |
| Gráfico 13. Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho, por sexo, entre 2012 e 2016 (em % do total TCO) | 24 |
| Gráfico 14. População empregada por regime de duração do trabalho, por sexo, de 2012 a 2016 (%)..... | 25 |
| Gráfico 15. Taxa de desemprego, por sexo nos trimestres, de 2012 a 2016 (%) | 26 |
| Gráfico 16. Taxa de desemprego regional por sexo e região, de 2012 a 2016 (%) | 27 |
| Gráfico 17. População desempregada segundo as habilitações escolares, por sexo, de 2012 a 2016..... | 28 |
| Gráfico 18. Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2007-2015 (€)..... | 31 |
| Gráfico 19. Proporção das remunerações médias mensais de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de qualificação, em 2015 (%) | 32 |
| Gráfico 20. Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de habilitação escolar, em 2015 (%) | 33 |
| Gráfico 21. Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por atividade económica do estabelecimento, em 2015 (%)..... | 34 |
| Gráfico 22. Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por NUTII, em 2015 (%)..... | 35 |
| Gráfico 23. Remunerações médias horárias (base e ganho) por sexo entre 2007-2015 (%)..... | 36 |
| Gráfico 24. Certificações de Adultos nos Centros Qualifica por sexo e escalão etário em 2016 (%)..... | 40 |
| Gráfico 25. Certificações de Adultos nos Centros Qualifica por sexo e nível escolar ou certificação profissional em 2016 (%)..... | 41 |

| | |
|--|----|
| Gráfico 26. Certificações de Adultos nos Centros Qualifica por sexo e Área de Educação e Formação (AEF), em 2016 (%) | 41 |
| Gráfico 27. Certificações em cursos EFA, por sexo e AEF em 2016 (%)..... | 42 |
| Gráfico 28. Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2016 – (% no total das licenças das mulheres) | 48 |
| Gráfico 29. Representação feminina por grupo profissional, 2016 (%) | 53 |
| Gráfico 30. Evolução de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2016 (%)..... | 55 |
| Gráfico 31. Peso do emprego nas administrações públicas - 2016 (%)..... | 56 |
| Gráfico 32. Evolução do número de pareceres aprovados em tripartida (2004-2016) | 59 |
| Gráfico 33. Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2010 a 2016 | 62 |
| Gráfico 34. Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2011 a 2016 | 81 |
| Gráfico 35. Atendimentos Presenciais – 2011 a 2016 | 81 |
| Gráfico 36. Respostas da equipa de juristas a questões técnico-jurídicas – 2011 a 2016 | 89 |

NOTA DE ABERTURA

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um princípio que se requer imperativo e universal nas modernas democracias ocidentais, dentro das quais Portugal se revê.

As dimensões trabalho, emprego e formação profissional são fundamentais para a análise do mercado de trabalho em Portugal, da sua própria regulação e fiscalização, bem como dos meios e mecanismos disponíveis para promover a integração de trabalhadores e trabalhadoras no mundo laboral.

Neste sentido, tendo consciência do trabalho e das medidas que têm vindo a ser executadas e concretizadas no nosso país, em particular desde o 25 de abril de 1974, com vista ao desenvolvimento da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, importa a contínua e aturada análise, com caráter anual, no que respeita à evolução do seu contexto e das suas diferentes vertentes, no âmbito do trabalho, emprego e formação profissional.

Com efeito, é seguindo esta linha de orientação que se apresenta o relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2016, no respeito e cumprimento pelo estipulado na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, designadamente, em termos de:

- Situação dos homens e das mulheres perante a atividade profissional, o emprego, o desemprego, o salário, a remuneração e o ganho, e a respetiva integração em medidas ativas de emprego;
- Indicadores e medidas de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal;
- Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras: associações sindicais, representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho e comissões de trabalhadores e trabalhadoras;
- Acidentes de trabalho;
- Recursos humanos e materiais envolvidos na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, envolvendo organismos públicos como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP);
- Controlo e garantia da legalidade e do cumprimento da legislação, bem como da sua ação inspetiva, no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

No âmbito do contexto descrito, os dados constantes no presente relatório refletem as diversas medidas e ações desenvolvidas pelos organismos referidos, com vista à promoção da igualdade e da prevenção e combate à discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, no domínio das suas atribuições.

Com o objetivo de melhorar os conteúdos e organização do relatório, a CITE convidou as entidades que habitualmente contribuem para o mesmo e outras cuja colaboração pudesse constituir importante recurso, para uma reunião no dia 10 de fevereiro de 2017. Participaram na referida reunião, para além da CITE, a ACT; a CIG; o IEFP, I.P. a Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional (ANQEP); o Centro de Relações Laborais (CRL); a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT); o Gabinete de Estratégia e

Planeamento (GEP); o Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE). Contribuíram ainda para o presente relatório o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) e o Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.)

1. ENQUADRAMENTO SOBRE A LEI 10/2001, de 21 de maio

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

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

2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2016)

Este capítulo procura evidenciar as modificações ocorridas em matéria de legislação na área de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. O aparecimento dos mecanismos nacionais vocacionados para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nas diferentes áreas, foi essencial para a implementação das políticas públicas e da legislação neste domínio em Portugal.

Ao longo do tempo, verificou-se uma evolução dos direitos das mulheres ao nível do mercado de trabalho, através da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em todos os domínios: na escolha da profissão ou de trabalho e nas condições laborais, na proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto e na introdução das licenças de maternidade e de paternidade.

Neste âmbito, foi instituída a nova designação de licença parental que visa o direito das mulheres e dos homens ao trabalho e à família de forma equilibrada em termos de género. A conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal ganhou mais importância no mundo laboral, verificando-se uma evolução da legislação nacional neste domínio, bem como no que respeita às medidas para eliminação de discriminações laborais, designadamente na proteção da parentalidade das mulheres trabalhadoras e dos homens trabalhadores, no assédio moral e sexual e no *gap* salarial.

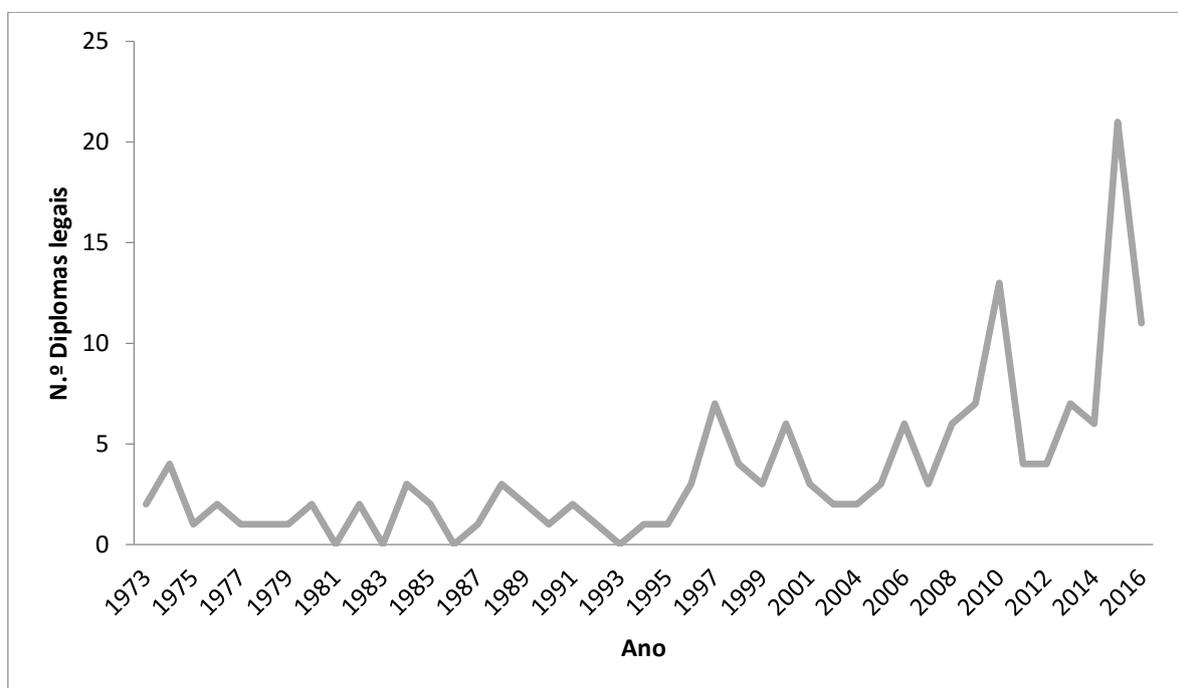
Apresenta-se de seguida a cronologia, com a súmula dos diplomas legais relativos a 2016 (como forma de tornar mais fácil a sua consulta, podendo ser consultado no anexo 1 toda a produção legislativa neste âmbito desde 1973 a 2015), que, no ordenamento jurídico português, regularam ou ainda regulam matérias relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, designadamente no trabalho, no emprego e na formação profissional:

- **Decreto-Lei n.º 2/2016, de 6 de janeiro**, que altera a percentagem da majoração do montante do abono de família a atribuir a crianças e jovens inseridos em agregados familiares monoparentais.
- **Resolução da Assembleia da República n.º 30/2016, de 15 de fevereiro**, que defende a regulamentação do direito de acompanhamento da mulher grávida durante todas as fases do trabalho de parto.
- **Lei n.º 2/2016, de 29 de fevereiro**, que elimina as discriminações no acesso à adoção, apadrinhamento civil e demais relações jurídicas familiares, procedendo à segunda alteração à Lei n.º 7/2001, de 11 de maio, à primeira alteração à Lei n.º 9/2010, de 31 de maio, à vigésima terceira alteração ao Código do Registo Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 131/95, de 6 de junho, e à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 121/2010, de 27 de outubro.
- **Lei n.º 3/2016, de 29 de fevereiro**, que revoga as Leis n.ºs 134/2015, de 7 de setembro, relativa ao pagamento de taxas moderadoras na interrupção voluntária da gravidez, e 136/2015, de 7 de setembro (primeira alteração à Lei n.º 16/2007, de 17 de abril, sobre a exclusão da ilicitude nos casos de interrupção voluntária da gravidez).
- **Portaria n.º 51/2016, de 24 de março**, que fixa as normas regulamentares necessárias à repartição dos resultados líquidos da exploração dos jogos sociais atribuídos à Presidência do Conselho de Ministros para o ano de 2016 e revoga a Portaria n.º 356/2015, de 14 de outubro.

- **Portaria n.º 118-A/2016, de 29 de abril**, que aprova o Regulamento do Regime de Apoio à Promoção do Capital Humano.
- **Resolução da Assembleia da República n.º 111/2016, de 22 de junho**, que recomenda ao Governo que adote medidas integradas de incentivo à natalidade e de proteção da parentalidade.
- **Decreto-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto**, que institui a obrigatoriedade de prestar atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou incapacidade, pessoas idosas, grávidas e pessoas acompanhadas de crianças de colo, para todas as entidades públicas e privadas que prestem atendimento presencial ao público.
- **Portaria n.º 265/2016, de 13 de outubro**, que institui a segunda alteração ao Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego, aprovado em anexo à Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março.
- **Portaria n.º 339/2016, de 29 de dezembro**, que regula a criação do Programa Específico FormAlgarve.
- **Decreto Regulamentar n.º 6/2016, de 29 de dezembro**, que regulamenta a procriação médica assistida.

No gráfico seguinte é possível observar a evolução do número de diplomas legais, na área de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, ao longo dos anos:

Gráfico 1. Evolução dos diplomas legais 1973-2016



Fonte: CITE – 2016

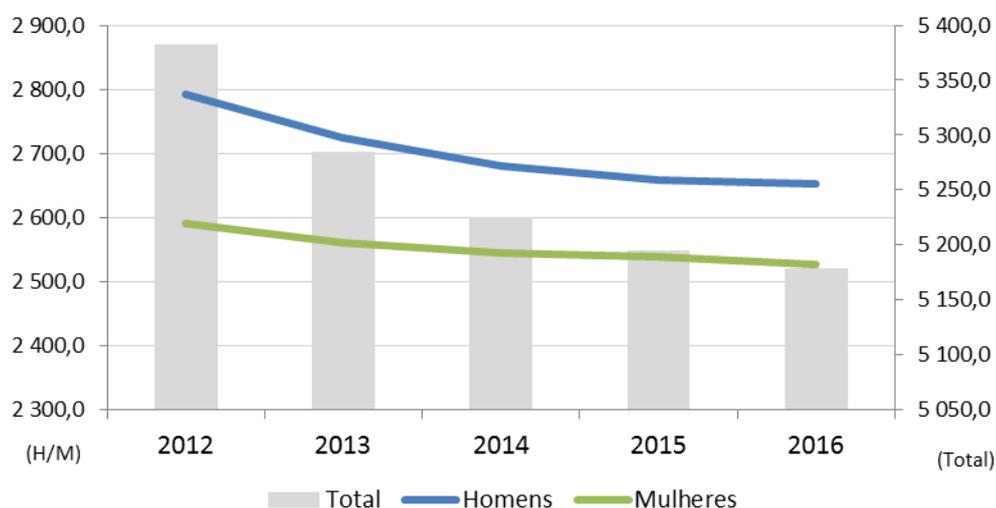
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3.1. Atividade

Em 2016, a população ativa (15 e mais anos) foi estimada em 5 178,3 milhares de pessoas, das quais 51,2% homens e 48,8% mulheres. Face ao ano anterior, observou-se uma diminuição deste segmento da população em 16,9 milhares de pessoas, diminuição mais acentuada para as mulheres (menos 11,9 milhares) do que nos homens (menos 4,9 milhares).

A tendência de convergência entre homens e mulheres no que à população ativa diz respeito desacelerou ligeiramente em 2016, conforme ilustra o gráfico abaixo.

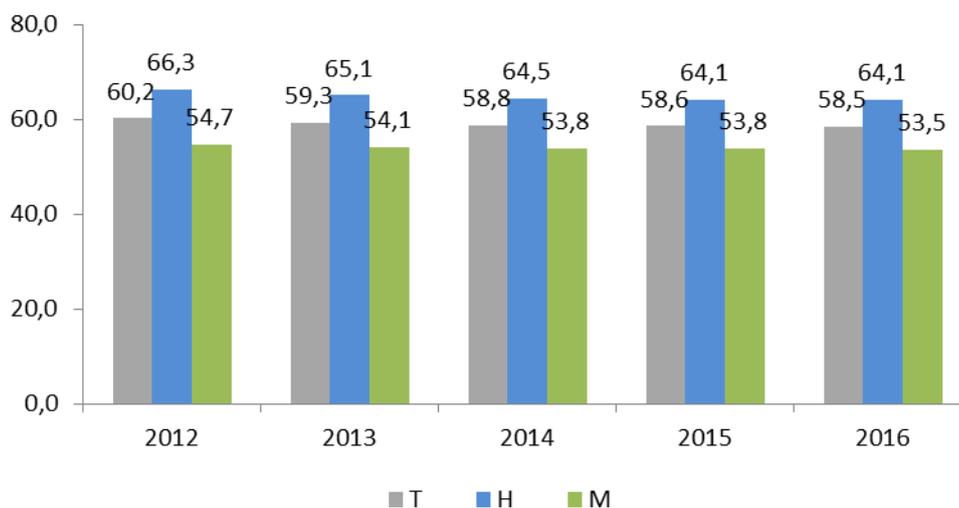
Gráfico 2. População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2016 (mil.)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

A taxa de atividade¹ (15 e mais anos) fixou-se em 58,5% em 2016, sendo de 53,5% para as mulheres e de 64,1% para os homens, o que representa uma diferença de 10,6 p.p. (com um aumento de 0,2 p.p. relativamente a 2015). A taxa de atividade total diminuiu ligeiramente entre 2015 e 2016 (0,1 p.p.).

Gráfico 3. Taxa de atividade (15 e mais anos) em Portugal, de 2012 a 2016 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Numa análise em termos regionais, houve uma diminuição generalizada da atividade de 2015 para 2016, com exceção da Região Autónoma da Madeira (0,6 p.p.), da região de Lisboa (0,2 p.p.) e do Algarve (0,4 p.p.) onde se verificou um aumento.

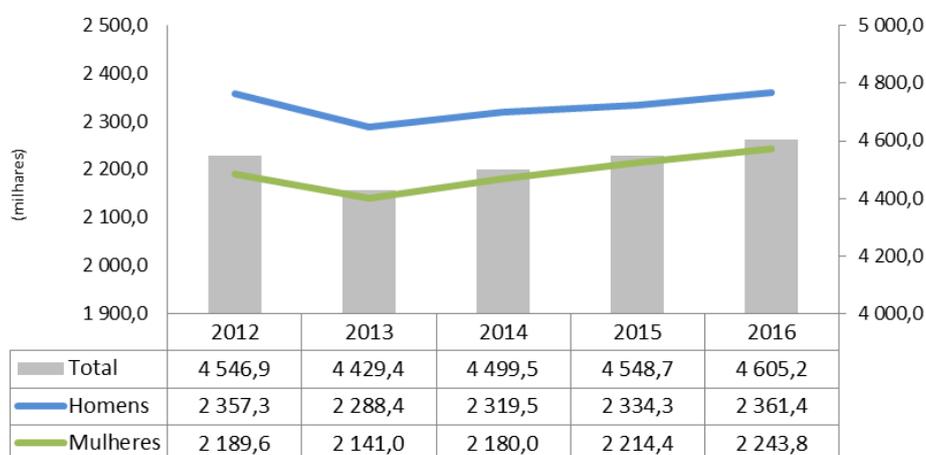
Em relação ao ano anterior, observou-se ainda uma diminuição da diferença entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres na região Centro (0,1 p.p.), na região de Lisboa (0,3 p.p.), no Algarve (1,2 p.p.) e na Região Autónoma dos Açores (1,9 p.p.). As regiões de Lisboa (6,9 p.p.) e do Algarve (6,6 p.p.) são aquelas em que a diferença entre a taxa de atividade das mulheres e a dos homens foi menor. Por outro lado, na Região Autónoma dos Açores (13,6 p.p.) e na região Norte (12,8 p.p.) verificaram-se as maiores diferenças entre as taxas de atividade de homens e mulheres.

¹A 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.

3.2. Emprego

A população empregada (15 e mais anos) em 2016 foi estimada em 4 605,2 milhares de pessoas, das quais 51,3% homens e 48,7% mulheres, proporções que se mantiveram inalteradas comparativamente a 2015. Em termos absolutos, verificou-se um aumento de 27,1 milhares de homens empregados e de 29,4 milhares de mulheres.

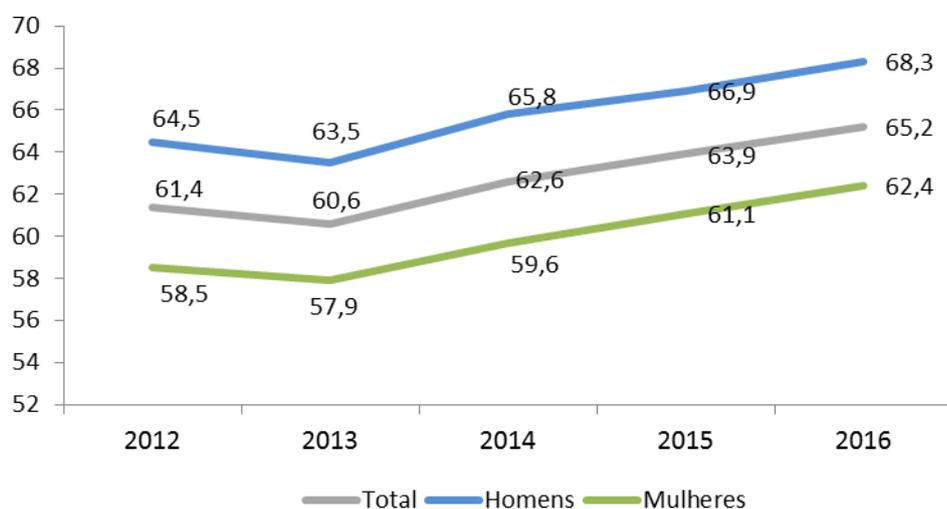
Gráfico 4. População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2016



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego – 2016

Por sua vez, a taxa de emprego² (15 a 64 anos) situou-se em 65,2% em 2016 (62,4% para as mulheres e 68,3% para os homens), tendo aumentado em relação ao ano anterior (1,3 p.p.). Este acréscimo foi de 1,4 p.p. para os homens e de 1,3 p.p. para as mulheres, o que resultou num ligeiro aumento do diferencial entre os sexos, de 5,8 p.p. em 2015 para 5,9 p.p. em 2016.

² A taxa de emprego é igual ao rácio da população empregada/população total na respetiva categoria.

Gráfico 5. Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2016 (%)

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

No âmbito da Estratégia Europa 2020, o grupo etário para o acompanhamento da meta da taxa de emprego é o grupo de 20 a 64 anos. Entre 2012 e 2016, a taxa de emprego para Portugal para este grupo etário cresceu 4,3 p.p. (com um crescimento de 1,5 p.p. entre 2015 e 2016), sem alteração do diferencial entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres ao longo do período (6,8 p.p.) - entre 2015 e 2016, porém, esta diferença registou um aumento de 0,1 p.p..

Em 2016, a taxa de emprego³ em Portugal (70,6%) continuou abaixo da observada para a média da UE28 (71,1%), não obstante ter diminuído a diferença de 1 p.p. para 0,5 p.p.. Entre 2015 e 2016, a taxa de emprego feminina e masculina cresceu na UE28 (1 p.p. para ambos os sexos), tendo em Portugal o crescimento sido de 1,6 p.p. para os homens e 1,5 p.p. as mulheres, como se pode verificar no quadro abaixo.

Tabela 1. Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2016 (%)

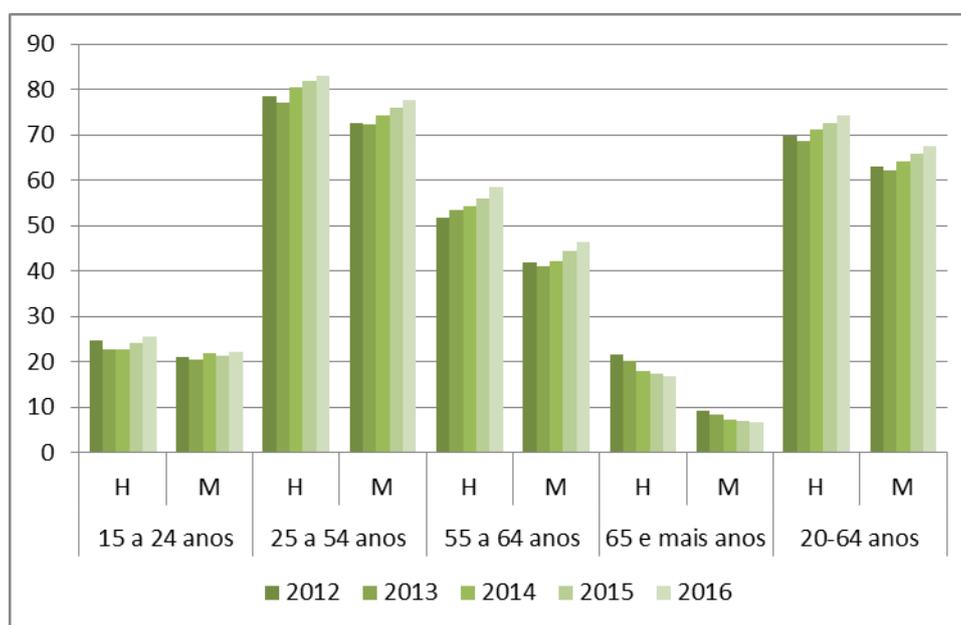
| | UE28 | | | Portugal | | |
|------------------------------|-------|--------|----------|----------|--------|----------|
| | Total | Homens | Mulheres | Total | Homens | Mulheres |
| 2012 | 68,4 | 74,6 | 62,4 | 66,3 | 69,8 | 63,0 |
| 2013 | 68,4 | 74,3 | 62,6 | 65,4 | 68,7 | 62,3 |
| 2014 | 69,2 | 75,0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

Fonte: Eurostat - 2016

³ Dos 20 aos 64 anos, grupo etário de referência para a meta de emprego da Estratégia Europa 2020.

A taxa de emprego, em 2016, cresceu em todos os grupos etários, com exceção do grupo com 65 e mais anos, onde diminuiu tanto nos homens como nas mulheres. O acréscimo nas taxas de emprego, entre 2015 e 2016, revelou-se mais significativo para os homens do que para as mulheres. No entanto, no grupo etário dos 25 aos 54 anos, o mais significativo em termos de dimensão e amplitude, a taxa de emprego cresceu mais para as mulheres (+1,5 p.p.) do que para os homens (+1,2 p.p.). O grupo etário dos 55 aos 64 anos é aquele onde se verifica uma maior diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres (12,2 p.p.), sendo que a menor diferença ocorre no grupo etário dos 15 aos 24 anos (3,2 p.p.).

Gráfico 6. Taxa de emprego em Portugal, por grupo e etário sexo, 2012-2016 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

A taxa de emprego para o grupo etário dos 20 aos 64 anos, em 2016, cresceu em todas as regiões (NUT II) de Portugal, com a exceção da região Centro, onde se verificou uma diminuição de 0,2 p.p. (nos homens, a taxa não sofreu variação, enquanto que para as mulheres houve uma diminuição de 0,3 p.p.). Verificou-se um aumento mais significativo nas regiões do Algarve (2,5 p.p.) e na Região Autónoma da Madeira (1,7 p.p.). A taxa de emprego dos homens manteve-se acima da das mulheres em todas as regiões, com a menor diferença entre ambas nas regiões do Algarve (5,8 p.p.) e de Lisboa (6,3 p.p.), sendo a região Norte a que apresentou uma maior diferença entre as taxas de emprego (13 p.p.). Face à diferença observada para a média nacional (10,2 p.p.), as regiões do Norte, Centro e Alentejo encontram-se acima desta média. Com a exceção das regiões de Lisboa, Algarve e da Região Autónoma dos Açores, em todas as regiões a taxa de emprego subiu mais para os homens do que para as mulheres.

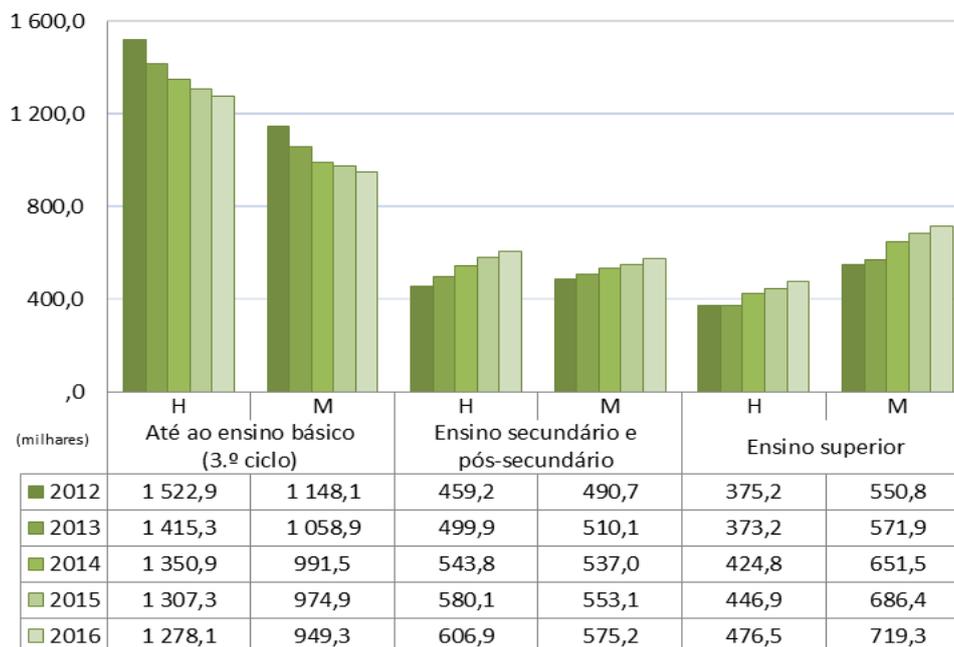
Gráfico 7. Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2016 (%)

Fonte: INE/IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Uma grande parte da população empregada com 15 e mais anos continua a ter habilitações escolares até ao 3.º ciclo do ensino básico (48,4%), sendo esta situação mais relevante para os homens (54,1%) do que para as mulheres (42,3%). No entanto, o peso relativo da população empregada com este nível habilitacional diminuiu em relação a 2015 (-1,8 p.p.), quer para os homens (-1,9 p.p.) quer para as mulheres (-1,7 p.p.). A proporção de homens empregados com habilitações ao nível do ensino secundário e pós-secundário (25,7%) continua a ser superior à de mulheres (25,6%). Já a percentagem da população empregada com o ensino superior manteve-se mais elevada para as mulheres do que para os homens (32,1% e 20,2%, respetivamente), sendo a maior diferença observada neste grupo de escolaridade (11,9 p.p.). A proporção de população empregada do sexo feminino com o ensino superior manteve a tendência dos últimos anos, crescendo a maior ritmo do que a dos homens: no espaço de dois anos, entre 2014 e 2016, a proporção de mulheres empregadas com ensino superior aumentou 2,2 p.p. (de 29,9% para 32,1%), enquanto a proporção de homens empregados com igual qualificação aumentou 1,9 p.p. no mesmo período (de 18,3% para 20,2%)⁴.

Em termos globais, observou-se uma melhoria do nível de escolaridade da população empregada em ambos os sexos, em relação ao ano anterior, sendo que no nível superior de escolaridade a população feminina aumentou 32.9 milhares enquanto a masculina aumentou 29.6 milhares – a maior disparidade de género ocorreu neste nível de escolaridade. Com efeito, em 2016, 60,2% da população empregada com 15 e mais anos e com o ensino superior é do sexo feminino (ver gráfico infra).

⁴ Com aumentos de 1,1 p.p. de 2015 para 2016 e de 2014 para 2015, no caso das mulheres, e de 1,0 p.p. e 0,8 p.p. nos mesmos períodos, no caso dos homens.

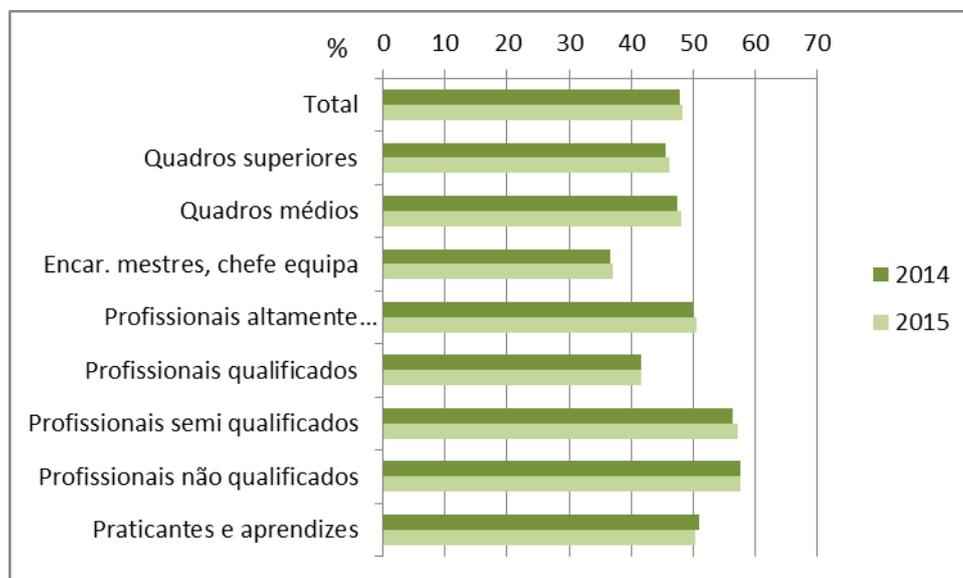
Gráfico 8. População total empregada com 15 e mais anos segundo as habilitações, por sexo, 2012 -2016 (mil.)

Fonte: INE,IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Segundo a informação dos Quadros de Pessoal de 2015 (GEP/MTSSS), apesar de as mulheres deterem os níveis de habilitação escolar mais elevados, são as categorias profissionais que correspondem a um nível de qualificação mais baixo as que apresentavam uma taxa de feminização mais elevada.

Segundo esta fonte, em 2015, a taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) segundo os níveis de qualificação mostrava uma predominância das mulheres nos profissionais semiqualeificados e nos profissionais não qualificados (ambos com 57,1%), nos profissionais altamente qualificados (50,6%) e nos praticantes e aprendizes (50,3%). Os homens predominavam nos restantes níveis de qualificação.

Comparando com o ano anterior (2014), a taxa de feminização global aumentou 0,3 p.p., passando de 48,0% para 48,3%. Verificou-se também uma diminuição da taxa de feminização ao nível de praticantes e aprendizes (0,6 p.p.). Os aumentos mais expressivos da taxa de feminização foram observados ao nível dos quadros superiores e profissionais semiqualeificados (0,7 p.p.), seguidos pelos quadros médios, pelos encarregados, mestres e chefe equipa e ainda pelos profissionais altamente qualificados, todos com um aumento de 0,6 p.p..

Gráfico 9. Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, 2014-2015 (%)

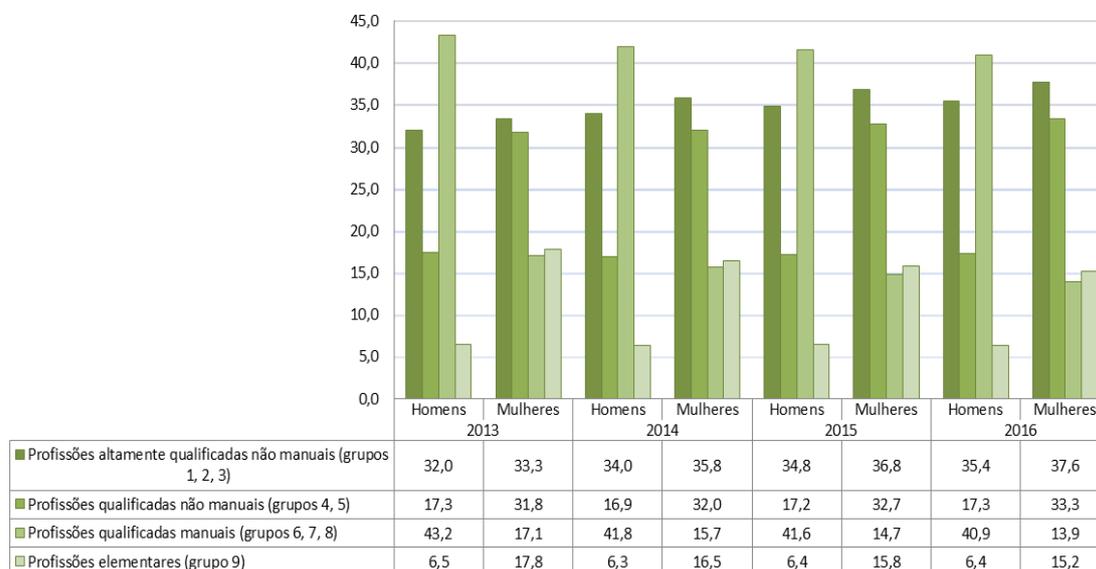
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal, 2015

De acordo com as estimativas do Inquérito ao Emprego de 2016, produzido pelo Instituto Nacional de Estatística, IP, as diferenças entre homens e mulheres no mercado de trabalho português são igualmente visíveis ao nível das profissões e das diferentes atividades económicas.

Em 2016, e de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício⁵, cerca de 37,6% das mulheres empregadas exerceu “profissões altamente qualificadas não manuais” (35,4% de homens), mais 0,9 p.p. do que o observado no ano anterior, seguindo-se o exercício de “profissões qualificadas não manuais” (33,3%), com uma subida de 0,6 p.p. em relação a 2015. A população empregada masculina estava maioritariamente ocupada em “profissões qualificadas manuais” (40,9 p.p.), categoria que ocupou 13,9% das mulheres. As “profissões elementares” (não qualificadas) ocuparam 15,2% das mulheres e 6,4% dos homens.

Entre 2015 e 2016, seguindo a tendência dos anos anteriores, o crescimento do emprego nas profissões altamente qualificadas entre 2015 e 2016 foi mais significativo para as mulheres (+4,3%) do que para os homens (+2,2%), tendo a proporção de mulheres empregadas nestas profissões aumentado de 36,8% para 37,6% (no caso dos homens, o aumento foi de 34,8% para 35,4%). É nas profissões altamente qualificadas (grupos 1, 2 e 3) que se verifica que a proporção de mulheres é consistentemente superior à dos homens.

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

Gráfico 10. População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo, 2013-2016 (%)

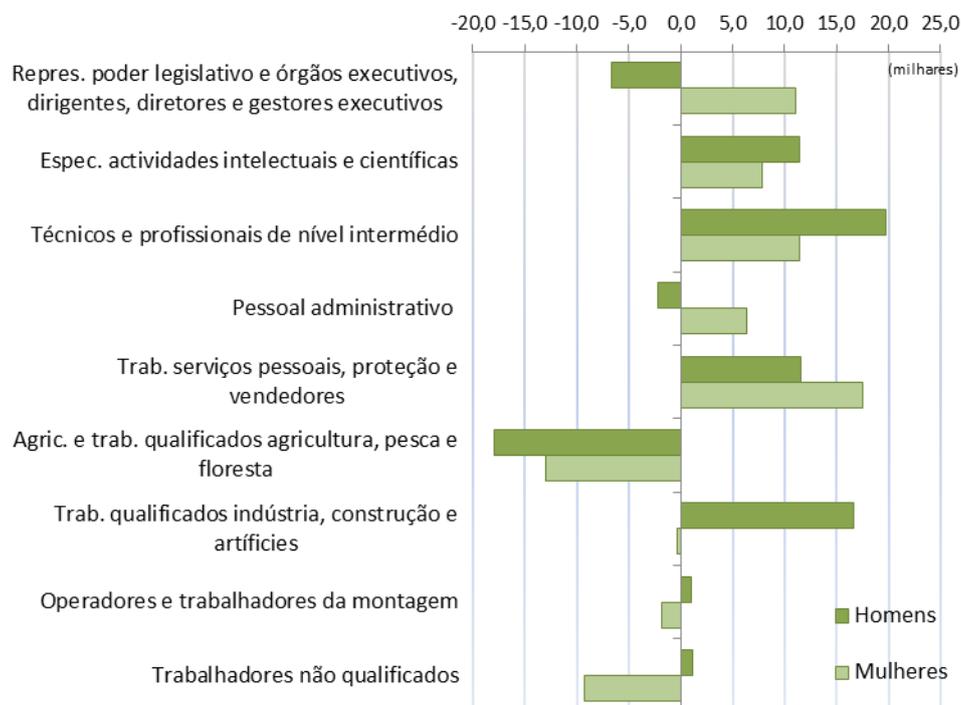
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Entre 2015 e 2016, a população feminina empregada nos grupos profissionais de menor qualificação diminuiu de modo transversal, em particular no grupo dos “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta” (-13 mil pessoas) – grupo em que a população masculina diminuiu de forma igualmente significativa (-18 mil pessoas) – e no grupo dos “trabalhadores não qualificados” (-9,3 mil pessoas), acompanhando a tendência de anos anteriores.

Ao mesmo tempo, a população feminina aumentou significativamente no grupo “representantes do poder legislativo e órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” (+11,1 mil pessoas), ao contrário da população masculina, que diminuiu em 6,7 mil pessoas. Contudo, pese embora o aumento do número de mulheres no exercício de cargos de direção e de chefia ou de alta responsabilidade, continua a existir uma assinalável assimetria entre mulheres e homens neste grupo profissional, sendo que os homens representam 64,2% do emprego e as mulheres 35,8%.

Por outro lado, a população feminina empregada no grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” diminuiu ligeiramente (-0,4 mil pessoas), enquanto a população masculina neste setor cresceu 16,6 mil pessoas. Assinala-se ainda o maior aumento de homens no grupo “técnicos e profissionais de nível intermédio” (+19,7 mil pessoas), sendo que o número de mulheres neste grupo cresceu mas de forma menos significativa (+11,4 mil pessoas).

No grupo “pessoal administrativo”, o emprego feminino aumentou 6,4 mil pessoas enquanto o masculino diminuiu 2,2 mil pessoas e no grupo “especialistas em atividades intelectuais e científicas” registou-se um aumento quer nas mulheres quer nos homens (+7,8 mil pessoas e +11,4 mil pessoas, respetivamente).

Gráfico 11. Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2015 e 2016 (mil.)

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Tabela 2. População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2016 (%)

| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Milhares | Peso (%) |
| Total | 292,8 | 100,0 | 310,3 | 100,0 | 326,1 | 100,0 | 296,3 | 100,0 | 300,7 | 100,0 |
| Homens | 189,9 | 64,9 | 205,5 | 66,3 | 211,5 | 64,9 | 199,6 | 67,4 | 192,9 | 64,2 |
| Mulheres | 103,0 | 35,1 | 104,7 | 33,7 | 114,6 | 35,1 | 96,7 | 32,6 | 107,8 | 35,8 |

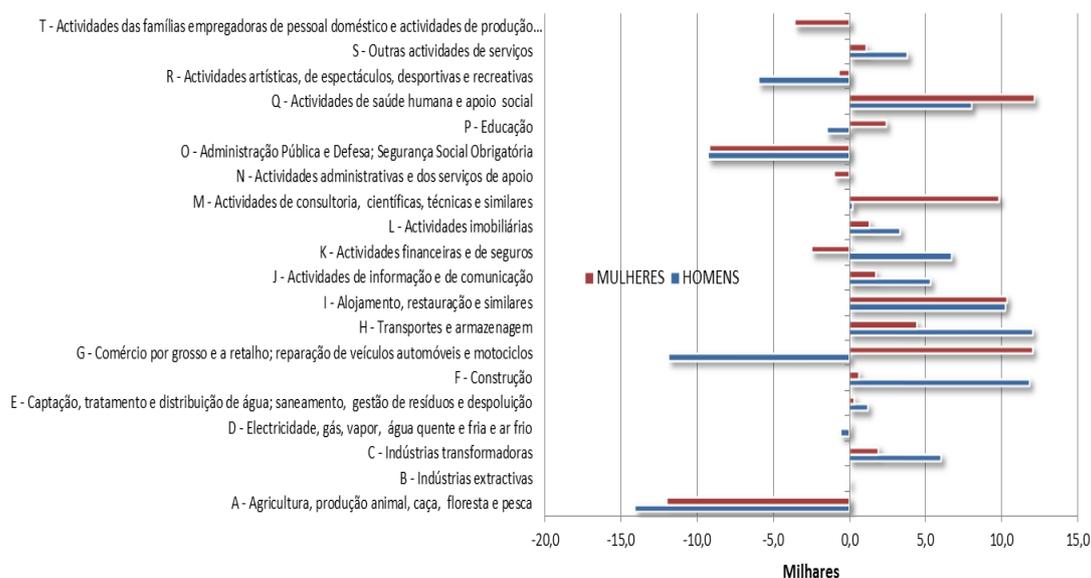
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

A segregação do mercado de trabalho em função do género torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a atividade económica. Em 2016, as atividades mais feminizadas continuaram a ser, tal como em 2015, as “atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico”, pese embora a diminuição do número

de mulheres neste setor de atividade e o facto de o INE, IP não ter facultado o número de homens⁶; as “atividades de saúde humana e apoio social” (82,4%, com uma diminuição de 1,1 p.p. relativamente a 2015); a “educação” (76,7%, com ligeiro aumento relativamente a 2015) e; as “outras atividades de serviços” (72,1%, com uma diminuição de 2,3 p.p.). Em contrapartida, verifica-se uma diminuição significativa da representação feminina no setor “atividades imobiliárias” (de 60,6% em 2015 para 56,1% em 2016) e continua o crescimento da população feminina no setor “atividades de consultoria, científica, técnica e similares” (de 54,3% em 2015 para 56,4% em 2016), o que é condizente com o aumento da escolaridade entre as mulheres.

Por seu turno, a predominância dos homens permaneceu mais relevante nas atividades da “construção” (93,3%, valor idêntico ao de 2015); nas “indústrias extrativas” (neste setor de atividade o INE, IP. não facultou o número de mulheres⁷, mas o número de homens permaneceu idêntico a 2015); de “transportes e armazenagem” (79,6%, com uma diminuição de 0,7 p.p. em relação a 2015); de “captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (79,9%, valor sem variação significativa relativamente a 2015), e da “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (68,3%, com uma diminuição pouco significativa em relação a 2015).

Gráfico 12. Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2015 e 2016 (mil.)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

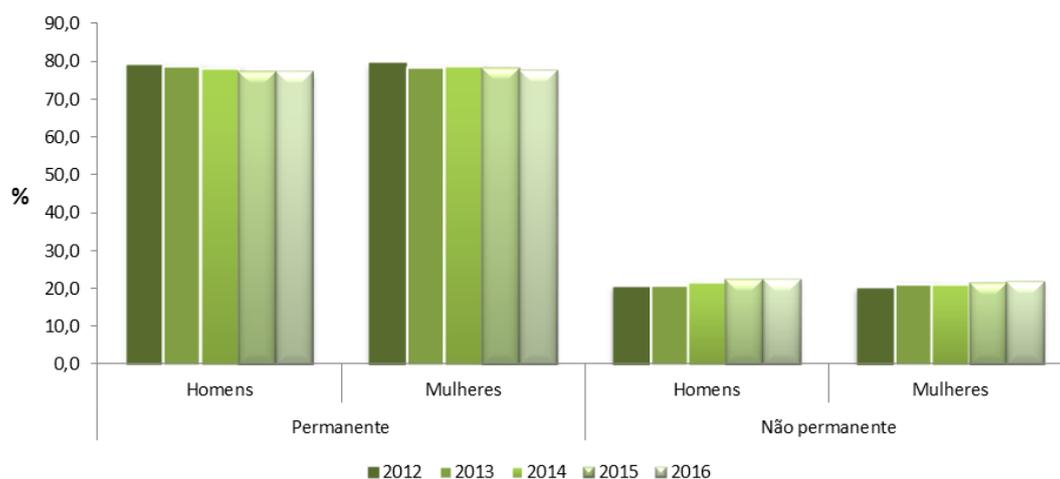
⁶ A população, homens, na atividade T (Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico) apresenta, segundo o INE, IP.: “Valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado”, pelo que não é possível analisar a variação relativamente a 2015.

⁷ A população, mulheres, na atividade B (Indústria extrativa) apresenta, segundo o INE, IP.: “Valor com erro de amostragem associado superior a 20%, pelo que não pode ser divulgado”, pelo que não é possível analisar a variação relativamente a 2015.

De acordo com o Inquérito ao Emprego, as pessoas que trabalham por conta de outrem (TCO) representaram, em 2016, 82,2% da população empregada, o que perfaz um aumento de 0,6 p.p. relativamente a 2015, continuando a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem (86,6%) superior à dos homens (78%).

De 2015 para 2016, a proporção de mulheres TCO (inclui contratos sem termo, contratos a termo e outros tipos de contrato⁸) aumentou cerca de 2 p.p., o que compara com um aumento de 2,2 p.p. no caso dos homens. No que se refere ao tipo de contrato de trabalho, verifica-se que 77,5% dos homens e 77,9% das mulheres têm contratos de carácter permanente (sem termo). Em 2016, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem com contratos não permanentes (a termo e outros) manteve-se idêntica à observada em 2015, sem alteração no caso dos homens (22,5%) e com um ligeiro acréscimo (0,6 p.p.) no caso das mulheres (22,1%).

Gráfico 13. Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho, por sexo, entre 2012 e 2016 (em % do total TCO)



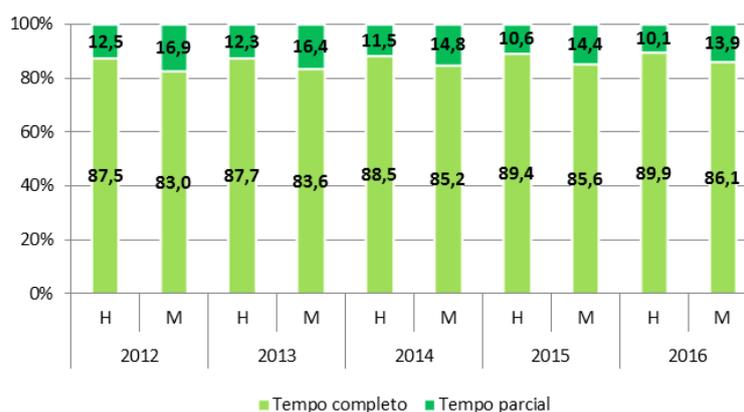
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

A percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria, em 2016, foi de 17,1% (com uma diminuição de 0,9 p.p. em relação a 2015), sendo que, destes, 27,8% tinham pessoal ao serviço (um aumento de 1 p.p. face a 2015). O trabalho por conta própria é menos frequente para o sexo feminino (12,7%, com um decréscimo de 0,6 p.p. face ao ano anterior) do que para o sexo masculino (21,3%, com um decréscimo de 1 p.p. face ao ano anterior), sendo que 24% das trabalhadoras por conta própria tinham pessoal ao serviço (mais 1,8 p.p. do que em 2015), abaixo dos 30% registados no caso dos trabalhadores por conta própria do sexo masculino.

⁸ Designadamente contratos de prestação de serviços, de acordo com a tipologia utilizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Relativamente ao regime de duração do trabalho, em 2016, a maioria da população empregada trabalhou a tempo completo (88%, mais 0,5 p.p. do que em 2015), sendo que a percentagem de mulheres a trabalhar a tempo completo foi de 86,1%, enquanto a dos homens foi próxima dos 90%. Ambos os sexos registaram o mesmo decréscimo relativo no que respeita ao peso do trabalho a tempo parcial (0,5 p.p.).

Gráfico 14. População empregada por regime de duração do trabalho, por sexo, de 2012 a 2016 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Em resumo:

- No ano de 2016, a população empregada foi estimada em 4 605,2 mil pessoas, tendo aumentado 1,2% em relação ao ano anterior (mais 56,5 milhares de pessoas, das quais 29,4 milhares são mulheres);
- A taxa de emprego (15 e mais anos) situou-se em 52%, tendo aumentado 0,7 p.p. em relação a 2015, fixando-se nos 51,3% para os homens e nos 48,7% para as mulheres;
- Para a variação anual da população empregada contribuíram, principalmente, os acréscimos do emprego nos seguintes segmentos populacionais: mulheres (29,4 mil; 1,3%); pessoas dos 45 aos 64 anos (57,9 mil; 3,2%); pessoas com nível de escolaridade completo correspondente ao ensino superior (62,5 mil; 5,5%); empregados/as no setor dos serviços (60,0 mil; 1,9%); trabalhadores/as por conta de outrem (76,6 mil; 2,1%); e empregados/as a tempo completo (73,5 mil; 1,8%).

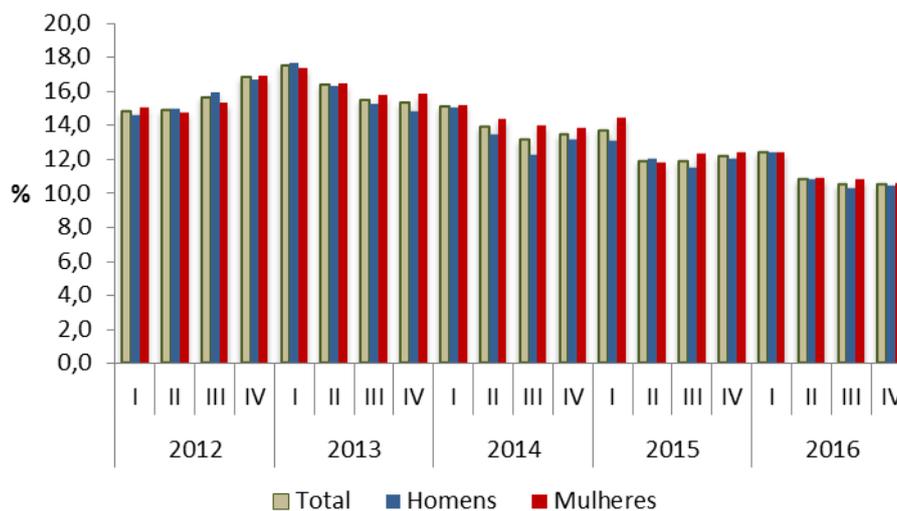
3.3. Desemprego

A população desempregada, em 2016, foi estimada em 573 mil pessoas, o que representa uma diminuição de 11,4% em relação a 2015, no correspondente a menos 73,5 mil pessoas. Este decréscimo foi mais acentuado para as mulheres (menos 41,5 mil) do que para os homens (menos 32 mil).

A taxa de desemprego desceu assim de 12,4% (2015) para 11,1% (2016), sendo de 11,0% para os homens e de 11,2% para as mulheres. O decréscimo global da taxa de desemprego em 2016 (1,3 p.p.) teve reflexos em

ambos os sexos, sendo mais acentuado na taxa das mulheres (menos 1,5 p.p.) do que na dos homens (menos 1,2 p.p.).

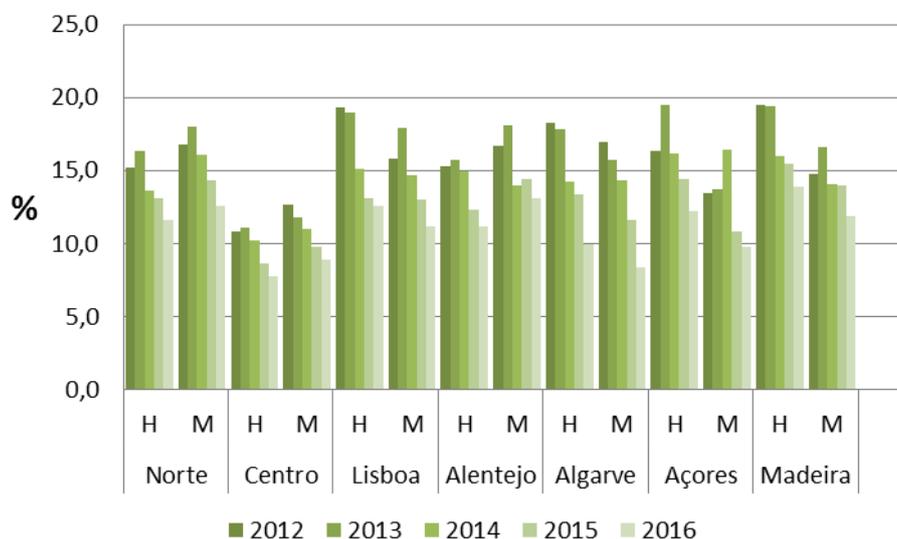
Gráfico 15. Taxa de desemprego, por sexo nos trimestres, de 2012 a 2016 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Em 2016, a taxa de desemprego diminuiu em todas as regiões e para ambos os sexos. O maior decréscimo registou-se na região do Algarve (menos 3,3 p.p., com uma diminuição de 3,3 p.p. para os homens e de 3,4 p.p. para as mulheres). Destaca-se ainda o facto de a taxa de desemprego ter diminuído mais significativamente nas mulheres do que nos homens em todas as regiões, com a exceção dos Açores e da região Centro.

Em termos regionais, a taxa de desemprego das mulheres foi menor do que a dos homens na região de Lisboa (1,4 p.p.), no Algarve (1,6 p.p.), na Região Autónoma da Madeira (2,0 p.p.) e na Região Autónoma dos Açores (2,4 p.p.), sendo mais elevada nas restantes regiões, em particular no Alentejo (mais 2,1 p.p.). Nas regiões Norte e Centro a diferença foi de 1,0 p.p. e 1,1 p.p., respetivamente

Gráfico 16. Taxa de desemprego regional por sexo e região, de 2012 a 2016 (%)

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

O desemprego em 2016 diminuiu em todas as faixas etárias e para ambos os sexos, sendo que o decréscimo mais relevante ocorreu na população dos 15 aos 24 anos (4 p.p.).

O desemprego dos jovens (15 aos 24 anos) diminuiu em 16,3 milhares de pessoas entre 2015 e 2016. Destas, 12,9 milhares são mulheres (47,7% do total do desemprego jovem, o que corresponde a uma redução de 4,3 p.p. face ao ano anterior, no qual as mulheres representaram 52% do total do desemprego jovem).

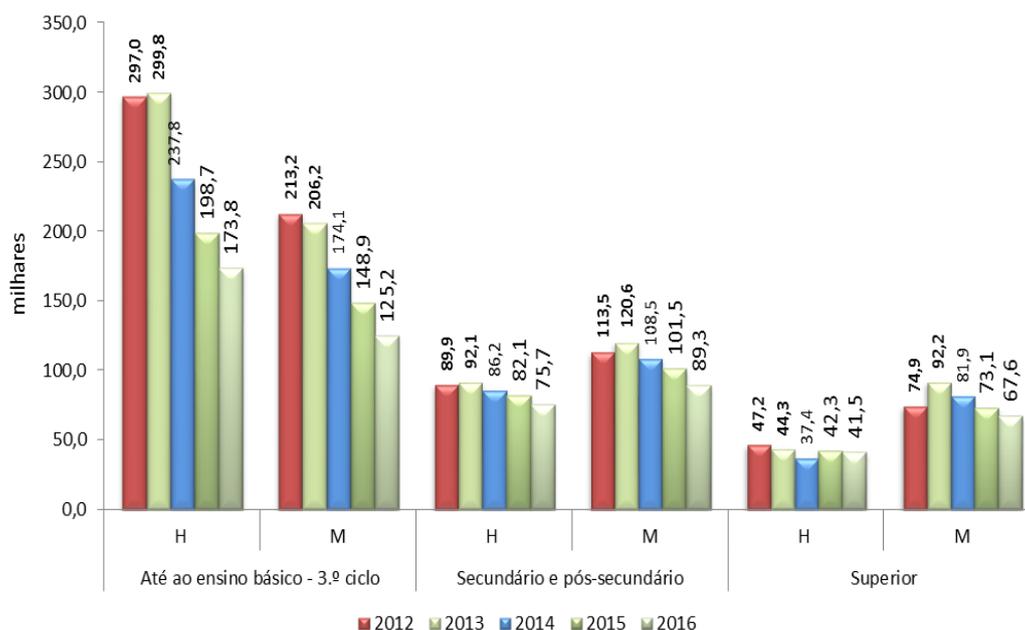
A faixa etária dos 25 aos 54 anos é a mais representativa da população desempregada, representando 66,2% da população desempregada. Nesta faixa etária, verificou-se uma diminuição de 47,3 milhares de pessoas (menos 23 milhares de mulheres).

O desemprego decresceu em todos os níveis de habilitação, continuando a registar-se uma maior incidência de desemprego nos/nas detentores/as de habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico (52,2% do total da população desempregada), sendo que as mulheres representam 41,9% do desemprego neste nível de escolaridade).

Nas pessoas desempregadas detentoras de habilitações escolares de nível secundário e pós-secundário, registou-se uma diminuição, relativamente a 2015, de 18,6 milhares de pessoas, das quais 12,2 milhares eram mulheres. As pessoas com este nível de habilitações representam 28,8% da população desempregada, sendo que destes 54,1% são mulheres e 45,9% homens, comparativamente com 2015 as variações quer para os homens, quer para as mulheres foram pouco significativas. Nos níveis de habilitações de nível superior, registou-se um decréscimo de 6,4 milhares de pessoas desempregadas, das quais 5,5 milhares são mulheres – este nível de habilitações representa 19% da população desempregada, 38% são homens e 62% são mulheres.

Apesar de a diminuição ser mais significativa para as mulheres em todos os níveis de escolaridade, os números absolutos de 2016 revelam que a proporção de mulheres desempregadas continua mais elevada: com 54,1% de desempregadas com o ensino secundário ou pós-secundário e 62% com ensino superior. Só no nível de escolaridade mais baixo é que as mulheres se encontram em menor número, 41,9%.

Gráfico 17. População desempregada segundo as habilitações escolares, por sexo, de 2012 a 2016



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

Considerando a duração do desemprego, verifica-se que, em 2016, o peso relativo do desemprego de longa duração (DLD)⁹ no desemprego total (62,1%, diminuição de 1,4 p.p. em relação a 2015) foi mais elevado para os homens (64,1%, menos 0,5 p.p. comparativamente com 2015) do que para as mulheres (59,9%, diminuição de 1,5 p.p.). Se considerarmos o peso relativo da população desempregada há 25 ou mais meses¹⁰ (que representa 45,5% do total do desemprego) observa-se que as mulheres representam 47,7% e os homens 52,3% dos desempregados de muito longa duração.

De acordo com a Informação Mensal do Mercado de Emprego – dezembro de 2016, do IIEP, IP, estavam inscritas como desempregadas nos Serviços de Emprego do Continente e das Regiões Autónomas 482 556 pessoas, das quais 227 262 homens (46,7% do total) e 259 172 mulheres (53,3% do total).

O desemprego registado em dezembro de 2016 diminuiu 13,1% em comparação com o mês homólogo de 2015 (diminuição de 14,9% para os homens e de 11,4% para as mulheres).

No mesmo período, estavam inscritas/os nos Serviços de Emprego há um ano ou mais 123.231 mulheres (48,3% do total de mulheres desempregadas) e 108.324 homens (47,7% do total de homens desempregados), sendo que 29.600 mulheres (11,6%) e 21.360 homens (9,4%) eram desempregados à procura do primeiro emprego. Destacam-se ainda os dados relativos à escolaridade, que reforçam os dados apurados a partir do

⁹ Situação de desemprego há 12 e mais meses.

¹⁰ Desemprego de muito longa duração.

Inquérito ao Emprego do INE, IP: 26,8% das mulheres inscritas como desempregadas nos Serviços de Emprego terminaram o ensino secundário (compara com 22,8% dos homens com a mesma escolaridade) e 16,2% das mulheres têm habilitações de nível superior (compara com 10,2% dos homens).

Tabela 3. Desemprego registado por sexo, 2015-2016

| | 2015 | | 2016 | | | | var. % | |
|-----------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| | DEZEMBRO | % | NOVEMBRO | % | DEZEMBRO | % | mês homólogo | mês anterior |
| Desemprego registado | 555 167 | | 486 434 | | 482 556 | | -13,1 | -0,8 |
| Homens | 267 051 | 100,0 | 227 262 | 100,0 | 227 209 | 100,0 | -14,9 | -0,0 |
| < 25 anos de idade | 32 626 | 12,2 | 27 379 | 12,0 | 25 808 | 11,4 | -20,9 | -5,7 |
| >= 25 anos de idade | 234 425 | 87,8 | 199 883 | 88,0 | 201 401 | 88,6 | -14,1 | +0,8 |
| < 1 ano de inscrição | 144 013 | 53,9 | 117 364 | 51,6 | 118 885 | 52,3 | -17,4 | +1,3 |
| >= 1 ano de inscrição | 123 038 | 46,1 | 109 898 | 48,4 | 108 324 | 47,7 | -12,0 | -1,4 |
| Primeiro Emprego | 25 445 | 9,5 | 23 098 | 10,2 | 21 360 | 9,4 | -16,1 | -7,5 |
| Novo Emprego | 241 606 | 90,5 | 204 164 | 89,8 | 205 849 | 90,6 | -14,8 | +0,8 |
| Nenhum Nível de Instrução | 16 208 | 6,1 | 14 727 | 6,5 | 14 584 | 6,4 | -10,0 | -1,0 |
| Básico - 1º Ciclo | 62 794 | 23,5 | 51 385 | 22,6 | 51 488 | 22,7 | -18,0 | +0,2 |
| Básico - 2º Ciclo | 49 727 | 18,6 | 40 967 | 18,0 | 42 025 | 18,5 | -15,5 | +2,6 |
| Básico - 3º Ciclo | 52 842 | 19,8 | 43 932 | 19,3 | 44 254 | 19,5 | -16,3 | +0,7 |
| Secundário | 59 746 | 22,4 | 52 494 | 23,1 | 51 793 | 22,8 | -13,3 | -1,3 |
| Superior | 25 734 | 9,6 | 23 757 | 10,5 | 23 065 | 10,2 | -10,4 | -2,9 |
| Mulheres | 288 116 | 100,0 | 259 172 | 100,0 | 255 347 | 100,0 | -11,4 | -1,5 |
| < 25 anos de idade | 36 596 | 12,7 | 31 547 | 12,2 | 29 526 | 11,6 | -19,3 | -6,4 |
| >= 25 anos de idade | 251 520 | 87,3 | 227 625 | 87,8 | 225 821 | 88,4 | -10,2 | -0,8 |
| < 1 ano de inscrição | 151 115 | 52,4 | 133 988 | 51,7 | 132 116 | 51,7 | -12,6 | -1,4 |
| >= 1 ano de inscrição | 137 001 | 47,6 | 125 184 | 48,3 | 123 231 | 48,3 | -10,1 | -1,6 |
| Primeiro Emprego | 34 281 | 11,9 | 31 350 | 12,1 | 29 600 | 11,6 | -13,7 | -5,6 |
| Novo Emprego | 253 835 | 88,1 | 227 822 | 87,9 | 225 747 | 88,4 | -11,1 | -0,9 |
| Nenhum Nível de Instrução | 15 406 | 5,3 | 14 947 | 5,8 | 14 932 | 5,8 | -3,1 | -0,1 |
| Básico - 1º Ciclo | 50 928 | 17,7 | 45 606 | 17,6 | 45 518 | 17,8 | -10,6 | -0,2 |
| Básico - 2º Ciclo | 39 703 | 13,8 | 35 454 | 13,7 | 35 623 | 14,0 | -10,3 | +0,5 |
| Básico - 3º Ciclo | 57 137 | 19,8 | 49 802 | 19,2 | 49 239 | 19,3 | -13,8 | -1,1 |
| Secundário | 76 591 | 26,6 | 70 088 | 27,0 | 68 546 | 26,8 | -10,5 | -2,2 |
| Superior | 48 351 | 16,8 | 43 275 | 16,7 | 41 489 | 16,2 | -14,2 | -4,1 |

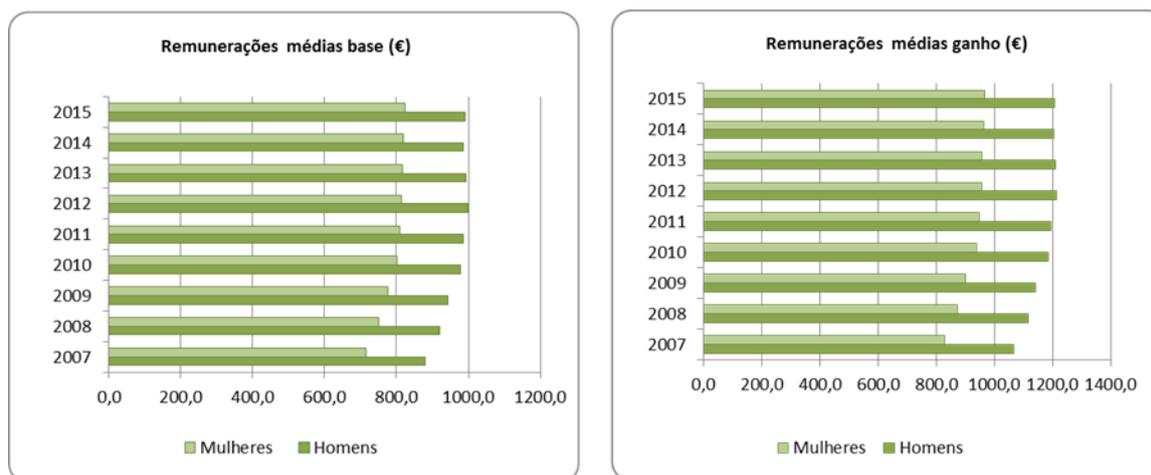
Fonte: IEFP, IP, Informação Mensal do Mercado de Emprego - 2016

3.4. Salários, remunerações e ganhos

De acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), relativa a 2015, sobre as remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem (TCO) a tempo completo, a diferença salarial entre homens e mulheres¹¹ persistiu, tendo as mulheres auferido cerca de 83,3% da remuneração média mensal de base dos homens e cerca de 80% da remuneração média mensal de ganho (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de caráter discricionário). A remuneração média mensal de base das mulheres situou-se, assim, nos € 825,0 e a dos homens nos € 990,0.

Entre 2014 e 2015, a diferença da remuneração média mensal de base das mulheres em relação à dos homens não sofreu qualquer alteração, tendo a disparidade no ganho médio mensal aumentado, apenas, de forma residual (0,1 p.p.).

Gráfico 18. Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2007-2015 (€)



Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

Entre 2007 e 2015, o aumento da remuneração média mensal de base foi de € 110,4 para ambos os sexos, ainda que a diferença entre homens e mulheres tenha sido, em 2015, de € 165,1 (mais € 0,1 do que em 2007). No que respeita à remuneração média mensal ganho, a diferença entre ambos os sexos, em 2015, era de € 240,9, com os homens com um ganho de € 1 207,8 e as mulheres com € 966,9. A diferença verificada entre ambos os sexos, entre 2007 e 2015, foi de € 1,9.

Analisando as desigualdades salariais de acordo com os níveis de qualificação, em 2015, tal como nos anos precedentes, continuou a verificar-se que a diferença salarial foi menor na base do que no topo da hierarquia das qualificações profissionais. Com efeito, ao nível dos “quadros superiores”, a remuneração média mensal de base das mulheres representava 73,6% da remuneração dos homens (menos 0,1 p.p. face a 2014), enquanto o ganho representava 72,1% face à média dos homens. Nos níveis de qualificação mais baixos,

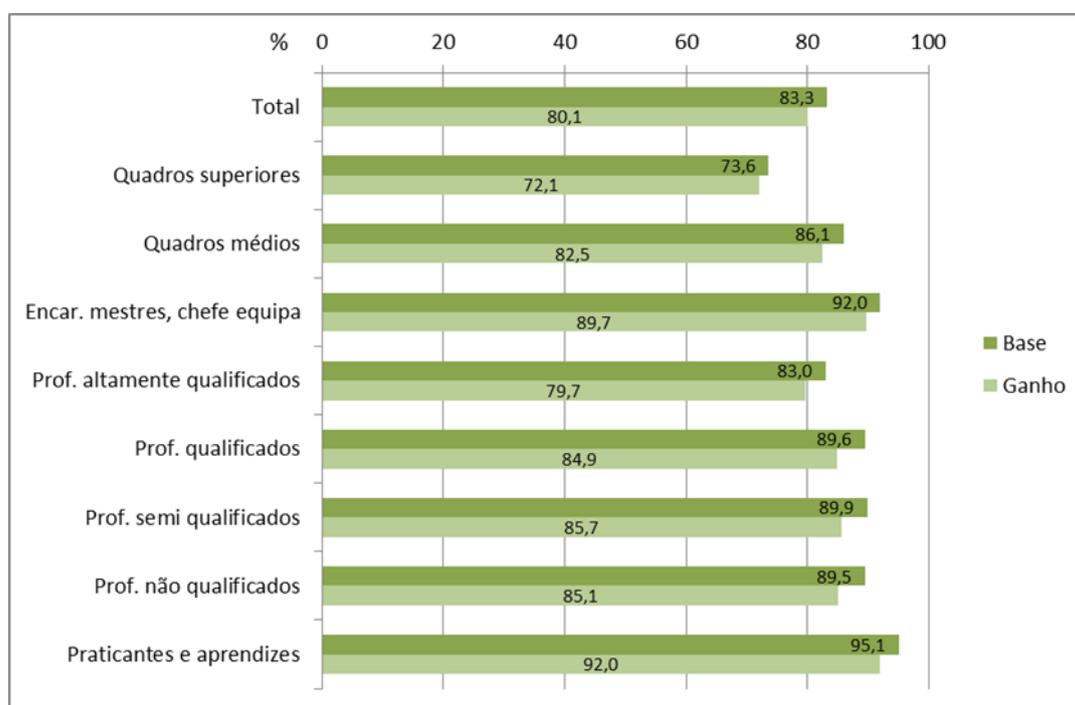
¹¹ A análise é realizada com base nos Quadros de Pessoal, elaborados a partir do Relatório Único, e baseia-se no peso percentual da remuneração média mensal base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal base/ganho dos homens. A análise refere-se a Portugal continental.

verificou-se uma diferença salarial mais reduzida, sendo que nos “praticantes e aprendizes” as mulheres auferiram 95,1% da remuneração base e 92,0% do ganho médio mensal dos homens e nos “encarregados, mestres e chefes de equipa” a remuneração de mulheres e homens foi mais equilibrada, representando as remunerações base e ganho 92,0% e 89,7%, respetivamente, da dos homens.

Entre 2014 e 2015, o diferencial nas remunerações base de homens e mulheres diminuiu nos profissionais semiqualeficados (-1,4 p.p.) e nos não qualificados (-0,2 p.p.), verificando-se, em contrapartida, um aumento deste diferencial nas profissões altamente qualificadas (2,2 p.p.), nos profissionais qualificados (0,5 p.p.) e nos quadros superiores (0,1 p.p.). O diferencial nos restantes grupos permaneceu inalterado.

No que se refere ao ganho médio mensal, o maior aumento deste diferencial também ocorreu entre os profissionais altamente qualificados (1,5 p.p.). O diferencial de ganho aumentou 1,0 p.p. nos profissionais qualificados, 0,3 p.p. nos profissionais não qualificados e nos praticantes e aprendizes e 0,2 p.p. nos encarregados, mestres e chefe equipa aumentou. Por outro lado, os profissionais semiqualeficados destacaram-se com o maior decréscimo do diferencial de género no ganho médio mensal (-2,1 p.p.). Os quadros superiores mantiveram o mesmo diferencial ao nível do ganho.

Gráfico 19. Proporção das remunerações médias mensais de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de qualificação, em 2015 (%)

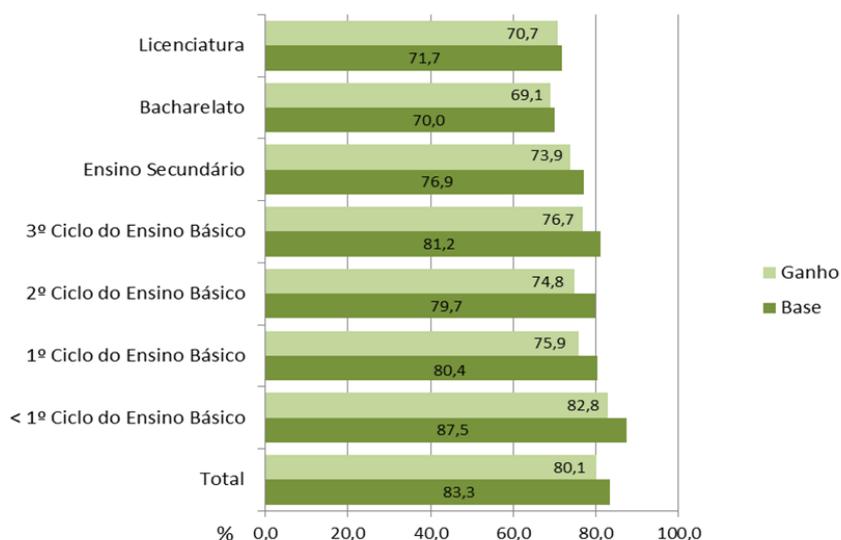


Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

Tal como observado a respeito da qualificação profissional, a diferença salarial de género de acordo com os níveis de habilitação é mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos. Assim, no grupo com habilitações ao nível do 1.º ciclo do ensino básico, a remuneração média mensal de base das mulheres representava, em 2015, 87,5% da remuneração média

mensal de base dos homens e o ganho médio mensal das mulheres representava 82,8% do ganho dos homens. Já nos trabalhadores detentores de um bacharelato, a remuneração base das mulheres correspondia a 70,0% da dos homens e o ganho a 69,1% do dos homens, sendo que, nos licenciados, esta diferença aumenta para 71,7% e 70,7%, respetivamente.

Gráfico 20. Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de habilitação escolar, em 2015 (%)



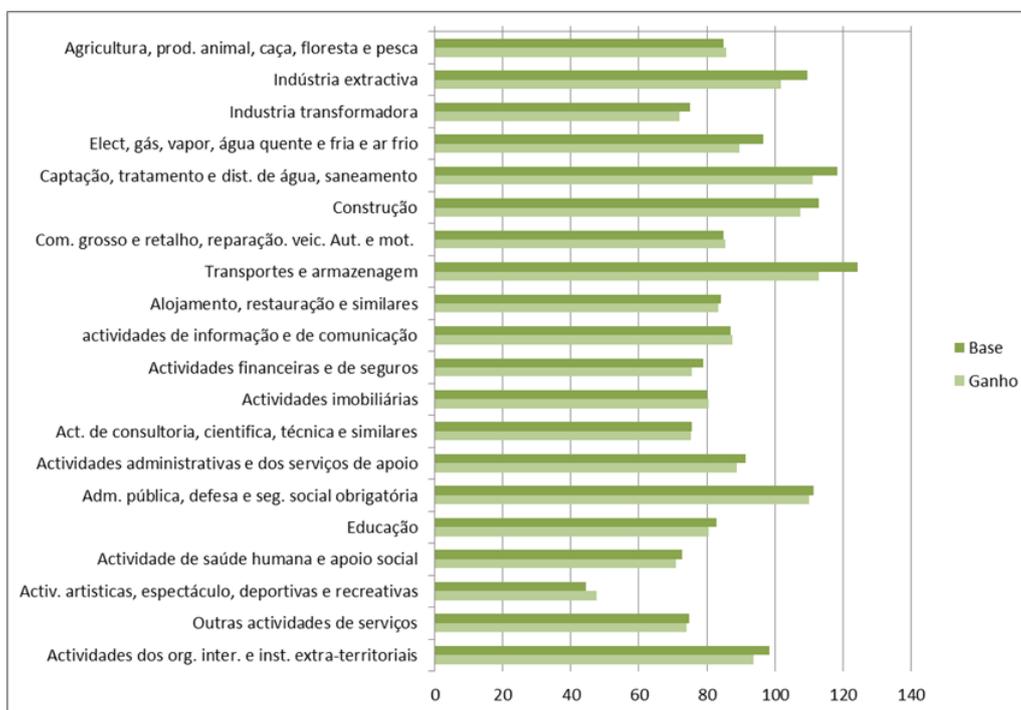
Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

Os dados referentes às remunerações médias mensais de base e ganho, de acordo com a atividade económica do estabelecimento, mostram a existência de subsetores/atividades em que as mulheres ganham mais do que os homens¹².

Destacam-se neste âmbito as atividades de "transportes e armazenagem", onde as mulheres ganhavam, em média, mais € 229,6 na base e € 170,2 no ganho face aos homens; a "captação, tratamento e distribuição de água, saneamento" (€ 158,1 base e € 119,8 ganho); a "construção" (€ 102,4 base e € 69,7 ganho) e a "indústria extrativa" (mais € 88,3 na base e € 21,7 no ganho). Nos restantes subsetores, os homens ganhavam mais do que as mulheres, destacando-se as "atividades artísticas, espetáculo, desportivas e recreativas", com as mulheres a receberem, 44,5% da remuneração base e 47,6% do ganho auferido pelos homens, o que representa menos € 1092,2 de base e menos € 1127,4 do ganho.

¹² Excetua-se desta análise a "administração pública, defesa e segurança social obrigatória", atividades que apenas são parcialmente abrangidos pelos Quadros de Pessoal no âmbito da contratação realizada ao abrigo do Código do Trabalho.

Gráfico 21. Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por atividade económica do estabelecimento, em 2015 (%)



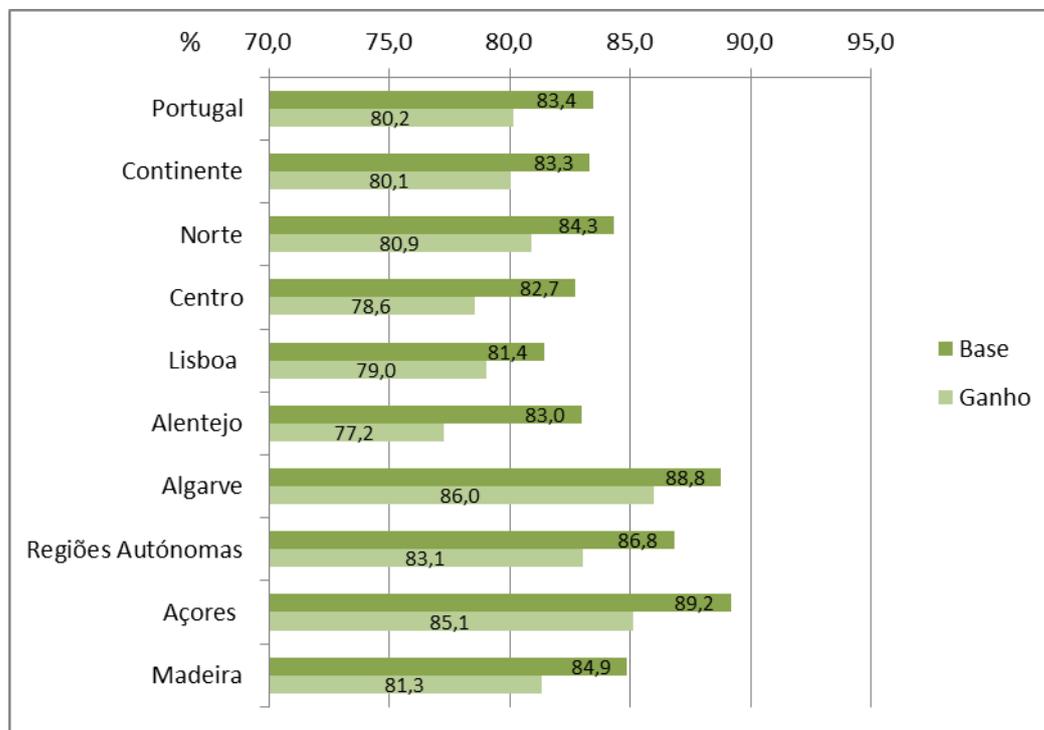
Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

No que respeita às remunerações médias mensais base e ganho a nível regional (NUTII), verifica-se que, em Lisboa, tanto a remuneração base como o ganho eram mais elevadas do que nas outras regiões, quer para o sexo masculino quer para o sexo feminino, mas é também em Lisboa que se verificavam as maiores diferenças salariais entre homens e mulheres: na remuneração base, as mulheres recebem menos € 232,8 do que os homens e no ganho a diferença foi de € 321,2.

Por outro lado, as regiões com as remunerações mais baixas foram também aquelas que apresentaram uma menor diferença nas remunerações entre homens e mulheres, quer na base quer no ganho. O Algarve, o Centro e a Região Autónoma dos Açores apresentaram os níveis de remuneração base mais baixos do país, sendo que as menores diferenças nas remunerações base entre sexos foram observadas no Algarve (€ 92,9) e na Região Autónoma dos Açores (€ 90,5).

Ao nível da remuneração ganho, o Algarve e a região Centro são também as regiões onde as remunerações são mais baixas, apresentando igualmente as menores diferenças na remuneração entre sexos: € 139,7 no Algarve e € 157,2 nos Açores.

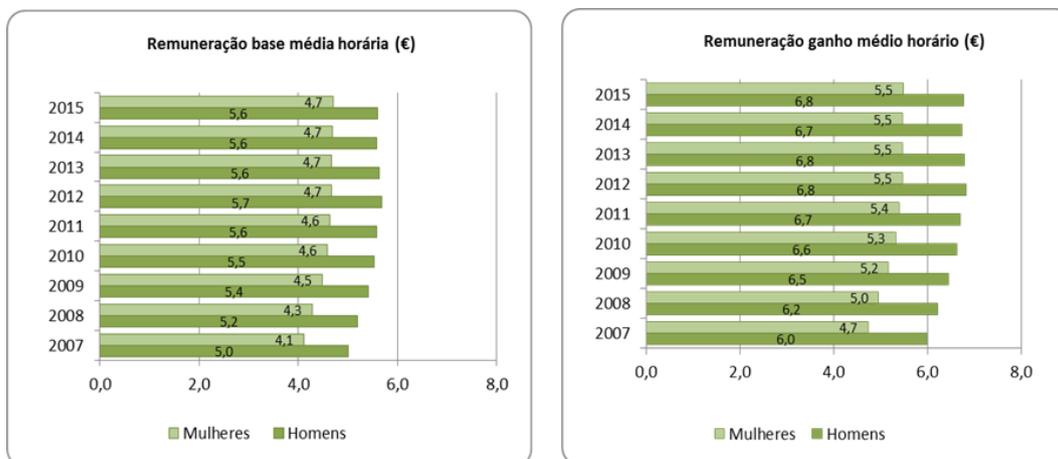
Gráfico 22. Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por NUTII, em 2015 (%)



Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

Os Quadros de Pessoal relativos a 2015 mostram igualmente que, no que respeita às remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, os homens receberam, por hora, 19,1% mais do que as mulheres em termos de remuneração de base e mais 23,1% no caso da remuneração ganho. Entre 2014 e 2015, não se verificou qualquer alteração significativa no diferencial entre as remunerações horárias dos homens e das mulheres, quer ao nível da remuneração de base.

Gráfico 23. Remunerações médias horárias (base e ganho) por sexo entre 2007-2015 (%)



Fonte: MTSSS/GEP, Quadros de Pessoal - 2015

3.5. 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. Tais 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.

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 Formação Profissional (IEFP, I.P.), pelo Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) e pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, IP).

3.5.1. Instituto do Emprego e Formação Profissional - IEFP, I.P.

De acordo com os dados do IEFP, I.P., é a área de intervenção Formação Profissional que apresenta a maior percentagem de pessoas abrangidas, seguida pela área de intervenção Emprego, sendo que em ambas as mulheres estão em maioria.

Tabela 4. Pessoas abrangidas em medidas de Emprego, Formação e Reabilitação, por sexo, 2016 (n.º)

| | Homens | Mulheres | Total |
|----------------------------------|---------------|-----------------|--------------|
| Emprego | 50 409 | 72 819 | 123 228 |
| Formação profissional | 81 840 | 104 649 | 186 489 |
| Reabilitação profissional | 6 785 | 5 089 | 11 874 |

Fonte: IEFP, IP - 2016 (SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR)

Analisando as três grandes áreas de intervenção - Emprego (123.228 pessoas abrangidas), Formação Profissional (186.489 pessoas abrangidas) e Reabilitação Profissional (11.874 pessoas abrangidas) – observa-se que a área do Emprego foi aquela que registou uma maior proporção de mulheres abrangidas (59% do total), seguindo-se a Formação Profissional (56% do total) e a Reabilitação Profissional (42,9% do total).

No conjunto das ações que integram a área Emprego, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito da Inserção Profissional, que inclui, entre outras, a medida Estágio Emprego, nas quais as mulheres representaram perto de 58% das pessoas abrangidas. Nas medidas de Inserção Profissional – Trabalho

Socialmente Necessário, que englobam os Contratos Emprego-Inserção (CEI)¹³, as mulheres representaram 60,4% das pessoas abrangidas.

No âmbito das medidas de Apoio à Criação de Emprego e Empresas, medida que visa o apoio ao empreendedorismo de pessoas desempregadas, foram apoiadas 2 185 pessoas, sendo que as mulheres representaram 39,2% das pessoas apoiadas.

Na Formação Profissional, as mulheres representaram 56% das pessoas abrangidas. No entanto, o peso relativo das mulheres nas medidas de Qualificação de Jovens (35,6%) foi comparativamente menor do que nas medidas de Qualificação de Adultos (60%), que se constituem como principal instrumento para a qualificação da população adulta e visam reduzir os défices de qualificação bem como melhorar os níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional, inserindo-se no quadro concetual da aprendizagem ao longo da vida.

Por fim, 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, as mulheres representaram 42,9% das pessoas apoiadas.

¹³ Os CEI têm como objetivo proporcionar às pessoas desempregadas uma ocupação socialmente útil (trabalho socialmente 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.

Tabela 5. Pessoas abrangidas em medidas de Emprego, Formação e Reabilitação, por sexo e grupo etário, 2016 (n.º)

| ÁREA DE INTERVENÇÃO / MEDIDAS | ABRANGIDOS | GÉNERO | | GRUPO ETÁRIO | | | | | |
|--|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | Masculino | Feminino | Até 20 | 20-24 | 25-34 | 35-44 | 45-49 | 50 ou + |
| EMPREGO | 123 228 | 50 409 | 72 819 | 4 228 | 28 232 | 35 658 | 21 475 | 11 407 | 22 228 |
| Inserção Profissional | 49 190 | 20 588 | 28 602 | 3 520 | 22 224 | 19 293 | 2 718 | 734 | 701 |
| Estágios Emprego | 46 463 | 19 686 | 26 777 | 3 392 | 21 982 | 18 613 | 1 726 | 419 | 331 |
| Emprego Jovem Ativo | 632 | 252 | 380 | 128 | 242 | 262 | 0 | 0 | 0 |
| Reativar | 2 095 | 650 | 1 445 | 0 | 0 | 418 | 992 | 315 | 370 |
| Apoios à Contratação (ajustamentos e Colocação) | 18 857 | 7 745 | 11 112 | 556 | 3 877 | 6 522 | 3 938 | 1 663 | 2 301 |
| Estímulo Emprego | 18 857 | 7 745 | 11 112 | 556 | 3 877 | 6 522 | 3 938 | 1 663 | 2 301 |
| Apoio à criação de emprego e empresas | 2 185 | 1 329 | 856 | 0 | 17 | 427 | 906 | 399 | 436 |
| Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE | 1 855 | 1 151 | 704 | 0 | 10 | 351 | 752 | 354 | 388 |
| Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE) | 330 | 178 | 152 | 0 | 7 | 76 | 154 | 45 | 48 |
| Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário | 52 996 | 20 747 | 32 249 | 152 | 2 114 | 9 416 | 13 913 | 8 611 | 18 790 |
| Trabalho Socialmente Necessário | 51 336 | 20 335 | 31 001 | 133 | 1 974 | 8 971 | 13 332 | 8 401 | 18 525 |
| CEI e CEI + | 51 325 | 20 327 | 30 998 | 133 | 1 974 | 8 966 | 13 330 | 8 399 | 18 523 |
| CEI - Património | 11 | 8 | 3 | 0 | 0 | 5 | 2 | 2 | 2 |
| Empresas de Inserção | 1 660 | 412 | 1 248 | 19 | 140 | 445 | 581 | 210 | 265 |
| FORMAÇÃO PROFISSIONAL | 186 489 | 81 840 | 104 649 | 13 532 | 29 252 | 42 819 | 42 170 | 19 796 | 38 920 |
| Qualificação de Jovens | 26 935 | 17 353 | 9 582 | 11 046 | 13 146 | 2 267 | 309 | 77 | 90 |
| Cursos de Aprendizagem - Gestão Direta | 9 149 | 5 097 | 4 052 | 3 191 | 5 234 | 718 | 2 | 0 | 4 |
| Cursos de Aprendizagem - Entidades Externas | 16 601 | 11 391 | 5 210 | 7 813 | 7 629 | 1 152 | 5 | 1 | 1 |
| Cursos de Especialização Tecnológica | 1 185 | 865 | 320 | 42 | 283 | 397 | 302 | 76 | 85 |
| Qualificação de Adultos | 158 808 | 64 247 | 94 561 | 2 485 | 16 094 | 40 438 | 41 515 | 19 588 | 38 688 |
| Cheque Formação | 11 319 | 5 234 | 6 085 | 48 | 611 | 2 786 | 3 545 | 1 644 | 2 685 |
| Cursos de Educação e Formação para Adultos | 41 745 | 17 561 | 24 184 | 775 | 3 692 | 11 369 | 11 588 | 5 179 | 9 142 |
| Programa Português para Todos | 1 147 | 585 | 562 | 16 | 108 | 312 | 341 | 121 | 249 |
| Formação Modular - Ativos empregados | 19 914 | 8 313 | 11 601 | 70 | 786 | 3 826 | 6 149 | 3 053 | 6 030 |
| Vida Ativa - Emprego Qualificado - Entidades Externas | 7 460 | 2 976 | 4 484 | 190 | 995 | 2 306 | 1 982 | 814 | 1 173 |
| Vida Ativa - Emprego Qualificado - Gestão Direta | 64 751 | 24 379 | 40 372 | 720 | 5 847 | 14 643 | 17 183 | 8 316 | 18 042 |
| Vida Ativa Jovem | 9 467 | 3 838 | 5 629 | 649 | 3 898 | 4 725 | 78 | 39 | 78 |
| Formação para a Inclusão | 3 005 | 1 361 | 1 644 | 17 | 157 | 471 | 649 | 422 | 1 289 |
| Formação de Formadores | 746 | 240 | 506 | 1 | 12 | 114 | 346 | 131 | 142 |
| REABILITAÇÃO PROFISSIONAL | 11 874 | 6 785 | 5 089 | 1 405 | 2 381 | 3 487 | 2 643 | 853 | 1 105 |
| Diagnóstico, Orientação e Formação | 4 678 | 2 724 | 1 954 | 1 008 | 931 | 1 117 | 917 | 313 | 392 |
| Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego | 2 279 | 1 269 | 1 010 | 359 | 389 | 555 | 508 | 183 | 285 |
| Formação para Pessoas com Deficiência e Incapacidade - Ações em Cooperação | 2 399 | 1 455 | 944 | 649 | 542 | 562 | 409 | 130 | 107 |
| Apoio à Inserção e Colocação | 6 790 | 3 815 | 2 975 | 330 | 1 304 | 2 253 | 1 669 | 530 | 704 |
| Estágios Emprego | 1 101 | 665 | 436 | 75 | 280 | 396 | 228 | 49 | 73 |
| CEI | 72 | 46 | 26 | 0 | 1 | 12 | 24 | 12 | 23 |
| CEI + | 2 672 | 1 516 | 1 156 | 82 | 433 | 873 | 706 | 260 | 318 |
| Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas | 10 | 6 | 4 | 0 | 3 | 4 | 2 | 1 | 0 |
| Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação | 2 545 | 1 356 | 1 189 | 160 | 547 | 872 | 594 | 171 | 201 |
| Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA) | 223 | 139 | 84 | 3 | 8 | 36 | 72 | 29 | 75 |
| Estágio de Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidade | 19 | 11 | 8 | 3 | 4 | 7 | 4 | 1 | 0 |
| Contrato Emprego - Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidade | 148 | 76 | 72 | 7 | 28 | 53 | 39 | 7 | 14 |
| Emprego Protegido | 406 | 246 | 160 | 67 | 146 | 117 | 57 | 10 | 9 |
| Emprego Protegido ⁽¹⁾ | 231 | 137 | 94 | 54 | 94 | 60 | 17 | 3 | 3 |
| Emprego Apoiado em Mercado Aberto ⁽¹⁾ | 175 | 109 | 66 | 13 | 52 | 57 | 40 | 7 | 6 |
| TOTAL DAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO | 321 591 | 139 034 | 182 557 | 19 165 | 59 865 | 81 964 | 66 288 | 32 056 | 62 253 |

FONTE: IEFPP, IP, SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR

⁽¹⁾ Novas designações para as medidas "Centro de Emprego Protegido" e "Contrato de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras - Enclaves"

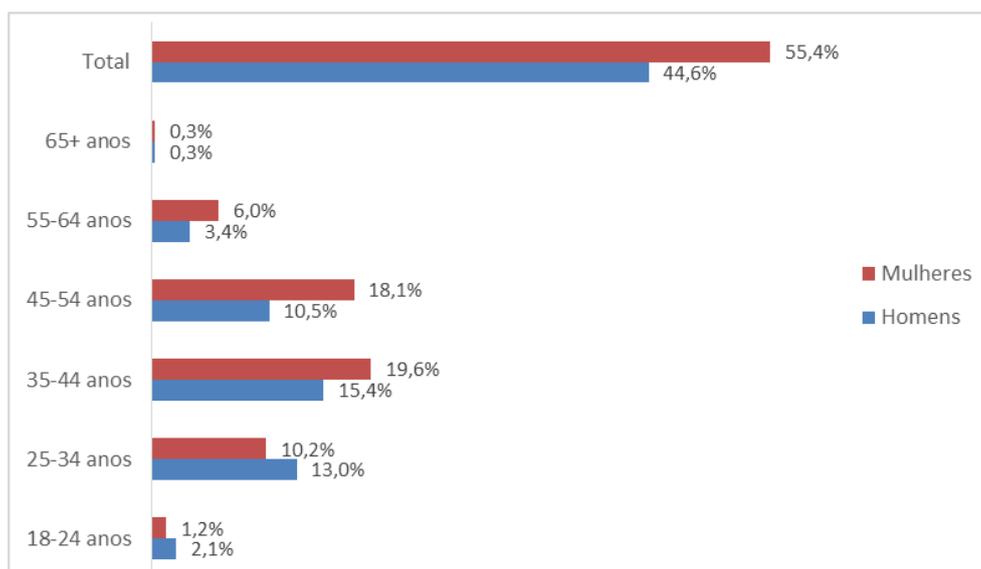
FONTE: IEFPP, IP - 2016 (SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR)

No âmbito das medidas de Emprego, destaca-se ainda o programa “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho” que consiste no apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho com pessoas desempregadas inscritas nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão, consistindo na majoração do apoio atribuído no âmbito das medidas de apoio à contratação (mais concretamente, desde janeiro de 2017, no âmbito da medida Contrato-Emprego).

3.5.2. Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional – ANQEP

A ANQEP tem por missão coordenar a execução das políticas de educação e formação profissional e assegurar o desenvolvimento e a gestão do sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), podendo a sua distribuição percentual por sexo e escalão etário ser observada no quadro seguinte:

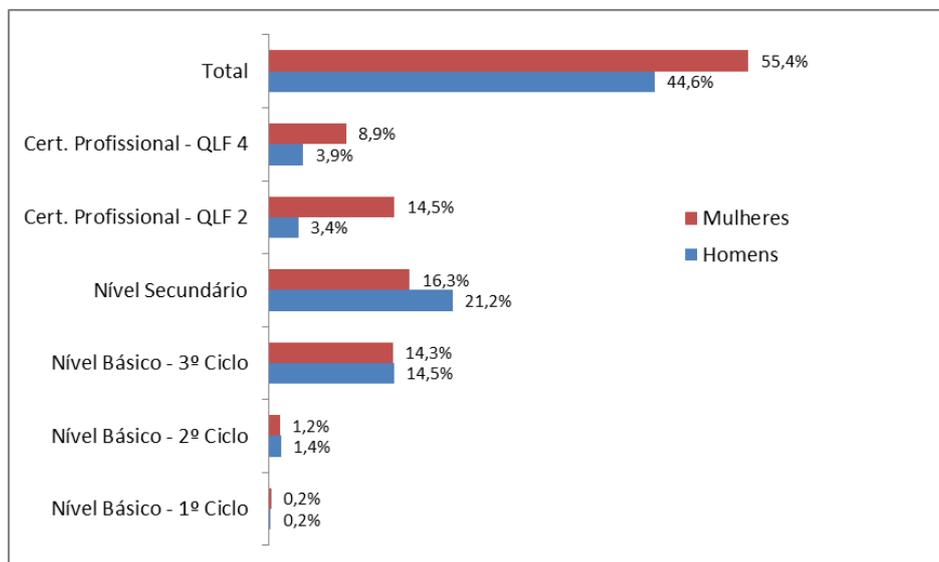
Gráfico 24. Certificações de Adultos nos Centros Qualifica por sexo e escalão etário em 2016 (%)



Fonte: SIGO - 2016

São as mulheres que obtêm um maior número de certificações, em todos os escalões etários, com a exceção dos escalões mais jovens, o que se relacionará com o facto de as mulheres prosseguirem em maior número os estudos superiores.

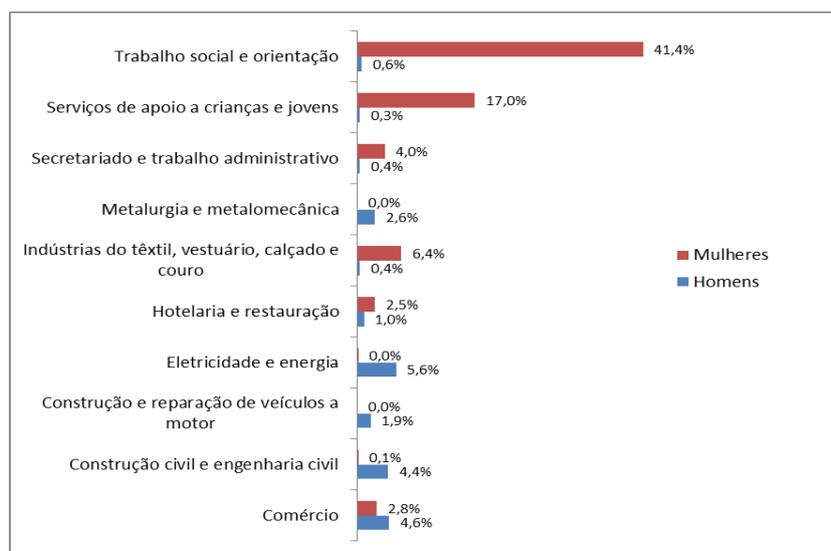
Gráfico 25. Certificações de Adultos nos Centros Qualifica por sexo e nível escolar ou certificação profissional em 2016 (%)



Fonte: SIGO - 2016

No gráfico seguinte é clara a feminização da formação nas áreas do trabalho social e orientação, serviços de apoio e secretariado, enquanto a representatividade masculina continua maior nas áreas da eletricidade, metalurgia e construção, áreas nas quais a representatividade feminina foi nula.

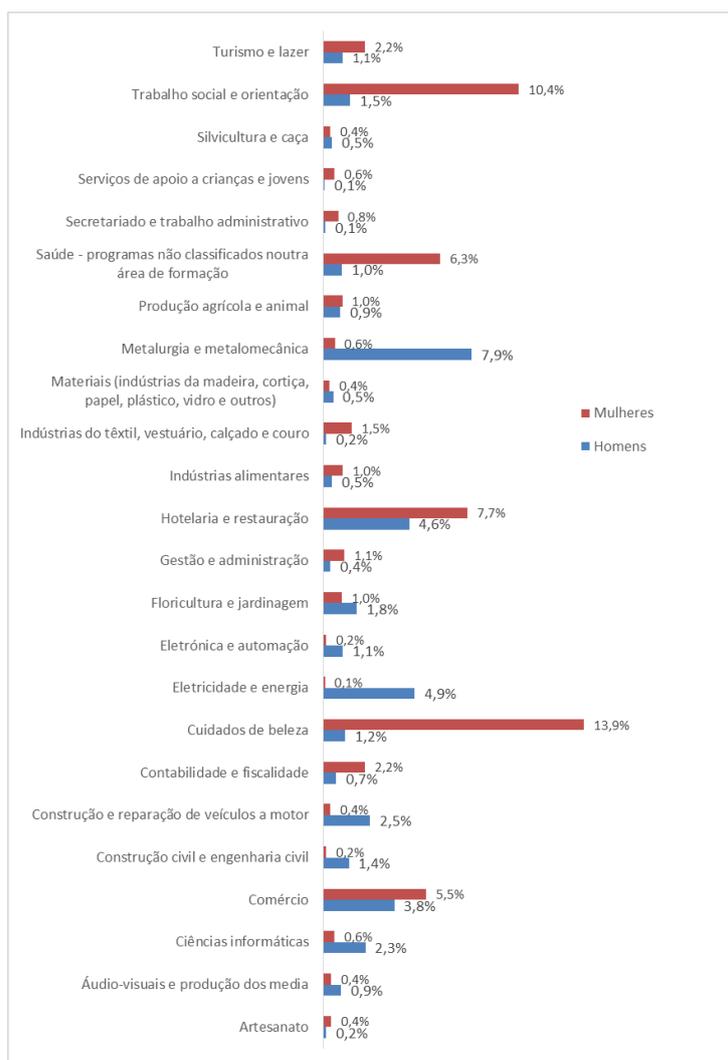
Gráfico 26. Certificações de Adultos nos Centros Qualifica por sexo e Área de Educação e Formação (AEF), em 2016 (%)



Fonte: SIGO – 2016

Situação que está em linha com as certificações obtidas, como se poderá constatar pelo gráfico infra, onde a certificação dos cursos EFA (Educação e Formação de Adultos) reproduz as mesmas disparidades e assimetrias encontradas no mercado de trabalho.

Gráfico 27. Certificações em cursos EFA, por sexo e AEF em 2016 (%)



Fonte: SIGO - 2016

4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

A conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, sendo um direito de trabalhadores e trabalhadoras, consagrado na Constituição da República Portuguesa, é um elemento chave para a igualdade de género e uma condição essencial para aumentar e melhorar a participação de homens e mulheres no trabalho, para a sua realização profissional e familiar, bem como para o seu envolvimento mais equitativo nas responsabilidades familiares.

O uso que homens e mulheres fazem do seu tempo, e a forma como combinam o trabalho com a vida privada, depende das suas circunstâncias pessoais, nomeadamente a sua situação familiar, mas também de fatores que lhe são externos, como o contexto socioeconómico, a existência de infraestruturas sociais, as formas de organização do trabalho ou o sistema de proteção social existente.

Efetivamente, a participação das mulheres e dos homens no trabalho pago faz-se no quadro de uma desigual partilha do tempo gasto por umas e outros no trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família). Homens e mulheres assumem compromissos diferentes quanto ao trabalho não pago.

A participação de homens e de mulheres no trabalho pago e no trabalho não pago, apesar de uma aproximação progressiva, apresenta ainda assimetrias significativas. Em Portugal, apesar de as mulheres trabalharem maioritariamente a tempo inteiro, mantêm a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados dentro da família, enquanto os homens dedicam mais tempo ao trabalho profissional.

Os resultados do Inquérito Nacional aos Usos do Tempo (INUT, 2015)¹⁴ reforçam as tendências conhecidas, apontando para uma acentuada assimetria na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens.

Tabela 6. Tempo médio diário de trabalho da população com atividade profissional, por sexo (horas e minutos)

| | Tempo de trabalho pago | Tempo de trabalho não pago | Tempo de trabalho total | Tempo de deslocação (casa-trabalho-casa) |
|----------|------------------------|----------------------------|-------------------------|--|
| H | 09h02 | 02h37 | 11h39 | 28m |
| M | 08h35 | 04h17 | 12h52 | 26m |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

Ao nível da afetação de tempos às diferentes formas de trabalho, os dados mostram um tempo de trabalho total claramente superior para as mulheres, facto que resulta principalmente da desigual duração do trabalho

¹⁴ Este inquérito foi realizado no âmbito do Projeto INUT – Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de mulheres, promovido pelo CESIS em parceria com a CITE, financiado pela Área de Programa PT07 – Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, do EEA Grants – Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu. O inquérito foi dirigido a uma amostra estatisticamente representativa da população residente em Portugal, com idade igual ou superior a 15 anos, num total de 10146 pessoas.

doméstico não remunerado por género. Efetivamente, são as mulheres que têm a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados a crianças e a pessoas adultas dependentes, gastando diariamente mais 1 hora e 40 minutos nestas tarefas, comparativamente aos homens. Assim, sendo certo que os homens afetam diariamente mais 27 minutos do que as mulheres ao trabalho pago, sendo o dia de trabalho das mulheres é mais longo, observando-se um diferencial médio de 1 hora e 13 minutos entre o trabalho diário das mulheres e dos homens.

Os dados do INUT reforçam também a ideia de uma forte feminização do trabalho não pago, em particular no que respeita às tarefas domésticas: com efeito, as mulheres despendem mais de seis horas diárias em trabalho não pago (cerca de mais duas horas do que os homens), igualmente repartidas entre trabalho de cuidado e tarefas domésticas (ao passo que os homens afetam uma maior proporção de tempo ao trabalho de cuidado do que às tarefas domésticas).

Tabela 7. Tempo médio diário de trabalho não pago (população total), por sexo (horas e minutos)

| | Trabalho não pago | |
|----------|---------------------|--------------------|
| | Trabalho de cuidado | Tarefas domésticas |
| H | 02h19 | 01h54 |
| M | 03h14 | 03h06 |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

No trabalho não pago, são as mulheres que asseguram grande parte das tarefas rotineiras de manutenção da casa e da família – preparação de refeições, limpeza da casa e cuidado da roupa – enquanto os homens se dedicam a tarefas mais esporádicas e menos exigentes em termos de tempo. Tratar de assuntos comerciais e administrativos (seguros, impostos, banco, contas) é uma das tarefas domésticas que os homens asseguram com maior frequência, sendo assumidas por 12% dos homens, face a 9,9% das mulheres¹⁵.

Tabela 8. Pessoas que realizam tarefas domésticas rotineiras, todos os dias durante uma hora ou mais, por sexo (%)

| Quem realiza | Tarefas domésticas | | |
|--------------|--------------------|---------------|--------------------|
| | Cuidar da roupa | Limpar a casa | Preparar refeições |
| H | 1,4 | 7,4 | 22,8 |
| M | 10,5 | 35,9 | 74,3 |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

Também a prestação de cuidados no agregado familiar, quer a crianças quer a pessoas adultas que exigem cuidados especiais, continua a ser assegurada sobretudo pelas mulheres. A feminização do trabalho de cuidado é ainda mais evidente em relação às crianças com menos de três anos de idade. A participação dos homens nos cuidados às crianças aumenta quando estas têm mais de três anos.

¹⁵ Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015.

Tabela 9. Pessoas do agregado doméstico que habitualmente cuidam de crianças durante o dia, segundo a idade da criança e o sexo de quem cuida (%)

| Quem cuida | Idade das crianças | | |
|------------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | Crianças com menos de 3 anos | Crianças entre os 3 e os 5 anos | Crianças entre os 6 e os 14 anos |
| H | 2,6 | 5,5 | 8,9 |
| M | 83,2 | 75,9 | 68,8 |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

A disparidade de género nos cuidados às crianças verifica-se não só nos tempos distintos que mulheres e homens lhes dedicam, mas também no tipo de cuidado prestado. As mulheres despendem mais tempo na prestação de cuidados físicos – dar as refeições, dar banho – enquanto os homens dedicam mais tempo a atividades de natureza mais lúdica – ler, brincar, conversar.

A divisão sexual do trabalho não pago, bem como a presença de crianças ou outras pessoas familiares dependentes no agregado familiar, tem impacto na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, sendo mais provável que esse impacto afete de forma mais penalizadora as mulheres, nomeadamente restringindo as suas possibilidades de participação no mercado de trabalho. Efetivamente, os dados do INUT indicam que são as mulheres quem mais se ausenta do trabalho por motivos de prestação de cuidados a crianças ou a pessoas adultas, esteja associado ou não ao usufruto de licenças, assim como são as mulheres que mais referem ter dificuldades de se concentrar no trabalho pago devido às responsabilidades familiares.

Tabela 10. Principal razão para não ter trabalhado no período em que esteve ausente durante a última semana, por sexo (%)

| | Prestação de cuidados a crianças | Licença parental inicial | Outra licença parental | Prestação de cuidados a pessoas adultas doentes ou com deficiência |
|----------|----------------------------------|--------------------------|------------------------|--|
| H | 1,8 | 0,6 | 0,6 | 0,0 |
| M | 2,5 | 6,1 | 0,7 | 1,5 |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

Tabela 11. Frequência com que, nos últimos 12 meses, as pessoas tiveram dificuldades em se concentrar no trabalho pago devido às suas responsabilidades familiares, por sexo (%)

| | Nunca | Raramente | Algumas vezes | A maior parte das vezes | Sempre |
|----------|-------|-----------|---------------|-------------------------|--------|
| H | 42,2 | 32,0 | 19,8 | 4,4 | 1,6 |
| M | 30,8 | 34,1 | 26,4 | 6,7 | 2,0 |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

São também as mulheres quem mais considera que as suas responsabilidades familiares as impedem de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago: 34,5% das mulheres inquiridas pensam “algumas vezes”, “a maior parte das vezes” ou “sempre” que as suas responsabilidades familiares as impediram de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago (compara com 19,1% dos homens inquiridos).

Tabela 12. Frequência com que, nos últimos 12 meses, as pessoas pensaram que as suas responsabilidades familiares as impediram de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago, por sexo (%)

| | Nunca | Raramente | Algumas vezes | A maior parte das vezes | Sempre |
|----------|-------|-----------|---------------|-------------------------|--------|
| H | 49,9 | 30,9 | 13,5 | 4,2 | 1,4 |
| M | 41,1 | 29,8 | 22,8 | 5,3 | 1,0 |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

Segundo a informação recolhida no INUT, em mais de metade dos agregados familiares com crianças, a prestação de cuidados às crianças é assegurada por pessoas que pertencem ao agregado, sendo esta situação particularmente frequente em relação às crianças com menos de três anos de idade. O recurso a berçário ou creche cobre cerca de 1/3 das crianças.

Tabela 13. Principais formas de prestação de cuidados às crianças, segundo a idade da criança (%)

| | Pessoas que não pertencem ao agregado (não paga) | Pessoas que não pertencem ao agregado (paga) | Equipamentos (berçário, creche, jardim de infância, escola, ATL) | Pessoas que pertencem ao agregado |
|---|--|--|--|-----------------------------------|
| Agregados com crianças entre 6 e 14 anos | 9,3 | 1,5 | 39,8 | 56,3 |
| Agregados com crianças entre 3 e 5 anos | 9,9 | 2,5 | 47,3 | 51,4 |
| Agregados com crianças com menos de 3 anos | 9,5 | 2,3 | 34,9 | 58,7 |

Fonte: Inquérito Nacional aos Usos do Tempo, 2015

No que se refere à perceção sobre a adaptação do horário de trabalho aos compromissos familiares e pessoais, segundo dados do INUT 2015, 38,5% das mulheres e 36,9% dos homens consideram que o seu horário de trabalho não se adapta muito bem ou mesmo nada aos pressupostos de conciliação.

4.1. 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 beneficiários, 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 14. Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2016)

| Anos | 2005 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|---------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Crianças nascidas** | 109399 | 102492 | 104594 | 99491 | 101381 | 96856 | 89841 | 82787 | 82367 | 85500 | 87126 |
| Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai | 42982 | 45687 | 45973 | 53278 | 58069 | 61604 | 56289 | 51547 | 50283 | 55445 | 58638 |
| <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% | 63,6% | 62,7% | 62,3% | 61,0% | 64,8% | 67,3% |
| <i>(% no total das licenças das mulheres)</i> | 56,5% | 60,7% | 61,2% | 62,6% | 67,3% | 70,9% | 73,7% | 72,4% | 73,9% | 76,0% | 75,9% |
| Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai | 32945 | 37552 | 38442 | 44447 | 49823 | 52283 | 48661 | 45165 | 44799 | 49672 | 51528 |
| <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% | 54,0% | 54,2% | 54,6% | 54,4% | 58,1% | 59,1% |
| <i>(% no total das licenças das mulheres)</i> | 43,3% | 49,9% | 51,2% | 52,2% | 57,8% | 60,1% | 63,7% | 63,5% | 65,8% | 68,1% | 66,7% |
| Homens que partilharam licença de 120/150 dias | 413 | 551 | 577 | 8593 | 19711 | 20528 | 20430 | 20128 | 20623 | 23542 | 26329 |
| <i>(% no total de crianças nascidas)</i> | 0,4% | 0,5% | 0,6% | 8,6% | 19,4% | 21,2% | 22,7% | 24,3% | 25,0% | 27,5% | 30,2% |
| <i>(% no total das licenças das mulheres)</i> | 0,5% | 0,7% | 0,8% | 10,1% | 22,9% | 23,6% | 26,7% | 28,3% | 30,3% | 32,3% | 34,1% |
| Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias | 76125 | 75297 | 75128 | 85085 | 86242 | 86941 | 76409 | 71175 | 68056 | 72992 | 77228 |
| <i>(% no total de crianças nascidas)</i> | 69,6% | 73,5% | 71,8% | 85,5% | 85,1% | 89,8% | 85,0% | 86,0% | 82,6% | 85,4% | 88,6% |
| Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental* | | | | 3945 | 7100 | 6601 | 6869 | 6639 | 6333 | 6567 | 6253 |
| <i>(% no total de crianças nascidas)</i> | --- | --- | --- | 4,0% | 7,0% | 6,8% | 7,6% | 8,0% | 7,7% | 7,7% | 7,2% |
| <i>(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)</i> | --- | --- | --- | 17,9% | 33,3% | 35,2% | 37,3% | 37,8% | 37,3% | 38,7% | 37,7% |
| Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental* | | | 7257 | 22094 | 21300 | 18742 | 18436 | 17551 | 16981 | 16981 | 16571 |
| <i>(% no total de crianças nascidas)</i> | --- | --- | 6,9% | 22,2% | 21,0% | 19,4% | 20,5% | 21,2% | 20,6% | 19,9% | 19,0% |

Fonte: Instituto de Informática, IP; Instituto da Segurança Social, IP; INE / Cálculos próprios

Nota: Um/a beneficiário pode ter lançamento por mais de uma das situações anteriores, estando uma vez contabilizado/a em cada uma dessas situações

*Esta medida apenas existe desde 2008; o/a mesmo/a beneficiário/a pode ter tido processamento em mais de um benefício, pelo que tal constrangimento deverá ser tido em conta na utilização e análise dos dados.

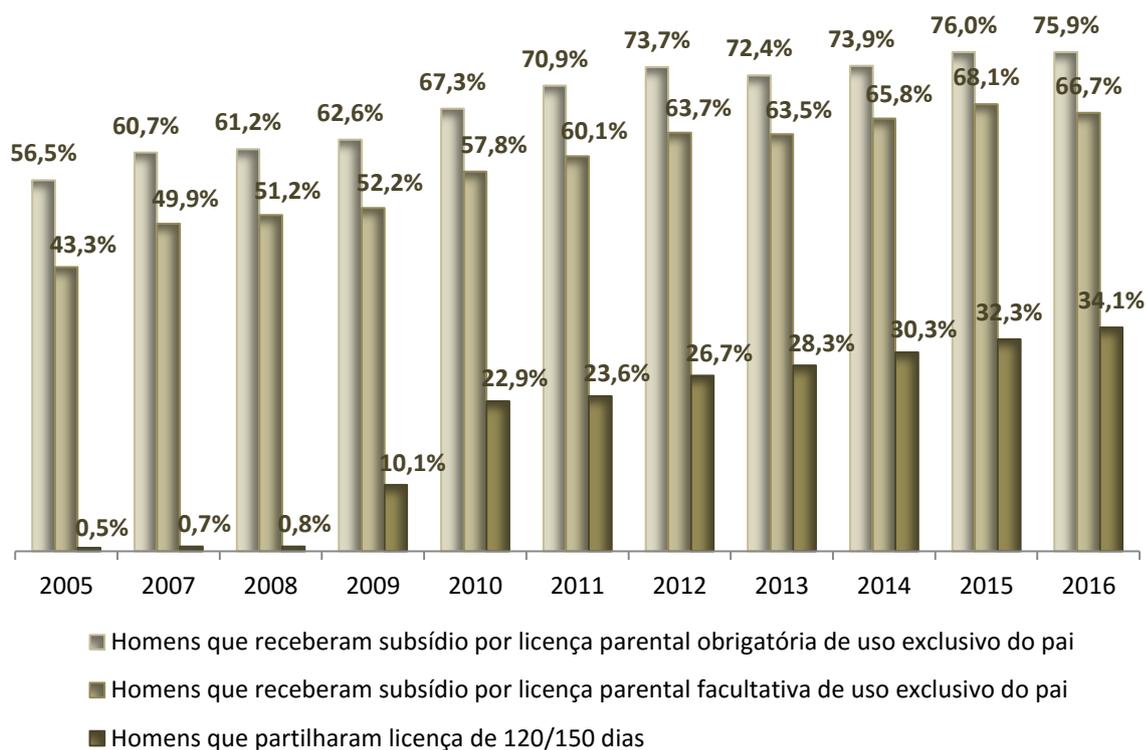
** Fonte: INE, IP

No quadro acima, que se refere aos homens e mulheres a exercerem atividade profissional no setor privado ou vinculados à Administração Pública a partir de 1 de janeiro de 2006, verifica-se que a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai face à percentagem de licença obrigatória gozada por mulheres obteve um aumento bastante significativo entre 2005 (56,5%) e 2016 (75,9%). A mesma tendência ocorreu em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, que em 2005 era de 43,3% e em 2016 chegou aos 66,7%.

É também de salientar a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005 para 34,1% em 2016¹⁶.

No gráfico infra observa-se a evolução dos usos das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres. Destaca-se o crescimento significativo da utilização das licenças partilhadas observado em 2009, com a entrada em vigor dos Decreto-Lei n.º 89/2009 de 9 de abril e 91/2009 de 9 de abril, ao qual vem sucedendo um crescimento anual gradual.

Gráfico 28. Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2016 – (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos pelo Instituto de Informática, IP e do Instituto da Segurança Social, IP

¹⁶ Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos de Nados-Vivos apurados pelo INE.

4.2. Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras

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

4.2.1. Associações sindicais

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

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

Relativamente à direção das associações sindicais, a DGERT promove a publicação da identidade dos seus membros no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), conforme previsto no n.º 1 do artigo 454.º do CT. A tabela que se segue apresenta a distribuição dos membros eleitos para as direções das diversas associações sindicais, que se circunscreve a sindicatos, federações, uniões e confederações. Verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções das associações sindicais, não obstante o aumento da representatividade feminina relativamente a 2015 (passando de 29% de mulheres como membros efetivos em 2015 para 34% em 2016, perfazendo no total da representatividade feminina – efetivos + suplentes – uma evolução de 6 p.p., de 30% para 36%).

Tabela 15. Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2016, por sexo

| | | | Sindicato | Federação Sindical | União Sindical | Confederação Sindical | Total |
|----------------------|----------|-----|-----------|--------------------|----------------|-----------------------|-------|
| Efetivos | Homens | N.º | 1 705 | 164 | 142 | 103 | 2 114 |
| | | % | 66% | 72% | 66% | 66% | 66% |
| | Mulheres | N.º | 882 | 64 | 74 | 53 | 1 073 |
| | | % | 34% | 28% | 34% | 34% | 34% |
| | Total | N.º | 2 587 | 228 | 216 | 156 | 3 187 |
| | | % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Suplentes | Homens | N.º | 142 | 7 | 0 | 0 | 149 |
| | | % | 44% | 100% | 0% | 0% | 45% |
| | Mulheres | N.º | 184 | 0 | 0 | 1 | 185 |
| | | % | 56% | 0% | 0% | 100% | 55% |
| | Total | N.º | 326 | 7 | 0 | 1 | 334 |
| | | % | 100% | 100% | 0% | 100% | 100% |
| Efetivos + Suplentes | Homens | N.º | 1 847 | 171 | 142 | 103 | 2 263 |
| | | % | 63% | 73% | 66% | 66% | 64% |
| | Mulheres | N.º | 1 066 | 64 | 74 | 54 | 1 258 |
| | | % | 37% | 27% | 34% | 34% | 36% |
| | Total | N.º | 2 913 | 235 | 216 | 157 | 3 521 |
| | | % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fonte: DGERT - 2016

4.2.2. Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho

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

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

Tabela 16. Representantes de trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, publicados em 2016, por sexo

| | | | Representantes para a Segurança, Higiene e Saúde |
|-----------------------------|-----------------|-----|--|
| Efetivos | Homens | N.º | 149 |
| | | % | 75% |
| | Mulheres | N.º | 51 |
| | | % | 26% |
| | Total | N.º | 200 |
| | | % | 101% |
| Suplentes | Homens | N.º | 123 |
| | | % | 64% |
| | Mulheres | N.º | 69 |
| | | % | 36% |
| | Total | N.º | 192 |
| | | % | 100% |
| Efetivos + Suplentes | Homens | N.º | 272 |
| | | % | 69% |
| | Mulheres | N.º | 120 |
| | | % | 31% |
| | Total | N.º | 392 |
| | | % | 100% |

Fonte: DGERT - 2016

4.2.3. Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

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

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

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

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

Tabela 17. Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2016, por sexo

| | | | Comissão de Trabalhadores | Subcomissões de Trabalhadores | Comissão de Coordenadores | Total |
|----------------------------|----------|-----|------------------------------|----------------------------------|------------------------------|-------|
| Efetivos | Homens | N.º | 364 | 340 | 11 | 715 |
| | | % | 82% | 80% | 92% | 81% |
| | Mulheres | N.º | 79 | 84 | 1 | 164 |
| | | % | 18% | 20% | 8% | 19% |
| | Total | N.º | 443 | 424 | 12 | 879 |
| | | % | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Suplentes | Homens | N.º | 125 | 32 | 5 | 162 |
| | | % | 63% | 82% | 83% | 66% |
| | Mulheres | N.º | 74 | 7 | 1 | 82 |
| | | % | 37% | 18% | 17% | 34% |
| | Total | N.º | 199 | 39 | 6 | 244 |
| | | % | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Efetivos + Suplentes | Homens | N.º | 489 | 372 | 16 | 877 |
| | | % | 76% | 80% | 89% | 78% |
| | Mulheres | N.º | 153 | 91 | 2 | 246 |
| | | % | 24% | 20% | 11% | 22% |
| | Total | N.º | 642 | 463 | 18 | 1 123 |
| | | % | 100% | 100% | 100% | 100% |

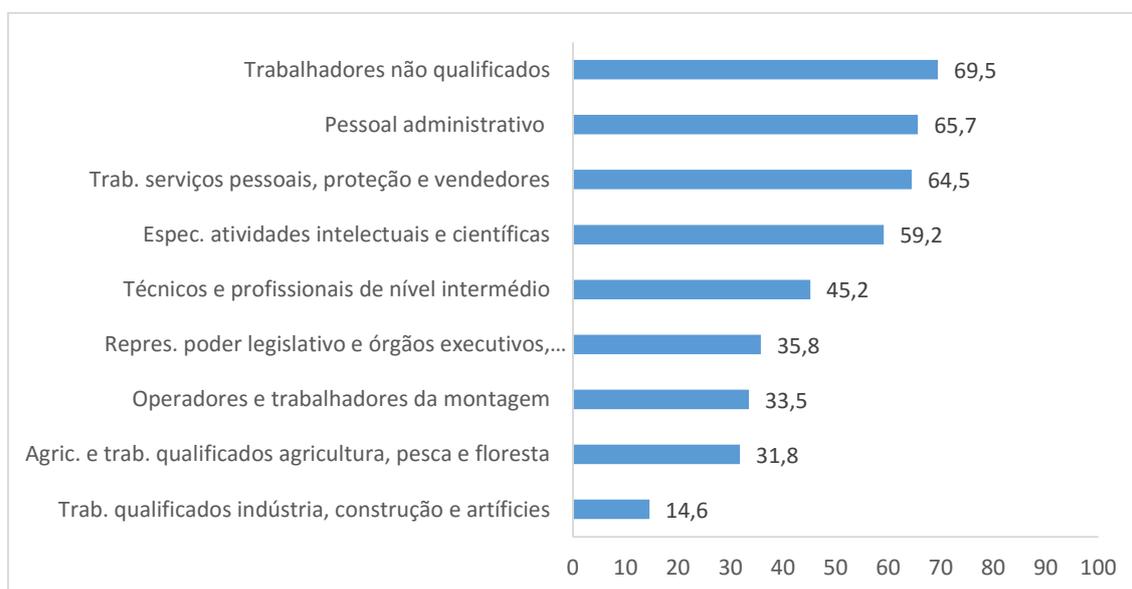
Fonte: DGERT – 2016

5. PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM LUGARES DE DECISÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL, REGIONAL E LOCAL, NO SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO E NO SETOR PRIVADO

Pese embora o aumento da população feminina no que respeita ao exercício de cargos de direção e de chefia ou de alta responsabilidade, continua a existir uma assinalável assimetria entre mulheres e homens quer no setor público quer no setor privado.

Os dados do INE, IP revelam que as mulheres representam 35,8% dos/as representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as, verificando-se um aumento da representação feminina nestes grupos profissionais em relação ao ano anterior (+3,2 p.p.)¹⁷. Por outro lado, destaca-se que as mulheres se encontram em grande maioria no grupo profissional dos/as trabalhadores/as não qualificados/as, representando 69,5% dos/as trabalhadores/as deste grupo.

Gráfico 29. Representação feminina por grupo profissional, 2016 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

¹⁷ Ver gráfico 11

Tabela 18. População empregada no grupo profissional “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2016 (%)

| Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Milhares | Peso (%) |
| Total | 292,8 | 100,0 | 310,3 | 100,0 | 326,1 | 100,0 | 296,3 | 100,0 | 300,7 | 100,0 |
| Homens | 189,9 | 64,9 | 205,5 | 66,3 | 211,5 | 64,9 | 199,6 | 67,4 | 192,9 | 64,2 |
| Mulheres | 103,0 | 35,1 | 104,7 | 33,7 | 114,6 | 35,1 | 96,7 | 32,6 | 107,8 | 35,8 |

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego - 2016

No que concerne à representatividade das mulheres em altos cargos de direção, os dados da Comissão Europeia, de 2016, indicam que as mulheres representam 5,9% dos CEO (Diretor Executivo) em Portugal (o que, em termos absolutos, corresponde a uma mulher CEO nas 17 empresas analisadas¹⁸, sendo que em 2015 não havia nenhuma).

Relativamente aos membros do Conselho de Administração, as mulheres representam 14,3% do total, sendo esta proporção significativamente menor do que a média da UE, que é de 23,9%. É de notar que não existe nenhuma mulher em Portugal presidente do Conselho de Administração nas maiores empresas. Não obstante, em termos gerais, a proporção de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentou de 4% em 2003 para 14,3% em 2016 (na UE em 2003 a proporção de mulheres nos Conselhos de Administração foi de 8,5%)¹⁹.

Tabela 19. Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na EU-28, 2016 (%)

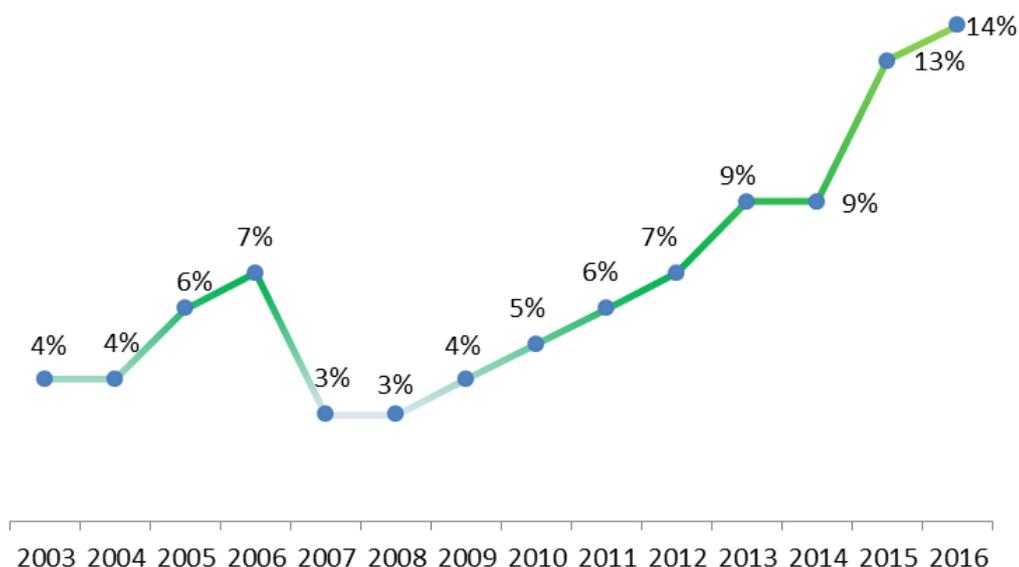
| | Portugal (17 empresas analisadas) | EU – 28 (612 empresas analisadas) |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Presidente | 0% | 7,7% |
| Membro do Conselho de administração | 14,3% | 23,9% |

Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making- 2016

¹⁸ Empresas cotadas em bolsa

¹⁹ Fonte: <http://eige.europa.eu/gender-statistics>

Gráfico 30. Evolução de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2016 (%)



Fonte: European Commission's database on women and men in decision-making - 2016

Em 2016, o número de mulheres em algumas das principais instâncias nacionais, bem como a percentagem face ao número de homens, encontram-se refletidas na tabela seguinte, indicando que a participação feminina nas principais instâncias portuguesas permanece relativamente baixa, nos 22,4% (acima dos 21,8% registados em 2015), variando entre um mínimo de 5,3% no Conselho de Estado e um máximo de 38,5% no Tribunal Constitucional

Tabela 20. Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2016-2015

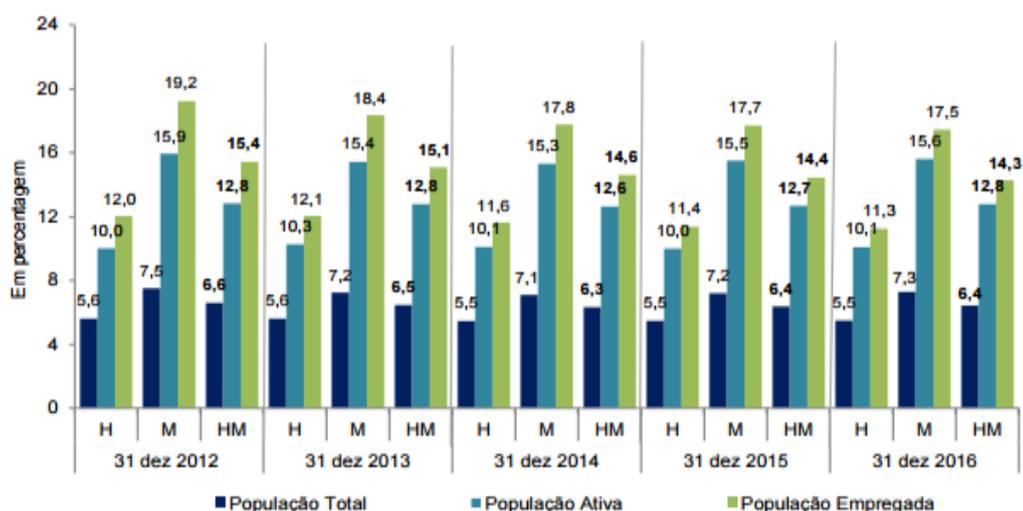
| Instâncias | 2015 | | | 2016 | | |
|---|-----------------------------|-----------|-------------|-----------------------------|-----------|-------------|
| | Total de membros em funções | Mulheres | | Total de membros em funções | Mulheres | |
| | | N.º | % | | N.º | % |
| Tribunal Constitucional | 13 | 5 | 38,5 | 13 | 5 | 38,5 |
| Conselho de Estado | 19 | 2 | 10,5 | 19 | 1 | 5,3 |
| Supremo Tribunal de Justiça | 58 | 9 | 15,5 | 55 | 9 | 16,4 |
| Conselho Superior do Ministério Público | 19 | 6 | 31,6 | 19 | 5 | 26,3 |
| Conselho Económico e Social | 67 | 14 | 20,9 | 66 | 14 | 21,2 |
| Conselho Nacional de Educação | 65 | 16 | 24,6 | 65 | 17 | 26,2 |
| Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida | 20 | 5 | 25 | 18 | 6 | 33,3 |
| TOTAL | 261 | 57 | 21,8 | 255 | 57 | 22,4 |

Fonte: CIG - 2016

A 31 de dezembro de 2016, o emprego no setor das administrações públicas situava-se em 663,8 mil postos de trabalho (dos quais 395,9 mil são de mulheres), revelando um aumento de cerca de 0,7% em termos homólogos e uma quebra de 8,8% face a 31 de dezembro de 2011.

O peso na população total mantém-se em 6,4% (rácio de administração). No final de 2016, o emprego no setor das administrações públicas representava cerca de 12,8% da população ativa e de 14,3% da população empregada. Seis em cada 10 trabalhadores das administrações públicas são mulheres, sendo que o trabalho nas administrações públicas tem um peso mais relevante nas mulheres do que nos homens: no final de 2016, 17,5% das mulheres empregadas trabalhavam neste setor (acima dos 11,3% dos homens) e 15,6% das mulheres ativas estavam empregadas neste setor (também acima dos 10,1% dos homens).

Gráfico 31. Peso do emprego nas administrações públicas - 2016 (%)



Fontes: INE, IP – Estatísticas do Emprego; DGAEP – SIOE - 2016

Quanto ao cargo/carreira/grupo, verifica-se que as taxas de feminização diminuem substancialmente à medida que os cargos são hierarquicamente mais elevados (54,5% para dirigentes intermédios e 32,7% para dirigentes superiores), havendo portanto uma correspondência genérica entre o observado na generalidade do mercado de trabalho e o emprego nas administrações públicas.

Tabela 21. Emprego no setor das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo, 2016 (%)

| Categorias | Total (HM) (N.º) | Homens (N.º) | Mulheres (N.º) | Taxa de feminização |
|---|-----------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| Dirigentes superiores (Total) | 1.640 | 1 104 | 536 | 32,7 |
| Dirigentes superiores 1º grau | 610 | 455 | 155 | 25,4 |
| Dirigentes superiores 2º grau | 1 030 | 649 | 381 | 37,7 |
| Dirigentes intermédios (Total) | 9 679 | 4 405 | 5 274 | 54,5 |
| Dirigentes intermédios 1º grau | 2 612 | 1 325 | 1 287 | 49,3 |
| Dirigentes intermédios 2º grau | 5 008 | 2 243 | 2 765 | 55,2 |
| Dirigentes intermédios 3º e mais | 2 059 | 837 | 1 222 | 59,3 |

Fonte: CIG - 2016

Nas empresas do setor empresarial do estado (SEE), do setor empresarial local (SEL), verifica-se que a representatividade feminina nos conselhos de administração é inferior a 30%, sendo que a proporção mais baixa de mulheres nos conselhos de administração é observada no SEL (22,4%). Por outro lado, no setor empresarial regional das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira (SERRAA e SERRAM), a proporção de mulheres dirigentes ultrapassa significativamente os 30% (34,5% e 37,5%, respetivamente).

Tabela 22. Representação dos homens e das mulheres nos conselhos de administração nas empresas do setor empresarial

| Entidades | % Homens Dirigentes | Homens Dirigentes | % Mulheres Dirigentes | Mulheres Dirigentes |
|--------------------|--------------------------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| SEE | 73,1% | 443 | 26,9% | 163 |
| SEL | 77,6% | 177 | 22,4% | 51 |
| SERRAA | 56,5% | 13 | 43,5% | 10 |
| SERRAM | 62,5% | 20 | 37,5% | 12 |
| Total Geral | 73,5% | 653 | 26,5% | 236 |

Fonte: CIG - 2016

6. CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6.1. Comissão Tripartida

Em 2016, realizaram-se 26 reuniões plenárias da CITE nas quais foram aprovados pareceres prévios, pareceres interpretativos, respostas a reclamações de pareceres e arquivamentos de queixas já resolvidas. De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (prévios a despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, e prévios à recusa por parte do empregador de conceder regimes de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível devem ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

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

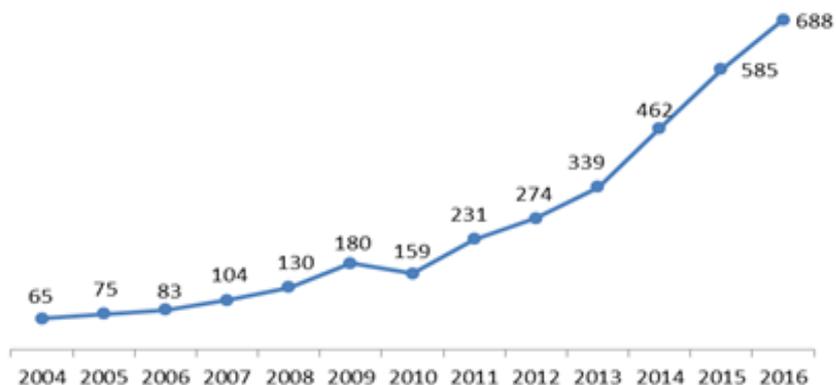
Em 2016, foram emitidos 688 pareceres, sendo que, ao longo do ano, a CITE deliberou sobre 19 repostas a reclamações de pareceres, tendo sido mantida a decisão em 17 dos casos.

Do universo dos 688 pareceres aprovados, 655 (95%) corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por entidade empregadora e os restantes 33 (5%) a pareceres de outra natureza.

Dos 655 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 10 (1,5%) foram referentes à intenção de recusa de conceder horário de trabalho a tempo parcial (artigos 55.º e 57.º do Código do Trabalho (CT)); 554 (84,5%) foram relativos a intenção de recusa de conceder regime de horário flexível (artigos 56.º e 57.º do CT) e 91 (14%) foram referentes a intenção de despedimento, nos termos do artigo 63.º do CT.

É de salientar o aumento do número de pareceres emitidos nos últimos anos, ilustrado no gráfico infra, em virtude do aumento exponencial de pedidos de alguns serviços da administração pública (nomeadamente hospitais) que, desde o penúltimo trimestre de 2014 são obrigados a solicitar parecer prévio à CITE sobre a recusa em atribuir horário flexível e trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos que pretendam exercer atividade nos referidos regimes de horários. Note-se que o peso percentual dos pareceres relativos à recusa de horário flexível é de 84,5%, conforme já mencionado.

Gráfico 32. Evolução do número de pareceres aprovados em tripartida (2004-2016)



Fonte: CITE - 2016

Tabela 23. Evolução anual de 2012 a 2016 - Deliberação relativa a pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e orientação de voto na CITE

| DESPEDIMENTOS | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------------|------|------|------|------|------|
| Unanimidade | 87% | 73% | 90% | 67% | 70% |
| Maioria | 13% | 27% | 10% | 33% | 30% |
| Favorável ao despedimento | 61% | 64% | 48% | 38% | 41% |
| Desfavorável ao despedimento | 39% | 36% | 51% | 62% | 59% |
| Homens | 9% | 2% | 7% | 4% | 3% |
| Mulheres | 91% | 98% | 93% | 96% | 97%* |

Fonte: CITE - 2016

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

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores/as em gozo de licença parental, a CITE não se opôs ao despedimento em 41% dos casos, em linha com o ocorrido no ano anterior. Do total de 91 pareceres sobre intenção de despedimento, 30% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão tripartida e 70% foram aprovados por unanimidade dos membros presentes, também sem alteração significativa face ao ocorrido no ano anterior.

Relativamente aos 10 pareceres emitidos sobre regime de horário de trabalho a tempo parcial, nove versam sobre pedidos dirigidos por mulheres à entidade empregadora e um versa sobre um pedido de um homem à respetiva entidade.

Dos 10 pareceres aprovados, 5 obtiveram parecer favorável à recusa da entidade e 5 obtiveram parecer desfavorável. Destes 10 pareceres emitidos, todos foram aprovados por unanimidade.

Tabela 24. Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial

| Trabalho a tempo parcial | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|------|
| Unanimidade | 100% | 100% | 100% | 89% | 100% |
| Maioria | 0% | 0% | 0% | 11% | 0% |
| Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial | 100% | 0% | 50% | 67% | 50% |
| Não Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial | 0% | 100% | 50% | 33% | 50% |
| Homens | 0% | 0% | 25% | 33% | 10% |
| Mulheres | 100% | 100% | 75% | 67% | 90% |

Fonte: CITE - 2016

Dos pareceres emitidos sobre a intenção de a entidade empregadora recusar conceder horário flexível a trabalhadoras e trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, a CITE foi favorável à recusa em 10% dos casos, por considerar existirem razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho. Destes pareceres, 26% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 74% foram aprovados por unanimidade dos membros presentes. Em comparação com períodos anteriores, houve um aumento dos pareceres emitidos sobre horário flexível que foram desfavoráveis à intenção da entidade empregadora. Ao mesmo tempo, é também de assinalar que houve um decréscimo na percentagem de aprovações por unanimidade das decisões tomadas em tripartida.

Tabela 25. Evolução anual de 2012 a 2016 - Deliberação relativa a pareceres prévios sobre recusa de horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos/filhas menores de 12 anos e orientação de voto

| HORÁRIO FLEXÍVEL | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|------|
| Unanimidade | 86% | 85% | 87% | 89% | 74% |
| Maioria | 14% | 15% | 13% | 11% | 26% |
| Favorável à recusa de a entidade empregadora conceder horário flexível | 30% | 14% | 15% | 16% | 10% |
| Desfavorável à recusa de a entidade empregadora conceder horário flexível | 70% | 86% | 85% | 84% | 90% |
| Homens | 10% | 20% | 14% | 10% | 13% |
| Mulheres | 90% | 80% | 86% | 90% | 87% |

Fonte: CITE - 2016

6.1.2. Queixas entradas na CITE

No decorrer do ano de 2016 deram entrada na CITE 64 queixas, das quais foram concluídas 35. Do total, 6 foram transformadas em Pedido de Informação (PI), porquanto não houve autorização expressa para ser dada sequência ao contraditório com a entidade empregadora ou para envio à entidade inspetiva ou, após contacto pela área jurídica da CITE, o/a utente ficou esclarecido/a não tendo pretendido prosseguir com o procedimento. Cinco queixas do total referiam-se a assuntos fora do âmbito das atribuições da CITE, tendo os/as utentes sido informados/as e encaminhados/as para os organismos competentes.

Tabela 26. Evolução do número de queixas entradas na CITE, por assunto

| Queixas entradas na CITE e analisadas | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | TOTAL |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| Parentalidade - Maternidade | 26 | 21 | 13 | 11 | 20 | 16 | 10 | 117 |
| Parentalidade - Paternidade | 2 | 3 | 1 | 0 | 3 | 1 | 4 | 14 |
| Parentalidade - Adopção | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Parentalidade - Avós | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Subtotal - Parentalidade | 28 | 24 | 14 | 11 | 23 | 17 | 14 | 131 |
| Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 12 |
| Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral | 4 | 0 | 6 | 3 | 5 | 8 | 4 | 30 |
| Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho | 12 | 30 | 20 | 17 | 25 | 16 | 10 | 130 |
| Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego | 2 | 10 | 4 | 0 | 0 | 5 | 0 | 21 |
| Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo | 23 | 43 | 34 | 27 | 33 | 31 | 14 | 205 |
| Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade | 14 | 23 | 26 | 52 | 100 | 64 | 24 | 303 |
| Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 0 | 8 |
| Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho | 2 | 15 | 4 | 29 | 21 | 4 | 0 | 75 |
| Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar | 16 | 38 | 30 | 82 | 126 | 70 | 24 | 386 |
| Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T. | 41 | 4 | 7 | 8 | 3 | 2 | 0 | 65 |
| Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T. | 12 | 5 | 5 | 15 | 7 | 1 | 1 | 47 |
| Fora do âmbito da CITE | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 19 |
| Transformado em P.I. | 3 | 5 | 9 | 11 | 13 | 5 | 6 | 52 |
| Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico) | 0 | 0 | 0 | 13 | 4 | 0 | 0 | 17 |
| Subtotal - Outros | 60 | 16 | 22 | 50 | 28 | 11 | 12 | 200 |
| TOTAL | 127 | 121 | 100 | 170 | 210 | 129 | 64 | 922 |

Fonte: CITE - 2016

Das queixas entradas, 9 foram apresentadas por pessoas do sexo masculino e 55 por pessoas do sexo feminino. 12 queixas foram remetidas à ACT para apreciação, visita e eventual ação inspetiva (o n.º de queixas enviadas à ACT diminuiu de 36 em 2012 para 12 em 2016).

A diminuição do número de queixas entradas, desde final de 2014, está diretamente relacionada com o aumento de pedidos de informação, sobretudo via correio eletrónico, e com o aumento de atendimentos através da linha verde (2.201 em 2016, o que representa um aumento de 8,4% face ao ano anterior) e de respostas a questões técnico-jurídicas (1.450 em 2016, o que representa um aumento de 15,9% face ao ano anterior). O aumento da qualidade da informação prestada e disponível na página web permitiu igualmente

proceder a uma melhor triagem das situações, evitando o envio de questões por queixas que não o são ou que seriam fora do âmbito de atuação da CITE.

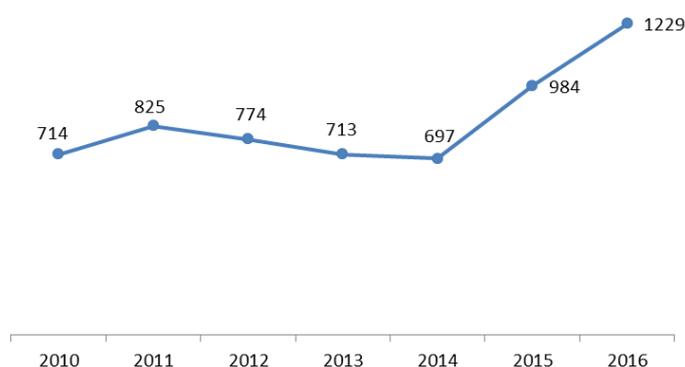
6.2. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis. Deram entrada na CITE, em 2016, 1.229 comunicações de intenção de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A CITE recebeu 155 pedidos de informação relativos a eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo por parte da entidade empregadora. Do referido total, 57 entidades comunicaram à CITE e 98 entidades não comunicaram, tendo sido emitidas e enviadas as respetivas declarações em conformidade.

Observa-se um maior número de comunicações das entidades empregadoras à CITE sobre a não renovação de contratos de trabalho a termo, o que sinaliza uma maior conformidade das entidades empregadoras face à obrigatoriedade da comunicação prevista no Código do Trabalho.

Gráfico 33. Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2010 a 2016



Fonte: CITE – 2016

6.3. Apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.9º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março

Durante o ano de 2016 foram apreciados 215 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). Do total de 215 analisados, 19 IRCT continham cláusulas ilegais, tendo sido notificadas as partes outorgantes para se pronunciarem. No total, apurou-se um total de 48 normas ilegais respeitantes a diversas situações, nomeadamente: uso de linguagem desadequada; não cumulação de faltas por morte do cônjuge com licença a gozar pelo pai por morte da mãe; não atribuição ao pai de dispensa para acompanhamento a consultas pré-natais; condições inadequadas de segurança e saúde de grávidas por indicação médica; licença parental inicial incorreta; não atribuição da dispensa para aleitação ao pai; exigência de acordo do empregador para gozar férias interrompidas após a licença parental; exigência de ligação de casamento ou equiparado em caso de gozo de dispensa para acompanhamento da mãe a consulta pré-natal; designação de faltas sendo licença parental; uso da designação “trabalho de mulheres”.

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

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

- Ainda existem cláusulas em vigor “desatualizadas” face à legislação vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados;
- Continuam a ser publicadas normas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas.

Tabela 27. Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados (n.º) 2012- 2016

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

Fonte: CITE – 2016

6.4. Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em 2016 (CRL) - sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2016

O Centro de Relações Laborais (CRL) é um organismo público criado pelo Decreto-Lei n.º 189/2012, de 22 de agosto, que tem como atribuição, entre outras, a elaboração de um relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva. A informação subsequente consiste na sistematização da matéria da igualdade e não discriminação contida no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016 do CRL ²⁰, numa abordagem naturalmente distinta da realizada pela CITE.

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016, o objeto de análise são os IRCT, negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2016, abrangendo as diferentes modalidades de IRCT: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA). Não se consideraram os IRCT apenas aplicáveis às regiões autónomas, publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE, bem como as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação²¹.

Foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2016, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais. Quanto a estas últimas consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores.

Na mesma linha, nos textos consolidados cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva [artigos 494.º, 2 e 519.º, 3 do Código do Trabalho (CT)], apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2016, pois também neste caso o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2016.

O universo de análise do Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2016, corresponde a 146 convenções, das quais 46 são primeiras convenções e revisões globais. Recorde-se que nestes dois subtipos ocorre a publicação integral em BTE, em 2016.

No registo dos temas referenciaram-se todas as menções encontradas, quer as que configuram uma disciplina global dos diferentes institutos jurídicos, quer as que traduzam meros ajustamentos, resultantes de revisões parciais, através de nova redação ou aditamento de novo número em cláusulas já existentes. Por esta razão, os apuramentos que se apresentam integram o conjunto de situações de regulação parcial e integral.

²⁰ <http://www.crlaborais.pt>

²¹ No apuramento do número de convenções coletivas seguiu-se o critério da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - cfr. “Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada no ano de 2016”, MTSSS, 2017 - <http://www.dgert.msess.pt>. De acordo com este critério são 146 as convenções coletivas, se se incluírem retificações de IRCT e integração em níveis de qualificação, são 215 publicações em BTE, em 2016.

Tabela 28. Temas identificados em Convenções publicadas - 2016 (por tipo)

| TEMA (2016) | TIPO | | | Total |
|--------------------------------------|------|----|----|------------|
| | AC | AE | CC | |
| | 19 | 58 | 69 | 146 |
| <i>Assédio moral</i> | 1 | 1 | 0 | 2 |
| <i>Igualdade e não discriminação</i> | 2 | 9 | 4 | 15 |
| <i>Parentalidade</i> | 9 | 23 | 16 | 47 |

Fonte: CRL / BTE online

Tabela 29. Temas identificados em Convenções publicadas - 2016 (por subtipo)

| TEMA (2016) | SUBTIPO | | | Total |
|--------------------------------------|--------------|-----------------|----------------|------------|
| | 1ª convenção | Revisão Parcial | Revisão Global | |
| | 18 | 100 | 28 | 146 |
| <i>Assédio moral</i> | 1 | 0 | 1 | 2 |
| <i>Igualdade e não discriminação</i> | 5 | 0 | 10 | 15 |
| <i>Parentalidade</i> | 6 | 17 | 25 | 47 |

Fonte: CRL / BTE online

A igualdade e não discriminação são reguladas, em termos gerais, em 15 convenções (cerca de 10% do total de convenções), sendo reguladas apenas em primeiras convenções (27,8% do total das primeiras convenções) e em revisões globais (35,7% do total das revisões globais). Na maioria dos casos, estes conteúdos reproduzem as normas previstas nos artigos 23.º e seguintes do Código do Trabalho. De qualquer modo, cumpre destacar o seu aumento comparativamente à contratação coletiva outorgada em 2015 (9 convenções).

A delimitação do perímetro do princípio da igualdade e não discriminação não é fácil de estabelecer. Desde logo porque a raiz do princípio da igualdade e não discriminação se situa, em primeiro lugar, no plano constitucional e projeta-se em vários domínios, incluindo o das relações laborais. As projeções do princípio da igualdade são múltiplas e não se esgotam na igualdade de género e na conciliação da vida pessoal e laboral.

Nas primeiras convenções e revisões globais publicadas em 2016, observadas pelo prisma do artigo 492.º do CT, verificou-se quais as “medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação”. Assumindo-se um entendimento alargado deste domínio, foram consideradas medidas como:

- A parentalidade e os tempos de trabalho (flexibilidade dos tempos de trabalho, dispensa de prestação de trabalho suplementar, trabalho em regime de turnos);
- A parentalidade e o gozo de férias – facilitando a conjugação das férias do mesmo agregado familiar; o direito a gozar as férias imediatamente antes ou depois da licença parental ou a justificação de faltas que não afetam majorações de dias de férias;
- A parentalidade e a contratação a tempo parcial;
- Regras sobre igualdade na admissão e progressão dos/das trabalhadores/as na empresa;
- Assédio moral;
- Regras sobre não discriminação dos/das representantes das estruturas de representação coletiva dos/das trabalhadores/as, quanto a promoções ou remunerações;
- Acesso à formação profissional.

No universo de primeiras convenções e revisões globais (46 convenções), encontram-se 41 convenções com referências a igualdade e não discriminação, com diferentes projeções desse princípio, ilustradas no quadro seguinte:

Tabela 30. Igualdade e Não Discriminação e Parentalidade - 2016 (1ª Convenções e Revisões Globais)

| Parentalidade | IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2016) | | | | |
|---|--|--------|--------------------------------|----------------------|--|
| | Igualdade de oportunidade e não discriminação em geral e Assédio Moral | FÉRIAS | PNT (tempo completo e parcial) | Trabalho Suplementar | Formação Profissional / Trabalhadores-Estudantes |
| <i>Total de 1ª Convenções e Revisões Globais publicadas em 2016: 46</i> | | | | | |
| 1ª Convenções e Revisões Globais: 30 | 1ª Convenções e Revisões Globais: 41 | | | | |
| 30 | 15 | 35 | 9 | 20 | 10 |

Fonte: CRL/BTE online

Relativamente aos conteúdos que versam a parentalidade, cabe assinalar o seu crescimento em 2016, se comparados com o ano anterior. Este aumento deve-se, em parte, à publicação da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, e à consequente reprodução destas alterações nas convenções, incluindo em revisões parciais, em particular do aumento de 10 para 15 dias úteis da licença parental obrigatória a gozar pelos pais, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho.

Análise temática

Salientou-se no ponto anterior que a transversalidade do princípio da igualdade e não discriminação em geral e da parentalidade em particular se repercute em diversos regimes jurídicos regulados nas convenções coletivas. Apresentam-se algumas dessas refrações.

Duração do tempo de trabalho:

- Adaptabilidade

O regime legal da adaptabilidade encontra-se previsto nos artigos 204.º a 207.º do CT. Diversas convenções regulam as situações de dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, contemplando maioritariamente os casos a que a lei também alude, estabelecendo isenções para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes (artigos 58.º do CT) e para progenitores de menores [artigos 206.º, 4, b), do CT- versão Lei n.º 120/2015]. Existe uma convenção que institui um regime específico de adaptabilidade destinado a progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, admitindo a redução de 10h do Período Normal de Trabalho (PNT) semanal (artigos 54.º do CT prevê 5 horas), que, por acordo e se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, pode ser conjugada com uma modalidade de adaptabilidade. Nestes casos, a aferição dos tempos de trabalho é feita mensalmente e admitem-se limites máximos semanais de 40 ou 43 h, em PNT igual ou inferior a 35 horas ou superior a 35, respetivamente.

- Banco de horas

No regime legal (artigos. 208.º a 208.º-B do CT) a instituição do regime de banco de horas não necessita de ser justificada nem está condicionada à verificação de determinadas situações. A solução é diferente em alguns regimes convencionais, que exigem que o empregador fundamente o recurso ao banco de horas. A motivação prevista é variada e inclui casos como situações de conciliação de vida familiar com a vida profissional e outras situações acordadas entre o empregador e o trabalhador.

Algumas convenções preveem que o recurso ao banco de horas seja da iniciativa do trabalhador, designadamente para permitir a conciliação da vida familiar com a vida profissional, ainda que, nestes casos, em regra, seja necessário obter o acordo do empregador para a aplicação do banco de horas.

- Trabalho suplementar

O regime legal do trabalho suplementar encontra-se previsto nos artigos 226.º a 231.º e 268.º do CT e também na sua regulação é afluído o princípio da igualdade e da conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, constituindo motivo de dispensa a assistência inadiável ao agregado familiar, a ascendentes dependentes de terceiros, a filhos com deficiência ou doença crónica, bem como todo o período de amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou da criança, e a existência de filhos de idade inferior a 12 meses. Encontram-se, ainda, situações de inexistência de obrigação de prestar trabalho suplementar.

Formação Profissional

No âmbito do direito à formação profissional, as convenções reforçam alguns aspetos do regime legal (artigos 130.º a 134.º do CT) no que respeita ao princípio da igualdade e não discriminação, ao prever que:

- A seleção para a frequência dos cursos formação deverá respeitar o princípio da igualdade de oportunidades;
- A concessão de redução de horário ou de licenças, com ou sem retribuição, para frequência de formação deve observar os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidade dos trabalhadores.

Benefícios sociais

Os benefícios sociais conexos com a situação pessoal e familiar do trabalhador encontrado nas convenções publicadas em 2016 incluem os seguintes benefícios:

- Subsídio escolar, para apoio às despesas com filhos em idade escolar, em regra de valor variável com escalões de anos de escolaridade;
- Subsídio de apoio a filhos portadores de deficiência;
- Subsídio de nascimento ou adoção, que como o próprio nome indica visa apoiar os custos associados a esses eventos;
- Subsídio infantil, em regra associado à frequência de infantários, creches ou jardim-de-infância, mas não necessariamente.

6.5. Apreciação da conformidade de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento

No cumprimento do disposto na alínea l) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE procedeu em 2016 à apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, à análise semanal da imprensa diária, bem como páginas eletrónicas com publicação de ofertas de emprego e à recolha e análise aleatória de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento.

Semanalmente, foi consultada a imprensa *online*, sendo pesquisadas ofertas de emprego potencialmente discriminatórias em função do sexo, de que resultou uma recolha de 5 213 anúncios.

As discriminações mais frequentes prendem-se com a indicação M/F pouco visível e/ou referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos.

A base de dados para registos de anúncios de oferta de emprego reúne as situações de potencial discriminação e não discriminação, recolhidas de forma aleatória. Durante o ano de 2016, foram analisados e introduzidos na referida base 5 213 anúncios de ofertas de emprego. Dos anúncios analisados durante o ano, 755 foram considerados discriminatórios em função do sexo, por violação do disposto nos artigos 24.º e 30.º do Código do Trabalho, o que corresponde a uma percentagem de 15%, tendo as entidades anunciantes sido notificadas da desconformidade e convidadas a regularizar a situação. Os casos de sucesso (um total de 150, cf. quadro abaixo) correspondem àqueles em que a entidade respondeu à CITE informando expressamente sobre a regularização da situação.

Tabela 31. Número de anúncios analisados e registados por mês

| MÊS | Analisados | Anúncios discriminatórios | | Anúncios não discriminatórios | Casos de sucesso comprovado | Notificação para regularização | Enviados ACT | Denúncias |
|----------------|-------------|---------------------------|-------------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------|-----------|
| janeiro | 514 | 76 | 14,8 | 438 | 17 | 76 | 0 | 1 |
| fev ereiro | 552 | 79 | 14,3 | 473 | 5 | 79 | 0 | 1 |
| março | 537 | 75 | 14,0 | 462 | 7 | 75 | 0 | 0 |
| 1º Trim | 1603 | 230 | 14,3 | 1373 | 29 | 230 | 0 | 2 |
| abril | 425 | 54 | 12,7 | 371 | 5 | 54 | 0 | 1 |
| maio | 502 | 64 | 12,7 | 438 | 10 | 64 | 0 | 0 |
| junho | 431 | 55 | 12,8 | 376 | 12 | 55 | 0 | 0 |
| 2º Trim | 1358 | 173 | 12,7 | 1185 | 27 | 173 | 0 | 1 |
| julho | 232 | 34 | 14,7 | 198 | 9 | 34 | 0 | 1 |
| agosto | 442 | 71 | 16,1 | 371 | 21 | 71 | 0 | 0 |
| setembro | 498 | 76 | 15,3 | 422 | 18 | 76 | 0 | 0 |
| 3º Trim | 1172 | 181 | 15,4 | 991 | 48 | 181 | 0 | 1 |
| outubro | 397 | 65 | 16,4 | 332 | 17 | 65 | 0 | 3 |
| nov embro | 444 | 62 | 14,0 | 382 | 15 | 62 | 0 | 0 |
| dezembro | 239 | 44 | 18,4 | 195 | 14 | 44 | 0 | 0 |
| 4º Trim | 1080 | 171 | 15,8 | 909 | 46 | 171 | 0 | 3 |
| Totais | 5213 | 755 | 14,5 | 4488 | 150 | 755 | 0 | 7 |

Fonte: CITE - 2016

De acordo com os dados, verifica-se que a maioria dos anúncios analisados (4 458, ou seja 85,5%) cumpre as exigências legais relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo.

Constituíram indicadores de discriminação o facto de anúncios serem dirigidos diretamente apenas a um dos sexos (normalmente masculino) e/ou não conterem informação visível e clara com identificação de que a oferta se destina a trabalhadores/as de ambos os sexos (M/F). Assim, a CITE deu conhecimento às 755 entidades empregadoras anunciantes sobre a legislação aplicável, de forma a sensibilizar as referidas entidades e a promover a igualdade e não discriminação em função do sexo. No quadro abaixo é possível verificar a evolução do número de anúncios analisados pela CITE e a proporção de anúncios discriminatórios, sendo que esta se tem mantido mais ou menos estável em torno dos 15%.

Tabela 32. Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2012 a 2016

| Ano | Anúncios analisados (n.º) | Anúncios discriminatórios (%) |
|------|---------------------------|-------------------------------|
| 2012 | 3.973 | 12% |
| 2013 | 5.702 | 14% |
| 2014 | 4.621 | 14% |
| 2015 | 6.074 | 15% |
| 2016 | 5.213 | 15% |

Fonte: CITE - 2016

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 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 carácter 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 sexo e a garantia da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual.

As matérias da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género enquadram-se no domínio das relações de trabalho, sendo que, no ano de 2016, foram realizadas 36.076 visitas inspetivas neste domínio, abrangendo um total de 22.944 entidades.

Tabela 33. Visitas inspetivas no domínio das Relações de Trabalho, 2012-2016

| | Visitas | Entidades |
|-------------|---------|-----------|
| 2012 | 54 922 | 29 910 |
| 2013 | 41 546 | 26 796 |
| 2014 | 40 665 | 24 943 |
| 2015 | 39 306 | 23 063 |
| 2016 | 36 076 | 22 944 |

Fonte: ACT

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do sexo foram detetadas 30 infrações (18 infrações em 2015), a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 151 706,64 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também levantadas 140 advertências (267 advertências em 2015).

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 18 procedimentos coercivos (12 em 2015), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de €116 822,64.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 4 advertências (7 em 2015) e foram formalizados dois procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 5 304,00.

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 134 advertências (255 em 2015) e procederam à formalização de 4 auto de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 816,00.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 14 advertências (8 em 2015) e 24 procedimentos coercivos - autos de notícia - (12 em 2015), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 53 754,00. No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade.

Tabela 34. Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2016

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

Fonte: ACT

Critérios observados na escolha das ações de controlo e de inspeção

- a) Promover a redução dos acidentes de trabalho;
- b) Reforçar o acompanhamento das situações de crise empresarial.

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 que envolveram os objetivos da ACT, no domínio do da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2015, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

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

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

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

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

Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

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

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

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

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

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

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

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2016 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 140 Acidentes mortais, dos quais 131 relativos a homens e 9 a mulheres.
- 50 Acidentes graves, dos quais 45 referentes a homens e 5 a mulheres.

Tabela 35. Número de pessoas envolvidas em acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------|------|------|------|------|------|
| Homens | 139 | 133 | 130 | 134 | 131 |
| Mulheres | 10 | 8 | 5 | 8 | 9 |
| Total | 149 | 141 | 135 | 142 | 140 |

Fonte: ACT - 2016

8. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2016, diferentes organismos funcionaram sob tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Presidência do Conselho de Ministros com competências específicas na matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, designadamente: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP I.P.) e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

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

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego²² (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 é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2016, foi tutelado pelo membro do Governo responsável pela área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – Secretário de Estado do Emprego, em coordenação com o membro do Governo com atribuições na área da igualdade – Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

A CITE foi, durante o ano de 2016, dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice – presidente.

A sua composição é tripartida e equilátera, compreendendo 4 representantes do Estado - 1 representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; 1 representante do ministério com atribuições na área da igualdade; 1 representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública e 1 representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; 4 representantes sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (2 da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e 2 da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (1 da Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, 1 da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, 1 da Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e 1 da Confederação do Turismo Português - CTP).

²² Criada em 1979, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro.

Além dos membros representantes efetivos, as entidades representadas indicam, pelo menos, um/a representante suplente.

A CITE só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário e delibera por maioria dos votos dos membros presentes, tendo a presidente voto de qualidade.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP assegura os recursos humanos e financeiros necessários ao cumprimento da missão da Comissão.

Atualmente, as atribuições próprias e de assessoria, as atribuições no âmbito do diálogo social e as atribuições de apoio técnico e de registo; a composição; as deliberações e os recursos humanos e financeiros, bem como o funcionamento encontram previsão no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprovou a lei orgânica da CITE.

O referido diploma estabelece as atribuições, necessárias à concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita 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 prossecução 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.

A atual 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 na formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade. São ainda garantidas as atribuições da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Tabela 36. Recursos humanos da CITE a 31/12/2016, por sexo

| | Dirigente | Técnico/a Superior | Assistente Técnico/a | Assistente Operacional | Total |
|-----------------|-----------|--------------------|----------------------|------------------------|-------|
| Homens | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 |
| Mulheres | 1 | 15 | 5 | 1 | 22 |
| Total | 2 | 18 | 6 | 2 | 28* |

Fonte: CITE - 2016

* Ao longo de 2016 cessaram funções na CITE 9 técnicas/os e 7 iniciaram funções

Para além dos RH contemplados na tabela acima e 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 quatro prestações de serviços.

Ao nível financeiro, as receitas do Orçamento CITE são disponibilizadas pelo IEFPP, IP provenientes do Orçamento de Estado (OE) especialmente para esse efeito (Atividade: 210 – Saúde, Higiene, Segurança e Direito no Trabalho).

A CITE solicita, faseadamente, ao IEFP, IP, a transferência para o Tesouro do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas e tendo em conta que o total não poderá ser superior ao disponibilizado. Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE não dispõe de um manual próprio, seguindo os procedimentos dos manuais do IEFP, IP, e da Secretaria Geral do Ministério da tutela (MTSSS).

Tabela 37. Recursos financeiros da CITE – 2016

| Orçamento (milhares de €) | Estimado | Realizado | Desvio |
|---|------------|------------|-------------|
| FF 129 (Funcionamento) | 372.500,00 | 249.320,78 | -123.179,22 |
| FF 129 (Investimento) | 17.500,00 | 4.301,35 | -13.198,65 |
| FF 242 (Fundo Social Europeu - PO Potencial Humano) | 14.433,78 | 14.433,00 | -0,78 |
| FF 245 (Fundo Social Europeu - Assistência Técnica) | 33.537,77 | 33.537,00 | -0,77 |
| FF 280 (Financiamento da UE - Outras) | 393.495,00 | 203.190,06 | -190.304,94 |

Fonte: CITE - 2016

8.1.1. Sítio eletrónico na internet

A CITE disponibiliza ao público um sítio eletrónico na Internet ²³ com uma vasta gama de informação relativa à igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Para além da apresentação da Comissão, as pessoas que consultam o sítio eletrónico podem encontrar informação tão diversa como: resposta a perguntas frequentes relacionadas com a missão da CITE; legislação nacional e internacional relativa à temática objeto da sua missão; 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, e todas as publicações da CITE em PDF, entre outras informações.

Em 2016 foram iniciadas 1.163.931 sessões no sítio eletrónico da CITE, correspondendo a 782.912 utilizadores/as, dos quais cerca de 65% são utilizadores/as recorrentes. Destaca-se ainda o facto de 18% dos acessos à página eletrónica terem sido efetuados fora de Portugal. A página teve cerca de 2.500.000 visualizações.

Ao longo do ano de 2016, foram realizadas 268 atualizações de conteúdos que englobam: destaques com imagens associadas; partilhas no Facebook; materiais gráficos interativos; introdução de vídeos; tratamento e

²³ <http://www.cite.gov.pt>

inserção da legislação nacional e comunitária; tratamento e inserção da jurisprudência comunitária; instrumentos comunitários e nacionais; pareceres; publicações em formato PDF e ligações web.

8.1.2. Atividade de gestão e Coordenação

A CITE, sempre que possível, e no âmbito da sua missão e atribuições, tem publicado artigos e respondido a entrevistas, embora tendo em conta as restrições financeiras e orçamentais. Os textos foram publicados na imprensa cuja temática se enquadra na atividade da Comissão e na qual os/as leitores/as são considerados como públicos-alvo estratégicos.

Participação em programas televisivos e outras colaborações com meios de comunicação

Entrevista para revista *online* francesa *Planet Labor* - 4 fevereiro
Entrevista para Visão - 22 fevereiro
Entrevista para RTP - 4 março
Entrevista para SIC - 8 março
Entrevista Via *Skype* com investigadora da Universidade do Algarve - 18 maio
Entrevista para a Lusa – Agência de Notícias de Portugal, S.A. - 19 setembro
Entrevista Rádio Renascença - 3 novembro
Entrevista para M80 - 3 novembro
Entrevista para Expresso diário - 3 novembro
Entrevista para Público online - 7 novembro
Entrevista para TSF - 9 novembro
Participação no programa da TSF “Conversa Delas” - 9 novembro

Promoção de contactos com os media

Os eventos organizados e coorganizados pela CITE, são sistematicamente acompanhados de ações junto dos média, através de convite e notas de imprensa, bem como do respetivo *press release*. Esta iniciativa conduz, muitas vezes, a uma divulgação mais alargada e/ou especializada, quer do evento, quer da própria CITE.

Os indicadores de Igualdade produzidos anualmente, bem como os periodicamente facultados à tutela, são, também, alvo de tratamento jornalístico.

Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

No ano de 2016, a CITE publicou diversos materiais publicitários. O valor total despendido em ações informativas e publicitárias de divulgação foi de € 8.500,00.

Coordenação da divulgação da CITE no Facebook

A gestão e coordenação do *Facebook* da CITE foram asseguradas pela presidência, em articulação com as áreas da documentação e de projetos.

Análise da imprensa diária escrita e televisiva

Diariamente são analisados os principais jornais, bem como alguma imprensa estrangeira de referência. São igualmente acompanhados os principais canais audiovisuais.

No decurso de 2016 foram publicadas várias notícias sobre a atividade da CITE.

Sistematização e disponibilização de notícias no sítio eletrónico da CITE

A sistematização das notícias pertinentes é assegurada e disponibilizada para consulta no sítio eletrónico da Comissão.

Representações e sessões de divulgação do organismo

Ao longo de 2016 a equipa da CITE participou em diversas iniciativas nacionais e internacionais, nas quais se englobam ações de formação e sensibilização, conferências e reuniões, de acordo com:

- Agenda nacional - foram realizadas 61 ações;
- Agenda internacional, 24 participações.

O anexo n.º 1 detalha cada uma destas participações.

8.1.3. Atividade Jurídica²⁴

Atendimento Presencial e por Linha Verde

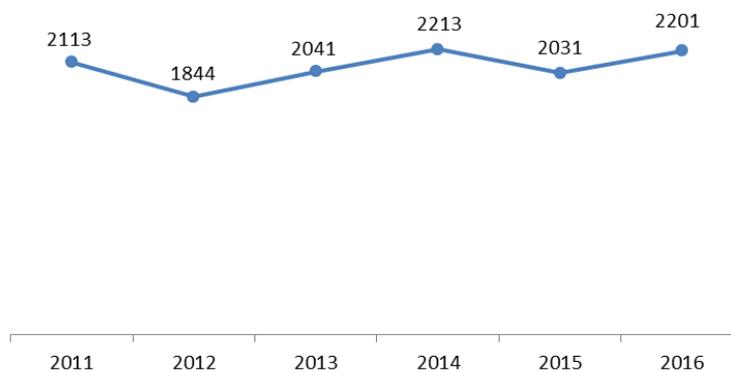
A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Durante o ano de 2016, a equipa da área jurídica atendeu 2 201 utentes através da Linha Verde, que funciona em dias úteis em horário disponível no sítio eletrónico da Comissão.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar exposição, queixa ou pedido de informação via *e-mail* ou postal ou, ainda, solicitar marcação para atendimento presencial por jurista.

²⁴ Ver ainda o Capítulo 6 (CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

Gráfico 34. Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2011 a 2016



Fonte: CITE - 2016

Relativamente aos atendimentos presenciais, no ano de 2016, foram efetuados 69 atendimentos pela área jurídica da CITE. A diminuição do número de atendimentos presenciais prende-se, essencialmente, com o esforço realizado no sentido de privilegiar outros canais de esclarecimento a utentes, designadamente apostando na informação técnica que consta do sítio eletrónico da Comissão e no atendimento telefónico e via *e-mail*, o que permitiu fazer face ao considerável aumento de pareceres emitidos, sujeitos a prazo legal.

Gráfico 35. Atendimentos Presenciais – 2011 a 2016



Fonte: CITE - 2016

Para além dos atendimentos da linha verde (2 201) e do atendimento presencial (69), 5 utentes remeteram carta via postal, o que perfaz um total de 2 275 atendimentos.

Tabela 38. Caracterização de utentes da CITE

| Caracterização dos/as utentes | Absolutos | % |
|-------------------------------|--------------|-------------|
| Mulheres | 1.785 | 78% |
| Homens | 311 | 14% |
| Pessoa Coletiva | 179 | 8% |
| Total | 2.275 | 100% |

Fonte: CITE - 2016

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente a resposta a um questionário, com base no qual é traçado um perfil de utente da CITE. Através da análise dos questionários, é possível elaborar uma caracterização sociodemográfica em função do cruzamento das variáveis. Nem todas/os as/os utentes respondem ao questionário, ou fazem-no de forma incompleta, não facultando todos os dados requeridos, pelo que a análise não representa a totalidade dos atendimentos. Os quadros abaixo permitem observar a situação demográfica de 1 862 utentes que acederam responder ao questionário, embora o tenham feito em muitos dos casos e conforme mencionado, de forma incompleta, pelo que os quadros apresentam valores não coincidentes de respostas totais.

Tabela 39. Caracterização de utentes em função do sexo e da idade

| Idade/sexo | 18-28 | | 29-39 | | 40-50 | | 51 e mais | | Total | |
|--------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % |
| Mulheres | 138 | 10,7% | 753 | 58,6% | 179 | 13,9% | 19 | 1,5% | 1089 | 84,7 |
| Homens | 12 | 0,9% | 120 | 9,4% | 55 | 4,3% | 9 | 0,7% | 196 | 15,3 |
| Total | 150 | 11,6% | 873 | 68% | 234 | 18,2% | 28 | 2,2% | 1285 | 100% |

Fonte: CITE - 2016

Tabela 40. Distribuição geográfica de utentes da CITE

| Homens por Distrito | | | Mulheres por Distrito | | | Totais | |
|---------------------------------|------------|------------|-----------------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| | Abs. | % | | Abs. | % | Abs. | % |
| Braga | 12 | 0,8% | Braga | 71 | 4,6% | 83 | 5,4% |
| Bragança | 0 | 0% | Bragança | 5 | 0,3% | 5 | 0,3% |
| Porto | 51 | 3,3% | Porto | 245 | 16% | 296 | 19,3% |
| Viana do Castelo | 2 | 0,1% | Viana do Castelo | 12 | 0,8% | 14 | 0,9% |
| Vila Real | 1 | 0,06% | Vila Real | 1 | 0,06% | 2 | 0,1% |
| Aveiro | 6 | 0,4% | Aveiro | 36 | 2,3% | 42 | 2,7% |
| Coimbra | 8 | 0,5% | Coimbra | 47 | 3% | 55 | 3,5% |
| Guarda | 2 | 0,1% | Guarda | 13 | 0,8% | 15 | 0,9% |
| Leiria | 5 | 0,3% | Leiria | 23 | 1,5 | 28 | 1,8% |
| Viseu | 4 | 0,4% | Viseu | 12 | 0,8% | 16 | 0,12% |
| Castelo Branco | 2 | 0,1% | Castelo Branco | 6 | 0,4% | 8 | 0,5% |
| Santarém | 4 | 0,3% | Santarém | 36 | 2,3% | 40 | 2,6% |
| Lisboa | 111 | 7,2% | Lisboa | 621 | 40,4% | 732 | 47,6% |
| Setúbal | 13 | 0,8% | Setúbal | 88 | 5,7% | 101 | 6,6% |
| Beja | 0 | 0% | Beja | 12 | 0,8% | 12 | 0,8% |
| Évora | 0 | 0% | Évora | 9 | 0,6% | 9 | 0,6% |
| Portalegre | 0 | 0% | Portalegre | 4 | 0,3% | 4 | 0,3% |
| Faro | 9 | 0,5% | Faro | 67 | 4,4% | 76 | 4,9% |
| Total | 230 | 15% | | 1308 | 85% | 1538 | 100% |
| Fora da área de atuação da CITE | | | | | | | |
| Região Autónoma dos Açores | 1 | | Açores | 6 | | 7 | |
| Região Autónoma da Madeira | 1 | | Madeira | 7 | | 8 | |
| Estrangeiro | 1 | | Estrangeiro | 3 | | 4 | |
| Total | 3 | | Total | 16 | | 19 | |

Fonte: CITE - 2016

Tabela 41. Assunto que deu origem ao contacto com a CITE

| Assunto que motivou contacto com a CITE | Mulheres | | Homens | | Total | |
|--|-------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % |
| Aleitação/amamentação | 220 | 12,5% | 13 | 0,7% | 233 | 13,2% |
| Licença parental e licença parental complementar | 208 | 11,8% | 68 | 3,8% | 276 | 15,6 |
| Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica (artigo 53.º do Código do Trabalho) | 9 | 0,5% | 0 | 0% | 9 | 0,5% |
| Conciliação da atividade profissional, com a vida familiar e pessoal | 189 | 10,7% | 37 | 2% | 226 | 12,7% |
| Horário Flexível | 440 | 25% | 83 | 4,7% | 523 | 29,7% |
| Horário a tempo parcial | 44 | 2,5% | 2 | 0,1% | 46 | 2,6% |
| Despedimento/proteção no despedimento | 145 | 8,2% | 16 | 0,9% | 161 | 9,1% |
| Faltas para assistência a menores, filhos/as | 31 | 1,8% | 2 | 0,1% | 33 | 1,9% |
| Direito a férias, horas extraordinárias. e pagamento de subsídios de férias (artigo 65.º CT) | 31 | 1,8% | 0 | 0% | 31 | 1,8% |
| Meia jornada, jornada contínua, teletrabalho | 21 | 1,2% | 7 | 0,4% | 28 | 1,6% |
| Dispensa para consulta pré-natal e retribuição | 1 | 0,1% | 2 | 0,1% | 3 | 0,2% |
| Dispensa de trabalho noturno | 4 | 0,2% | 0 | 0% | 4 | 0,2% |
| Discriminação acesso ao emprego/eventual discriminação. | 14 | 0,8% | 3 | 0,2% | 17 | 1% |
| Procriação medicamente assistida | 2 | 0,1% | 0 | 0% | 2 | 0,1% |
| Gravidez de risco | 8 | 0,4% | 1 | 0,1% | 9 | 0,5% |
| Licença por adoção | 4 | 0,2% | 0 | 0% | 4 | 0,2% |
| Assédio e assédio moral | 9 | 0,5% | 1 | 0,1% | 10 | 0,6% |
| Não renovação contrato de trabalho | 79 | 4,5% | 5 | 0,3% | 84 | 4,8% |
| Subsídios | 13 | 0,7% | 2 | 0,1% | 15 | 0,8% |
| Subtotal | 1472 | | 242 | | | |
| Outros | 47 | 2,6% | 5 | 0,3% | 52 | 2,9% |
| Total | 1519 | 86% | 247 | 14% | 1766 | 100% |

Fonte: CITE - 2016

Tabela 42. Origem da informação sobre a CITE

| Origem da informação/sexo | Internet | | Pessoal | | Folhetos/publicidade | | Anúncios | | Total | |
|---------------------------|------------|--------------|------------|--------------|----------------------|-------------|----------|----------|-------------|-------------|
| | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % |
| Mulheres | 680 | 45,8% | 514 | 34,6% | 68 | 4,6% | 1 | 0 | 1263 | 85% |
| Homens | 144 | 9,7% | 74 | 5% | 4 | 0,3% | 0 | 0 | 222 | 15% |
| Total | 824 | 55,5% | 588 | 39,6% | 72 | 4,9% | 1 | 0 | 1485 | 100% |

Fonte: CITE - 2016

Tabela 43. Caracterização de utentes em função do sexo e dos anos de escolaridade

| Escolaridade/sexo | 4-6 anos | | Até 9 anos | | 10-12 anos | | Bacharel e mais | | Total | |
|-------------------|-----------|-------------|------------|--------------|------------|--------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|
| | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % | Absol. | % |
| Mulheres | 16 | 1,1% | 116 | 8% | 333 | 23% | 765 | 52,8% | 1230 | 85% |
| Homens | 1 | 0,06% | 35 | 2,4% | 58 | 4% | 124 | 8,6% | 218 | 15% |
| Total | 17 | 1,2% | 151 | 10,4% | 391 | 27,3% | 889 | 61,4% | 1448 | 100% |

Fonte: CITE - 2016

Considerando as variáveis sexo e idade, para os/as 1 285 que forneceram informação, prevalecem as mulheres em qualquer grupo etário (84,7% mulheres e 15,3% homens), sendo o grupo etário 29-39 anos o mais representado para ambos os sexos (58,6% mulheres e 9,4% homens).

Foi recolhida informação pelos/as juristas relativa ao distrito de residência de 1 538 utentes, sendo de ressaltar que 15 foram provenientes das regiões autónomas da Madeira e dos Açores (13 mulheres e dois homens), uma utente residente na Suíça, uma outra residente na Bélgica, uma com indicação de residência no estrangeiro e um utente residente na Holanda – estas regiões/países encontram-se fora da área de atuação da CITE. Quer para os homens quer para as mulheres, o distrito de Lisboa é largamente o mais representado, seguido pelo Porto, encontrando-se, no entanto, todos os distritos representados.

Foram recolhidos dados de 1 766 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE. As mulheres representam 86% da amostra. A análise manteve as categorias que constam da ficha de recolha de informação. Analisados os dados conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para homens e mulheres, a saber: “Flexibilidade de horário” (29% das mulheres contactaram a CITE por esse assunto, para 33,6% dos homens) seguindo-se a “Aleitação/amamentação” (14,5%) e “Licença parental e licença parental complementar” (13,7%) para as mulheres. Para os homens a “Licença parental e licença parental complementar” é igualmente o segundo motivo mais frequente para contacto (28% dos homens). Os/as utentes que contactam a CITE fazem-no por vezes relativamente a assuntos que não integram as atribuições da Comissão sendo, em tais casos, devidamente encaminhados/as para o serviço competente. As referidas situações enquadram-se no assunto “Outros”, ou seja, motivos fora do âmbito de atribuições da CITE.

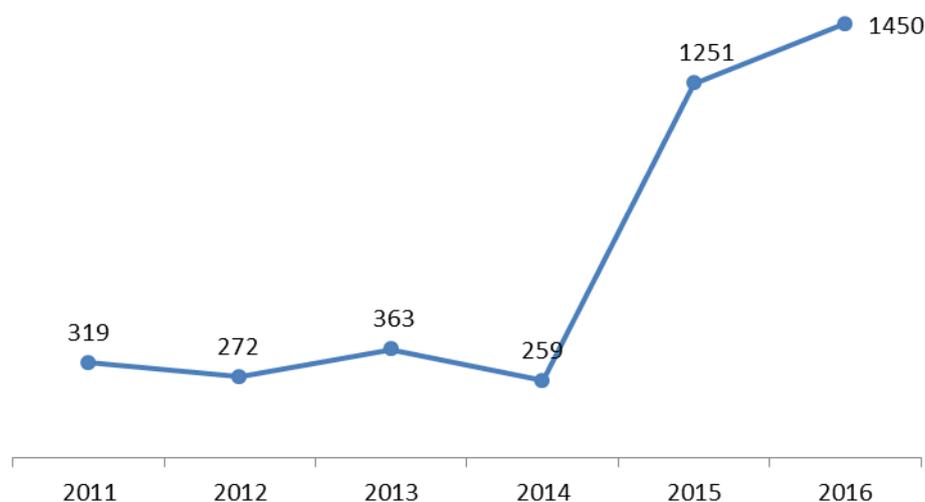
Para a variável “Como teve conhecimento da CITE” (origem da informação), responderam 1 485 utentes. Foi através da internet (página eletrónica da CITE; notícias online relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (55,5% dos/as utentes). Em função do sexo, é possível verificar uma maior diferença proporcional na obtenção da informação entre mulheres e homens na origem “conhecimento pessoal” (34,6% do total para as mulheres).

Nas variáveis sexo e escolaridade para os/as 1 448 utentes (85% mulheres e 15% homens) que forneceram esta informação, é explícito o predomínio da categoria “Bacharel e mais”, quer para homens (8,6% do total), quer para mulheres (52,8% do total). As pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (um homem e 16 mulheres).

Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

A CITE respondeu as consultas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. Em 2016 foram respondidas 1.450 questões técnico-jurídicas.

Gráfico 376. Respostas da equipa de juristas a questões técnico-jurídicas – 2011 a 2016



Fonte: CITE

Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A área jurídica colaborou na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis no sítio eletrónico; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade; na assessoria à presidência e em ações de sensibilização, *workshops* e formação em articulação com a área de projetos e formação.

8.1.4. Atividade de Projetos e de Formação

A par da atividade jurídica desenvolvida, durante o ano de 2016, a CITE deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão mantendo-se fiel a uma linha de atuação que vem desenvolvendo e que pretende aumentar a consciência individual e coletiva, bem como o ambiente social favorável à concretização da igualdade.

Organização e atribuição do “Prémio Igualdade é Qualidade” (PIQ) em parceria com a CIG

O PIQ tem por objeto o reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, pela adoção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras, na promoção de práticas que visem a prevenção e no combate à violência doméstica e de género, com vista a corrigir situações de desigualdade.

O referido Prémio, lançado pela primeira vez no ano 2000, concorre atualmente para o cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 e do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, sendo a sua atribuição, da competência conjunta da CIG e da CITE, desde o ano de 2009.

No ano em apreço foram realizadas e concluídas as seguintes atividades:

- Atualização do Regulamento e disponibilização das grelhas de avaliação das candidaturas como anexos do próprio Regulamento;
- Sistematização das regras de avaliação no documento Metodologia de Avaliação;
- Revisão, preparação e disponibilização do formulário de candidatura *online*;
- Receção de 7 candidaturas e respetiva análise documental;
- Elaboração de proposta com caderno de encargos para adjudicação a equipa externa do serviço de avaliação técnica das candidaturas.

Promoção DE ESTUDOS em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e apoio a publicações neste âmbito

Promoção e desenvolvimento do projeto *Men’s Roles in a Gender Equality Perspective* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS – *Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance*). O projeto integra um parceiro nacional e dois parceiros associados estrangeiros, um norueguês e um espanhol

O projeto *Men’s Roles in a Gender Equality Perspective*, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013, decorreu de fevereiro de 2014 a outubro de 2016, tendo sido promovido pela CITE em parceria com o ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, e conta com 2 parceiros associados, a UAM – Universidade Autónoma de Madrid e a NTNU – *Norwegian University of Science and Technology*.

Este projeto integrou o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto teve como objetivo a elaboração do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, o qual constitui uma base para o debate público, a disseminação e a sensibilização sobre o tema.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2016 finalizou-se o trabalho de investigação e realizaram-se as seguintes atividades:

- Análise dos pedidos de informação e queixas apresentadas à CITE, por homens, relativamente ao exercício de direitos de parentalidade e conciliação trabalho-família;
- Análise de informação disponível sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género: *ISSP Family and Gender Roles Survey*, *ESS*, inquéritos aos Usos do Tempo e outras fontes de informação, nomeadamente os Inquéritos ao Emprego;
- 3 sessões de *Focus Group* para recolha das perspetivas de diferentes atores sociais – decisores políticos, peritos/as, parceiros sociais e organizações da sociedade civil – sobre desenvolvimentos passados, perspetivas futuras e desafios que se colocam à igualdade de género e às políticas de conciliação trabalho-família que impactem nos papéis dos homens e na igualdade de género na sociedade portuguesa;
- A conferência final do projeto, que decorreu a 14 de outubro de 2016, contou com a presença dos parceiros nacionais e internacionais do Projeto (ICS-ULisboa, CITE, NTNU e UAM) e com palestrantes especialistas em igualdade de género. O objetivo principal da Conferência foi apresentar as principais conclusões e recomendações a integrarem o Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, sensibilizando e abrindo o debate sobre o tema com os participantes convidados, a comunidade científica, sociedade civil e os *media*.

A conferência teve como palestrante principal a coordenadora do Livro Branco Norueguês *Men, Male Roles and Gender Equality*, Nina Jon, especialista em igualdade de género e investigadora da Norwegian Police University College, em Oslo.

Participaram nesta conferência 90 pessoas (72 mulheres e 18 homens)

- Publicação do *Policy Brief II – Homens e Licenças Parentais: Quadro legal, Atitudes e Práticas* e do *Policy Brief III – Principais Conclusões e Recomendações do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Estes Policy Briefs estão disponível on line:
http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_03.html
- Publicação do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal. Disponível online em:
http://www.cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/Livro_Branco_Homens_Igualdade_G.pdf

Participação como parceira no projeto National Survey on Time Use by Men and Women (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance), promovido pelo CESIS

O projeto INUT - *National Survey on Time Use by Men and Women* decorreu de outubro de 2014 a setembro de 2016, tendo sido promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE.

Este projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeira *EEA GRANTS* (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto teve como finalidade atualizar a informação sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado, que suporte a promoção da articulação da vida profissional, pessoal e familiar. Informação atualizada sobre esta temática permitirá sensibilizar para a necessidade de promover a distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, como instrumento para a igualdade de género, bem como formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, pessoal e familiar como instrumento para a igualdade de género.

Em 2016 realizaram-se as seguintes atividades:

- Foi concluída a análise do inquérito e elaborado o *Policy Brief* e o estudo Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal (disponíveis online em: <http://www.inut.info/produtos.html>);
- Realizou-se, 28 de junho, a conferência final do projeto, onde foram apresentados os principais resultados do estudo sobre o uso do tempo homens e mulheres em Portugal e formuladas recomendações para as políticas públicas no âmbito da promoção de uma partilha equilibrada entre mulheres e homens do tempo para o trabalho pago e do tempo para o trabalho não pago de cuidado. Participaram na conferência 105 pessoas, das quais 79 mulheres e 26 homens;
- A representante da CITE no projeto participou na 38ª Conferência da IATUR - *International Association for Time Use Research*, que decorreu em Seul de 20 a 22 de julho, com a apresentação de um *poster* sobre o projeto e os resultados do inquérito nacional aos usos do tempo;
- Realizou-se, a 28 de setembro, a sessão de apresentação do estudo Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal, que contou com os comentários de María Ángeles Durán, Catedrática de Sociologia e professora de Investigação no Departamento de Economia do CCHS, Madrid, e de Sara Falcão Casaca, Professora do ISEG – ULisboa e investigadora do SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações/ CSG.

Estiveram presentes na sessão de apresentação do estudo 64 pessoas, das quais 48 mulheres e 16 homens;

- A Campanha Nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo, que foi lançada a 26 de outubro, com o objetivo de sensibilizar para a conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e a vida pessoal. O mote da campanha foi “Está na hora! Vamos conciliar melhor o tempo entre o trabalho e a família”. Produziram-se os seguintes materiais de campanha: 1 *spot* TV, de 20’; 4 *spots* rádio, de 17’; 1 folheto desdobrável; *posters* de diversas dimensões; monofolhas; calendários; bloco de notas (disponível online em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/campanhas005.htm>).

A campanha foi divulgada nos diversos canais da RTP e da TVI, na Rádio das Beiras, nos transportes públicos, na rede nacional de mupis da CEMUSA, e nas redes de mupis municipais de diversas cidades. A campanha foi igualmente divulgada no sítio eletrónico e na página Facebook da CITE e no sítio eletrónico do Projeto.

Participaram na sessão de lançamento da Campanha 59 pessoas, 44 mulheres e 15 homens.

Promoção e desenvolvimento do projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance). Este projeto integra vários parceiros nacionais e um parceiro Norueguês

O projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace*, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013, decorreu de janeiro de 2014 a abril de 2016. O projeto, de carácter transnacional, foi promovido pela CITE e contou com os seguintes parceiros: 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.

Este projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro *EEA GRANTS* (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto teve 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 e a troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Assim, o projeto previa a realização de um inquérito nacional ao assédio no mercado de trabalho, abrangendo o assédio sexual e moral em homens e mulheres, numa amostra a nível nacional, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho, e visitas de estudo e *workshops* para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2016 foi finalizado o trabalho de investigação e realizadas as seguintes atividades:

- Foi concluída a análise do inquérito sobre assédio sexual e moral no local de trabalho e elaborado o *Policy Brief* Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal, com os principais resultados do inquérito, e o estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho (disponíveis online em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_001_04.html)
- Foram concluídos o plano de formação e materiais de formação sobre assédio sexual e moral no local de trabalho e realizada uma ação de formação piloto para teste e validação do plano e dos materiais de formação;
- Realizou-se, a 9 de março de 2016, a conferência final do projeto na qual foram apresentados os resultados finais do inquérito nacional ao assédio no local de trabalho em Portugal. A conferência teve, também, como finalidade a partilha de experiências e a reflexão, proporcionando, deste modo, a sensibilização e a consciencialização de diversos interlocutores para a temática do assédio moral e sexual no local de trabalho, bem como o debate em torno das questões que lhe estão associadas.

A conferência contou com a presença de 138 participantes, 100 mulheres e 38 homens.

- Foi elaborado um manual de formação para prevenção e combate ao assédio no local de trabalho (disponível online em http://www.cite.gov.pt/asstscite/images/fotosassedio/Manual_Form_Prevenir_Combater_Assedio_Sexual.pdf).

Contributo para publicações de interesse no âmbito da igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho

- Publicação do artigo ‘Conciliar vida profissional e vida familiar’ – Revista *Human Resources Portugal*, julho/agosto 2016
- Publicação do Artigo ‘iGEN – Um Fórum de organizações comprometidas com a igualdade de género’ - Revista *Business Portugal* (pág.50), dezembro 2016

Promoção e participação em iniciativas de divulgação e informação em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego e conciliação

Ação de Promoção da Igualdade de Género em parceria com a ACT

A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, numa iniciativa conjunta com a ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, promoveu a Ação Nacional de Promoção da Igualdade de Género no Trabalho, com o objetivo de sensibilizar pública e socialmente para a importância da promoção da igualdade de género e do trabalho digno, assente em quatro eixos temáticos: igualdade salarial, assédio, proteção na parentalidade conciliação e acesso ao trabalho, emprego e formação profissional, sob o alto patrocínio do Secretário de Estado do Emprego.

No dia 20 de setembro, decorreu a sessão de lançamento <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia546.html>

Resposta a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade de género (Colóquios, Seminários, *Workshops*)

Durante o ano de 2016, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas, no âmbito da temática da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Foram intervenientes nas referidas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos e as técnicas da organização, mas também o vice-presidente e a presidente, principalmente em intervenções ligadas a legislação laboral, aos estereótipos de género, à evolução da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional e às políticas públicas.

As entidades que solicitaram as intervenções foram empresas do setor privado; organizações da economia social; administração central e local do Estado e universidades e escolas secundárias.

O número de respostas concretizadas da CITE face às solicitações para participação nestas iniciativas, pode ser conferido em Anexos – Agenda Nacional.

Participação na 11.ª Edição da Semana da responsabilidade Social

Com realização anual desde 2006, a Semana da Responsabilidade Social (SRS) reúne representantes do Governo, organismos públicos, empresas, universidades, parceiros sociais, ONG, economia social e agentes culturais. A par de Lisboa, a SRS percorreu o país ao longo de vários meses com ações específicas, demonstrando que a gestão responsável e a implementação de boas práticas no seio das organizações conduzem a maior rentabilidade, competitividade e reputação.

Todas as ações são coorganizadas por entidades representativas, de modo a garantir a pluralidade e diversidade de pontos de vista e abordagens.

Objetivos da SRS:

- Promover o debate e a reflexão em torno da temática da Responsabilidade Social;
- Potenciar o diálogo *multistakeholder*;
- Divulgar as iniciativas nacionais e internacionais no âmbito da responsabilidade social;

- Sensibilizar as organizações para a necessidade de evidenciar compromissos com os valores da Ética e da Responsabilidade Social numa economia global com desafios acrescidos.

A 11.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar de 30 de maio a 3 de junho, na CULTURGEST, foi dedicada ao tema "Cooperação para o Desenvolvimento", lançou um debate sobre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que a Agenda 2030 aponta como plano de ação para os próximos 15 anos.

No ano em consideração as atividades desenvolvidas incluíram:

- Participação nas reuniões das entidades coorganizadoras da Semana da Responsabilidade Social, promovidas pela APEE.
- Organização conjunta com a CIG do seminário subordinado ao tema ODS 5 - IGUALDADE DE GÉNERO, que teve lugar no dia 1 de junho, das 14h15 às 17h00.

Assinalar o Dia Europeu e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens, nomeadamente através da divulgação da Ferramenta de Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora da DSG

Em conformidade com a recomendação da Comissão Europeia, que assinala o Dia Europeu da Igualdade Salarial, a CITE instituiu em Portugal o Dia Nacional da Igualdade Salarial, assinalado pela primeira vez em 2013.

A escolha do dia para assinalar o Dia Nacional da Igualdade Salarial não é arbitrária.

Seguindo a mesma linha estratégica da Comissão Europeia, o Dia Nacional da Igualdade Salarial passou a ser assinalado, em Portugal, no final do ano, marcando o número de dias que as mulheres trabalham, por comparação com os homens, sem remuneração.

A escolha do dia 1 de novembro de 2016 para assinalar o Dia Nacional da Igualdade Salarial marca a data a partir da qual, com base numa disparidade salarial de género de 16,7%, correspondente a 61 dias de trabalho, seria como se as mulheres deixassem de ser remuneradas pelo seu trabalho, enquanto os homens continuavam a receber o seu salário até ao final do ano.

Para assinalar o dia e sensibilizar a opinião pública no sentido de inverter a persistência da diferença entre o que ganham as mulheres e o que ganham os homens, a CITE divulgou informação relativa às desigualdades salariais no seu sítio eletrónico e na imprensa escrita.

Participação em iniciativas promovidas por organizações públicas ou privadas para assinalar o Dia Internacional da Mulher

A CITE deu resposta às solicitações consideradas estratégicas para a sua atividade, participando em diversos eventos, de âmbito nacional, conforme descrito em Anexos – Agenda Nacional, nomeadamente:

- Seminário de sensibilização (2 horas) – Comemoração do Dia Internacional da Mulher – “A Igualdade de Género”, Lisboa (60 participantes: 45 mulheres e 15 homens), promovido pela CIG;
- Encontro debate – Comemoração do Dia Internacional da Mulher, na Assembleia da República em Lisboa;
- Jantar comemorativo do Dia Internacional da Mulher em Lisboa;
- Cerimónia “Ring the Bell for Gender Equality”.

Participação em iniciativas promovidas por universidades, centros de estudos ou outras organizações, nomeadamente aquelas com as quais existem protocolos de parceria

A CITE participou, ao longo de 2016, em diversos seminários, conferências e iniciativas promovidas por Universidades e centros de estudos, conforme consta em Anexos – Agenda Nacional.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos, as técnicas, o vice-presidente e a presidente da CITE.

Participar em iniciativas promovidas pela comissão organizadora do Dia Municipal para a Igualdade

Pelo 5.º ano consecutivo, a Comissão Organizadora da iniciativa “Igualdade é Desenvolvimento” contou com cerca de 50 iniciativas nacionais em articulação com entidades privadas, públicas, e organizações da sociedade civil para assinalar o Dia Municipal para a Igualdade (DMI), que anualmente é celebrado no dia 24 de outubro.

Em Lisboa, a CITE participou nas reuniões preparatórias da organização do DMI, sob a coordenação da ANIMAR, tendo em vista a definição das iniciativas a realizar, enquanto elemento da comissão organizadora e com participação ativa na organização das seguintes iniciativas:

- Caminhada do Dia Municipal para a Igualdade – 23-10-2016 | 09h00 | Parque Eduardo VII
- Seminário - Refugiados/as e Igualdade: Fatores de diversidade, imperativos de igualdade – 24-10-2016 | 09h30 | Teatro da Trindade Coelho (INATEL).

O Fórum Empresas para a Igualdade (iGEN) acompanhou também a iniciativa, através da participação de trabalhadores e de trabalhadoras na caminhada, tendo a mesma sido patrocinada pelo Banco Santander, pela REN e pela empresa CTT.

Desenvolvimento de projetos e participação em redes e parcerias que promovem a responsabilidade social, a igualdade de género no mercado de trabalho e a conciliação trabalho/família

Promoção do iGEN - Fórum Empresas para a Igualdade - O nosso compromisso

Coordenação da *Task Force*

Foram realizadas 11 reuniões da *Task Force*, nas seguintes datas: 7 de janeiro; 4 de fevereiro; 1 de março; 12 de maio; 7 de junho; 12 de julho; 13 de setembro; 11 de outubro; 8 de novembro e; 13 de dezembro.

Participação na organização das reuniões plenárias

Foram realizadas 4 reuniões plenárias, nas seguintes datas e locais: 16 de fevereiro/APSS – Administração dos Portos de Sesimbra e de Setúbal, SA (Setúbal), 19 de abril/PSA Peugeot-Citröen (Mangualde), 5 de julho/Galp Energia (Lisboa) e 4 de outubro/Nestlé Portugal (Lisboa).

Participação nos grupos de trabalho

A participação da CITE no acompanhamento dos trabalhos desenvolvidos pelos quatro Grupos de Trabalho, que foram reorganizados por ocasião da reunião plenária de 19-04/PSA Peugeot-Citröen (Mangualde),

traduziu-se na participação em três reuniões presenciais do GT 1 – Comunicação e Imagem e no acompanhamento de todos os Grupos de Trabalho, através de contactos telefónicos e de e-mail, com particular incidência no GT 3 – Reuniões Plenárias e no GT 4 – Publicações.

Promoção e organização da cerimónia de assinatura dos acordos de adesão e de renovação de compromissos

Foram organizadas 2 cerimónias de assinatura dos Acordos de Adesão ao Fórum Empresas para a Igualdade:

- A primeira, em 26 de janeiro, para um total de 39 organizações (28 renovaram o Compromisso e 11 assinaram pela primeira vez), que teve lugar nas instalações da REN - Rede Eléctrica Nacional, S.A.;
- A segunda, em 6 de dezembro para um total de 60 organizações (39 renovaram o Compromisso e 21 assinaram pela primeira vez), numa parceria com a Baía do Tejo e o Instituto Superior Técnico, que teve lugar nas instalações daquele Instituto.
- Para a ocasião foi produzido um *flyer* com informação sobre o Fórum e a atividade desenvolvida em 2016 e 2 *roll ups* de promoção.

Participação nas reuniões da Comissão de Acompanhamento da RSO PT, na qualidade de membro promotor da Rede

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

A CITE é membro fundador da Rede, membro da Comissão de Acompanhamento, membro dos Grupos de Trabalho da ISO 26000, da Educação/Formação e do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE participou em quatro reuniões da referida Comissão de Acompanhamento para definição e acompanhamento do plano anual de atividades e para a organização da Convenção anual da Rede.

Participação no Grupo Temático dos Direitos Humanos da RSO PT

Participação nas reuniões de trabalho do Grupo com vista à produção de um Folheto dirigido a todas as organizações, com o objetivo de promover a existência de Códigos de Ética e de Conduta.

Apresentação de contributos para o documento Código de Ética e de Conduta: vantagens e benefícios para a organização – Linhas Orientadoras.

Coordenação e dinamização do Grupo Temático da Igualdade de Género da RSO PT, bem como dos seus subgrupos

A CITE, como entidade coordenadora do Grupo de Trabalho Igualdade de Género da Rede RSO PT, coordenou os trabalhos do Grupo.

As ações concretizadas foram as seguintes:

- Promoção de três reuniões de trabalho;
- Produção de um instrumento de diagnóstico a aplicar às organizações membros da Rede com vista a conhecer a realidade da dimensão da igualdade de género nas organizações.

Participação na Rede de Responsabilidade Social do MTSSS, “Rede PorTodos”, bem como nos trabalhos a desenvolver

no seu âmbito

A atividade da “Rede PorTodos” desenvolve-se de acordo com a respetiva missão, designadamente:

- Ser um polo dinamizador da Responsabilidade Social no âmbito do Ministério, em sintonia com as normas nacionais e internacionais em vigor;
- Ser uma plataforma de partilha de experiências (*benchmarking*) de Responsabilidade Social entre os vários organismos e serviços do Ministério, para a disseminação e identificação das melhores práticas neste domínio, tendo em vista a melhoria do desempenho organizacional.

A “Rede PorTodos” prossegue os seguintes objetivos:

- Promove a adoção da Responsabilidade Social como um pressuposto da gestão dos serviços e organismos do Ministério;
- Cria uma plataforma de partilha de experiências nos diferentes domínios da Responsabilidade Social;
- Desenvolve uma cultura integrada de Responsabilidade Social no Ministério.

No ano em apreço, a CITE:

- Participou em três reuniões;
- Dinamizou uma sessão de esclarecimento/debate no domínio do Assédio moral e sexual, subordinada ao tema “Assédio no Local de trabalho: Conhecer, Prevenir e Combater”, dirigida aos/às interlocutores/as da Rede e a mais uma pessoa por organismo/serviço com interesse na matéria;
- Participou na campanha No Na Vivi da “única *mixing cultures*” - que recolheu materiais e bens diversos, dos quais se destacam caixas de paracetamol e outros medicamentos, materiais de primeiros socorros, livros infantis, material escolar, roupas, jogos e brinquedos destinados a crianças da Guiné-Bissau – e na Campanha de recolha de roupa de homem - Comunidade Vida e Paz;
- Contribuiu para o relatório 2015 e para o plano de atividades de 2016.

Participação no Projeto EQUO promovido pela Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social

A CITE participou na jornada final de trabalho do Projeto EQUO – Igualdade de Género na Economia Social e Solidária, sessão que teve lugar no Pavilhão Multiusos de Odivelas no dia 30 de março.

Participação no projeto Portugal + Igual promovido pela Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social

A CITE participou nas sessões públicas de apresentação de resultados do projeto Portugal + Igual: no Auditório do Centro de Informação Urbana de Lisboa, em 27 de abril, no Instituto Politécnico de Leiria, em 28 de abril e no Salão Nobre da Câmara Municipal de Faro, em 29 de abril.

Participação no projeto Igualdade de género nas empresas – *Break Even* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS)

Participação na Conferência de Encerramento que teve lugar no dia 5 de abril, no Auditório da Caixa Geral de Depósitos, no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), da Universidade de Lisboa.

Participação no programa das Nações Unidas WEPs (*Women’s Empowerment Principles*) no âmbito do protocolo estabelecido com a APEE (UNGC-GCNP)

A CITE tem participado nas reuniões e ações promovidas pelo programa das Nações Unidas WEP (*Women's Empowerment Principles*), de acordo com os compromissos estabelecidos, em 2016 participou na reunião da Comissão Executiva do capítulo português dos WEP, que teve lugar a 16 de março.

Participação no Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa

O Conselho Municipal para a Igualdade (CMI) é uma estrutura consultiva do Município de Lisboa, que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, legalmente constituídas, que desenvolvam atividade nas áreas de objeto do Conselho e com intervenção na área do referido Município. A CITE integra o Conselho Municipal para a Igualdade, tendo participado nas suas diversas atividades, em particular na conferência internacional “Políticas e práticas na intervenção em violência de género”, que decorreu a 24 e 25 de novembro e na ação de formação na área da violência doméstica, de 24 a 27 de outubro.

Participação na Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal / The Global Compact

Adesão à Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal / *The Global Compact*, em 20 de janeiro.

Participação nas reuniões plenárias da Aliança, tendo em vista a realização de um ponto de situação da Aliança para os ODS; a definição do modelo de Governança da Aliança; a reflexão sobre as atividades a realizar pela Aliança e constituição do Grupo de Partes Interessadas (GPI):

- . Primeira reunião plenária - 2 de março - Sala Nova Deli do Museu do Oriente;
- . Segunda reunião plenária - 12 de abril – Auditório de Camões, Instituto da Cooperação e da Língua.

- Participação no *Think Tank ODS* – Encontro de reflexão sobre a implementação dos ODS em Portugal -16, 17 e 18 de maio - CIUL (Centro de Informação Urbana de Lisboa), com o objetivo de partilhar conhecimentos, experiências, ideias e projetos, com vista a potenciais parcerias, nas áreas do Mar, Energia, Turismo Sustentável, Compras Sustentáveis e Empoderamento das Mulheres (WEP).

- Participação no GPI - Grupo de Partes Interessadas - primeira reunião no dia 24 de maio, nas instalações da Organização Macedo Vitorino & Associados [Rua do Alecrim, 26E, Lisboa]

- Organização conjunta com a CIG do seminário subordinado ao tema ODS 5 - IGUALDADE DE GÉNERO, que teve lugar no dia 1 de junho, das 14h15 às 17h00, no âmbito da 11.ª Semana da Responsabilidade Social.

Participação nas diversas atividades previstas nos protocolos estabelecidos entre a CITE e as diversas organizações

Durante o ano de 2016, a CITE manteve várias iniciativas decorrentes de protocolos estabelecidos anteriormente com Entidades, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal, a saber (cf. Anexo – Agenda Nacional):

EPWN – *European Professional Women's Network*;
UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta.

Promoção de formação qualificada e especializada em matéria de igualdade de género

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

A CITE manteve, ao longo de 2016, a atividade formativa e as habituais ações de divulgação no âmbito das atribuições previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4.º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5.º 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, e sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho, diretores e diretoras de recursos humanos e outros/as 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.

Nestes termos, deu, igualmente, cumprimento ao previsto nas medidas 46 a 49 da área estratégica 3 do V PNI²⁵.

Destaca-se em 2016 o projeto de formação “A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego”, resultante da pareceria entre o IEFP, IP e a CITE e destinado aos/às gestores/as de oferta de emprego daquele Instituto. Desta pareceria, foram planificadas e realizadas 4 ações de formação, designadamente no Porto, Coimbra, Lisboa e Beja, tendo as mesmas abrangido 153 técnicas/os do IEFP, IP (110 mulheres e 43 homens).

Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização, em resposta a solicitações, em áreas consideradas estratégicas, incluindo as ações de sensibilização e informação previstas na medida 21 do Plano Estratégico para as Migrações

No âmbito da medida 21 do Plano Estratégico para as Migrações, durante o ano de 2016, a CITE realizou, em articulação com o Alto Comissariado para as Migrações, I. P. (ACM), 3 ações de sensibilização sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as num contexto de igualdade e não discriminação de género.

Os conteúdos das ações de sensibilização incidiram sobre direitos e deveres na área da parentalidade, igualdade salarial, conciliação entre trabalho e família e assédio moral e sexual.

Cada ação de sensibilização teve a duração de 2h30 e destinou-se aos mediadores/as do CNAIM - Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes, que realizam atendimento a cidadãos estrangeiros e a cidadãs estrangeiras.

Participaram nas ações de sensibilização 36 mediadores/as, 6 homens e 30 mulheres, tendo as ações decorrido no CNAIM de Lisboa.

²⁵ Medida 46 – Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade; Medida 47 – Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho; Medida 48 – Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; Medida 49 – Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.

Participação na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política nacional em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego

Acompanhamento da discussão pública e respetiva publicação e divulgação da Norma de Requisitos para o Sistema de Gestão da Conciliação Trabalho, Família e Vida Pessoal, elaborada pela CT 179

A Comissão Técnica 179 desenvolveu o novo modelo de Sistema de Gestão da Conciliação Trabalho, Família e Vida Pessoal para diversas organizações (NP 4552:2016). Este referencial é compatível com outros sistemas de gestão, em particular com a nova versão da ISO 9001.

O objetivo principal da referida Norma é fornecer requisitos às organizações, no sentido de estabelecerem e avaliarem a eficácia dos procedimentos centrados na introdução de políticas, objetivos e práticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, com vista à obtenção de certificação.

Durante o ano em apreço a CITE participou nas reuniões de trabalho que conduziram à conclusão do texto da Norma e na apresentação pública que teve lugar no dia 16 de dezembro, no Centro de Informação Urbana de Lisboa - CIUL.

Reporte da execução das medidas em que a CITE tem participação no Plano Estratégico para as Migrações

O Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 12-B/2015, de 20 de março, atribui à CITE responsabilidades na execução da medida 21 – Promoção de informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores imigrantes.

A CITE, em articulação com o ACM, procurou dar resposta à execução desta medida (ver ponto 6.1.), tendo, igualmente, facultado o contributo relativamente ao ponto de situação da execução da mesma, para inclusão em eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no PEN.

Execução e reporte periódico à tutela da execução das medidas atribuídas à CITE no V PNI

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas (da 46 à 49, cf. página 116-117).

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano, tendo, igualmente em 2016, facultado os contributos relativamente ao ponto de situação da execução das medidas sob sua responsabilidade, para eventuais relatórios intermédios de execução do V PNI.

Outras atividades

- DIA DA MÃE

No dia 1 de maio, por ocasião do dia da mãe, a CITE realizou uma ação informativa relativa às leis que promovem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares, disponibilizando na sua página web informação pertinente.

- DIA DAS AVÓS E DOS AVÓS

Realização de ação publicitária, a 26 de julho, no jornal Diário de Notícias, destacando os direitos de avós e avôs nas questões da conciliação parental.

- DIA DA CRIANÇA

Realização de ação publicitária, a 1 de junho, em jornal de tiragem nacional (Correio da Manhã) focada nas questões da conciliação parental.

- CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

A CITE enquanto mecanismo nacional para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego em parceria com outras entidades públicas e privadas (ACM, CIG, GRACE, INR, Fundação Aga Khan) foi convidada, em agosto de 2015, a colaborar na elaboração da Carta Portuguesa para a Diversidade. Em março de 2016 participou na cerimónia pública de assinatura da carta pelas primeiras organizações. Participou ainda no Grupo de Trabalho do selo da Diversidade, cujo objetivo é elaborar o regulamento e lançar em 2017 o prémio “Selo da Diversidade”. Como membro do Conselho Executivo da Carta, a CITE participou igualmente em diversas reuniões para definir a estratégia e o plano de atividades para 2017 da Carta Portuguesa para a Diversidade.

8.1.5. Atividade Internacional

Durante o ano de 2016, a Área Internacional deu continuidade aos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Foi ainda responsável pela produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

Promoção, desenvolvimento e participação em projetos e iniciativas internacionais

Participação no projeto *Twinning Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE) - MK 11 IB SO 01, na Macedónia, num consórcio entre o Reino Unido (Northern Ireland Co-operation Overseas (NI-CO)), Portugal (CITE) e Roménia (Department for Gender Equality, Ministry of Labour Family Social Protection and Elderly)*

A candidatura ao projeto *Twinning Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)*, foi aprovada em novembro de 2014, tendo-se o projeto iniciado, após um período de negociação e preparação do contrato, em maio de 2015. O projeto teve a duração de 18 meses e finalizou em dezembro de 2016.

A CITE participou neste projeto na qualidade de parceiro júnior, o que implicou a colaboração na planificação e monitorização do projeto, bem como a participação em missões técnicas.

O projeto teve como objetivos:

- Suporte para a prossecução do alinhamento da legislação do país sobre igualdade de género com o acervo da UE.
- Suporte para prosseguimento da implementação e acompanhamento da legislação e políticas, incluindo a integração da igualdade de género.
- Formação a nível nacional para apoio e defesa da igualdade de género.
- Monitorização da igualdade de género em projetos e programas.

Estas vertentes foram concretizadas com a realização de diversas atividades, que permitiram alcançar um conjunto vasto de “*Mandatory Results*” definidos no contrato.

A CITE participou, no âmbito da coordenação do projeto, nas 4 reuniões de parceria e nas 4 reuniões do *Steering Committee* que tiveram lugar em Skopje, em março, junho, setembro e novembro de 2016.

A equipa técnica da CITE realizou, igualmente, 12 missões técnicas à Macedónia, que totalizaram 70 dias de trabalho. As missões realizaram-se no âmbito das seguintes atividades do projeto:

- 2.1 *Assess the implementation of the law for Equal Opportunities of Women and Men, and the NAPGE, and identify potential bottleneck(s);*
- 2.3 *Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising;*
- 2.4 *Propose and support the further implementation of the NAPGE, as well awareness raising;*
- 3.1 *Conduct tailor-made training programme on how to promote and implement gender equality at local and central level (local politicians will be targeted as well);*
- 3.2 *Train members of the Committee for Protection against Discrimination, members of Assembly and other relevant stakeholders in how to encourage/ foster/ mainstream gender equality in the society;*
- 3.3 *Implement training programme for the members of Committee for Protection against Discrimination and other relevant stakeholders on how to identify and to proceed with unequal or potential unequal treatment between women and men;*
- 4.3 *Train national stakeholders on G-marker at local and national level;*
- 4.4 *Support the relevant administrations dealing with IPA and IPARD funds to introduce the G-marker and to use it as monitoring tool.*

No âmbito destas atividades a CITE realizou e participou, também, nas seguintes ações:

- Análise sistemática dos objetivos, das metas e dos resultados definidos e alcançados pela Estratégia para a Igualdade de Género e pelo Plano Nacional de Ação para a Igualdade de Género 2013-2016, da República da Macedónia, bem como análise dos processos de monitorização e reporte.
- Conceção de diversos planos de formação e materiais de formação e realização de diversas ações de sensibilização e formação para públicos estratégicos, nomeadamente:
 - Gender Equality Training Programme - Module I: Labour, Employment and Gender Stereotypes*
 - Gender Mainstream Awareness Raising Training Programme - The Commission For Protection Against Discrimination (CPAD)*
 - Gender Mainstream Awareness Raising To Monitor Gender Equality In Projects And Programmes: G-Marker (for the IPA and IPARD staff and other national stakeholders)*
 - Gender Equality Assessment*
 - Portuguese Experience And Good Practices On Gender Equality*
- Compilação do manual *Toolkit on Gender Equality Policy and Legislation*, disponibilizado *on line*.
- Entre 28 de março e 1 de abril de 2016 realizou-se uma visita de estudo a Portugal de uma delegação da Macedónia constituída por seis elementos de diversos serviços da administração pública, nomeadamente do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, do Ministério da Cultura, do Ministério das Finanças e do Ministério do Interior, todos com responsabilidades e funções na área da igualdade, da não discriminação e dos direitos humanos.

Esta visita teve como objetivo geral o contacto com organizações relevantes na definição e implementação de políticas e medidas na área da igualdade de género, da não discriminação e dos direitos humanos em

Portugal. A troca de informação e o debate sobre estas temáticas teve como finalidade alargar o conhecimento e a familiarização da delegação da Macedónia com a realidade portuguesa nestas matérias.

Neste âmbito, foram realizadas reuniões com as seguintes organizações/pessoas: CITE, CIG, ACM, UMAR, Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, Câmara Municipal de Cascais (município com um Plano Municipal para a Igualdade), Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Conselheira para a Igualdade do MTSSS e Subcomissão Parlamentar para a Igualdade e Não Discriminação.

- Dinamização de diversos *workshops*, em Skopje e em Bitola.
- Apresentação de uma comunicação na *Interactive Conference on Gender Equality*, organizada no âmbito deste projeto, que decorreu em Skopje, a 20 de setembro de 2016. Participaram nesta conferência cerca de 50 pessoas de diferentes *stakeholders* locais.
- Participação na Conferência de encerramento do projeto que teve como principal objetivo apresentar, junto de públicos estratégicos locais, os principais resultados e recomendações do projeto. Participaram nesta Conferência um representante da Comissão Europeia na Macedónia, um representante do Governo da Irlanda do Norte, o diretor executivo da NI-CO - *Northern Ireland Co-operation Overseas*, bem como as líderes de projeto de cada um dos países que integram o consórcio responsável pela implementação do projeto. Este evento contou, ainda, com a participação de cerca de 50 pessoas de diferentes *stakeholders* locais, nomeadamente representantes de organismos públicos da Macedónia, representantes de organizações internacionais com delegações no país, representantes de ONG e associações com responsabilidades na área da igualdade de género.

Participação, enquanto parceiro no Projeto AFRESH - *Action for Real Empowerment against Sexual Harassment* (em fase de candidatura)

A CITE participou na candidatura do Projeto “*AFRESH - Action for Real Empowerment against Sexual Harassment*” à call do Programa *Rights, Equality and Citizenship JUST/2015/RDAP/AG/SEXV - Action grants to support transnational projects to combat sexual harassment and sexual violence against women and girls*.

O projeto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora a NCPE – *National Commission for the Promotion of Equality*, de Malta, e seria desenvolvido por uma parceria formada por parceiros malteses, portugueses e franceses.

O projeto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

Para além deste projeto, a CITE participou noutras iniciativas:

Preparação da candidatura à EU CALL JUST/2015/RGEN/AG/ROLE: Projeto *Overcoming stereotypical gender role models - taking non-discriminatory human resource decisions*, promovido pela *Federal Anti-Discrimination Agency* (FADA) em que a CITE se propôs como parceira.

Esta candidatura não foi aprovada.

- Preparação da candidatura à EU CALL JUST/2015/RGEN/AG/ROLE: Projeto *Gender Equality: Working the Present Building the Future*, promovido pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, em que a CITE se propôs como parceira associada.

Esta candidatura não foi aprovada.

Acompanhamento e participação em iniciativas de igualdade no trabalho e no emprego junto de organismos da UE e outras organizações internacionais, bem como fornecer contributos técnicos relativos à aplicação de instrumentos internacionais

Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências da União Europeia

No âmbito da Presidência Eslovaca, a CITE fez-se representar na Conferência *Work-Life Balance in a Changing Society*, que teve lugar em Bratislava, a 20 e 21 de setembro, organizada pelo Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Família da República da Eslováquia, contando igualmente com o apoio da Comissão Europeia.

A conferência abordou um conjunto de temas relacionados com o equilíbrio entre as várias dimensões da vida numa sociedade em mudança, nomeadamente: equilíbrio entre trabalho, família e vida privada como condição para a igualdade de género; Cuidar de crianças: partilha da responsabilidade de cuidar entre pais e sociedade; Licenças parentais e soluções de trabalho flexível; Cuidar dos mais velhos e de outros dependentes. Foi, ainda, apresentado o Estudo da EIGE para a Presidência Eslovaca subordinado ao tema ‘Mulheres e Pobreza’.

Contribuição técnica, no âmbito das competências da CITE, para a elaboração de relatórios nacionais de aplicação/implementação de instrumentos internacionais, nomeadamente da CEDAW, Plataforma de Pequim, Carta Social Europeia Revista, Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR - *UNIVERSAL PERIODIC REVIEW*) - Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Convenções da OIT e Diretivas Europeias, PIDESC (Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais)

- A CITE deu contributos para a elaboração do Relatório Nacional do 3º ciclo de revisão e avaliação da implementação do Plano de Ação de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPPA), cingindo-se, de acordo com as suas competências e atribuições, às matérias versadas no Compromisso 8 – Integrar a abordagem de género numa sociedade em envelhecimento, da UNECE *Regional Implementation Strategy* (RIS).
- A CITE deu contributos para o Relatório de aplicação, para o período entre 1 de junho de 2011 e 31 de maio de 2016, da Convenção n.º 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares.
- A CITE deu contributos para a avaliação intercalar da aplicação das recomendações, aceites por Portugal, do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas relativamente ao 2º EXAME UPR – Mecanismo de Revisão Periódica Universal de Portugal – Nações Unidas, que decorreu em abril de 2014, em Genebra.
- No âmbito da preparação da avaliação do 15.º a 17.º Relatórios Nacionais sobre a aplicação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), que decorreu em novembro de 2016, em Genebra, a CITE elaborou fichas temáticas relativas à discriminação de género no mercado de trabalho e à sensibilização e formação sobre discriminação no mercado de trabalho para públicos estratégicos.
- A CITE, no âmbito das suas competências, deu contributos para a resposta do MTSSS ao questionário sobre direito ao trabalho das mulheres, no âmbito da Resolução A/HRC/RES/30/15 – *Right to Work*, adotada pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas a 23 de março de 2016.
- A CITE deu contributos no âmbito da consulta pública sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.
- A CITE deu informação sobre medidas/políticas/instrumentos existentes na área da igualdade entre mulheres e homens no trabalho que concorrem para a implementação da Agenda 2030, nomeadamente

no que se refere aos objetivos 8 – Trabalho digno e crescimento económico e ao objetivo 10 – Reduzir as desigualdades dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- A CITE, no âmbito das suas competências, deu contributos para a resposta do MTSSS ao questionário *Survey on progress towards Gender Equality in the area of "Employment"*, relativamente a ações desenvolvidas no quadro da Recomendação do Conselho da OCDE, de maio de 2013, sobre Igualdade de Género na Educação, Emprego e Empreendedorismo.
- A CITE deu contributos relativamente à Declaração da UE sobre violência contra homens e mulheres no mundo do trabalho, apresentada na reunião de peritos sobre a violência contra homens e mulheres no mundo do trabalho, que decorreu em outubro de 2016, em Genebra, na OIT.

Participação em redes, parcerias, fóruns e grupos de trabalho internacionais

Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de grupos e instituições da Comissão Europeia, nomeadamente:

Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, tendo participado nas reuniões deste Comité realizadas em maio e em dezembro de 2016, em Bruxelas.

O Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens foi criado em 1981 pela Decisão da Comissão 82/43/EEC.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão na elaboração e na execução da sua política de promoção do emprego das mulheres e de promoção da igualdade entre mulheres e homens e assegurar uma troca permanente de experiências e de ações desenvolvidas na Comunidade nos domínios em questão.

O Comité é, desde janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a DG Justice, coordenado pela DG Justice - *Directorate D: Equality - Unit D.2 – Gender Equality*.

São membros deste Comité Consultivo os organismos nacionais oficiais encarregados da igualdade em cada Estado-Membro da União Europeia e os parceiros sociais a nível europeu. Têm estatuto de observador o Lobby Europeu das Mulheres, os países EFTA, a OIT, o Conselho da Europa, a Equinet e o EIGE.

O Comité procede a trocas de informações com a Comissão sobre as ações empreendidas aos níveis comunitário e nacional e emite pareceres ou apresenta relatórios à Comissão, particularmente no âmbito da política da igualdade entre mulheres e homens, quer a pedido desta quer por iniciativa própria.

Em 2016 foi proposto que o Comité elaborasse 2 *Opinions: a) Women migrants and refugees in Europe e b) Female Genital Mutilation (FGM)*.

Por considerar que não possui expertise nestas matérias, a CITE não integrou nenhum dos grupos de trabalho constituídos para tratamento dos temas agendados para o ano de 2016.

Para além das duas *Opinions* referidas acima, em 2016 o Comité Consultivo decidiu elaborar uma *Ad-hoc Opinion* sobre conciliação vida profissional-vida pessoal e familiar, tendo a CITE dado contributos para este documento.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET foi criada em 2007 com o estatuto de associação internacional sem fins lucrativos. Integra 42 mecanismos para a igualdade de 32 países europeus.

A EQUINET visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas diretivas anti-discriminação da UE.

A reunião anual da assembleia geral da EQUINET decorreu em Bruxelas, a 29 e 30 de setembro de 2016. Por motivos de sobreposição de agenda a CITE não participou na reunião, tendo delegado o seu voto no representante da CIG.

Foram dadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET.

Em 2016, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

- *Evaluation Lab*

O *Evaluation Lab* foi um projeto a dois anos (2015-2016) que teve como finalidade a criação de uma plataforma de peritos entre os/as colaboradores/as dos mecanismos de igualdade, interessados/as e com experiência na avaliação dos impactos da atividade do seu mecanismo ou com vontade de iniciar esse trabalho.

O *Evaluation Lab* tinha como objetivos:

- Equipar os mecanismos de igualdade com mais ferramentas para avaliarem o seu trabalho;
- Preparar o caminho para desenvolver ainda mais o trabalho de avaliação feito pelos mecanismos de igualdade.

No ano de 2016 a CITE participou na reunião do *Evaluation Lab*, que decorreu no dia 29 de janeiro, em Bruxelas.

- *Gender Equality*

A rede dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia foi extinta em 2012 e integrada na EQUINET, dando origem ao grupo de trabalho *Gender Equality*, que foi coordenado pela CITE desde 2012 até final de 2014.

Em 2016, este grupo de trabalho centrou-se no debate sobre as melhores estratégias para lidar com queixas relativas a discriminação salarial, à igualdade de remuneração e na elaboração de um manual sobre como construir um caso sobre a igualdade de remuneração.

Assim, foram desenvolvidas as seguintes atividades:

Discussão e análise das estratégias usadas pelos membros representados no grupo de trabalho no que se refere à discriminação salarial;

Constituição de subgrupo de trabalho para elaboração de um manual sobre como construir a defesa, em termos jurídicos, de situações de discriminação salarial;

Contribuir para a preparação e organização do seminário *GENDER EQUALITY IN EDUCATION*, que decorreu em Praga, a 19 – 20 de maio de 2016; e da conferência *DIVERSE, INCLUSIVE AND EQUAL: INNOVATING AT THE INTERSECTIONS OF GENDER EQUALITY*, realizada em Bruxelas, a 7 de dezembro de 2016;

A CITE participou na reunião do grupo de trabalho que decorreu em Bruxelas, no dia 21 de abril e fez parte do grupo de redação do Manual *“How to Build a Case on Equal Pay”* (disponível online na página eletrónica da Equinet)

Outras atividades:

- No âmbito do grupo de trabalho *Gender Equality da Equinet* esteve presente na mesa redonda sobre conciliação vida profissional-vida pessoal e familiar da *Equality and Human Rights Commission (UK)* que decorreu no Parlamento Europeu, a 20 de abril.
- A CITE participou na conferência da Equinet: *DIVERSE, INCLUSIVE AND EQUAL: INNOVATING AT THE INTERSECTIONS OF GENDER EQUALITY*, realizada em Bruxelas, a 7 de dezembro.

EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género

A CITE participou na 17.ª reunião do fórum de peritos/as do EIGE, em Vilnius de 19 a 20 abril, no âmbito da presidência de Malta da União Europeia.

Participação nas reuniões e grupos de trabalho no âmbito da colaboração com a Fundação ARBORUS, designadamente:

European Gender Equality Standard

O prémio GEES - *Gender Equality European Standard*, atribuído no âmbito do *Fonds Dotation Arborus*, com o alto patrocínio do Conselho Económico e Social Europeu, tem por objetivo reconhecer as empresas que, internacionalmente, assumem o compromisso de incorporarem a igualdade de género nas suas políticas e práticas. Constitui uma oportunidade de reconhecer e dar notoriedade, com base em elementos verificados por um organismo independente, o *Bureau Veritas*.

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2016, a CITE esteve representada em diversas reuniões, *workshops*, conferências internacionais e formação conforme Agenda Internacional, em Anexos.

8.1.6. Atividade de Documentação

A Área de documentação assegura a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Divulgação de pareceres emitidos pela tripartida

Publicitação no sítio eletrónico da CITE

No ano de 2016 foram disponibilizados no sítio eletrónico da CITE 407 pareceres, dos quais 327 foram aprovados no ano 2016 e 80 em 2015.

Apoio a publicações e estudos sobre igualdade de género e a conciliação

Promoção e acompanhamento da edição das publicações da CITE

Em 2016, a CITE disponibilizou *online* as seguintes publicações:

- Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal
- Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal

Criação e manutenção em funcionamento de um centro de documentação, físico e eletrónico, acessível ao público

Resposta a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação

Ao longo do ano de 2016, manteve-se a disponibilização de edições/publicações de diversas entidades, garantido o acesso presencial e a informação. A disponibilização foi realizada em encontros, seminários e congressos da área de Projetos e ainda a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros/as.

8.2. 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 n.ºs 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.

Nos últimos anos, a ACT na senda do preconizado pela Agenda do Trabalho Digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem privilegiado a intervenção no âmbito da igualdade de género e não discriminação, inserindo este tema num projeto específico nos seus planos de atividade: Promoção dos direitos dos grupos vulneráveis: A) igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e no trabalho e B) Prevenção de condições particularmente graves e sinalização de indícios de tráfico de seres humanos para

exploração laboral.

Os objetivos deste projeto da igualdade de género são:

- Promover a igualdade de género e a dignidade das condições de trabalho;
- Identificar, eliminar e/ou reduzir a discriminação na contratação, nos sistemas de remuneração, de formação profissional e de avaliação de desempenho;
- Valorizar a dimensão de género nas ações de carácter inspetivo;
- Formar e sensibilizar inspetores/as de trabalho, para a aquisição de competências específicas na identificação e caracterização de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho nomeadamente situações de discriminação indireta;
- Implementar instrumentos de apoio à atividade inspetiva que permitam evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

O exercício da atividade de informação e controlo no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género, tem por objetivo a proteção das garantias associadas à parentalidade, à 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.

O número de pessoas afetas à inspeção do trabalho no ano de 2016 foi:

- N.º de inspetores/as: 314 - dos quais 223 do sexo feminino e 91 do sexo masculino
- N.º de inspetores/as dirigentes: 36 - dos quais 17 do sexo feminino e 19 do sexo masculino (sendo que estes/as não estão contabilizados no número anterior)

Tabela 44. Número de inspetores/as do trabalho em serviço, por sexo – 2016

| Homens | Mulheres | Total |
|--------|----------|-------|
| 91 | 223 | 314 |

Fonte: ACT - 2016

Ações de informação e sensibilização

- Atualização de informação disponível para consulta no sítio eletrónico da ACT – questões frequentes, legislação específica, listas de verificação nomeadamente de riscos psicossociais, assédio, *stress*, violência;
- Realização de 74 ações de sensibilização no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e no trabalho por iniciativa da ACT;
- Realização de 403 ações de divulgação no âmbito da “Campanha de regresso às aulas” (a matéria da igualdade constituiu não o único, mas um dos temas abordados numa perspetiva transversal da igualdade de género);
- Informação prestada a cerca de 9.400 pessoas que questionaram sobre a temática da parentalidade;
- Com o objetivo de informar, prevenir e combater a discriminação de género em contexto de trabalho a

ACT e a CITE - lançaram uma ação informativa nacional de promoção da Igualdade de Género no Trabalho. Esta ação tem como objetivo promover a igualdade de género no trabalho, numa estratégia articulada e de cooperação eficaz entre todos/as que possuem responsabilidades nesta matéria, designadamente, entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras e/ou quem institucionalmente os/as representa. Para o efeito foram desenvolvidos os seguintes meios: campanha publicitária e divulgação junto de públicos específicos: monofolhas, cartaz, linhas telefónicas da ACT e da CITE, perguntas frequentes.

Ação de controlo inspetivo

Ver capítulo 7 (Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação).

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

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2016, teve nos seus quadros 3 261 pessoas a desempenhar funções.

Tabela 45. Número de efetivos ao serviço no IEFP, por sexo - 31 de dezembro 2016

| Homens | Mulheres | Total |
|--------|----------|-------|
| 990 | 2 271 | 3 261 |

Fonte: IEFP - 2016

8.4. 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 (Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro), dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (Decreto-Lei n.º 251-A/2015, de 17 de dezembro), que atua sob a tutela pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade (Despacho n.º 660/2016, publicado no DR n.º 10, 2.ª Série, de 15 de janeiro) e tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, bem como de prevenção e combate à violência doméstica e de género, à mutilação genital feminina e ao tráfico de seres humanos.

Para além disso, a CIG é a entidade coordenadora do:

- V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação, 2014 -2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro;
- V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, 2014 – 2017, que inclui o III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014 -2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro,
- III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 – 2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de dezembro.

No âmbito das suas atribuições, a CIG recebe pedidos de informação e queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no sexo e apresenta-as, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas.

Em 2016, a CIG recebeu cerca de 11 pedidos de informação e/ou queixas no âmbito da conciliação entre a vida familiar, a vida pessoal e o trabalho, da não discriminação em razão da maternidade e da proteção da parentalidade, os quais foram remetidos à CITE, por caberem no âmbito das atribuições daquela Comissão.

A CIG é dirigida por uma Presidente, coadjuvada por um Vice-Presidente. É ainda órgão da CIG o respetivo Conselho Consultivo, composto por uma Secção Interministerial, por uma Secção das Organizações Não Governamentais (ONG) e por um Grupo Técnico-Científico. O Conselho Consultivo da CIG é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil.

Tabela 46. Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG – 2010-2015

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Homens | 12 | 12 | 10 | 9 | 7 | 9 |
| Mulheres | 53 | 55 | 52 | 52 | 42 | 43 |
| Total | 65 * | 67 * | 62 * | 61 * | 49 ** | 52 |
| Orçamento CIG | 5.884,541€ | 4.503,509€ | 4.836,337€ | 3.814,445€ | 3.499,068€ | 4.174.464€ |

Fonte: CIG – 2016

* Incluindo pessoal do Secretariado Técnico para a Igualdade (STI); ** Incluindo pessoal da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)

É possível consultar o Plano de atividades da CIG de 2016 em <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/11/atividades2016.pdf>.

9. POLÍTICAS PÚBLICAS

Medidas específicas do V-PNI

O V PNI – Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017), aprovado a coberto da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, é composto por setenta medidas, das quais 9 inserem-se na área estratégica n.º 3 relativa à Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, e têm os seguintes objetivos:

- Reduzir as disparidades que persistem entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente ao nível salarial;
- Promover o empreendedorismo feminino como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica ativa, e divulgar boas práticas;
- Incentivar a implementação de planos para a igualdade nas empresas privadas e monitorizar o cumprimento das normas relativas à implementação desses planos no setor empresarial do Estado;
- Reforçar os mecanismos de acesso das mulheres a lugares de decisão económica.

As medidas executadas em 2016 com relevância para a área estratégica n.º 3 são as que constam do quadro seguinte:

| | | |
|--|---|--|
| <p>Medida 41 Reforçar junto das empresas do sector privado a implementação de planos de igualdade</p> | <p>Projeto “<i>Break Even</i>” realizado pelo ISEG-ULisboa, em parceria com o CESIS, CIEG do ISCSP, e o Centro de Investigação em Género (<i>Centre for Gender Research</i>), da Universidade de Oslo, financiado pelo <i>EEA Grants - Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014</i></p> | <p>Foram envolvidas para a promoção da Igualdade de Género sete Empresas-Âncora: APL – Administração do Porto de Lisboa, S.A., CTT – Correios de Portugal, Grupo Dorisol, Grupo Pestana (Pestana Management – Serviços de Gestão, S.A.), INCM – Imprensa Nacional Casa da Moeda, S.A, Lisgráfica – Impressão e Artes Gráficas, S.A., e L’Oréal Portugal.</p> |
| <p>Medida 42 Monitorizar a aplicação do regime jurídico do sector empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração</p> | <p>A CIG colaborou na execução desta medida, promovendo formação para a implementação de planos para a igualdade nas empresas do sector empresarial do Estado</p> | <p>4 Ações de formação sobre igualdade de género nas empresas do Setor Empresarial do Estado: Infraestruturas de Portugal; Gebalis e Parública, participações públicas SGPS e no Centro Hospitalar de Setúbal. Foram abrangidas 65 pessoas (6 homens e 51 mulheres).</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>Medida 44 Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas.</p> | <p>A CIG promoveu e participou em parceria com outras entidades, em várias ações de formação na área do empreendedorismo feminino e responsabilidade social.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 2.ª Edição do Curso de “Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis” – REDE RSO PT; • Iniciativa da Rede de Mulheres PME Líder (Porto) • Toque da Bolsa de Lisboa no Dia Internacional das Mulheres no <i>Network Global Compact – Women’s Empowerment</i>, seguido de debate sobre o empoderamento das mulheres na vida económica • Iniciativa da <i>Women WinWin</i>, (Mulheres Empreendedoras), na Culturgest; • Seminário “Mulheres, Inovação e Competitividade”, no Parque das Nações; • Comunicação sobre empreendedorismo feminino, no Dia da Europa, no Museu Nacional de História Natural e da Ciência. |
| <p>Medida 48 Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.</p> | <p>A CIG ministrou ações de formação, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No Departamento de Mulheres Socialistas, da FAUL; • Na ação para técnicos/as do Alto Comissariado para as Migrações (ACM); • No âmbito da unidade curricular de Ética e Responsabilidade Social da Licenciatura em Gestão, do ISCAL; • Na Rede Social da Câmara Municipal de Oeiras; • Na Comissão Técnica 179: Organizações Familiarmente Responsáveis – CT 179 (Norma de Certificação das empresas e entidades empregadoras sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal); • Sessão Pública de apresentação do sistema de gestão sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no CIUL, em Lisboa. |
| <p>Medida 49 Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.</p> | <p>A CIG promoveu e participou em parceria com outras entidades, em várias iniciativas em torno da responsabilidade social das empresas</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Sessão Pública para apresentação da Carta Portuguesa para a Diversidade, no Palácio da Ajuda, com vista a futura implementação da atribuição do Selo da Diversidade; • Evento sobre o tema do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 na Semana da Responsabilidade Social de 2016, na Culturgest; • Lançamento do Prémio “Igualdade é Qualidade”(PIQ); • Divulgação do Guião de boas práticas para a prevenção e combate à violência doméstica e de género, destinado às empresas, do Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra |

10. LINHAS DE FINANCIAMENTO NA ÁREA DE IGUALDADE DE GÉNERO (PO ISE ENTRE OUTRAS)

As atividades desenvolvidas para cumprimento das políticas para a igualdade entre mulheres e homens são financiadas quer pelo Orçamento de Estado, quer por linhas de financiamento externas.

Nos termos do contrato de delegação de competências celebrado, em 2015, entre a CIG²⁶ e o Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (PO ISE) do Portugal 2020, a CIG, enquanto Organismo Intermédio, gere, durante o período de programação financeira do programa, uma subvenção global de € 47.616.000,00 para financiar projetos na área da igualdade de género, a desenvolver nas regiões Norte, Centro e Alentejo, dispondo ainda de € 3.865.000,00 de recursos de Assistência Técnica.

Esta dotação orçamental apoia cinco tipologias de operações:

- (i) 1.06 – Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade;
- (ii) 1.07 – Apoio à capacitação de empresas por mulheres;
- (iii) 3.15 - Formação de públicos estratégicos;
- (iv) 3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, e;
- (v) 3.17 – Instrumentos específicos de proteção das vítimas.

Em 2016, foi dada continuidade aos processos de candidatura, lançados em 2015, relativos às tipologias de operações 3.15 e 3.16, tendo sido feita a análise da admissibilidade das 548 candidaturas à tipologia de operações 3.15 e das 304 candidaturas à tipologia de operações 3.16 e, em relação a esta última tipologia, foram ainda elaborados os respetivos processos de decisão de aprovação e de indeferimento.

Foi igualmente desenvolvido, em 2016, o trabalho preparatório para o lançamento de candidaturas às restantes tipologias de operações.

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego – PO ISE

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

A dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação dos fundos estruturais no período de programação 2014-2020, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) ao nível do compromisso com a integração da perspetiva de *mainstreaming* nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão reflete-se, nomeadamente ao nível dos recursos financeiros focados em medidas específicas para

²⁶ É reconhecida autonomia financeira à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), restrita à gestão de programas financiados por recursos financeiros comunitários ou internacionais de idêntica natureza, o que implica toda a coordenação das ações afins, nomeadamente ao nível dos projetos desenvolvidos pela CIG como entidade beneficiária do PO ISE e ao nível do trabalho realizado pela CIG enquanto Organismo Intermédio do Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (PO ISE) do Portugal 2020.

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.

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

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2016, destaca-se a participação nas medidas de estágios profissionais inserida no Eixo 2 e nas ações de qualificação de pessoas com deficiência e ou incapacidade inseridas no Eixo 3. Em termos globais, estas iniciativas envolveram 2.994 participantes, com uma taxa de feminização particularmente elevada de 53%.

Tabela 47. N.º de participantes apoiados/as pelo FSE em 2016 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o sexo

| Eixo | 2016 | | | |
|---|-------|-------|-------|-------------------------|
| | H + M | H | M | Taxa de feminização (%) |
| 1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 2 - Iniciativa Emprego Jovem | 371 | 176 | 195 | 53% |
| 3 - Promover a Inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação | 2.580 | 1.218 | 1.362 | 53% |
| TOTAL | 2.951 | 1.394 | 1.557 | 53% |

Fonte: Relatório de execução 2016 do PO ISE.

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

A gestão dos apoios das 5 primeiras tipologias foi delegada na CIG (ver ponto 6.4. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG), enquanto Organismo Intermédio (OI) que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica, à violência de género e ao tráfico de seres humanos.

A Autoridade de Gestão lançou até ao final de 2016, em articulação com o OI, concursos em 4 dessas tipologias, tendo sido aprovadas 51 candidaturas, com um custo total de 6 M€/DPT, ainda sem execução financeira aprovada e como tal sem dados físicos de execução relativa a mulheres e homens, pelo que não foi possível apurar para o ano de 2016 o número de participantes apoiados/as pelo FSE em ações específicas na área da igualdade de género.

EEA Grants

Uma outra linha de financiamento para o desenvolvimento de atividades na área da igualdade de género corresponde ao *European Economic Area Grants* (EEA Grants), do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu que, no seu período de programação de 2009-2014, incluiu um programa com o objetivo de Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada (PT 7), que dispôs de um montante total de financiamento de € 2 500 000,00, a que acresceu o valor de € 441 176,47 de contrapartida nacional.

A CIG foi designada Operadora do Programa PT 7, no âmbito do qual foram financiados 12 projetos, que tiveram a sua conclusão em 2016 e cujos resultados e produtos constituem importantes contributos para o conhecimento e para a intervenção no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, destacando-se os seguintes:

| Projeto | Entidades envolvidas | Objetivos | Produtos/resultados |
|---|--|--|---|
| Projeto “O papel dos homens na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional em Portugal” | Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em parceria com o Instituto de Ciências Sociais – ICS, e a Norwegian University of Science and Technology - NTNU e a Universidad Autónoma de Madrid – UAM | Aprofundar o conhecimento sobre os papéis dos homens em Portugal, relativamente ao exercício dos seus direitos de parentalidade | Publicação do “Livro Branco - Homens e a Igualdade de Género em Portugal” e três <i>Policy Brief</i> . |
| “Inquérito Nacional sobre os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal” | Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) e CITE | Caracterização dos usos do tempo de mulheres e homens em Portugal (trabalho pago e ao trabalho não pago do cuidado) e elaboração de recomendações para as políticas públicas, nomeadamente a necessidade de definir medidas que aprofundem a partilha das licenças parentais | Publicação do livro “Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal” e um <i>Policy Brief</i> , e lançamento de uma Campanha Nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo |
| Projeto “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” | CITE, em parceria com o CIEG, a ACT, o CEJ, a Ordem dos Advogados, a CML e a GRAFE, Publicidade, em Portugal, e com a Norwegian Association of Local and Regional Authorities - KS, na Noruega | Atualizar os dados existentes sobre o fenómeno do assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal, através de uma análise comparativa em 1989 - 2015 | Publicação de um <i>Policy Brief</i> (PT/EN), um “Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho - trilhos para a tolerância zero”, o Livro “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” e um formulário online para denunciar casos de assédio |
| Projeto “ <i>Break-Even</i> : Promoção da igualdade de género nos lugares de | ISEG da Universidade de Lisboa, em parceria com o Centre for Gender Research | Desenvolver instrumentos “à medida” de cada realidade organizacional, bem como | Um Guião de Referência Para a Elaboração do Diagnóstico, um Guião de |

| | | | |
|---|---|--|--|
| decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas - do diagnóstico à ação” | da Universidade de Oslo, o CESIS, e o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (CIEG/ISCSP-UL). | metodologias específicas de combate às assimetrias de género nas remunerações e na esfera da tomada de decisão. | Referência para o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, um Referencial de Formação e um Guia Para a Promoção da Igualdade Entre Mulheres e Homens |
| Projeto "Working Generation - no Trabalho e na Vida" | Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, em parceria com a <i>Icelandic Women's Rights Association</i> e o <i>Center for Equality Advancement of Vilnius</i> e, a nível nacional, com a Associação Comercial e Industrial de Guimarães (ACIG), a Associação Empresarial de Felgueiras (AEF) e o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado (CFPIC) | Sensibilizar as empresas da zona norte do país a incorporar princípios e políticas de igualdade de género, apostando na divulgação de instrumentos e métodos promotores da conciliação da vida privada e profissional | Planos Formativos, Questionário de Avaliação da Formação, Questionário de Caracterização de Empresas, Dossiê de Apresentação às Empresas, Entrevista Semiestruturada, Campanhas de Sensibilização, Campanhas: Crianças, Desigualdade, Empresas, Gap, Licença, Mãe, Mãos dadas Marcadores, Poster Científico, Questionário de Avaliação do Projeto, Anexo 10 – Revistas |
| Projeto "Local Gender Equality - Mainstreaming de género nas comunidades locais" | Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES), em parceria com o Centre for Gender Research da Universidade de Oslo, as Câmaras Municipais de Pombal, Lagoa, Póvoa de Lanhoso, Mangualde e Ferreira do Alentejo, e ainda a Fundação para os Estudos e Formação Autárquica (Fundação CEFA), e a <i>CH Academy</i> , como entidade consultora | Desenvolver metodologias e instrumentos para a promoção de igualdade de género e a facilitação da conciliação entre esferas da vida, pelas estruturas de governação local, assente num consórcio entre entidades parceiras, que envolveu a conceção, experimentação e validação com destinatárias/os finais diretos (municípios) e indiretos (intervenientes locais) | Oito Guiões para a integração da perspectiva de género ao nível local |
| Projeto "GenMob - Género e Mobilidade: desigualdade no espaço-tempo" | Instituto de Geografia e Ordenamento do Território da Universidade de Lisboa (IGOT - UL), em parceria com a <i>Noroff University College</i> (NUC) da Noruega | Analisar as diferenças de género numa perspectiva territorial e integrada, recorrendo a uma metodologia inovadora através da recolha de dados (<i>app</i> e <i>trackers</i>), permitindo delinear perfis de mobilidade diária de homens e mulheres. | |

Foram ainda financiados 5 projetos de pequena dimensão, cujos objetivos se enquadravam no “Desenvolvimento de instrumentos e métodos de avaliação do impacto das medidas promotoras ao nível da igualdade de género”. Neste âmbito, foram desenvolvidos instrumentos de avaliação do impacto das medidas promotoras de Igualdade de Género, destacando-se, no âmbito do projeto “A lei de identidade de género”, a avaliação da medida legislativa (Lei n.º 7/2011, de XX) que estabeleceu o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil. Este projeto influenciou a aprovação da Lei de Identidade de Género na Noruega, em junho de 2016.

Os resultados de todos os projetos *EEA GRANTS* encontram-se disponíveis em <https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/>.

APOIO TÉCNICO E FINANCEIRO

No âmbito do apoio técnico e financeiro do Estado às associações não-governamentais de mulheres (ONGM), previsto no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11/08, na redação dada pela Lei n.º 37/99, de 26/05, foram aprovados, em 2016, nove projetos no âmbito da igualdade de género, correspondendo a um valor de financiamento nacional total de € 90 000,00.

No âmbito dos projetos acima referidos, foi aprovado um projeto relativo à empregabilidade no feminino, da MAIS INCOMUM, no valor total de € 23 986,60, ao qual corresponde um valor de financiamento de € 1 915,10, cuja execução foi iniciada em 2016.

11. INDICADORES ESTATÍSTICOS

| 1. Taxa de atividade por grupo etário e sexo | | | | | | | |
|--|------|-------------|------|------|------|------|------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | % | | | | | |
| Taxa de atividade (15 e mais anos) | HM | 60,5 | 60,2 | 59,3 | 58,8 | 58,6 | 58,5 |
| | H | 67,1 | 66,3 | 65,1 | 64,5 | 64,1 | 64,1 |
| | M | 54,6 | 54,7 | 54,1 | 53,8 | 53,8 | 53,5 |
| Taxa de atividade (20 e mais anos) | HM | 63,7 | 63,3 | 62,4 | 61,9 | 61,8 | 61,7 |
| | H | 70,9 | 70,1 | 68,8 | 68,2 | 68,0 | 68,0 |
| | M | 57,3 | 57,3 | 56,7 | 56,5 | 56,4 | 56,3 |
| Dos 15 aos 24 anos | HM | 38,2 | 37,1 | 35,0 | 34,3 | 33,5 | 33,2 |
| | H | 40,4 | 39,2 | 36,2 | 34,8 | 34,2 | 35,0 |
| | M | 35,9 | 34,9 | 33,8 | 33,8 | 32,8 | 31,2 |
| Dos 20 aos 24 anos | HM | 62,0 | 60,6 | 57,0 | 57,0 | 56,9 | 57,2 |
| | H | 65,4 | 63,8 | 58,9 | 57,0 | 58,0 | 60,2 |
| | M | 58,5 | 57,3 | 55,0 | 56,9 | 55,8 | 54,3 |
| Dos 25 aos 54 anos | HM | 88,4 | 88,5 | 88,3 | 88,6 | 88,8 | 89,1 |
| | H | 92,4 | 92,1 | 91,1 | 91,6 | 91,7 | 91,9 |
| | M | 84,5 | 85,0 | 85,5 | 85,8 | 86,0 | 86,6 |
| Dos 55 aos 64 anos | HM | 53,6 | 53,3 | 54,4 | 55,3 | 57,0 | 58,5 |
| | H | 61,6 | 60,4 | 62,7 | 64,0 | 65,0 | 66,9 |
| | M | 46,4 | 47,0 | 46,9 | 47,5 | 49,9 | 51,0 |
| Com 65 e mais anos | HM | 14,6 | 14,7 | 13,4 | 11,9 | 11,6 | 11,1 |
| | H | 22,2 | 21,9 | 20,5 | 18,3 | 17,7 | 17,1 |
| | M | 9,2 | 9,6 | 8,3 | 7,4 | 7,2 | 6,7 |
| Dos 15 aos 64 anos | HM | 73,6 | 73,4 | 73,0 | 73,2 | 73,4 | 73,7 |
| | H | 78,0 | 77,3 | 76,5 | 76,7 | 76,7 | 77,2 |
| | M | 69,5 | 69,7 | 69,8 | 70,0 | 70,3 | 70,5 |
| Dos 20 aos 64 anos | HM | 78,9 | 78,7 | 78,3 | 78,7 | 79,1 | 79,5 |
| | H | 83,8 | 83,1 | 82,3 | 82,6 | 82,9 | 83,6 |
| | M | 74,3 | 74,6 | 74,6 | 75,0 | 75,5 | 75,8 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 2. Taxa de atividade por região NUTS II (NUTS-2002) | | | | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | % | | | | | |
| Taxa de atividade (15 e mais anos) | HM | 60,5 | 60,2 | 59,3 | 58,8 | 58,6 | 58,5 |
| | H | 67,1 | 66,3 | 65,1 | 64,5 | 64,1 | 64,1 |
| | M | 54,6 | 54,7 | 54,1 | 53,8 | 53,8 | 53,5 |
| Norte | HM | 61,4 | 61,2 | 59,7 | 58,9 | 58,5 | 58,4 |
| | H | 68,5 | 68,0 | 66,1 | 65,1 | 64,8 | 65,2 |
| | M | 55,0 | 55,2 | 53,9 | 53,3 | 53,0 | 52,4 |
| Centro | HM | 60,9 | 60,5 | 60,4 | 59,4 | 59,1 | 58,4 |
| | H | 68,1 | 66,8 | 66,5 | 66,0 | 65,4 | 64,6 |
| | M | 54,6 | 54,9 | 54,9 | 53,5 | 53,6 | 52,9 |
| Lisboa | HM | 59,8 | 59,3 | 58,8 | 58,7 | 58,9 | 59,1 |
| | H | 64,8 | 63,8 | 63,0 | 62,5 | 62,7 | 62,8 |
| | M | 55,5 | 55,4 | 55,2 | 55,5 | 55,5 | 55,9 |
| Alentejo | HM | 56,6 | 56,1 | 55,7 | 55,8 | 55,2 | 54,8 |
| | H | 64,1 | 63,2 | 62,2 | 62,3 | 60,7 | 60,8 |
| | M | 49,8 | 49,6 | 49,7 | 49,9 | 50,2 | 49,5 |
| Algarve | HM | 62,1 | 61,5 | 60,0 | 60,8 | 59,3 | 59,7 |
| | H | 67,9 | 67,0 | 65,1 | 65,7 | 63,4 | 63,2 |
| | M | 56,7 | 56,5 | 55,4 | 56,4 | 55,6 | 56,6 |
| Região Autónoma dos Açores | HM | 59,3 | 58,9 | 58,4 | 59,2 | 59,3 | 59,0 |
| | H | 69,6 | 69,9 | 67,7 | 67,3 | 67,2 | 66,0 |
| | M | 49,5 | 48,5 | 49,5 | 51,5 | 51,7 | 52,4 |
| Região Autónoma da Madeira | HM | 61,7 | 61,1 | 60,2 | 59,5 | 59,8 | 60,4 |
| | H | 68,4 | 67,9 | 66,6 | 65,3 | 65,4 | 66,5 |
| | M | 55,9 | 55,3 | 54,8 | 54,5 | 55,1 | 55,2 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 3. População ativa por grupo etário e sexo | | | | | | | |
|---|-----------|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | Milhares de indivíduos | | | | | |
| População ativa (15 e mais anos) | HM | 5 428,3 | 5 382,6 | 5 284,6 | 5 225,6 | 5 195,2 | 5 178,3 |
| | H | 2 837,5 | 2 791,5 | 2 724,6 | 2 681,0 | 2 657,3 | 2 652,4 |
| | M | 2 590,8 | 2 591,1 | 2 560,0 | 2 544,6 | 2 537,8 | 2 525,9 |
| População ativa (20 e mais anos) | HM | 5 352,4 | 5 312,3 | 5 217,2 | 5 163,6 | 5 136,5 | 5 122,6 |
| | H | 2 795,0 | 2 751,8 | 2 688,0 | 2 646,2 | 2 625,7 | 2 621,0 |
| | M | 2 557,4 | 2 560,5 | 2 529,3 | 2 517,4 | 2 510,8 | 2 501,6 |
| Dos 15 aos 24 anos | HM | 436,7 | 419,1 | 389,5 | 378,0 | 369,5 | 364,2 |
| | H | 234,3 | 224,5 | 204,1 | 193,3 | 191,3 | 195,6 |
| | M | 202,4 | 194,6 | 185,3 | 184,7 | 178,2 | 168,7 |
| Dos 20 aos 24 anos | HM | 360,8 | 348,9 | 322,1 | 316,0 | 310,9 | 308,6 |
| | H | 191,9 | 184,9 | 167,5 | 158,4 | 159,7 | 164,2 |
| | M | 169,0 | 163,9 | 154,6 | 157,6 | 151,2 | 144,4 |
| Dos 25 aos 54 anos | HM | 4 003,4 | 3 964,2 | 3 896,7 | 3 858,0 | 3 811,2 | 3 779,7 |
| | H | 2 041,6 | 2 007,6 | 1 951,4 | 1 925,2 | 1 897,4 | 1 875,0 |
| | M | 1 961,8 | 1 956,6 | 1 945,3 | 1 932,8 | 1 913,7 | 1 904,7 |
| Dos 55 aos 64 anos | HM | 698,4 | 703,6 | 723,7 | 740,1 | 768,7 | 795,6 |
| | H | 378,9 | 376,7 | 394,6 | 404,2 | 412,5 | 427,8 |
| | M | 319,4 | 326,9 | 329,0 | 336,0 | 356,1 | 367,8 |
| Com 65 e mais anos | HM | 289,8 | 295,7 | 274,8 | 249,4 | 245,8 | 238,7 |
| | H | 182,7 | 182,6 | 174,5 | 158,4 | 156,1 | 154,1 |
| | M | 107,2 | 113,1 | 100,3 | 91,0 | 89,7 | 84,6 |
| Dos 15 aos 64 anos | HM | 5 138,4 | 5 086,9 | 5 009,8 | 4 976,1 | 4 949,4 | 4 939,5 |
| | H | 2 654,8 | 2 608,8 | 2 550,1 | 2 522,6 | 2 501,3 | 2 498,3 |
| | M | 2 483,6 | 2 478,1 | 2 459,7 | 2 453,5 | 2 448,1 | 2 441,2 |
| Dos 20 aos 64 anos | HM | 5 062,6 | 5 016,7 | 4 942,4 | 4 914,2 | 4 890,7 | 4 883,9 |
| | H | 2 612,4 | 2 569,2 | 2 513,5 | 2 487,7 | 2 469,7 | 2 466,9 |
| | M | 2 450,2 | 2 447,5 | 2 429,0 | 2 426,4 | 2 421,1 | 2 417,0 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 4. População empregada por grupo etário e sexo | | | | | | | |
|---|-----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Milhares de indivíduos | | | | | | | |
| População empregada (15 e mais anos) | HM | 4 740,1 | 4 546,9 | 4 429,4 | 4 499,5 | 4 548,7 | 4 605,2 |
| | H | 2 487,2 | 2 357,3 | 2 288,4 | 2 319,5 | 2 334,3 | 2 361,4 |
| | M | 2 252,9 | 2 189,6 | 2 141,0 | 2 180,0 | 2 214,4 | 2 243,8 |
| População empregada (20 e mais anos) | HM | 4 701,7 | 4 516,2 | 4 397,9 | 4 467,9 | 4 516,8 | 4 570,9 |
| | H | 2 465,1 | 2 338,7 | 2 270,1 | 2 301,7 | 2 315,3 | 2 341,1 |
| | M | 2 236,6 | 2 177,5 | 2 127,8 | 2 166,3 | 2 201,5 | 2 229,7 |
| Dos 15 aos 24 anos | HM | 304,6 | 260,2 | 241,1 | 246,5 | 251,5 | 262,4 |
| | H | 166,3 | 142,0 | 129,1 | 127,2 | 134,7 | 142,3 |
| | M | 138,2 | 118,2 | 112,0 | 119,3 | 116,7 | 120,1 |
| Dos 20 aos 24 anos | HM | 266,1 | 229,6 | 209,6 | 215,0 | 219,6 | 228,0 |
| | H | 144,1 | 123,5 | 110,8 | 109,4 | 115,7 | 122,0 |
| | M | 122,0 | 106,1 | 98,8 | 105,6 | 103,9 | 106,0 |
| Dos 25 aos 54 anos | HM | 3 526,0 | 3 381,7 | 3 292,4 | 3 367,6 | 3 384,7 | 3 400,5 |
| | H | 1 805,7 | 1 713,0 | 1 650,4 | 1 693,7 | 1 692,1 | 1 693,9 |
| | M | 1 720,3 | 1 668,7 | 1 642,0 | 1 673,9 | 1 692,5 | 1 706,6 |
| Dos 55 aos 64 anos | HM | 622,7 | 613,9 | 624,5 | 640,3 | 672,9 | 708,3 |
| | H | 333,8 | 322,0 | 336,8 | 342,8 | 355,0 | 373,8 |
| | M | 288,9 | 291,9 | 287,7 | 297,5 | 317,9 | 334,5 |
| Com 65 e mais anos | HM | 286,9 | 291,0 | 271,4 | 245,0 | 239,6 | 234,0 |
| | H | 181,5 | 180,2 | 172,2 | 155,7 | 152,5 | 151,4 |
| | M | 105,4 | 110,8 | 99,2 | 89,3 | 87,1 | 82,6 |
| Dos 15 aos 64 anos | HM | 4 453,2 | 4 255,9 | 4 158,0 | 4 254,5 | 4 309,0 | 4 371,2 |
| | H | 2 305,8 | 2 177,1 | 2 116,3 | 2 163,8 | 2 181,8 | 2 210,0 |
| | M | 2 147,4 | 2 078,8 | 2 041,7 | 2 090,7 | 2 127,2 | 2 161,2 |
| Dos 20 aos 64 anos | HM | 4 414,8 | 4 225,3 | 4 126,5 | 4 222,9 | 4 277,2 | 4 336,9 |
| | H | 2 283,6 | 2 158,6 | 2 097,9 | 2 145,9 | 2 162,8 | 2 189,7 |
| | M | 2 131,2 | 2 066,7 | 2 028,6 | 2 077,0 | 2 114,4 | 2 147,1 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 5. Taxa de emprego por grupo etário e sexo | | | | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | % | | | | | |
| Taxa de emprego (15 e mais anos) | HM | 52,8 | 50,8 | 49,7 | 50,7 | 51,3 | 52,0 |
| | H | 58,8 | 56,0 | 54,7 | 55,8 | 56,3 | 57,1 |
| | M | 47,5 | 46,2 | 45,3 | 46,1 | 46,9 | 47,5 |
| Taxa de emprego (20 e mais anos) | HM | 55,9 | 53,8 | 52,6 | 53,6 | 54,4 | 55,1 |
| | H | 62,5 | 59,6 | 58,1 | 59,4 | 60,0 | 60,8 |
| | M | 50,1 | 48,8 | 47,7 | 48,6 | 49,5 | 50,1 |
| Dos 15 aos 24 anos | HM | 26,6 | 23,0 | 21,7 | 22,4 | 22,8 | 23,9 |
| | H | 28,7 | 24,8 | 22,9 | 22,9 | 24,1 | 25,5 |
| | M | 24,5 | 21,2 | 20,4 | 21,9 | 21,5 | 22,3 |
| Dos 20 aos 24 anos | HM | 45,7 | 39,9 | 37,1 | 38,7 | 40,2 | 42,3 |
| | H | 49,2 | 42,6 | 39,0 | 39,4 | 42,0 | 44,7 |
| | M | 42,2 | 37,1 | 35,2 | 38,1 | 38,4 | 39,8 |
| Dos 25 aos 54 anos | HM | 77,8 | 75,5 | 74,6 | 77,4 | 78,8 | 80,2 |
| | H | 81,7 | 78,6 | 77,1 | 80,6 | 81,8 | 83,0 |
| | M | 74,1 | 72,5 | 72,2 | 74,3 | 76,1 | 77,6 |
| Dos 55 aos 64 anos | HM | 47,8 | 46,5 | 46,9 | 47,8 | 49,9 | 52,1 |
| | H | 54,2 | 51,6 | 53,5 | 54,3 | 56,0 | 58,5 |
| | M | 42,0 | 42,0 | 41,0 | 42,1 | 44,5 | 46,3 |
| Com 65 e mais anos | HM | 14,4 | 14,4 | 13,2 | 11,7 | 11,3 | 10,8 |
| | H | 22,0 | 21,6 | 20,2 | 18,0 | 17,3 | 16,8 |
| | M | 9,0 | 9,4 | 8,3 | 7,3 | 7,0 | 6,6 |
| Dos 15 aos 64 anos | HM | 63,8 | 61,4 | 60,6 | 62,6 | 63,9 | 65,2 |
| | H | 67,7 | 64,5 | 63,5 | 65,8 | 66,9 | 68,3 |
| | M | 60,1 | 58,5 | 57,9 | 59,6 | 61,1 | 62,4 |
| Dos 20 aos 64 anos | HM | 68,8 | 66,3 | 65,4 | 67,6 | 69,1 | 70,6 |
| | H | 73,2 | 69,8 | 68,7 | 71,3 | 72,6 | 74,2 |
| | M | 64,6 | 63,0 | 62,3 | 64,2 | 65,9 | 67,4 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 6. Taxa de emprego por região NUTS II (NUTS-2002) | | | | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | % | | | | | |
| Taxa de emprego (15 e mais anos) | HM | 52,8 | 50,8 | 49,7 | 50,7 | 51,3 | 52,0 |
| | H | 58,8 | 56,0 | 54,7 | 55,8 | 56,3 | 57,1 |
| | M | 47,5 | 46,2 | 45,3 | 46,1 | 46,9 | 47,5 |
| Norte | HM | 53,4 | 51,4 | 49,4 | 50,1 | 50,5 | 51,4 |
| | H | 60,4 | 57,6 | 55,3 | 56,2 | 56,3 | 57,7 |
| | M | 47,1 | 45,9 | 44,2 | 44,8 | 45,4 | 45,8 |
| Centro | HM | 54,8 | 53,4 | 53,5 | 53,0 | 53,7 | 53,5 |
| | H | 61,8 | 59,6 | 59,1 | 59,3 | 59,8 | 59,6 |
| | M | 48,6 | 48,0 | 48,4 | 47,6 | 48,4 | 48,2 |
| Lisboa | HM | 51,4 | 48,9 | 47,9 | 50,0 | 51,2 | 52,1 |
| | H | 54,8 | 51,5 | 51,0 | 53,1 | 54,5 | 54,9 |
| | M | 48,3 | 46,6 | 45,3 | 47,3 | 48,3 | 49,6 |
| Alentejo | HM | 49,6 | 47,2 | 46,3 | 47,9 | 47,9 | 48,2 |
| | H | 56,7 | 53,5 | 52,4 | 53,4 | 53,2 | 54,0 |
| | M | 43,1 | 41,3 | 40,7 | 42,8 | 43,0 | 43,0 |
| Algarve | HM | 52,5 | 50,7 | 49,9 | 52,0 | 51,9 | 54,2 |
| | H | 57,1 | 54,7 | 53,5 | 55,9 | 54,9 | 56,9 |
| | M | 48,3 | 47,0 | 46,7 | 48,6 | 49,1 | 51,9 |
| Região Autónoma dos Açores | HM | 52,6 | 50,0 | 48,5 | 49,5 | 51,7 | 52,4 |
| | H | 61,4 | 58,5 | 54,5 | 56,4 | 57,6 | 57,9 |
| | M | 44,1 | 41,9 | 42,7 | 43,0 | 46,1 | 47,2 |
| Região Autónoma da Madeira | HM | 53,3 | 50,6 | 49,3 | 50,5 | 51,0 | 52,6 |
| | H | 58,1 | 54,6 | 53,7 | 54,9 | 55,3 | 57,3 |
| | M | 49,2 | 47,1 | 45,7 | 46,9 | 47,4 | 48,6 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

7. População empregada com 15 e mais anos, por regime de duração do trabalho, situação na profissão, população empregada por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho

| Portugal | Valor anual | | | | | |
|---|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | Milhares de indivíduos | | | | | |
| População empregada (15 e mais anos) | 4 740,1 | 4 546,9 | 4 429,4 | 4 499,5 | 4 548,7 | 4 605,2 |
| Homens | 2 487,2 | 2 357,3 | 2 288,4 | 2 319,5 | 2 334,3 | 2 361,4 |
| Mulheres | 2 252,9 | 2 189,6 | 2 141,0 | 2 180,0 | 2 214,4 | 2 243,8 |
| A tempo completo | 4 096,8 | 3 881,9 | 3 795,2 | 3 910,8 | 3 982,3 | 4 055,8 |
| Homens | 2 214,5 | 2 063,4 | 2 006,1 | 2 053,3 | 2 086,8 | 2 123,0 |
| Mulheres | 1 882,2 | 1 818,4 | 1 789,1 | 1 857,5 | 1 895,4 | 1 932,8 |
| A tempo parcial | 643,3 | 665,0 | 634,2 | 588,7 | 566,4 | 549,5 |
| Homens | 272,7 | 293,8 | 282,3 | 266,2 | 247,5 | 238,4 |
| Mulheres | 370,6 | 371,1 | 351,9 | 322,5 | 318,9 | 311,0 |
| Situação na profissão | | | | | | |
| Trabalhador por conta de outrem | 3 719,1 | 3 542,6 | 3 457,5 | 3 611,0 | 3 710,6 | 3 787,2 |
| Homens | 1 854,7 | 1 739,7 | 1 690,0 | 1 754,9 | 1 804,3 | 1 843,9 |
| Mulheres | 1 864,4 | 1 802,9 | 1 767,6 | 1 856,1 | 1 906,3 | 1 943,3 |
| Trabalhador por conta própria | 992,1 | 974,2 | 942,3 | 864,5 | 815,0 | 789,1 |
| Homens | 621,4 | 604,1 | 584,9 | 553,8 | 519,8 | 503,2 |
| Mulheres | 370,7 | 370,0 | 357,3 | 310,7 | 295,2 | 285,9 |
| Trabalhador por conta própria como isolado | 747,5 | 744,8 | 710,5 | 630,5 | 596,9 | 569,6 |
| Homens | 444,2 | 446,9 | 423,6 | 387,4 | 364,2 | 352,2 |
| Mulheres | 303,3 | 297,9 | 286,8 | 243,1 | 232,7 | 217,4 |
| Trabalhador por conta própria como empregador | 244,6 | 229,4 | 231,8 | 234,0 | 218,2 | 219,5 |
| Homens | 177,2 | 157,3 | 161,3 | 166,4 | 155,6 | 151,0 |
| Mulheres | 67,4 | 72,1 | 70,5 | 67,6 | 62,6 | 68,5 |
| Trabalhador familiar não remunerado | 28,9 | 30,1 | 29,6 | 24,0 | 23,0 | 29,0 |
| Homens | 11,1 | 13,4 | 13,5 | 10,8 | 10,2 | 14,4 |
| Mulheres | 17,7 | 16,6 | 16,1 | 13,2 | 12,8 | 14,6 |
| Trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho | | | | | | |
| Sem termo | 2 901,5 | 2 815,6 | 2 717,5 | 2 836,5 | 2 895,5 | 2 943,2 |
| Homens | 1 451,3 | 1 380,3 | 1 330,7 | 1 373,5 | 1 399,1 | 1 428,7 |
| Mulheres | 1 450,2 | 1 435,3 | 1 386,8 | 1 463,1 | 1 496,4 | 1 514,5 |
| Com termo e outros | 817,6 | 727,0 | 740,0 | 774,5 | 815,1 | 844,0 |
| Homens | 403,3 | 359,4 | 359,2 | 381,4 | 405,2 | 415,2 |
| Mulheres | 414,3 | 367,6 | 380,8 | 393,1 | 409,9 | 428,8 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 8. População empregada com 15 e mais anos, por profissão principal (CPP-10), nível de escolaridade completo e sexo | | | | | | | |
|--|-----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Milhares de indivíduos | | | | | | | |
| População empregada (15 e mais anos) | HM | 4 740,1 | 4 546,9 | 4 429,4 | 4 499,5 | 4 548,7 | 4 605,2 |
| | H | 2 487,2 | 2 357,3 | 2 288,4 | 2 319,5 | 2 334,3 | 2 361,4 |
| | M | 2 252,9 | 2 189,6 | 2 141,0 | 2 180,0 | 2 214,4 | 2 243,8 |
| Profissão (CPP-10) | | | | | | | |
| 1: Representantes do poder legislativo e de | HM | 295,0 | 292,8 | 310,3 | 326,1 | 296,3 | 300,7 |
| | H | 196,6 | 189,9 | 205,5 | 211,5 | 199,6 | 192,9 |
| | M | 98,4 | 103,0 | 104,7 | 114,6 | 96,7 | 107,8 |
| 2: Especialistas das atividades intelectuais e | HM | 674,9 | 679,1 | 680,2 | 755,7 | 807,9 | 827,1 |
| | H | 280,4 | 274,0 | 269,6 | 305,6 | 326,1 | 337,5 |
| | M | 394,5 | 405,1 | 410,6 | 450,1 | 481,9 | 489,7 |
| 3: Técnicos e profissionais de nível intermédio | HM | 411,9 | 437,0 | 454,4 | 485,4 | 513,5 | 544,7 |
| | H | 241,9 | 249,7 | 256,3 | 270,4 | 278,8 | 298,5 |
| | M | 170,0 | 187,3 | 198,1 | 215,0 | 234,7 | 246,1 |
| 4: Pessoal administrativo | HM | 392,2 | 352,0 | 324,3 | 347,4 | 344,0 | 348,2 |
| | H | 135,0 | 127,3 | 119,1 | 120,3 | 121,6 | 119,4 |
| | M | 257,2 | 224,7 | 205,2 | 227,2 | 222,4 | 228,8 |
| 5: Trabalhadores dos serviços pessoais, de | HM | 770,2 | 738,1 | 752,1 | 742,4 | 775,5 | 804,5 |
| | H | 280,4 | 262,9 | 277,5 | 272,1 | 274,5 | 286,0 |
| | M | 489,8 | 475,2 | 474,6 | 470,3 | 501,0 | 518,5 |
| 6: Agricultores e trabalhadores qualificados da | HM | 468,5 | 469,8 | 427,9 | 369,4 | 322,3 | 291,4 |
| | H | 280,9 | 283,8 | 272,6 | 244,4 | 216,5 | 198,5 |
| | M | 187,5 | 186,0 | 155,3 | 124,9 | 105,8 | 92,8 |
| 7: Trabalhadores qualificados da indústria, | HM | 741,9 | 643,4 | 562,4 | 553,9 | 565,4 | 581,6 |
| | H | 621,4 | 537,4 | 473,2 | 464,7 | 480,1 | 496,7 |
| | M | 120,5 | 106,0 | 89,2 | 89,1 | 85,3 | 84,9 |
| 8: Operadores de instalações e máquinas e | HM | 392,3 | 365,8 | 363,7 | 389,5 | 397,9 | 397,1 |
| | H | 277,6 | 260,1 | 243,0 | 261,6 | 263,1 | 264,1 |
| | M | 114,8 | 105,7 | 120,7 | 127,9 | 134,8 | 133,0 |
| 9: Trabalhadores não qualificados | HM | 562,3 | 538,4 | 528,2 | 505,5 | 497,6 | 489,4 |
| | H | 145,3 | 144,7 | 148,0 | 146,8 | 148,2 | 149,3 |
| | M | 417,0 | 393,7 | 380,2 | 358,7 | 349,4 | 340,1 |
| 0: Forças Armadas | HM | 30,9 | 30,4 | 25,8 | 24,3 | 28,2 | 20,7 |
| | H | 27,8 | 27,5 | 23,6 | 22,1 | 25,8 | 18,6 |
| | M | § | § | § | § | § | § |
| Altamente qualificados (Grande Grupo: 1, 2 e 3) | HM | 1 381,8 | 1 408,9 | 1 444,9 | 1 567,2 | 1 617,7 | 1 672,5 |
| | H | 718,9 | 713,6 | 731,4 | 787,5 | 804,6 | 828,9 |
| | M | 663,0 | 695,3 | 713,5 | 779,7 | 813,2 | 843,6 |
| High skill (def. EU - Grande Grupo: 1 e 2) | HM | 969,9 | 971,9 | 990,5 | 1 081,8 | 1 104,2 | 1 127,8 |
| | H | 477,0 | 463,8 | 475,1 | 517,1 | 525,7 | 530,4 |
| | M | 492,9 | 508,1 | 515,4 | 564,6 | 578,5 | 597,4 |
| Low skill (Grande Grupo: 4 a 9) | HM | 3 327,4 | 3 107,6 | 2 958,7 | 2 908,1 | 2 902,7 | 2 912,1 |
| | H | 1 740,5 | 1 616,2 | 1 533,4 | 1 509,9 | 1 504,0 | 1 514,0 |
| | M | 1 586,8 | 1 491,3 | 1 425,3 | 1 398,2 | 1 398,7 | 1 398,1 |
| Nível de escolaridade completo | | | | | | | |
| Até ao básico - 3º ciclo | HM | 2 913,1 | 2 670,9 | 2 474,2 | 2 342,5 | 2 282,2 | 2 227,4 |
| | H | 1 665,4 | 1 522,9 | 1 415,3 | 1 350,9 | 1 307,3 | 1 278,1 |
| | M | 1 247,7 | 1 148,1 | 1 058,9 | 991,5 | 974,9 | 949,3 |
| Secundário e pós-secundário | HM | 935,2 | 949,9 | 1 010,0 | 1 080,8 | 1 133,2 | 1 182,1 |
| | H | 460,7 | 459,2 | 499,9 | 543,8 | 580,1 | 606,9 |
| | M | 474,5 | 490,7 | 510,1 | 537,0 | 553,1 | 575,2 |
| Superior | HM | 891,8 | 926,0 | 945,1 | 1 076,3 | 1 133,3 | 1 195,8 |
| | H | 361,1 | 375,2 | 373,2 | 424,8 | 446,9 | 476,5 |
| | M | 530,6 | 550,8 | 571,9 | 651,5 | 686,4 | 719,3 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 9. População empregada com 15 e mais anos, por setor de atividade principal (CAE-Rev. 3) e sexo | | | | | | | |
|---|-----------|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | Milhares de indivíduos | | | | | |
| População empregada (15 e mais anos) | HM | 4 740,1 | 4 546,9 | 4 429,4 | 4 499,5 | 4 548,7 | 4 605,2 |
| | H | 2 487,2 | 2 357,3 | 2 288,4 | 2 319,5 | 2 334,3 | 2 361,4 |
| | M | 2 252,9 | 2 189,6 | 2 141,0 | 2 180,0 | 2 214,4 | 2 243,8 |
| A: Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca | HM | 483,9 | 491,4 | 453,1 | 389,1 | 342,5 | 318,4 |
| | H | 285,7 | 296,3 | 284,1 | 251,8 | 223,1 | 211,0 |
| | M | 198,2 | 195,1 | 169,0 | 137,3 | 119,4 | 107,4 |
| B: Indústrias extrativas | HM | 18,4 | 13,7 | 13,2 | 12,3 | 12,3 | 12,1 |
| | H | 16,2 | 12,6 | 12,7 | 11,4 | 10,8 | 10,7 |
| | M | § | § | § | § | § | § |
| C: Indústrias transformadoras | HM | 783,2 | 740,7 | 705,0 | 739,0 | 769,2 | 777,1 |
| | H | 462,9 | 446,3 | 416,1 | 440,2 | 464,0 | 470,0 |
| | M | 320,3 | 294,3 | 288,9 | 298,8 | 305,2 | 307,1 |
| D: Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | HM | 18,4 | 17,8 | 15,9 | 15,1 | 19,0 | 18,3 |
| | H | 15,7 | 13,6 | 12,8 | 12,1 | 13,1 | 12,5 |
| | M | § | § | § | § | 5,9 | 5,8 |
| E: Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição | HM | 29,8 | 28,2 | 27,3 | 31,3 | 29,4 | 31,0 |
| | H | 25,4 | 23,7 | 21,7 | 24,2 | 23,5 | 24,7 |
| | M | § | 4,5 | 5,6 | 7,1 | 5,9 | 6,2 |
| F: Construção | HM | 423,1 | 343,0 | 288,3 | 275,8 | 277,5 | 289,9 |
| | H | 397,2 | 323,1 | 270,9 | 258,8 | 258,7 | 270,5 |
| | M | 25,9 | 20,0 | 17,5 | 17,0 | 18,8 | 19,4 |
| G: Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos | HM | 692,8 | 659,9 | 644,0 | 669,7 | 702,3 | 702,4 |
| | H | 366,9 | 338,3 | 333,8 | 348,3 | 374,0 | 362,1 |
| | M | 325,9 | 321,6 | 310,2 | 321,4 | 328,3 | 340,3 |
| H: Transportes e armazenagem | HM | 169,1 | 165,8 | 179,7 | 175,4 | 172,2 | 188,7 |
| | H | 139,0 | 137,1 | 146,1 | 143,7 | 138,2 | 150,2 |
| | M | 30,1 | 28,6 | 33,7 | 31,8 | 34,0 | 38,4 |
| I: Alojamento, restauração e similares | HM | 286,5 | 276,8 | 289,0 | 276,4 | 258,7 | 279,2 |
| | H | 111,0 | 111,0 | 120,1 | 117,6 | 108,2 | 118,4 |
| | M | 175,5 | 165,8 | 169,0 | 158,8 | 150,5 | 160,8 |
| J: Atividades de informação e de comunicação | HM | 80,3 | 84,1 | 89,5 | 106,2 | 103,6 | 110,6 |
| | H | 52,6 | 55,3 | 60,6 | 74,0 | 69,5 | 74,8 |
| | M | 27,7 | 28,8 | 28,9 | 32,2 | 34,1 | 35,8 |
| K: Atividades financeiras e de seguros | HM | 103,7 | 96,9 | 86,6 | 100,2 | 108,0 | 112,2 |
| | H | 56,9 | 51,5 | 51,5 | 54,5 | 58,2 | 64,9 |
| | M | 46,9 | 45,4 | 35,2 | 45,6 | 49,8 | 47,3 |
| L: Atividades imobiliárias | HM | 25,0 | 23,6 | 27,6 | 29,7 | 28,0 | 32,6 |
| | H | 12,7 | 10,6 | 13,3 | 14,4 | 11,0 | 14,3 |
| | M | 12,4 | 13,0 | 14,3 | 15,4 | 17,0 | 18,3 |
| M: Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares | HM | 171,6 | 152,9 | 167,3 | 180,7 | 192,5 | 202,5 |
| | H | 81,5 | 70,7 | 80,1 | 87,8 | 88,0 | 88,2 |
| | M | 90,1 | 82,2 | 87,2 | 93,0 | 104,5 | 114,3 |
| N: Atividades administrativas e dos serviços de apoio | HM | 139,3 | 144,8 | 141,8 | 161,1 | 153,7 | 152,8 |
| | H | 65,3 | 73,8 | 74,3 | 81,8 | 80,5 | 80,5 |
| | M | 74,0 | 71,0 | 67,5 | 79,3 | 73,2 | 72,2 |
| O: Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória | HM | 305,8 | 289,1 | 291,8 | 316,1 | 306,4 | 288,0 |
| | H | 189,4 | 178,7 | 179,9 | 186,0 | 184,2 | 174,9 |
| | M | 116,4 | 110,4 | 111,9 | 130,1 | 122,2 | 113,0 |
| P: Educação | HM | 363,2 | 368,0 | 354,9 | 357,2 | 379,9 | 380,8 |
| | H | 82,3 | 81,7 | 78,4 | 78,5 | 90,2 | 88,7 |
| | M | 281,0 | 286,3 | 276,5 | 278,6 | 289,7 | 292,1 |
| Q: Atividades de saúde humana e apoio social | HM | 361,6 | 370,0 | 368,5 | 380,5 | 404,2 | 424,3 |
| | H | 68,3 | 70,5 | 66,6 | 68,2 | 66,7 | 74,7 |
| | M | 293,4 | 299,6 | 301,9 | 312,3 | 337,5 | 349,6 |
| R: Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas | HM | 50,7 | 50,8 | 50,5 | 57,3 | 67,2 | 60,5 |
| | H | 25,2 | 28,7 | 30,6 | 32,9 | 41,4 | 35,4 |
| | M | 25,5 | 22,0 | 19,8 | 24,4 | 25,8 | 25,1 |
| S: Outras atividades de serviços | HM | 94,0 | 93,1 | 103,0 | 107,0 | 103,3 | 108,2 |
| | H | 30,2 | 30,5 | 31,7 | 29,3 | 26,4 | 30,2 |
| | M | 63,8 | 62,6 | 71,3 | 77,7 | 76,9 | 78,0 |
| T: Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico | HM | 137,6 | 134,1 | 130,5 | 116,9 | 116,9 | 113,6 |
| | H | § | § | § | § | § | § |
| | M | 135,8 | 132,4 | 128,3 | 114,4 | 113,4 | 109,8 |
| U: Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais | HM | § | § | § | § | § | § |
| | H | § | § | § | § | § | § |
| | M | § | § | § | § | § | § |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 10. População empregada com 15 e mais anos, por tipo de horário de trabalho ^(a) e sexo | | | | | | | |
|---|------|------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | Milhares de indivíduos | | | | | |
| População empregada (15 e mais anos) | HM | 4 740,1 | 4 546,9 | 4 429,4 | 4 499,5 | 4 548,7 | 4 605,2 |
| | H | 2 487,2 | 2 357,3 | 2 288,4 | 2 319,5 | 2 334,3 | 2 361,4 |
| | M | 2 252,9 | 2 189,6 | 2 141,0 | 2 180,0 | 2 214,4 | 2 243,8 |
| Turnos | HM | 600,5 | 626,4 | 640,1 | 656,1 | 679,2 | 725,2 |
| | H | 303,6 | 310,4 | 321,0 | 336,7 | 341,9 | 365,7 |
| | M | 296,9 | 316,0 | 319,1 | 319,5 | 337,3 | 359,5 |
| Serão | HM | 982,0 | 1 039,3 | 1 064,7 | 1 099,3 | 1 109,4 | 1 151,1 |
| | H | 587,8 | 613,0 | 644,1 | 655,0 | 650,4 | 678,7 |
| | M | 394,1 | 426,3 | 420,6 | 444,3 | 459,1 | 472,4 |
| Noite | HM | 422,6 | 431,2 | 454,1 | 465,9 | 465,1 | 494,8 |
| | H | 298,0 | 301,7 | 322,9 | 326,2 | 314,3 | 345,1 |
| | M | 124,7 | 129,4 | 131,2 | 139,7 | 150,8 | 149,7 |
| Sábado | HM | 1 889,9 | 1 867,6 | 1 919,9 | 1 913,2 | 1 877,4 | 1 928,2 |
| | H | 1 035,6 | 1 004,5 | 1 042,4 | 1 037,2 | 1 019,5 | 1 045,0 |
| | M | 854,3 | 863,1 | 877,5 | 876,1 | 857,9 | 883,1 |
| Domingo | HM | 968,2 | 981,2 | 1 027,5 | 1 010,9 | 988,6 | 1 045,6 |
| | H | 496,3 | 501,9 | 537,0 | 520,4 | 511,2 | 545,4 |
| | M | 472,0 | 479,2 | 490,5 | 490,5 | 477,4 | 500,2 |
| Nenhum destes | HM | 2 140,4 | 1 971,7 | 1 833,8 | 1 925,0 | 2 016,8 | 2 021,3 |
| | H | 1 020,8 | 933,8 | 847,6 | 884,3 | 924,6 | 920,2 |
| | M | 1 119,5 | 1 038,0 | 986,2 | 1 040,7 | 1 092,2 | 1 101,1 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 11. Taxa de desemprego por grupo etário e sexo | | | | | | | |
|--|------|-------------|------|------|------|------|------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| % | | | | | | | |
| Taxa de desemprego (15 e mais anos) | HM | 12,7 | 15,5 | 16,2 | 13,9 | 12,4 | 11,1 |
| | H | 12,3 | 15,6 | 16,0 | 13,5 | 12,2 | 11,0 |
| | M | 13,0 | 15,5 | 16,4 | 14,3 | 12,7 | 11,2 |
| Taxa de desemprego (20 e mais anos) | HM | 12,2 | 15,0 | 15,7 | 13,5 | 12,1 | 10,8 |
| | H | 11,8 | 15,0 | 15,5 | 13,0 | 11,8 | 10,7 |
| | M | 12,5 | 15,0 | 15,9 | 13,9 | 12,3 | 10,9 |
| Dos 15 aos 24 anos | HM | 30,3 | 37,9 | 38,1 | 34,8 | 32,0 | 28,0 |
| | H | 29,0 | 36,7 | 36,7 | 34,2 | 29,6 | 27,2 |
| | M | 31,7 | 39,3 | 39,6 | 35,4 | 34,5 | 28,8 |
| Dos 20 aos 24 anos | HM | 26,2 | 34,2 | 34,9 | 32,0 | 29,4 | 26,1 |
| | H | 24,9 | 33,2 | 33,9 | 31,0 | 27,5 | 25,7 |
| | M | 27,8 | 35,3 | 36,1 | 33,0 | 31,3 | 26,6 |
| Dos 25 aos 54 anos | HM | 11,9 | 14,7 | 15,5 | 12,7 | 11,2 | 10,0 |
| | H | 11,6 | 14,7 | 15,4 | 12,0 | 10,8 | 9,7 |
| | M | 12,3 | 14,7 | 15,6 | 13,4 | 11,6 | 10,4 |
| Dos 55 aos 64 anos | HM | 10,8 | 12,7 | 13,7 | 13,5 | 12,5 | 11,0 |
| | H | 11,9 | 14,5 | 14,7 | 15,2 | 13,9 | 12,6 |
| | M | 9,5 | 10,7 | 12,6 | 11,4 | 10,7 | 9,0 |
| Com 65 e mais anos | HM | § | 1,6 | § | § | 2,5 | 2,0 |
| | H | § | § | § | § | § | § |
| | M | § | § | § | § | § | § |
| Dos 15 aos 64 anos | HM | 13,3 | 16,3 | 17,0 | 14,5 | 12,9 | 11,5 |
| | H | 13,1 | 16,5 | 17,0 | 14,2 | 12,8 | 11,5 |
| | M | 13,5 | 16,1 | 17,0 | 14,8 | 13,1 | 11,5 |
| Dos 20 aos 64 anos | HM | 12,8 | 15,8 | 16,5 | 14,1 | 12,5 | 11,2 |
| | H | 12,6 | 16,0 | 16,5 | 13,7 | 12,4 | 11,2 |
| | M | 13,0 | 15,6 | 16,5 | 14,4 | 12,7 | 11,2 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 12. Taxa de desemprego de indivíduos com 15 e mais anos, por região NUTS II (NUTS-2002) | | | | | | | |
|---|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| | | % | | | | | |
| Taxa de desemprego (15 e mais anos) | HM | 12,7 | 15,5 | 16,2 | 13,9 | 12,4 | 11,1 |
| | H | 12,3 | 15,6 | 16,0 | 13,5 | 12,2 | 11,0 |
| | M | 13,0 | 15,5 | 16,4 | 14,3 | 12,7 | 11,2 |
| Norte | HM | 13,0 | 16,0 | 17,1 | 14,8 | 13,7 | 12,0 |
| | H | 11,8 | 15,3 | 16,4 | 13,7 | 13,1 | 11,6 |
| | M | 14,4 | 16,8 | 18,0 | 16,1 | 14,3 | 12,6 |
| Centro | HM | 10,0 | 11,7 | 11,4 | 10,6 | 9,2 | 8,4 |
| | H | 9,2 | 10,8 | 11,1 | 10,3 | 8,7 | 7,8 |
| | M | 10,9 | 12,7 | 11,8 | 11,0 | 9,8 | 8,9 |
| Lisboa | HM | 14,1 | 17,6 | 18,5 | 14,9 | 13,1 | 11,9 |
| | H | 15,3 | 19,3 | 19,0 | 15,1 | 13,1 | 12,6 |
| | M | 12,9 | 15,8 | 17,9 | 14,7 | 13,0 | 11,2 |
| Alentejo | HM | 12,4 | 16,0 | 16,9 | 14,3 | 13,3 | 12,1 |
| | H | 11,5 | 15,3 | 15,7 | 14,2 | 12,3 | 11,2 |
| | M | 13,4 | 16,7 | 18,1 | 14,3 | 14,4 | 13,1 |
| Algarve | HM | 15,4 | 17,6 | 16,9 | 14,5 | 12,5 | 9,2 |
| | H | 15,9 | 18,3 | 17,9 | 14,9 | 13,4 | 10,0 |
| | M | 14,8 | 16,9 | 15,8 | 14,0 | 11,6 | 8,4 |
| Região Autónoma dos Açores | HM | 11,3 | 15,1 | 17,0 | 16,3 | 12,8 | 11,1 |
| | H | 11,7 | 16,3 | 19,5 | 16,2 | 14,4 | 12,2 |
| | M | 10,8 | 13,5 | 13,7 | 16,5 | 10,8 | 9,8 |
| Região Autónoma da Madeira | HM | 13,5 | 17,2 | 18,1 | 15,0 | 14,7 | 12,9 |
| | H | 15,1 | 19,5 | 19,4 | 16,0 | 15,5 | 13,9 |
| | M | 12,0 | 14,8 | 16,6 | 14,1 | 14,0 | 11,9 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 13. População desempregada por grupo etário e sexo | | | | | | | |
|--|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Milhares de indivíduos | | | | | | | |
| População desempregada (15 e mais anos) | HM | 688,2 | 835,7 | 855,2 | 726,0 | 646,5 | 573,0 |
| | H | 350,2 | 434,2 | 436,2 | 361,5 | 323,0 | 291,0 |
| | M | 337,9 | 401,6 | 419,0 | 364,5 | 323,5 | 282,0 |
| População desempregada (20 e mais anos) | HM | 650,7 | 796,1 | 819,4 | 695,7 | 619,7 | 551,7 |
| | H | 330,0 | 413,1 | 417,9 | 344,5 | 310,4 | 279,9 |
| | M | 320,7 | 383,0 | 401,5 | 351,2 | 309,3 | 271,9 |
| Dos 15 aos 24 anos | HM | 132,1 | 158,9 | 148,4 | 131,4 | 118,1 | 101,8 |
| | H | 68,0 | 82,5 | 75,0 | 66,1 | 56,6 | 53,3 |
| | M | 64,1 | 76,4 | 73,4 | 65,4 | 61,5 | 48,6 |
| Dos 20 aos 24 anos | HM | 94,7 | 119,3 | 112,5 | 101,1 | 91,3 | 80,5 |
| | H | 47,7 | 61,4 | 56,7 | 49,1 | 44,0 | 42,1 |
| | M | 47,0 | 57,8 | 55,8 | 52,0 | 47,3 | 38,4 |
| Dos 25 aos 54 anos | HM | 477,4 | 582,5 | 604,3 | 490,4 | 426,5 | 379,2 |
| | H | 235,9 | 294,6 | 301,0 | 231,4 | 205,3 | 181,0 |
| | M | 241,5 | 287,9 | 303,3 | 259,0 | 221,2 | 198,2 |
| Dos 55 aos 64 anos | HM | 75,7 | 89,6 | 99,2 | 99,8 | 95,7 | 87,3 |
| | H | 45,2 | 54,7 | 57,9 | 61,3 | 57,5 | 54,0 |
| | M | 30,5 | 35,0 | 41,3 | 38,5 | 38,2 | 33,3 |
| Com 65 e mais anos | HM | § | 4,7 | § | § | 6,2 | 4,7 |
| | H | § | § | § | § | § | § |
| | M | § | § | § | § | § | § |
| Dos 15 aos 64 anos | HM | 685,2 | 831,0 | 851,8 | 721,6 | 640,3 | 568,3 |
| | H | 349,1 | 431,7 | 433,9 | 358,8 | 319,5 | 288,3 |
| | M | 336,2 | 399,3 | 417,9 | 362,8 | 320,9 | 280,0 |
| Dos 20 aos 64 anos | HM | 647,8 | 791,4 | 816,0 | 691,2 | 613,5 | 547,0 |
| | H | 328,8 | 410,7 | 415,5 | 341,8 | 306,9 | 277,2 |
| | M | 319,0 | 380,7 | 400,4 | 349,4 | 306,6 | 269,9 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 14. 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 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Milhares de indivíduos | | | | | | | |
| População desempregada | HM | 688,2 | 835,7 | 855,2 | 726,0 | 646,5 | 573,0 |
| | H | 350,2 | 434,2 | 436,2 | 361,5 | 323,0 | 291,0 |
| | M | 337,9 | 401,6 | 419,0 | 364,5 | 323,5 | 282,0 |
| À procura de 1.º emprego | HM | 72,2 | 89,3 | 91,2 | 88,0 | 80,3 | 65,9 |
| | H | 34,0 | 43,6 | 44,9 | 43,4 | 37,4 | 34,1 |
| | M | 38,1 | 45,7 | 46,3 | 44,5 | 42,9 | 31,7 |
| À procura de novo emprego | HM | 616,0 | 746,4 | 764,1 | 638,1 | 566,2 | 507,2 |
| | H | 316,2 | 390,6 | 391,3 | 318,1 | 285,6 | 256,9 |
| | M | 299,8 | 355,8 | 372,7 | 320,0 | 280,6 | 250,3 |
| Duração da procura | | | | | | | |
| Menos de 12 meses | HM | 322,2 | 383,0 | 324,4 | 250,2 | 235,9 | 217,4 |
| | H | 165,2 | 197,4 | 162,6 | 123,4 | 114,3 | 104,5 |
| | M | 157,0 | 185,5 | 161,8 | 126,8 | 121,6 | 113,0 |
| 12 e mais meses | HM | 366,0 | 452,8 | 530,8 | 475,8 | 410,6 | 355,6 |
| | H | 185,1 | 236,7 | 273,6 | 238,1 | 208,8 | 186,5 |
| | M | 180,9 | 216,0 | 257,2 | 237,7 | 201,9 | 169,1 |
| 25 e mais meses | HM | 217,5 | 279,4 | 325,5 | 319,6 | 296,4 | 260,5 |
| | H | 106,0 | 144,4 | 166,3 | 158,5 | 150,6 | 136,2 |
| | M | 111,5 | 135,0 | 159,2 | 161,2 | 145,8 | 124,3 |
| Nível de escolaridade completo | | | | | | | |
| Até ao básico - 3.º ciclo | HM | 455,6 | 510,2 | 506,1 | 412,0 | 347,5 | 299,0 |
| | H | 248,3 | 297,0 | 299,8 | 237,8 | 198,7 | 173,8 |
| | M | 207,3 | 213,2 | 206,2 | 174,1 | 148,9 | 125,2 |
| Secundário e pós-secundário | HM | 144,7 | 203,4 | 212,7 | 194,7 | 183,6 | 165,0 |
| | H | 64,2 | 89,9 | 92,1 | 86,2 | 82,1 | 75,7 |
| | M | 80,5 | 113,5 | 120,6 | 108,5 | 101,5 | 89,3 |
| Superior | HM | 87,9 | 122,1 | 136,5 | 119,4 | 115,4 | 109,0 |
| | H | 37,7 | 47,2 | 44,3 | 37,4 | 42,3 | 41,5 |
| | M | 50,1 | 74,9 | 92,2 | 81,9 | 73,1 | 67,6 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

| 15. Proporção da população desempregada de longa duração e população desempregada jovem | | | | | | | |
|---|------|-------------|------|------|------|------|------|
| Portugal | Sexo | Valor anual | | | | | |
| | | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| % | | | | | | | |
| Proporção da população desempregada de longa duração | HM | 53,2 | 54,2 | 62,1 | 65,5 | 63,5 | 62,1 |
| | H | 52,9 | 54,5 | 62,7 | 65,9 | 64,6 | 64,1 |
| | M | 53,5 | 53,8 | 61,4 | 65,2 | 62,4 | 59,9 |
| Proporção da população desempregada jovem (15-24 anos) | HM | 19,2 | 19,0 | 17,4 | 18,1 | 18,3 | 17,8 |
| | H | 19,4 | 19,0 | 17,2 | 18,3 | 17,5 | 18,3 |
| | M | 19,0 | 19,0 | 17,5 | 17,9 | 19,0 | 17,2 |

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Remunerações médias mensais (base e ganho) por níveis de qualificação (dos/das trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência - outubro)

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

| 2011 | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | |
|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| 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 (€) |
| 906,1 | 985,2 | 808,4 | 82,0 | 176,9 | 1.084,6 | 1.196,2 | 946,7 | 79,1 | 249,5 | 915,0 | 999,9 | 814,5 | 81,5 | 185,3 | 1.095,6 | 1.213,0 | 956,5 | 78,9 | 256,5 |
| 2.107,5 | 2.394,1 | 1.728,5 | 72,2 | 665,6 | 2.435,8 | 2.780,8 | 1.979,5 | 71,2 | 801,3 | 2.093,4 | 2.376,5 | 1.724,9 | 72,6 | 651,6 | 2.420,9 | 2.764,8 | 1.973,1 | 71,4 | 791,6 |
| 1.429,0 | 1.539,6 | 1.293,6 | 84,0 | 246,0 | 1.705,9 | 1.863,2 | 1.513,1 | 81,2 | 350,1 | 1.427,6 | 1.532,7 | 1.305,0 | 85,1 | 227,7 | 1.710,0 | 1.864,0 | 1.530,4 | 82,1 | 333,6 |
| 1.245,7 | 1.277,0 | 1.185,3 | 92,8 | 91,7 | 1.484,3 | 1.534,4 | 1.387,2 | 90,4 | 147,3 | 1.276,5 | 1.315,8 | 1.204,1 | 91,5 | 111,8 | 1.512,2 | 1.567,9 | 1.409,6 | 89,9 | 158,3 |
| 1.163,5 | 1.261,7 | 1.053,0 | 83,5 | 208,7 | 1.422,1 | 1.566,7 | 1.259,4 | 80,4 | 307,3 | 1.172,0 | 1.277,5 | 1.059,5 | 82,9 | 218,0 | 1.431,6 | 1.580,9 | 1.272,3 | 80,5 | 308,6 |
| 722,1 | 749,5 | 678,7 | 90,5 | 70,9 | 879,4 | 928,3 | 802,1 | 86,4 | 126,2 | 725,1 | 757,3 | 677,5 | 89,5 | 79,9 | 884,9 | 939,0 | 804,9 | 85,7 | 134,1 |
| 586,0 | 629,3 | 554,1 | 88,1 | 75,1 | 705,4 | 780,2 | 650,4 | 83,4 | 129,8 | 588,4 | 632,6 | 555,4 | 87,8 | 77,1 | 707,8 | 780,6 | 653,4 | 83,7 | 127,3 |
| 553,8 | 584,4 | 520,3 | 89,0 | 64,1 | 655,5 | 707,5 | 598,5 | 84,6 | 109,0 | 557,1 | 592,4 | 521,1 | 88,0 | 71,3 | 657,0 | 712,7 | 600,1 | 84,2 | 112,6 |
| 542,5 | 556,4 | 528,7 | 95,0 | 27,8 | 642,5 | 670,3 | 614,9 | 91,7 | 55,5 | 546,6 | 560,6 | 532,7 | 95,0 | 28,0 | 652,3 | 681,4 | 623,3 | 91,5 | 58,1 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

| 2013 | | | | | | | | | | 2014 | | | | | | | | | |
|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| 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 (€) |
| 912,2 | 993,8 | 816,2 | 82,1 | 177,6 | 1.093,8 | 1.209,2 | 958,1 | 79,2 | 251,1 | 909,5 | 985,0 | 820,3 | 83,3 | 164,8 | 1.093,2 | 1.203,3 | 963,1 | 80,0 | 240,2 |
| 2.060,3 | 2.330,2 | 1.714,7 | 73,6 | 615,5 | 2.384,3 | 2.716,1 | 1.959,3 | 72,1 | 756,8 | 2.040,6 | 2.309,2 | 1.702,6 | 73,7 | 606,6 | 2.371,0 | 2.704,7 | 1.951,1 | 72,1 | 753,6 |
| 1.425,2 | 1.532,0 | 1.304,9 | 85,2 | 227,0 | 1.709,2 | 1.870,0 | 1.528,1 | 81,7 | 341,9 | 1.411,9 | 1.510,8 | 1.300,3 | 86,1 | 210,4 | 1.696,7 | 1.850,1 | 1.523,6 | 82,4 | 326,4 |
| 1.278,8 | 1.316,5 | 1.210,4 | 91,9 | 106,1 | 1.519,5 | 1.575,8 | 1.417,4 | 89,9 | 158,4 | 1.286,7 | 1.324,5 | 1.219,0 | 92,0 | 105,5 | 1.525,3 | 1.582,6 | 1.422,7 | 89,9 | 159,9 |
| 1.157,0 | 1.255,2 | 1.052,3 | 83,8 | 202,9 | 1.420,1 | 1.568,9 | 1.261,4 | 80,4 | 307,5 | 1.139,4 | 1.228,1 | 1.046,4 | 85,2 | 181,6 | 1.406,4 | 1.548,1 | 1.258,0 | 81,3 | 290,2 |
| 723,8 | 756,7 | 676,1 | 89,4 | 80,6 | 883,5 | 938,2 | 804,2 | 85,7 | 134,1 | 725,1 | 755,8 | 680,6 | 90,1 | 75,2 | 887,9 | 942,0 | 809,4 | 85,9 | 132,7 |
| 588,3 | 630,0 | 556,0 | 88,3 | 73,9 | 711,2 | 784,0 | 654,6 | 83,5 | 129,4 | 599,3 | 640,1 | 566,3 | 88,5 | 73,8 | 723,7 | 796,2 | 665,1 | 83,5 | 131,0 |
| 557,4 | 592,2 | 522,2 | 88,2 | 70,0 | 655,6 | 710,3 | 600,2 | 84,5 | 110,0 | 566,1 | 597,7 | 534,1 | 89,4 | 63,5 | 666,2 | 718,4 | 613,4 | 85,4 | 105,0 |
| 552,9 | 567,4 | 538,1 | 94,8 | 29,3 | 658,0 | 688,2 | 627,2 | 91,1 | 61,0 | 562,8 | 576,7 | 548,5 | 95,1 | 28,2 | 666,5 | 692,8 | 639,3 | 92,3 | 53,4 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

| 2015 | | | | | | | | | |
|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| Base | | | | | Ganho | | | | |
| Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) | Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) |
| 913,9 | 990,0 | 825,0 | 83,3 | 165,1 | 1.096,7 | 1.207,8 | 966,9 | 80,1 | 240,9 |
| 2.042,6 | 2.316,9 | 1.705,9 | 73,6 | 611,0 | 2.370,5 | 2.709,3 | 1.954,5 | 72,1 | 754,8 |
| 1.422,4 | 1.523,3 | 1.311,1 | 86,1 | 212,2 | 1.702,1 | 1.856,5 | 1.532,1 | 82,5 | 324,4 |
| 1.298,5 | 1.337,2 | 1.230,8 | 92,0 | 106,5 | 1.538,3 | 1.597,9 | 1.433,9 | 89,7 | 164,0 |
| 1.149,4 | 1.255,2 | 1.041,9 | 83,0 | 213,3 | 1.414,9 | 1.572,9 | 1.254,3 | 79,7 | 318,6 |
| 729,8 | 762,1 | 682,7 | 89,6 | 79,4 | 893,9 | 952,2 | 808,9 | 84,9 | 143,4 |
| 599,6 | 635,4 | 571,3 | 89,9 | 64,1 | 717,7 | 780,1 | 668,4 | 85,7 | 111,7 |
| 567,0 | 598,4 | 535,8 | 89,5 | 62,6 | 671,2 | 725,2 | 617,4 | 85,1 | 107,8 |
| 563,9 | 577,6 | 549,5 | 95,1 | 28,1 | 666,8 | 693,7 | 638,3 | 92,0 | 55,4 |
| - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

Remunerações médias mensais (base e ganho) de trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro) por atividade económica do estabelecimento (CAE Rev.3)

| | 2011 | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | 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 | 906,1 | 985,2 | 808,4 | 82,0 | 176,9 | 1.084,6 | 1.196,2 | 946,7 | 79,1 | 249,5 | 915,0 | 999,9 | 814,5 | 81,5 | 185,3 | 1.095,6 | 1.213,0 | 956,5 | 78,9 | 256,5 |
| Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca | 709,7 | 761,6 | 597,1 | 78,4 | 164,4 | 810,4 | 866,7 | 688,3 | 79,4 | 178,4 | 710,5 | 757,9 | 605,1 | 79,8 | 152,8 | 813,7 | 865,3 | 699,1 | 80,8 | 166,2 |
| Indústria extractiva | 881,0 | 870,3 | 977,4 | 112,3 | -107,2 | 1.143,8 | 1.139,5 | 1.182,5 | 103,8 | -43,0 | 906,6 | 896,6 | 991,9 | 110,6 | -95,3 | 1.187,6 | 1.183,5 | 1.221,9 | 103,2 | -38,4 |
| Indústria transformadora | 831,1 | 930,2 | 682,4 | 73,4 | 247,8 | 981,5 | 1.113,1 | 783,9 | 70,4 | 329,2 | 835,9 | 938,7 | 686,3 | 73,1 | 252,5 | 988,2 | 1.123,2 | 791,8 | 70,5 | 331,4 |
| Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 2.276,5 | 2.293,2 | 2.177,1 | 94,9 | 116,2 | 2.720,3 | 2.756,2 | 2.507,5 | 91,0 | 248,7 | 2.347,5 | 2.361,6 | 2.263,5 | 95,8 | 98,1 | 2.770,8 | 2.798,6 | 2.604,8 | 93,1 | 193,9 |
| Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento | 88,9 | 854,6 | 996,0 | 116,5 | -141,4 | 1.102,1 | 1.082,4 | 1.168,7 | 108,0 | -86,3 | 878,1 | 846,9 | 982,2 | 116,0 | -135,4 | 1.088,0 | 1.068,5 | 1.153,2 | 107,9 | -84,7 |
| Construção | 795,2 | 784,5 | 890,9 | 113,6 | -106,3 | 955,3 | 946,5 | 1.034,6 | 109,3 | -88,1 | 806,5 | 796,6 | 890,3 | 111,8 | -93,7 | 966,8 | 959,2 | 1.031,0 | 107,5 | -71,8 |
| Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados | 860,8 | 935,1 | 773,8 | 82,7 | 161,4 | 1.007,3 | 1.088,2 | 912,4 | 83,9 | 175,7 | 865,2 | 940,6 | 778,6 | 82,8 | 162,1 | 1.015,0 | 1.096,0 | 921,9 | 84,1 | 174,1 |
| Transportes e armazenagem | 981,0 | 945,8 | 1.141,3 | 120,7 | -195,5 | 1.332,5 | 1.306,3 | 1.451,7 | 111,1 | -145,5 | 995,6 | 958,1 | 1.157,0 | 120,8 | -198,9 | 1.345,2 | 1.315,8 | 1.472,2 | 111,9 | -156,4 |
| Alojamento, restauração e similares | 658,5 | 740,3 | 605,0 | 81,7 | 135,3 | 721,9 | 816,6 | 660,0 | 80,8 | 156,7 | 664,3 | 743,6 | 611,9 | 82,3 | 131,7 | 727,3 | 819,8 | 666,2 | 81,3 | 153,6 |
| atividades de informação e de comunicação | 1.539,4 | 1.628,1 | 1.373,0 | 84,3 | 255,0 | 1.859,7 | 1.967,2 | 1.657,8 | 84,3 | 309,4 | 1.522,9 | 1.599,4 | 1.373,9 | 85,9 | 225,5 | 1.825,5 | 1.915,2 | 1.650,6 | 86,2 | 264,6 |
| Atividades financeiras e de seguros | 1.580,5 | 1.759,9 | 1.378,6 | 78,3 | 381,2 | 2.261,8 | 2.558,1 | 1.928,1 | 75,4 | 630,1 | 1.580,5 | 1.758,6 | 1.382,1 | 78,6 | 376,5 | 2.290,9 | 2.594,4 | 1.952,6 | 75,3 | 641,8 |
| Atividades imobiliárias | 987,8 | 1.142,9 | 848,2 | 74,2 | 294,8 | 1.118,9 | 1.282,6 | 971,6 | 75,8 | 311,0 | 969,6 | 1.124,1 | 840,8 | 74,8 | 283,3 | 1.102,4 | 1.269,1 | 963,4 | 75,9 | 305,7 |
| Atividades dconsultoria, científica, técnica e similares | 1.220,6 | 1.421,3 | 1.043,4 | 73,4 | 377,9 | 1.382,8 | 1.607,4 | 1.184,5 | 73,7 | 422,9 | 1.202,7 | 1.411,2 | 1.026,9 | 72,8 | 384,3 | 1.366,3 | 1.597,6 | 1.171,2 | 73,3 | 426,4 |
| Atividades administrativas e dos serviços de apoio | 754,8 | 786,1 | 705,3 | 89,7 | 80,8 | 903,7 | 951,0 | 828,9 | 87,2 | 122,1 | 778,2 | 812,3 | 725,7 | 89,3 | 86,6 | 923,4 | 970,1 | 851,5 | 87,8 | 118,7 |
| Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória | 882,9 | 862,5 | 920,0 | 106,7 | -57,5 | 1.058,9 | 1.039,8 | 1.093,6 | 105,2 | -53,8 | 896,7 | 869,2 | 945,6 | 108,8 | -76,4 | 1.056,8 | 1.034,4 | 1.096,5 | 106,0 | -62,0 |
| Educação | 1.115,4 | 1.283,5 | 1.056,9 | 82,3 | 226,6 | 1.205,1 | 1.407,5 | 1.134,5 | 80,6 | 273,0 | 1.131,0 | 1.286,0 | 1.074,9 | 83,6 | 211,1 | 1.226,2 | 1.418,8 | 1.156,6 | 81,5 | 262,2 |
| Atividade de saúde humana e apoio social | 809,4 | 1.071,2 | 767,1 | 71,6 | 304,1 | 940,2 | 1.291,8 | 883,5 | 68,4 | 408,3 | 814,6 | 1.074,8 | 772,5 | 71,9 | 302,3 | 942,7 | 1.278,2 | 888,4 | 69,5 | 389,8 |
| Activ. artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas | 1.470,6 | 1.975,0 | 847,7 | 42,9 | 1127,3 | 1.640,6 | 2.164,6 | 993,5 | 45,9 | 1171,1 | 1.514,1 | 2.048,3 | 827,4 | 40,4 | 1220,9 | 1.680,5 | 2.233,4 | 969,6 | 43,4 | 1263,8 |
| Outras actividades de serviços | 826,2 | 1.033,3 | 749,8 | 72,6 | 283,5 | 927,0 | 1.173,0 | 836,4 | 71,3 | 336,6 | 860,6 | 1.056,1 | 786,4 | 74,5 | 269,7 | 969,9 | 1.199,8 | 882,6 | 73,6 | 317,2 |
| Actividades dos org. internacionais e inst. extra-territoriais | 1.626,6 | 1.465,1 | 1.731,9 | 118,2 | -266,8 | 1.755,7 | 1.610,2 | 1.850,6 | 114,9 | -240,4 | 1.975,5 | 1.765,4 | 2.091,4 | 118,5 | -326,0 | 2.095,2 | 1.907,7 | 2.198,7 | 115,3 | -290,9 |

| | 2013 | | | | | | | | | | 2014 | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | 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 | 912,2 | 993,8 | 816,2 | 82,1 | 177,6 | 1.093,8 | 1.209,2 | 958,1 | 79,2 | 251,1 | 909,5 | 985,0 | 820,3 | 83,3 | 164,8 | 1.093,2 | 1.203,3 | 963,1 | 80,0 | 240,2 |
| Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca | 684,7 | 723,3 | 600,6 | 83,0 | 122,7 | 789,2 | 831,7 | 696,5 | 83,7 | 135,2 | 688,6 | 719,8 | 618,8 | 86,0 | 101,0 | 795,3 | 830,1 | 717,3 | 86,4 | 112,8 |
| Indústria extractiva | 918,6 | 908,1 | 1.012,9 | 111,5 | -104,7 | 1.216,9 | 1.212,1 | 1.260,1 | 104,0 | -48,0 | 930,5 | 919,0 | 1.032,1 | 112,3 | -113,1 | 1.247,6 | 1.243,2 | 1.286,7 | 103,5 | -43,4 |
| Indústria transformadora | 839,4 | 940,1 | 691,9 | 73,6 | 248,1 | 996,6 | 1.129,9 | 801,4 | 70,9 | 328,4 | 843,4 | 940,8 | 702,4 | 74,7 | 238,3 | 1.002,5 | 1.132,8 | 813,9 | 71,8 | 319,0 |
| Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 2.395,9 | 2.416,5 | 2.280,7 | 94,4 | 135,7 | 2.907,1 | 2.956,8 | 2.628,6 | 88,9 | 328,2 | 2.065,1 | 2.075,2 | 2.011,0 | 96,9 | 64,2 | 2.899,0 | 2.945,3 | 2.652,3 | 90,1 | 293,0 |
| Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento | 880,6 | 846,8 | 995,7 | 117,6 | -148,9 | 1.084,2 | 1.059,5 | 1.167,9 | 110,2 | -108,4 | 885,3 | 849,7 | 1.008,6 | 118,7 | -158,9 | 1.091,9 | 1.064,2 | 1.187,7 | 111,6 | -123,5 |
| Construção | 805,1 | 794,9 | 896,0 | 112,7 | -101,0 | 966,1 | 958,0 | 1.037,8 | 108,3 | -79,8 | 800,2 | 789,7 | 891,4 | 112,9 | -101,7 | 962,2 | 954,5 | 1.029,1 | 107,8 | -74,6 |
| Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados | 861,5 | 933,4 | 779,5 | 83,5 | 153,9 | 1.013,5 | 1.093,4 | 922,4 | 84,4 | 171,0 | 862,4 | 929,9 | 783,3 | 84,5 | 144,6 | 1.013,5 | 1.090,0 | 926,1 | 85,0 | 163,9 |
| Transportes e armazenagem | 990,2 | 950,6 | 1.167,7 | 122,8 | -217,2 | 1.388,1 | 1.306,9 | 1.477,9 | 113,1 | -171,0 | 977,3 | 939,1 | 1.151,9 | 122,7 | -212,7 | 1.335,1 | 1.304,4 | 1.475,2 | 113,1 | -170,8 |
| Alojamento, restauração e similares | 663,5 | 736,0 | 614,6 | 83,5 | 121,4 | 724,3 | 808,7 | 667,4 | 82,5 | 141,3 | 670,4 | 738,4 | 622,4 | 84,3 | 116,0 | 734,1 | 816,4 | 677,4 | 83,2 | 137,2 |
| atividades de informação e de comunicação | 1.515,4 | 1.584,7 | 1.378,1 | 87,0 | 206,6 | 1.821,3 | 1.905,1 | 1.655,3 | 86,9 | 249,8 | 1.499,9 | 1.564,8 | 1.368,7 | 87,5 | 196,1 | 1.779,1 | 1.853,6 | 1.628,5 | 87,9 | 225,2 |
| Atividades financeiras e de seguros | 1.577,8 | 1.754,8 | 1.383,6 | 78,8 | 371,2 | 2.200,2 | 2.604,4 | 1.970,2 | 75,6 | 634,2 | 1.572,4 | 1.746,6 | 1.384,8 | 79,3 | 361,8 | 2.311,4 | 2.612,4 | 1.987,0 | 76,1 | 625,4 |
| Atividades imobiliárias | 959,0 | 1.084,8 | 855,3 | 78,8 | 229,5 | 1.093,5 | 1.230,6 | 980,4 | 79,7 | 250,2 | 948,7 | 1.064,7 | 852,5 | 80,1 | 212,2 | 1.082,9 | 1.213,9 | 974,4 | 80,3 | 239,5 |
| Atividades dconsultoria, científica, técnica e similares | 1.193,0 | 1.390,1 | 1.026,4 | 73,8 | 363,7 | 1.357,7 | 1.575,6 | 1.173,5 | 74,5 | 402,1 | 1.169,5 | 1.348,5 | 1.013,5 | 75,2 | 334,9 | 1.347,1 | 1.555,3 | 1.165,7 | 74,9 | 389,6 |
| Atividades administrativas e dos serviços de apoio | 767,1 | 798,0 | 720,0 | 90,2 | 78,0 | 910,7 | 956,1 | 841,6 | 88,0 | 114,4 | 771,6 | 798,1 | 731,3 | 91,6 | 66,8 | 915,1 | 956,0 | 852,6 | 89,2 | 103,4 |
| Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória | 874,4 | 850,3 | 919,2 | 108,1 | -68,9 | 1.035,2 | 1.016,1 | 1.070,7 | 105,4 | -54,6 | 879,8 | 847,0 | 940,4 | 111,0 | -93,3 | 1.047,5 | 1.017,9 | 1.102,3 | 108,3 | -84,5 |
| Educação | 1.137,0 | 1.296,5 | 1.081,7 | 83,4 | 214,8 | 1.234,6 | 1.435,0 | 1.165,0 | 81,2 | 269,9 | 1.118,3 | 1.281,3 | 1.062,3 | 82,9 | 219,1 | 1.224,5 | 1.433,9 | 1.152,5 | 80,4 | 281,4 |
| Atividade de saúde humana e apoio social | 820,3 | 1.076,3 | 778,1 | 72,3 | 298,2 | 943,8 | 1.263,5 | 891,0 | 70,5 | 372,5 | 822,1 | 1.074,8 | 780,5 | 72,6 | 294,3 | 940,3 | 1.249,4 | 889,4 | 71,2 | 360,0 |
| Activ. artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas | 1.457,9 | 1.909,4 | 858,5 | 45,0 | 1050,9 | 1.635,5 | 2.109,2 | 1.006,6 | 47,7 | 1102,6 | 1.372,7 | 1.753,5 | 851,0 | 48,5 | 902,5 | 1.545,3 | 1.940,4 | 1.004,0 | 51,7 | 936,4 |
| Outras actividades de serviços | 843,6 | 1.039,5 | 769,1 | 74,0 | 270,4 | 950,6 | 1.181,1 | 862,9 | 73,1 | 318,2 | 861,1 | 1.041,5 | 793,4 | 76,2 | 248,1 | 973,8 | 1.186,4 | 894,1 | 75,4 | 292,3 |
| Actividades dos org. internacionais e inst. extra-territoriais | 1.810,4 | 1.696,2 | 1.887,4 | 111,3 | -191,2 | 1.896,4 | 1.783,9 | 1.972,3 | 110,6 | -188,4 | 1.772,7 | 1.723,1 | 1.805,4 | 104,8 | -82,3 | 1.860,2 | 1.819,4 | 1.887,1 | 103,7 | -67,6 |

| | 2015 | | | | | | | | | |
|---|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | Base | | | | | Ganho | | | | |
| | Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) | Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) |
| Total | 913,9 | 990,0 | 825,0 | 83,3 | 165,1 | 1.096,7 | 1.207,8 | 966,9 | 80,1 | 240,9 |
| Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca | 701,3 | 734,7 | 624,5 | 85,0 | 110,2 | 802,7 | 839,3 | 718,6 | 85,6 | 120,7 |
| Indústria extractiva | 937,8 | 928,8 | 1.017,1 | 109,5 | -88,3 | 1.254,1 | 1.251,9 | 1.273,6 | 101,7 | -21,7 |
| Indústria transformadora | 856,1 | 952,2 | 715,3 | 75,1 | 237,0 | 1.015,8 | 1.146,1 | 824,9 | 72,0 | 321,1 |
| Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 2.091,5 | 2.103,7 | 2.032,8 | 96,6 | 70,9 | 2.923,8 | 2.977,6 | 2.664,1 | 89,5 | 313,5 |
| Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento | 893,7 | 857,6 | 1.015,7 | 118,4 | -158,1 | 1.102,7 | 1.075,3 | 1.195,1 | 111,1 | -119,8 |
| Construção</ | | | | | | | | | | |

Remunerações médias mensais (base e ganho) de trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro) por níveis de habilitação

| Níveis de habilitação | 2011 | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | 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 | 906,1 | 985,2 | 808,4 | 82,0 | 176,9 | 1.084,6 | 1.196,2 | 946,7 | 79,1 | 249,5 | 915,0 | 999,9 | 814,5 | 81,5 | 185,3 | 1.095,6 | 1.213,0 | 956,5 | 78,9 | 256,5 |
| < 1º Ciclo do Ensino Básico | 572,3 | 603,4 | 526,7 | 87,3 | 76,7 | 672,3 | 724,2 | 596,2 | 82,3 | 128,0 | 575,8 | 610,2 | 530,0 | 86,9 | 80,2 | 676,9 | 732,6 | 602,7 | 82,3 | 129,9 |
| 1º Ciclo do Ensino Básico | 646,6 | 706,2 | 557,9 | 79,0 | 148,3 | 766,8 | 854,6 | 635,9 | 74,4 | 218,7 | 646,3 | 711,0 | 558,1 | 78,5 | 152,9 | 765,7 | 858,6 | 638,9 | 74,4 | 219,6 |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 657,7 | 716,7 | 565,8 | 78,9 | 150,9 | 786,0 | 873,3 | 649,9 | 74,4 | 223,4 | 658,4 | 720,7 | 566,1 | 78,5 | 154,6 | 787,3 | 877,5 | 653,6 | 74,5 | 223,9 |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 714,8 | 776,9 | 623,9 | 80,3 | 153,1 | 867,6 | 959,4 | 733,3 | 76,4 | 226,1 | 717,2 | 783,9 | 623,1 | 79,5 | 160,8 | 868,4 | 964,0 | 733,7 | 76,1 | 230,3 |
| Ensino Secundário | 910,0 | 1.037,5 | 776,1 | 74,8 | 261,4 | 1.116,2 | 1.291,8 | 931,6 | 72,1 | 360,2 | 907,6 | 1.033,1 | 776,1 | 75,1 | 257,0 | 1.116,2 | 1.288,7 | 935,5 | 72,6 | 353,1 |
| Bacharelato | 1.582,6 | 1.884,2 | 1.290,6 | 68,5 | 593,6 | 1.850,8 | 2.210,3 | 1.502,7 | 68,0 | 707,6 | 1.581,2 | 1.885,7 | 1.294,7 | 68,7 | 591,1 | 1.853,5 | 2.218,9 | 1.509,6 | 68,0 | 709,3 |
| Licenciatura | 1.661,3 | 1.993,9 | 1.391,3 | 69,8 | 602,6 | 1.941,8 | 2.339,9 | 1.618,7 | 69,2 | 721,2 | 1.635,7 | 1.960,5 | 1.376,8 | 70,2 | 583,6 | 1.913,7 | 2.303,0 | 1.603,4 | 69,6 | 699,6 |
| Ignorada | 850,9 | 959,4 | 698,4 | 72,8 | 261,0 | 991,4 | 1.120,0 | 810,7 | 72,4 | 309,3 | 947,4 | 1.082,4 | 749,1 | 69,2 | 333,3 | 1.105,3 | 1.258,5 | 880,3 | 69,9 | 378,2 |

| Níveis de habilitação | 2013 | | | | | | | | | | 2014 | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | 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 | 912,2 | 993,8 | 816,2 | 82,1 | 177,6 | 1.093,8 | 1.209,2 | 958,1 | 79,2 | 251,1 | 909,5 | 985,0 | 820,3 | 83,3 | 164,8 | 1.093,2 | 1.203,3 | 963,1 | 80,0 | 240,2 |
| < 1º Ciclo do Ensino Básico | 576,2 | 610,2 | 530,4 | 86,9 | 79,9 | 677,5 | 731,6 | 604,4 | 82,6 | 127,1 | 583,6 | 612,9 | 542,8 | 88,6 | 70,1 | 685,6 | 733,8 | 618,4 | 84,3 | 115,4 |
| 1º Ciclo do Ensino Básico | 644,9 | 708,8 | 557,8 | 78,7 | 151,0 | 765,9 | 858,6 | 639,6 | 74,5 | 219,0 | 648,4 | 708,3 | 567,2 | 80,1 | 141,1 | 771,8 | 860,9 | 651,1 | 75,6 | 209,8 |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 656,5 | 718,4 | 565,5 | 78,7 | 152,9 | 787,5 | 878,7 | 653,7 | 74,4 | 225,0 | 663,9 | 723,8 | 575,7 | 79,5 | 148,0 | 797,8 | 888,0 | 665,0 | 74,9 | 222,9 |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 710,3 | 774,3 | 619,0 | 79,9 | 155,3 | 861,3 | 954,6 | 728,0 | 76,3 | 226,6 | 707,1 | 765,0 | 622,7 | 81,4 | 142,3 | 859,5 | 947,8 | 731,1 | 77,1 | 216,7 |
| Ensino Secundário | 893,1 | 1.013,0 | 767,1 | 75,7 | 245,9 | 1.099,9 | 1.267,4 | 923,8 | 72,9 | 343,6 | 881,2 | 991,0 | 764,2 | 77,1 | 226,8 | 1.086,3 | 1.242,8 | 919,4 | 74,0 | 323,4 |
| Bacharelato | 1.549,4 | 1.836,0 | 1.282,4 | 69,8 | 553,6 | 1.814,9 | 2.156,3 | 1.496,9 | 69,4 | 659,4 | 1.524,9 | 1.798,9 | 1.268,3 | 70,5 | 530,7 | 1.794,8 | 2.130,0 | 1.481,0 | 69,5 | 649,0 |
| Licenciatura | 1.604,0 | 1.917,7 | 1.358,1 | 70,8 | 559,5 | 1.878,5 | 2.259,2 | 1.580,0 | 69,9 | 679,2 | 1.571,6 | 1.866,4 | 1.340,0 | 71,8 | 526,4 | 1.846,3 | 2.208,6 | 1.561,7 | 70,7 | 646,9 |
| Ignorada | 917,2 | 1.005,4 | 777,3 | 77,3 | 228,1 | 1.072,6 | 1.182,9 | 897,7 | 75,9 | 285,2 | 900,3 | 962,7 | 786,9 | 81,7 | 175,8 | 1.037,0 | 1.121,2 | 883,7 | 78,8 | 237,5 |

| Níveis de habilitação | 2015 | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | Base | | | | | Ganho | | | | |
| | Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) | Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) |
| Total | 913,9 | 990,1 | 825,0 | 83,3 | 165,1 | 1.096,7 | 1.207,8 | 966,9 | 80,1 | 240,9 |
| < 1º Ciclo do Ensino Básico | 592,9 | 626,1 | 547,9 | 87,5 | 78,2 | 700,5 | 755,6 | 626,0 | 82,8 | 129,6 |
| 1º Ciclo do Ensino Básico | 654,0 | 713,0 | 573,1 | 80,4 | 139,9 | 777,0 | 865,2 | 656,3 | 75,9 | 208,9 |
| 2º Ciclo do Ensino Básico | 668,7 | 728,4 | 580,7 | 79,7 | 147,7 | 803,1 | 894,2 | 668,7 | 74,8 | 225,5 |
| 3º Ciclo do Ensino Básico | 709,0 | 767,9 | 623,6 | 81,2 | 144,4 | 861,2 | 951,5 | 730,2 | 76,7 | 221,3 |
| Ensino Secundário | 873,9 | 983,7 | 756,9 | 76,9 | 226,8 | 1.072,8 | 1.228,0 | 907,4 | 73,9 | 320,6 |
| Bacharelato | 1.530,0 | 1.813,2 | 1.269,9 | 70,0 | 543,4 | 1.801,6 | 2.147,9 | 1.483,6 | 69,1 | 664,3 |
| Licenciatura | 1.552,8 | 1.848,3 | 1.326,0 | 71,7 | 522,3 | 1.822,1 | 2.184,7 | 1.544,0 | 70,7 | 640,7 |
| Ignorada | 824,4 | 867,9 | 754,7 | 86,9 | 113,3 | 946,9 | 1.009,5 | 846,8 | 83,9 | 162,7 |

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Remunerações médias mensais (base e ganho) de trabalhadores/as por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro) por NUTII

| Regiões | 2011 | | | | | | | | | | 2012 | | | | | | | | | |
|-------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | 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 | 903,5 | 982,0 | 806,5 | 82,1 | 175,4 | 1.082,3 | 1.193,2 | 945,1 | 79,2 | 248,2 | 912,4 | 996,6 | 812,8 | 81,6 | 183,8 | 1.093,2 | 1.209,9 | 954,9 | 78,9 | 255,0 |
| Continente | 906,1 | 985,2 | 808,4 | 82,0 | 176,9 | 1.084,6 | 1.196,2 | 946,7 | 79,1 | 249,5 | 915,0 | 999,9 | 814,5 | 81,5 | 185,3 | 1.095,6 | 1.213,0 | 956,5 | 78,9 | 256,5 |
| Norte | 802,4 | 864,4 | 723,2 | 83,7 | 141,2 | 949,1 | 1.037,2 | 836,5 | 80,6 | 200,8 | 808,5 | 875,0 | 726,8 | 83,1 | 148,2 | 958,1 | 1.051,5 | 843,5 | 80,2 | 208,1 |
| Centro | 780,6 | 846,8 | 696,8 | 82,3 | 150,0 | 931,1 | 1.027,9 | 808,7 | 78,7 | 219,2 | 786,5 | 856,6 | 701,4 | 81,9 | 155,2 | 941,5 | 1.043,5 | 817,9 | 78,4 | 225,6 |
| Lisboa | 1.140,3 | 1.255,0 | 1.003,0 | 79,9 | 252,0 | 1.374,5 | 1.530,2 | 1.188,4 | 77,7 | 341,8 | 1.157,5 | 1.281,1 | 1.015,1 | 79,2 | 266,0 | 1.391,8 | 1.556,0 | 1.204,8 | 77,4 | 351,2 |
| Alentejo | 796,7 | 873,4 | 700,2 | 80,2 | 173,2 | 982,2 | 1.102,4 | 831,2 | 75,4 | 271,2 | 802,2 | 882,9 | 707,2 | 80,1 | 175,7 | 985,3 | 1.110,3 | 838,3 | 75,5 | 272,0 |
| Algarve | 791,0 | 854,4 | 724,5 | 84,8 | 130,0 | 942,5 | 1.032,3 | 848,3 | 82,2 | 184,0 | 790,6 | 855,0 | 727,1 | 85,0 | 127,9 | 943,9 | 1.033,4 | 855,6 | 82,8 | 177,7 |
| Regiões Autónomas | 841,8 | 905,0 | 762,0 | 84,2 | 143,0 | 1.028,0 | 1.124,9 | 905,9 | 80,5 | 219,0 | 849,5 | 916,5 | 770,5 | 84,1 | 146,0 | 1.034,9 | 1.134,9 | 916,9 | 80,8 | 218,0 |
| Açores | 816,9 | 866,1 | 749,7 | 86,6 | 116,4 | 1.000,6 | 1.079,3 | 893,0 | 82,7 | 186,3 | 820,8 | 869,2 | 758,7 | 87,3 | 110,6 | 1.008,7 | 1.086,8 | 908,4 | 83,6 | 178,5 |
| Madeira | 861,4 | 937,9 | 771,0 | 82,2 | 166,9 | 1.049,7 | 1.163,4 | 915,3 | 78,7 | 248,1 | 873,2 | 958,3 | 779,4 | 81,3 | 178,9 | 1.056,6 | 1.177,4 | 923,4 | 78,4 | 254,0 |

| Regiões | 2013 | | | | | | | | | | 2014 | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | 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 | 909,6 | 990,5 | 814,6 | 82,2 | 175,8 | 1.091,3 | 1.205,8 | 956,7 | 79,3 | 249,1 | 906,8 | 981,7 | 818,5 | 83,4 | 163,1 | 1.090,6 | 1.199,8 | 961,6 | 80,1 | 238,3 |
| Continente | 912,2 | 993,8 | 816,2 | 82,1 | 177,6 | 1.093,8 | 1.209,2 | 958,1 | 79,2 | 251,1 | 909,5 | 985,0 | 820,3 | 83,3 | 164,8 | 1.093,2 | 1.203,3 | 963,1 | 80,0 | 240,2 |
| Norte | 809,5 | 875,8 | 729,0 | 83,2 | 146,8 | 963,4 | 1.058,2 | 848,5 | 80,2 | 209,8 | 812,0 | 872,9 | 738,5 | 84,6 | 134,4 | 967,2 | 1.057,4 | 858,4 | 81,2 | 199,0 |
| Centro | 786,8 | 855,1 | 704,4 | 82,4 | 150,7 | 940,4 | 1.040,9 | 819,0 | 78,7 | 221,9 | 788,2 | 854,2 | 707,7 | 82,9 | 146,5 | 945,6 | 1.045,3 | 824,0 | 78,8 | 221,3 |
| Lisboa ⁽²⁾ | 1.148,5 | 1.265,4 | 1.015,2 | 80,2 | 250,2 | 1.383,6 | 1.541,2 | 1.204,0 | 78,1 | 337,2 | 1.139,7 | 1.246,1 | 1.017,0 | 81,6 | 229,1 | 1.378,3 | 1.525,9 | 1.208,1 | 79,2 | 317,8 |
| Alentejo | 805,2 | 882,9 | 712,0 | 80,6 | 170,9 | 994,1 | 1.118,6 | 844,9 | 75,5 | 273,7 | 804,3 | 876,8 | 717,3 | 81,8 | 159,5 | 990,2 | 1.108,4 | 848,2 | 76,5 | 260,3 |
| Algarve | 785,9 | 845,4 | 726,9 | 86,0 | 118,5 | 931,0 | 1.015,6 | 847,0 | 83,4 | 168,5 | 780,5 | 831,2 | 730,2 | 87,8 | 101,0 | 927,6 | 1.004,1 | 851,7 | 84,8 | 152,4 |
| Regiões Autónomas | 844,7 | 905,3 | 775,2 | 85,6 | 130,1 | 1.027,9 | 1.119,7 | 922,6 | 82,4 | 197,1 | 837,3 | 892,3 | 773,4 | 86,7 | 118,9 | 1.020,9 | 1.107,0 | 920,9 | 83,2 | 186,1 |
| Açores | 800,1 | 836,1 | 756,3 | 90,5 | 79,8 | 979,2 | 1.039,4 | 905,9 | 87,2 | 133,5 | 799,3 | 836,8 | 753,8 | 90,1 | 83,0 | 973,1 | 1.035,2 | 898,0 | 86,7 | 137,2 |
| Madeira | 881,2 | 964,9 | 789,7 | 81,8 | 175,2 | 1.067,9 | 1.189,0 | 935,6 | 78,7 | 253,4 | 866,8 | 936,8 | 788,0 | 84,1 | 148,8 | 1.058,0 | 1.164,6 | 938,0 | 80,5 | 226,6 |

| Regiões | 2015 | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|---------|---------|----------|-----------|-----------|
| | Base | | | | | Ganho | | | | |
| | Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) | Total | Homens | Mulheres | RM/RH (%) | RH-RM (€) |
| Portugal | 911,2 | 986,5 | 823,2 | 83,4 | 163,3 | 1.094,1 | 1.204,4 | 965,3 | 80,2 | 239,0 |
| Continente | 913,9 | 990,0 | 825,0 | 83,3 | 165,1 | 1.096,7 | 1.207,8 | 966,9 | 80,1 | 240,9 |
| Norte | 820,1 | 882,7 | 744,5 | 84,3 | 138,2 | 975,0 | 1.067,4 | 863,6 | 80,9 | 203,8 |
| Centro | 792,7 | 860,2 | 711,7 | 82,7 | 148,5 | 950,5 | 1.053,3 | 827,3 | 78,6 | 225,9 |
| Lisboa ⁽²⁾ | 1.143,5 | 1.253,0 | 1.020,2 | 81,4 | 232,8 | 1.380,1 | 1.531,2 | 1.210,0 | 79,0 | 321,2 |
| Alentejo | 808,6 | 876,2 | 727,2 | 83,0 | 149,0 | 994,4 | 1.108,9 | 856,6 | 77,2 | 252,4 |
| Algarve | 781,1 | 827,5 | 734,6 | 88,8 | 92,9 | 926,1 | 995,9 | 856,2 | 86,0 | 139,7 |
| Regiões Autónomas | 837,6 | 891,9 | 774,4 | 86,8 | 117,5 | 1.026,5 | 1.113,7 | 925,0 | 83,1 | 188,7 |
| Açores | 795,9 | 836,5 | 746,0 | 89,2 | 90,5 | 986,0 | 1.056,6 | 899,4 | 85,1 | 157,2 |
| Madeira | 870,3 | 937,3 | 795,5 | 84,9 | 141,7 | 1.058,3 | 1.160,5 | 944,1 | 81,3 | 216,4 |

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Remunerações médias horárias (base e ganho) por sexo

| | | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--------------------------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Remuneração média horária | base | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total | 3,9 | 4,1 | 4,3 | 4,5 | 4,5 | 4,6 | 4,8 | 5,0 | 5,1 | 5,2 | 5,2 | 5,2 | 5,2 | 5,2 |
| | Homens | 4,3 | 4,4 | 4,7 | 4,8 | 4,9 | 5,0 | 5,2 | 5,4 | 5,5 | 5,6 | 5,7 | 5,6 | 5,6 | 5,6 |
| | Mulheres | 3,5 | 3,5 | 3,8 | 3,9 | 4,0 | 4,1 | 4,3 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 4,7 | 4,7 | 4,7 |
| | <i>RM/RH (%)</i> | <i>80,5</i> | <i>80,1</i> | <i>80,4</i> | <i>81,4</i> | <i>81,6</i> | <i>82,2</i> | <i>82,4</i> | <i>82,7</i> | <i>82,9</i> | <i>83,1</i> | <i>82,3</i> | <i>82,9</i> | <i>84,0</i> | <i>84,0</i> |
| Remuneração médio horário | ganho | | | | | | | | | | | | | | |
| | Total | 4,6 | 4,8 | 5,0 | 5,2 | 5,3 | 5,4 | 5,7 | 5,9 | 6,1 | 6,1 | 6,2 | 6,2 | 6,2 | 6,2 |
| | Homens | 5,1 | 5,3 | 5,5 | 5,7 | 5,9 | 6,0 | 6,2 | 6,5 | 6,6 | 6,7 | 6,8 | 6,8 | 6,7 | 6,8 |
| | Mulheres | 4,0 | 4,1 | 4,3 | 4,5 | 4,6 | 4,7 | 5,0 | 5,2 | 5,3 | 5,4 | 5,5 | 5,5 | 5,5 | 5,5 |
| | <i>RM/RH (%)</i> | <i>77,9</i> | <i>77,2</i> | <i>77,8</i> | <i>78,7</i> | <i>78,9</i> | <i>79,2</i> | <i>79,7</i> | <i>80,1</i> | <i>80,4</i> | <i>80,5</i> | <i>80,0</i> | <i>80,4</i> | <i>81,2</i> | <i>81,2</i> |

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Taxa de feminização dos/das trabalhadores/as por conta de outrem segundo os níveis de qualificação

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

| | 2012 | | | |
|--------------------------------------|----------|---------|----------|------------------|
| | Total | Homens | Mulheres | Taxa feminização |
| | Milhares | | | % |
| Total | 2 387,4 | 1 250,4 | 1 137,0 | 47,6 |
| Quadros superiores | 195,8 | 108,4 | 87,4 | 44,7 |
| Quadros médios | 138,5 | 74,2 | 64,3 | 46,5 |
| Encar. mestres, chefe equipa | 122,1 | 78,6 | 43,5 | 35,6 |
| Profissionais altamente qualificados | 179,9 | 92,0 | 88,0 | 48,9 |
| Profissionais qualificados | 913,9 | 540,4 | 373,5 | 40,9 |
| Profissionais semi qualificados | 500,0 | 209,6 | 290,4 | 58,1 |
| Profissionais não qualificados | 263,9 | 111,9 | 152,0 | 57,6 |
| Praticantes e aprendizes | 73,3 | 35,5 | 37,8 | 51,6 |

| | 2013 | | | |
|--------------------------------------|----------|---------|----------|------------------|
| | Total | Homens | Mulheres | Taxa feminização |
| | Milhares | | | % |
| Total | 2 384,1 | 1 242,0 | 1 142,1 | 47,9 |
| Quadros superiores | 197,6 | 108,6 | 89,0 | 45,0 |
| Quadros médios | 136,5 | 71,9 | 64,6 | 47,3 |
| Encar. mestres, chefe equipa | 119,9 | 76,7 | 43,2 | 36,0 |
| Profissionais altamente qualificados | 176,4 | 89,4 | 87,0 | 49,3 |
| Profissionais qualificados | 902,1 | 527,9 | 374,2 | 41,5 |
| Profissionais semi qualificados | 519,1 | 222,1 | 297,0 | 57,2 |
| Profissionais não qualificados | 261,3 | 110,5 | 150,8 | 57,7 |
| Praticantes e aprendizes | 71,3 | 34,8 | 36,5 | 51,2 |

| | 2014 | | | |
|--------------------------------------|----------|---------|----------|------------------|
| | Total | Homens | Mulheres | Taxa feminização |
| | Milhares | | | % |
| Total | 2 458,2 | 1 278,9 | 1 179,2 | 48,0 |
| Quadros superiores | 198,2 | 107,9 | 90,3 | 45,6 |
| Quadros médios | 139,0 | 72,9 | 66,0 | 47,5 |
| Encar. mestres, chefe equipa | 121,8 | 77,2 | 44,5 | 36,6 |
| Profissionais altamente qualificados | 182,6 | 91,5 | 91,2 | 49,9 |
| Profissionais qualificados | 927,7 | 541,4 | 386,3 | 41,6 |
| Profissionais semi qualificados | 535,9 | 233,3 | 302,6 | 56,5 |
| Profissionais não qualificados | 277,0 | 117,4 | 159,6 | 57,6 |
| Praticantes e aprendizes | 75,9 | 37,3 | 38,7 | 50,9 |

| | 2015 | | | |
|--------------------------------------|----------|---------|----------|------------------|
| | Total | Homens | Mulheres | Taxa feminização |
| | Milhares | | | % |
| Total | 2 537,7 | 1 311,7 | 1 225,9 | 48,3 |
| Quadros superiores | 205,0 | 110,2 | 94,7 | 46,2 |
| Quadros médios | 143,2 | 74,2 | 69,0 | 48,2 |
| Encar. mestres, chefe equipa | 123,5 | 77,6 | 45,9 | 37,1 |
| Profissionais altamente qualificados | 189,5 | 93,7 | 95,8 | 50,6 |
| Profissionais qualificados | 958,7 | 558,9 | 399,8 | 41,7 |
| Profissionais semi qualificados | 555,2 | 237,9 | 317,3 | 57,1 |
| Profissionais não qualificados | 284,8 | 120,5 | 164,3 | 57,7 |
| Praticantes e aprendizes | 77,7 | 38,6 | 39,1 | 50,3 |

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

12. Anexos

Anexo 1 – Cronologia de diplomas legais 1973-2013

| CRONOLOGIA | DIPLOMAS LEGAIS |
|------------|--|
| 1973 | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 193/73, de 13 de março, que 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. • Decreto-Lei n.º 482/73, de 7 de setembro, que cria a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher. |
| 1974 | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de junho, 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. • Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de julho, com a nova redação do seu artigo 25.º, elimina a referência a candidatos de sexo masculino, permite a admissão de mulheres no serviço diplomático. • Despacho dos Ministérios do Trabalho e dos Assuntos Sociais de 10 de julho, que determina a constituição de um grupo de trabalho <i>ad hoc</i> que, no prazo de dois meses, indique as medidas imediatas relativamente a normas internacionalmente adotadas para a proteção do trabalho feminino. • O referido 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. • Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de setembro, diploma que revoga o § 4.º do artigo 488.º do Código Administrativo que no que respeitava a funcionários administrativos determinava que a certos lugares, que enumerava, só poderiam concorrer candidatos do sexo masculino. A entrada em vigor do diploma legalizou a admissão de mulheres. |
| 1975 | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 47/75, de 1 de fevereiro, através do qual a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher passa a designar-se Comissão da Condição Feminina. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 112/76, de 7 de fevereiro, que concede a todas as trabalhadoras o direito a 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, |

| | |
|--------------------|---|
| <p>1976</p> | <p>podendo existir uma prorrogação se, decorrido aquele período, não estivessem em condições de retomar o trabalho).</p> <ul style="list-style-type: none"> • No dia 25 de abril de 1976, entrou em vigor da Constituição da República Portuguesa (Decreto 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 desempenhe 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). |
| <p>1977</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 485/77, de 17 de novembro, que institucionaliza e estabelece a estruturação orgânica da Comissão da Condição Feminina. |
| <p>1978</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No dia 1 de janeiro de 1978, entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de novembro, que introduz alterações ao Código Civil, nomeadamente que 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). |
| <p>1979</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, 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 do citado diploma. |
| <p>1980</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 134/80, de 19 de maio, que introduz alterações no Estatuto e no Regulamento da Polícia de Segurança Pública, permitindo, nomeadamente, a admissão a concurso de mulheres. • Lei n.º 23/80, de 26 de julho, que ratifica a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. |

| | |
|--------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> No dia 1 de janeiro, entrou em vigor o Decreto-Lei n.º 421/80, de 30 de setembro, 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. |
| <p>1982</p> | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 407/82, de 27 de setembro, que estabelece o direito a um subsídio de gravidez para trabalhadoras de atividades artísticas. Lei Constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro (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 (artigo 68.º). |
| <p>1984</p> | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 4/84, de 5 de abril, 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. A referida 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 revogado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e que aprovou novo Código do Trabalho. Lei n.º 28/84, de 14 de agosto, que aprova as bases da segurança social. Decreto do Governo n.º 63/84, de 10 de outubro, 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. Decreto do Governo n.º 66/84, de 11 de outubro, 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). |
| <p>1985</p> | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 135/85, de 3 de maio, 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). Lei n.º 14/85, de 6 de junho, sobre o acompanhamento da mulher grávida durante o trabalho de parto. |
| <p>1987</p> | <ul style="list-style-type: none"> Lei do Serviço Militar (Lei n.º 30/87), de 7 de julho, 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. |

| | |
|--------------------|--|
| <p>1988</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 154/88, 29 de abril, relativo à concessão de subsídios de maternidade, paternidade, por adoção e assistência a descendentes doentes. • Lei n.º 95/88, 17 de agosto, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro, que disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública. |
| <p>1989</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto Regulamentar Regional n.º 11/89/M, de 6 de junho, 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). • Lei Constitucional n.º 1/89, de 30 de julho, (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. |
| <p>1990</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 60/90, de 25 de janeiro, que estabelece que as cidadãs 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. |
| <p>1991</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 166/91, de 9 de maio, que cria a Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, substituindo a Comissão da Condição Feminina. • Portaria n.º 1156/91, de 11 de novembro, que determina que, em condições de igualdade com os cidadãos do sexo masculino, as cidadãs do sexo feminino passam voluntariamente candidatar-se à prestação de serviço efetivo, em qualquer das modalidades de armas e serviços do Exército. |
| <p>1992</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 163/92, de 13 de março, que estabelece que as cidadãs do sexo feminino podem voluntariamente candidatar-se à prestação do serviço efetivo na Marinha. |
| <p>1994</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 32/94, de 17 de maio, que estabelece ações e medidas prioritárias de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres. |
| <p>1995</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 17/95, de 9 de junho, 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, pela entidade empregadora, de emissão de parecer prévio ao despedimento das referidas trabalhadoras à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). |

| | |
|--------------------|---|
| <p>1996</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 3-B/96, de 26 de janeiro, que institui o Alto-Comissário para as Questões da Promoção da Igualdade e da Família. • Portaria n.º 229/96, de 26 de junho, que fixa os agentes, processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes. • Decreto-Lei n.º 194/96, de 16 de outubro, 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 a trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública. |
| <p>1997</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro, 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. • Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, de 24 de março, que aprova o Plano Global para a Igualdade de Oportunidades. • Lei n.º 102/97, de 13 de setembro, 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/a, adotado/a ou filho/a de cônjuge que com este/a resida, que seja deficiente ou doente crónico/a, durante os primeiros 12 anos de vida. • Lei n.º 105/97, de 13 de setembro, que garante o direito à igualdade de tratamento no trabalho e no emprego. • Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro, (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)]. • Decreto Legislativo Regional n.º 18/97/A, de 4 de novembro, da Região Autónoma dos Açores, que cria a Comissão Consultiva Regional para a Defesa dos Direitos das Mulheres. |

| | |
|-------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 307/97, de 11 de novembro, 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 | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 18/98, de 28 de abril, 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. |
| 1998 | <ul style="list-style-type: none"> Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/98, de 6 de maio, que aprova o Plano Nacional de Emprego (PNE), revisto anualmente. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 65/98, de 2 de setembro, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 347/98, de 9 de novembro, que procede à definição e regulamentação do subsídio para assistência a filhos/as, adotados/as ou filhos/as de cônjuge do/a beneficiário/a que sejam deficientes profundos/as ou doentes crónicos/as 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 | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 118/99, de 11 de agosto, que desenvolve e concretiza o regime geral das contra-ordenações laborais, designadamente sobre a proteção da maternidade e da paternidade e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 474-A/99, de 8 de novembro, que aprova a Lei Orgânica do XIV Governo Constitucional, passando o Governo a integrar um Ministério para a Igualdade. |
| 2000 | <ul style="list-style-type: none"> Despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de maio, que altera a Lei n.º 4/84, de 5 de abril, sobre a proteção da maternidade e paternidade. |
| 2000 | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 77/2000, de 9 de maio, 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). |
| 2000 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 17/2000, de 8 de agosto, que aprova as bases gerais do sistema de solidariedade e de segurança social. |
| 2000 | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 230/2000, de 23 de setembro, 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/a pelo regime do contrato individual de trabalho, incluindo os/as trabalhadores/as agrícolas e do serviço doméstico. |
| 2000 | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 1212/2000, de 26 de dezembro, 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 9/2001, de 21 de maio, que reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo e Lei n.º 10/2001, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto do Presidente da República n.º 34-F/2001, de 4 de julho, que nomeia uma Secretária de Estado para a Igualdade. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/2001, de 6 de agosto, que aprova o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI). • Lei n.º 90/2001, que define medidas de apoio social às mães e aos pais estudantes. |
| 2002 | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, de 8 de março, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 32/2002, de 20 de dezembro, que aprova as bases da segurança social. |
| 2003 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei Orgânica n.º 2/2003, de 22 de agosto, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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. |

| | |
|-------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de novembro, que aprova o II Plano Nacional para a Igualdade. • Resolução do Conselho de Ministros n.º 192/2003, de 23 de dezembro, que aprova o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI) para 2003-2005. |
| 2004 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei Constitucional n.º 1/2004, de 24 de julho, (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]. • Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 77/2005, de 13 de abril, 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). • Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2005, de 15 de abril, 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. • Resolução do Conselho de Ministros n.º 183/2005, de 28 de novembro, que aprova o Programa Nacional de Ação para o Crescimento e o Emprego (PNACE) 2005-2008. |
| 2006 | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 37/2006, de 28 de abril, 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. • Portaria n.º 426/2006, que cria e regulamenta o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES). • 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. • Decreto-Lei n.º 101/2006, de 6 de junho, que cria a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados. |

| | |
|--------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, 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. • Resolução do Conselho de Ministros n.º 166/2006, de 15 de dezembro, que aprova o Plano Nacional de Ação para a Inclusão (PNAI) para o período de 2006-2008. |
| <p>2007</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, que aprova as bases gerais do sistema de segurança social. • Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de maio, 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. • Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010). • Decreto-Lei n.º 308-A/2007, de 5 de Setembro, 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 ano de vida dos titulares, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de agosto. |
| <p>2008</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 14/2008, de 12 de março, 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. • Resolução do Conselho de Ministros n.º 59/2008, de 1 de abril, que aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho, para o período 2008-2012. • Portaria n.º 425/2008, de 16 de junho, que procede à atualização extraordinária dos montantes das prestações por abono de família para crianças e jovens e por abono de família pré-natal. • Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho, 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. • Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas. • A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) encontrava-se igualmente prevista neste diploma (Artigos 297.º a 302.º). • Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro, que adota medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos |

| | |
|--------------------|--|
| <p>2009</p> | <p>conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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; pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril; pela Lei n.º 120/2015, de 1 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. • Introduce 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 às trabalhadoras independentes. |
| <p>2009</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, 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. • Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, 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 131/2009, de 1 de junho, 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. • Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, 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. • Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro, 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. • Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, 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 |

| | |
|-------------|--|
| | <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • É igualmente introduzido um novo capítulo denominado “Igualdade e não discriminação em função do sexo”. |
| 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 32/2010, de 13 de abril, sobre a problemática da mulher emigrante. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 46/2010, de 21 de maio, sobre o direito à informação e acesso aos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres ao longo do seu ciclo de vida. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, que aprova o quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, 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. |
| 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 72/2010, de 18 de junho, que estabelece medidas para reforçar a empregabilidade de beneficiários/as 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 71/2010, de 19 de julho, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 80/2010, de 30 de julho, que recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas. |
| 2010 | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 598/2010, de 2 de agosto, 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. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 74/2010, de 17 de setembro, que aprova o II Plano para a Integração dos Imigrantes (2010-2013). |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 116/2010, de 22 de outubro, que elimina o aumento extraordinário de 25 % do abono de família nos 1.º e 2.º escalões e cessa a |

| | |
|-------------|---|
| | <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 121/2010, de 27 de outubro, que estabelece os requisitos para habilitação de candidatos/as ao apadrinhamento civil e procede à regulamentação da Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro. • Portaria n.º 1113/2010, de 28 de outubro, 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. • Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro, 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. • Decreto Legislativo Regional n.º 3/2011/A, de 3 de março, que cria a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego dos Açores. • Despacho n.º 7130/2011, 11 de maio, 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). |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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 nos contratos de trabalho. |
| 2012 | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas. • Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. • Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de junho, 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 |

| | |
|-------------|--|
| | <p>eventualidade de maternidade, paternidade e adoção no âmbito do regime de proteção social convergente.</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 10 de agosto, que recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. |
| 2013 | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 106/2013, de 14 de março, que procede à criação da medida de apoio ao emprego «Estímulo 2013», que promove a contratação e a formação profissional de desempregados e revoga a Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro. |
| 2013 | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013, de 3 de abril, sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República, de 4 de abril, sobre o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, de 4 de abril, pela não discriminação laboral de mulheres. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 47/2013, de 4 de abril, pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza entre as mulheres. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, de 4 de abril, sobre defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho. |
| 2014 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicando-se por remissão do artigo 4.º o disposto no Código do Trabalho, nomeadamente, em matéria de igualdade e não discriminação e parentalidade. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 7 de março, que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens. |
| 2014 | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 136-A/2014, de 3 de julho, segunda alteração à Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro, que cria o Programa Formação-Algarve, republicando-a e criando o Programa Formação-Algarve. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 149-A/2014, de 24 de julho, que Cria a Medida Estímulo Emprego. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Portaria n.º 149-B/2014, de 24 de julho, segunda alteração à Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, que cria a medida Estágios Emprego, republicando-a e criando a medida Estágios Emprego. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, de 29 de outubro, que aprofunda a proteção das crianças, das famílias e promove a natalidade. |

| | |
|------|--|
| 2015 | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 13/2015, de 26 de janeiro, define os objetivos e os princípios da política de emprego e regula a conceção, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o financiamento dos respetivos programas e medidas. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 março de promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Portaria n.º 84/201, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, adota o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Decreto-Lei n.º 59/2015, de 21 de abril, que aprova o novo regime do Fundo de Garantia Salarial, previsto no artigo 336.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, transpondo a Diretiva n.º 2008/94/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015, de 27 de abril, aprova a Estrutura de Missão para a Igualdade de Género para apoiar a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género no exercício das competências de gestão no âmbito do Portugal 2020, sucedendo ao Secretariado Técnico para a Igualdade criado no Quadro de Referência Estratégica Nacional. |
| 2015 | <ul style="list-style-type: none"> Portaria n.º 181-C/2015, de 19 de junho, primeira alteração à Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, que adota o regulamento específico do domínio da Inclusão Social e Emprego. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Portaria n.º 200/2015, de 10 de julho, terceira alteração à Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro, que cria o Programa Formação-Algarve. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Resolução da Assembleia da República n.º 107/2015, de 5 de agosto, recomenda ao Governo medidas de reforço ao apoio à criança e à família. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Resolução da Assembleia da República n.º 111/2015, de 7 de agosto, recomenda um conjunto transversal de medidas destinadas a aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Resolução da Assembleia da República n.º 119/2015, de 10 de agosto, soluções integradas de incentivo à natalidade. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 107/2015, de 25 de agosto, consolidação da legislação em matéria de direitos das associações de mulheres (revoga a Lei n.º 95/88, de 17 de agosto; a Lei n.º 33/91, de 27 de julho, e a Lei n.º 10/97, de 12 de maio). |
| | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril. |
| | <ul style="list-style-type: none"> Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo para proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. |

| | |
|-------------|---|
| 2015 | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 135/2015, de 7 de setembro, que cria a comissão especializada permanente interdisciplinar para a natalidade. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 137/2015, de 7 de setembro, que altera o Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, modificando o regime de exercício das responsabilidades parentais. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 141/2015, de 8 de setembro, que aprova o Regime Geral do Processo Tutelar Cível, e procede à primeira alteração à Lei n.º 103/2009, de 11 de setembro, que estabelece o regime jurídico do apadrinhamento civil. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 142/2015, de 8 de setembro, que altera a Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, aprovada pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Lei n.º 143/2015, de 8 de setembro, que altera o Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47 344, de 25 de novembro de 1966, e o Código de Registo Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 131/95, de 6 de junho, e aprova o Regime Jurídico do Processo de Adoção. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de setembro, que aprova a Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015-2020. |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro, que procede à primeira alteração à Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho e do fundo de garantia de compensação do trabalho. |

Anexo 2 – Agenda Nacional 2016

| Dia | Mês | Organização | Local | Tipo | Designação |
|-----|-----------|--|---------------------------------------|--|---|
| 25 | janeiro | CIG | Lisboa | Conferência | Parcerias para a igualdade de género: resultados alcançados e próximos passos |
| 26 | janeiro | IGEN- CITE | REN - Bucelas | Cerimónia de assinatura dos acórdãos de adesão e de renovação de compromisso | Adesão novas empresas ao fórum IGEN |
| 16 | fevereiro | IGEN- CITE | Porto de Setúbal - Setúbal | Reunião | Sessão plenária IGEN |
| 1 | março | UGT | Lisboa | Seminário | A igualdade salarial entre homens e mulheres |
| 8 | março | Zurich – Portugal | Lisboa | Seminário | Igualdade de Género |
| 8 | março | Subcomissão Igualdade e Não Discriminação XIII | Assembleia da República - Lisboa | Encontro debate | Comemoração do dia internacional da mulher |
| 8 | março | Associação Portuguesa das Mulheres Juristas | Lisboa | Jantar comemorativo | Comemoração do dia internacional da mulher |
| 8 | março | <i>Ring the Bell for Gender Equality</i> | Euronext - Lisboa | Cerimónia | Comemoração do dia internacional da mulher |
| 9 | março | CITE | Centro de Estudos Judiciários- Lisboa | Conferência | Conferência Final Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho |
| 30 | março | Questão de Igualdade | Pavilhão Multiusos de Odivelas | Jornadas | A Igualdade de Género nas Organizações da Economia Social e Solidária |
| 31 | março | Carta Portuguesa para a Diversidade | Palácio Nacional da Ajuda- Lisboa | Cerimónia | Cerimónia oficial de assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade |

| | | | | | |
|----|-------|----------------------|-----------------------|-----------------------------|--|
| 5 | abril | IG- Empresas | ISEG- Lisboa | Conferência de encerramento | Igualdade de Género nas Empresas – <i>Break-Even</i> |
| 19 | abril | IGEN- CITE | PSA - Mangualde | Reunião | Sessão plenária IGEN |
| 26 | abril | Carta da Diversidade | Centro Ismaili-Lisboa | Reunião | Reunião da Comissão Executiva da Carta Portuguesa da Diversidade |
| 27 | abril | AMUCIP | Lisboa | Seminário | Seminário final de empoderamento: do sonho à ação |
| 2 | maio | CM Bombarral | Bombarral | Ação sensibilização | Direitos e deveres laborais – Igualdade de Género no trabalho |
| 17 | maio | MTSSS | Lisboa | Ação sensibilização | Gestão da informação arquivística |
| 19 | maio | RSOPT | FIL -Lisboa | Convenção | 8ª Convenção RSOPT – A economia e a responsabilidade social das organizações |
| 25 | maio | CIEG | ISCSP- UL | Congresso | Estudos de Género em debate: percursos, desafios e olhares interdisciplinares |
| 31 | maio | Vantagem + | Lisboa | Conferência | A Igualdade de Género no Crescimento Económico e Desenvolvimento Sustentável |
| 1 | junho | APEE | Culturgest-Lisboa | Seminário | Promover a Igualdade de Género nas Organizações como fator de concretização do Desenvolvimento Sustentável |
| 1 | junho | INCM | Lisboa | Sessão | Dia da igualdade de género na INCM |
| 23 | junho | IEFP, IP | IEFP, IP - Lisboa | Reunião de preparação | Formação para os/as Gestores/as de Oferta de Emprego |
| 28 | junho | CITE/CESIS | Lisboa | Conferência | Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal |
| 28 | junho | Women@re nault | Aveiro | Conferência | Conciliação vida privada/vida profissional e igualdade de género |

| | | | | | |
|----|----------|-------------------------------|---------------|---------------------------|--|
| 30 | junho | IGEN- CITE | Lisboa | Reunião | Reunião-convite para novas organizações |
| 5 | julho | IGEN- CITE | GALP - Lisboa | Reunião | Sessão plenária IGEN |
| 1 | setembro | Carta da Diversidade | ACM - Lisboa | Reunião Grupo de Trabalho | GT do Selo da diversidade |
| 20 | setembro | ACT/CITE | CIUL – Lisboa | Ação | Lançamento da ação nacional de promoção da igualdade de género no trabalho |
| 28 | setembro | CESIS/CITE | Lisboa | Lançamento | Lançamento do livro: “Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal” |
| 29 | setembro | Carta da Diversidade | ACM – Lisboa | Reunião Grupo de Trabalho | GT do Selo da diversidade |
| 3 | outubro | Banco de Portugal | Lisboa | Ação sensibilização | Igualdade de Género |
| 7 | outubro | CIG | PCM- Lisboa | Ação sensibilização | 3ª ação de sensibilização para conselheiras/os para a igualdade |
| 11 | outubro | Carta da Diversidade | INR - Lisboa | Reunião | Reunião da Comissão Executiva da Carta Portuguesa da Diversidade |
| 13 | outubro | Instituto Miguel Galvão Teles | Lisboa | Conferência | Igualdade de género e igualdade no ensino |
| 14 | outubro | CIG | PCM- Lisboa | Ação sensibilização | 3ª ação de sensibilização para conselheiras/os para a igualdade |
| 14 | outubro | CITE/ICS-UL | Lisboa | Conferência | O Papel dos Homens na Igualdade de Género |
| 24 | outubro | Carta da Diversidade | ACM - Lisboa | Reunião Grupo de Trabalho | GT do Selo da diversidade |
| 26 | outubro | CITE/CESIS | Lisboa | Lançamento campanha | Campanha Nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo |
| 27 | outubro | ACM/CITE | Lisboa | Ação sensibilização | Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as |
| 28 | outubro | ACM/CITE | Lisboa | Ação sensibilização | Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as |
| 31 | outubro | ACM/CITE | Lisboa | Ação sensibilização | Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as |

| | | | | | |
|----|----------|-------------------------------------|----------------|--|--|
| 3 | novembro | CIG | Lisboa | Seminário | Violência Doméstica: as suas Dimensões |
| 3 | novembro | Almedina | Lisboa | Congresso | XX Congresso de direito do trabalho |
| 4 | novembro | IEFP,IP | Porto | Formação | A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego |
| 8 | novembro | IEFP,IP | Coimbra | Formação | A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego |
| 10 | novembro | IEFP,IP | Lisboa | Formação | A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego |
| 18 | novembro | APAV | Lisboa | Seminário | 2ª edição do dia europeu para a proteção das crianças contra a exploração sexual |
| 22 | novembro | Comissão Consultiva para a Formação | MTSSS - Lisboa | Reunião | Reunião da Comissão Consultiva para a Formação |
| 23 | novembro | DGERT | Lisboa | Seminário | Novas dinâmicas nas relações laborais |
| 23 | novembro | CES | Lisboa | Debate | Concertação social: entre interesses e visões estratégicas |
| 23 | novembro | IEFP,IP | Beja | Formação | A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego |
| 25 | novembro | Human Resources | Lisboa | Conferência | Uma questão de meritocracia |
| 25 | novembro | CM Queluz | Queluz | Sessão | Apresentação do plano municipal para a igualdade |
| 29 | novembro | UGT | Setúbal | Colóquio | Sustentabilidade e género |
| 30 | novembro | Carta da Diversidade | ACM - Lisboa | Reunião Grupo de Trabalho | GT do Selo da diversidade |
| 2 | dezembro | UBI | Covilhã | Ciclo de conferências | A desigualdade de Género |
| 5 | dezembro | IGOT | Lisboa | Conferência final-Projeto GenMob GÉNERO E MOBILIDADE | Género e mobilidade: desigualdade no espaço-tempo |
| 6 | dezembro | IGEN - CITE | Lisboa - IST | Cerimónia de assinatura dos acordãos de adesão e de renovação de compromisso | Adesão novas empresas ao fórum IGEN |

| | | | | | |
|----|----------|----------------------|----------------|---------------------------|------------------------------------|
| 12 | dezembro | SG do MTSSS | Lisboa - MTSSS | Encontro temático | “+transparência na gestão pública” |
| 19 | dezembro | Carta da Diversidade | ACM - Lisboa | Reunião Grupo de Trabalho | GT do Selo da diversidade |

Anexo 3 – Agenda Internacional 2016

| Dia | Mês | Organização | Local | Tipo | Designação |
|-------|-----------|---|--------|---|--|
| 11-15 | janeiro | Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)” | Skopje | Missão técnica | Atividade 2.1 - <i>Assess the implementation of the law for Equal Opportunities of Women and Men, and the NAPGE, and identify potential bottleneck(s)</i> |
| 01-05 | fevereiro | Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)” | Skopje | Missão técnica | Atividade 3.2 - <i>Train members of the Committee for Protection against Discrimination, members of Assembly and other relevant stakeholders in how to encourage/ foster/ mainstream gender equality in the society</i> |
| 14-18 | março | Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)” | Skopje | Missão técnica e Coordenação de projeto | Reunião de parceria de projeto Reunião do <i>Steering Committee</i> do projeto Atividade 2.3 – <i>Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising</i> |
| 14-18 | março | Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)” | Skopje | Missão técnica | Atividade 3.3 - <i>Implement training programme for the members of Committee for Protection against Discrimination and other relevant stakeholders on how to identify and to proceed with unequal or potential unequal treatment between women and men</i> |

| Dia | Mês | Organização | Local | Tipo | Designação |
|-------|--------------|--|----------|---|--|
| 10-12 | abril | Projeto <i>EEA Grants</i> Assédio sexual e Moral no Local de Trabalho | Oslo | Reunião | Analisar os resultados do projeto e discutir possível cooperação futura |
| 20 | abril | Parlamento Europeu | Bruxelas | Mesa redonda | Mesa redonda sobre conciliação vida profissional-vida pessoal e familiar da <i>Equality and Human Rights Commission</i> (UK) |
| 21 | abril | EQUINET | | Reunião | Grupo de Trabalho: <i>Gender Equality</i> |
| 26 | maio | Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens | Bruxelas | Reunião | Reunião de trabalho |
| 30-10 | maio – junho | Projeto <i>Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”</i> | Skopje | Missão técnica | Atividades 3.1, 3.2, 3.3 e 4.3 |
| 06-10 | junho | Projeto <i>Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”</i> | Skopje | Missão técnica e Coordenação de projeto | Reunião de parceria de projeto Reunião do <i>Steering Committee</i> do projeto Atividade 2.3 - <i>Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising</i> |
| 20-22 | julho | Projeto <i>EEA Grants</i> INUT – Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e Mulheres | Seul | Conferência | 38ª Conferência da IATUR - <i>International Association for Time Use Research</i> |
| 15-19 | agosto | Projeto <i>Twinning “Support to the Implementation</i> | Skopje | Missão técnica | Atividade 2.3 - <i>Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women</i> |

| Dia | Mês | Organização | Local | Tipo | Designação |
|------------|--------------------|--|--------------|--|--|
| | | <i>of Gender Equality (SIGE)“</i> | | | <i>and Men, as well awareness raising</i> |
| 15-16 | agosto | Projeto Twinning “ <i>Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)“</i> | Skopje | Missão técnica | Atividade 4.3 - <i>Train national stakeholders on G-marker at local and national level;</i> Atividade 4.4 - <i>Support the relevant administrations dealing with IPA and IPARD funds to introduce the G-marker and to use it as monitoring tool</i> |
| 12-16 | setembro | Projeto Twinning “ <i>Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)“</i> | Skopje | Missão técnica | Atividades 4.3 e 4.4 |
| 20-21 | setembro | Presidência Eslovaca da UE | Bratislava | Conferência | Conferência: <i>Work-life Balance in a Changing Society</i> |
| 15-23 | setembro | Projeto Twinning “ <i>Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)“</i> | Skopje | Coordenação de projeto, Conferência e Missão técnica | Reunião de parceria de projeto Reunião <i>Steering Committee</i> do projeto Atividade 2.3 - <i>Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising</i> Atividade 2.4 - <i>Propose and support the further implementation of the NAPGE, as well awareness raising</i> |
| 20-21 | outubro | Comissão Europeia - <i>The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality</i> | Bruxelas | <i>Workshop</i> | <i>Tackling the gender pay gap</i> |
| 31-02 | outubro – novembro | Projeto Twinning “ <i>Support to the Implementation</i> | Skopje | Coordenação de projeto | Reunião de parceria de projeto Reunião <i>Steering Committee</i> do projeto |

| Dia | Mês | Organização | Local | Tipo | Designação |
|------------|------------|--|--------------|-----------------|---|
| | | <i>of Gender Equality (SIGE)''</i> | | | |
| 28-29 | novembro | Comissão Europeia - <i>The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality</i> | Bruxelas | <i>Workshop</i> | <i>HLG seminar on mutual learning in gender equality</i> |
| 07 | dezembro | EQUINET | Bruxelas | Conferência | <i>Conferência: Diverse, Inclusive and Equal: Innovating at the Intersections of Gender Equality</i> |
| 08 | dezembro | Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens | Bruxelas | Reunião | Reunião de trabalho |
| 12-16 | dezembro | Projeto <i>Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)''</i> | Skopje | Missão técnica | <i>Atividade 2.3 - Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising</i> |