

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

Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

Índice

Nota de abertura	10
Legislação aprovada em 2019	11
1. Educação e formação	13
1.1. Participação em educação e formação	13
1.1.1. Alunos matriculados em educação e formação.....	13
1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos	17
1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida	21
1.3. Níveis de escolaridade da população residente em Portugal	22
2. Mercado de Trabalho	24
2.1 Participação no mercado de trabalho	24
2.2 Emprego e desemprego.....	26
2.3 Remunerações do trabalho	40
2.4 Contratação coletiva.....	46
2.4.1. Conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação pública	47
2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho	57
3. Políticas ativas do mercado de trabalho	60
3.1. Medidas de emprego.....	60
3.2. Medidas de Formação	61
3.3. Programa Qualifica	62
4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado	65
4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (2011 a 2018).....	70
5. Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal e Familiar.....	71
5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família	71
5.2. Licenças parentais	75
5.3. Organização do tempo de trabalho.....	78
6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens.....	83
6.1. Atividade da CITE.....	83
6.1.1. Pareceres prévios, pareceres interpretativos/consultivos e respostas a reclamações	83
6.1.2. Queixas entradas na CITE.....	88
6.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.....	90
6.1.4. Apreciação da legalidade de instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais	90
7. Atividade da ACT	92

7.1. Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional	92
7.1.1. Atividade desenvolvida	92
7.1.2. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT	95
8. Políticas Públicas	96
8.1. Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação (2014-2017) e Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030)	96
8.2. Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho	98
8.2.1. Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa	98
8.2.2. Promoção da igualdade salarial	98
9. Atividade e Recursos Humanos e Materiais	100
9.1. CITE	100
9.1.1. Atividade jurídica	101
9.1.2. Atividades na área de projetos e formação	106
9.1.3. Atividade internacional	109
9.2. ACT	118
9.2.1. Informação nas redes sociais	118
9.2.2. Simulador de compensações <i>online</i>	118
9.2.3. Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)	118
9.2.4. Serviço informativo e ações de sensibilização	118
9.3. IEFP	118
9.4. CIG	119
9.4.1. Planos para a igualdade	120
9.5. Linhas de financiamento	121
9.5.1. Fundo Social Europeu	121
9.5.2. EEA Grants	122
9.5.3. Apoio Técnico e Financeiro às ONGM	124

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino e sexo, Portugal (2010/11 – 2018/19).....	13
Tabela 2 - Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 – 2018/19).....	14
Tabela 3 - Alunos e alunas matriculados/as em ofertas de educação e formação orientadas para Jovens, por orientação curricular e por sexo (Portugal; 2010/11-2018/19) Sem informação atualizada	16
Tabela 4 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)	17
Tabela 5 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18) informação incompleta	18
Tabela 6 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18) Sem informação atualizada	18
Tabela 7 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18).....	19
Tabela 8 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2010/11 – 2016/17)	20
Tabela 9 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2011-2019)...	20
Tabela 10 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2011-2018).....	20
Tabela 11 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2011-2018	21
Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2018.....	21
Tabela 13 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2018	22
Tabela 14 - População residente em Portugal, com 15 e mais anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%)	23
Tabela 15 - População residente em Portugal, com 15 e mais anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade	23
Tabela 16 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2012-2019. 28	
Tabela 17 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2019 (%)	30
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 2019 (milhares e %).....	35

Tabela 19 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2018 (€)	41
Tabela 20- Igualdade e não discriminação e parentalidade – por tipo (2019-2018)	49
Tabela 21 - Temas identificados em convenções publicadas – por subtipo (2019-2018)	49
Tabela 22 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2019)	50
Tabela 23 - Apoios Sociais Complementares (2019 -2018).....	52
Tabela 24 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2019-2018).....	53
Tabela 25 - Conciliação da vida familiar e profissional (2019)	56
Tabela 26 - Membros da direção das associações sindicais, por género, publicados em 2019 .	58
Tabela 27 - Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por género, publicados em 2019	58
Tabela 28 - Membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, por género, publicados em 2019	59
Tabela 29 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por Sexo segundo a medida, 2019	60
Tabela 30 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho 2019.....	61
Tabela 31 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo segundo a medida, 2019.....	62
Tabela 32 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019	63
Tabela 33 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019	63
Tabela 34 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019	63
Tabela 35 - Distribuição do número acumulado de Certificações RVCC registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019	63
Tabela 36 - Distribuição do número acumulado de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019.....	64
Tabela 37 - Distribuição do número acumulado de Certificações registadas em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019, em curso EFA.....	64
Tabela 38 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2019)	67
Tabela 39 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação.....	70
Tabela 40 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação.....	70

Tabela 41 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2019)	77
Tabela 42 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2015-2017 (milhares)	82
Tabela 43 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as	84
Tabela 44 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer.....	84
Tabela 45 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora	85
Tabela 46 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2019)	86
Tabela 47 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível	86
Tabela 48 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental.....	87
Tabela 49 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2014 – 2019.....	88
Tabela 50 - N.º queixas enviadas a autoridades competentes (2012-2019)	89
Tabela 51 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2018.....	93
Tabela 52 - Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo (2013-2019)	95
Tabela 53 - Quadro evolutivo do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e do orçamento - 2015-2019.....	100
Tabela 54 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade.....	102
Tabela 55 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade	102
Tabela 56 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional	103
Tabela 57 - Motivos de contacto de utentes com a CITE.....	103
Tabela 58 - Origem da informação sobre a CITE	105
Tabela 59 – Atividades da CITE	107
Tabela 60 - Tabela de atividades na área de projetos e formação	109
Tabela 61 - - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2019).....	118
Tabela 62 - Nº de efetivos ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2019	119
Tabela 63 - Tabela evolutiva do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG de 2010-2019	119
Tabela 64 - Planos para a Igualdade (PI) em 2019	120
Tabela 65 - Planos de Igualdade (PI) Empresas.....	120
Tabela 66 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2019 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o género	121

Tabela 67 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2019 em ações específicas na área da igualdade de género, segundo o género..... 122

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2019	12
Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2017/18)	14
Figura 3 - Percentagem de alunos/as matriculados/as no ensino secundário em vias profissionalizantes, por sexo, Portugal (2010/11-2017/18) (%)Sem informação atualizada	16
Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2019 (milhares).....	24
Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2019 (%)	25
Figura 6 - População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2019 (milhares)	26
Figura 7 - Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2019 (%)	27
Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2019 (%)	29
Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2019 (%).....	31
Figura 10 - População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2019 (milhares)	32
Figura 11 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2018 (%)	33
Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2013-2019 (%)..	34
Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2017 e 2019 (milhares)	35
Figura 14- Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2018 e 2019 (milhares)	36
Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2019 (em % do total TCO)	37
Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2019 (%) .	38
Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2019 (milhares)	39
Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2019 (milhares)	40
Figura 19- Disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2018 (%)	42
Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2018 (%).....	43
Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2018 (%)	44
Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2018 (%).....	45
Figura 23 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTII, em Portugal, 2018 (%)	46

Figura 24- Parentalidade (2015-2019)	53
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2019)	65
Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2019)	66
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2019).....	68
Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2019).....	69
Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019.....	71
Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019.....	72
Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2009-2019 (%)	72
Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2019	73
Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2019.....	74
Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2019	74
Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2018 (% no total das licenças das mulheres).....	78
Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2018 (%)	79
Figura 37 - Evolução dos pareceres aprovados em tripartida (2004-2019).....	85
Figura 38 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 – 2019)	89
Figura 39 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2019)	90

Nota de abertura

Dando cumprimento à [Lei n.º 10/2001](#), de 21 de maio, deve o Governo 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 que, a nível nacional, 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, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da citada Lei, com a alteração introduzida pela [Lei n.º 60/2018](#), de 21 de agosto¹, 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;
- e) Informação sobre a implementação da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

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

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

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

Legislação aprovada em 2019

Desde o ano de 1973, data em que foi aprovada a primeira legislação em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente com a criação da Comissão da Condição Feminina (CCF) em 1977, a qual viria a propulsionar o surgimento da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) através do Decreto-Lei n.º 392/1979, tem havido ampla evolução legislativa de modo a promover e concretizar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens. Desde medidas que versam a eliminação das discriminações laborais, a proteção na parentalidade, o assédio moral e sexual, a disparidade salarial, a representação equilibrada entre mulheres e homens em contexto laboral, culminando na prevenção da violência doméstica e proteção das vítimas, muito se tem feito em Portugal em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, não sendo raras as vezes que Portugal é citado como exemplo a seguir.

Assim, em 2019 foram aprovados os seguintes diplomas legais que tratam de matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional:

Resolução do Conselho de Ministros n.º 21/2019, de 29 de janeiro – D.R., I Série, n.º 20/2019: Determina a adoção da expressão universalista «Direitos Humanos» por parte do Governo e de todos os serviços, organismos e entidades sujeitos aos seus poderes de direção, superintendência ou tutela.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2019, de 1 de fevereiro – D.R., I Série, n.º 23/2019: Recomenda ao Governo o estabelecimento de um limite proporcional para a disparidade salarial no interior de cada organização.

Resolução da Assembleia da República n.º 40/2019, de 20 de março – D.R., I Série, n.º 56/2019: Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres.

Lei n.º 26/2019, de 28 de março – D.R., I Série, n.º 62/2019: Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

Lei Orgânica n.º 1/2019, de 28 de março – D.R., I Série, n.º 63/2019: Segunda alteração à lei da paridade nos órgãos do poder político, aprovada pela Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto.

Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho – D.R., II Série, n.º 117/2019: Determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa, os termos da articulação de competências entre a CIG, a CMVM e a CITE, e a produção de um guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos previstos nos artigos 10.º e 11.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

Lei n.º 45/2019, de 27 de junho – D.R., I Série, n.º 121/2019: Revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada.

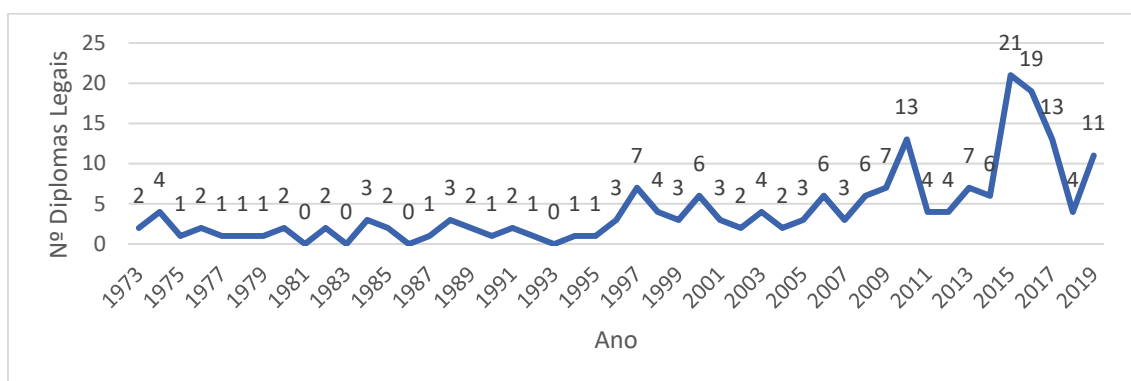
Decreto-Lei n.º 85/2019, de 1 de julho – D.R., I Série, n.º 123/2019: Permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1.º dia do ano letivo.

Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro – D.R., I Série, n.º 171/2019: Aprova o Estatuto do Cuidador Informal, altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio.

Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro – D.R., I Série, n.º 177/2019: Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Decreto-Lei n.º 172/2019, de 12 de dezembro – D.R., I Série, n.º 239/2019: Altera o regime de adiamento de atos processuais, nas situações de maternidade, paternidade ou falecimento de familiar próximo dos solicitadores.

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2019



Fonte: CITE

1. Educação e formação

1.1. Participação em educação e formação

1.1.1. Alunos matriculados em educação e formação

Em termos globais, no ano letivo 2018/19, o número de alunos/as matriculados/as/ inscritos/as no sistema de ensino em Portugal, manteve a tendência de decréscimo registada nos últimos anos, com 2 003 856 alunos/as matriculados/as, sendo que cerca de 1 007 844 são do sexo masculino e 996 012 são do sexo feminino. O ensino secundário e o ensino superior são a exceção, com aumento nos alunos/as matriculados/as. Assim, verifica-se no ensino secundário um aumento de 488 alunas matriculadas, enquanto que, relativamente ao ensino superior, ocorreu um aumento de 4 425 alunos matriculados e de 8 069 alunas matriculadas. Ao nível do sexo, o cenário é comum ao verificado nos valores agregados, com exceção dos alunos do secundário do sexo masculino.

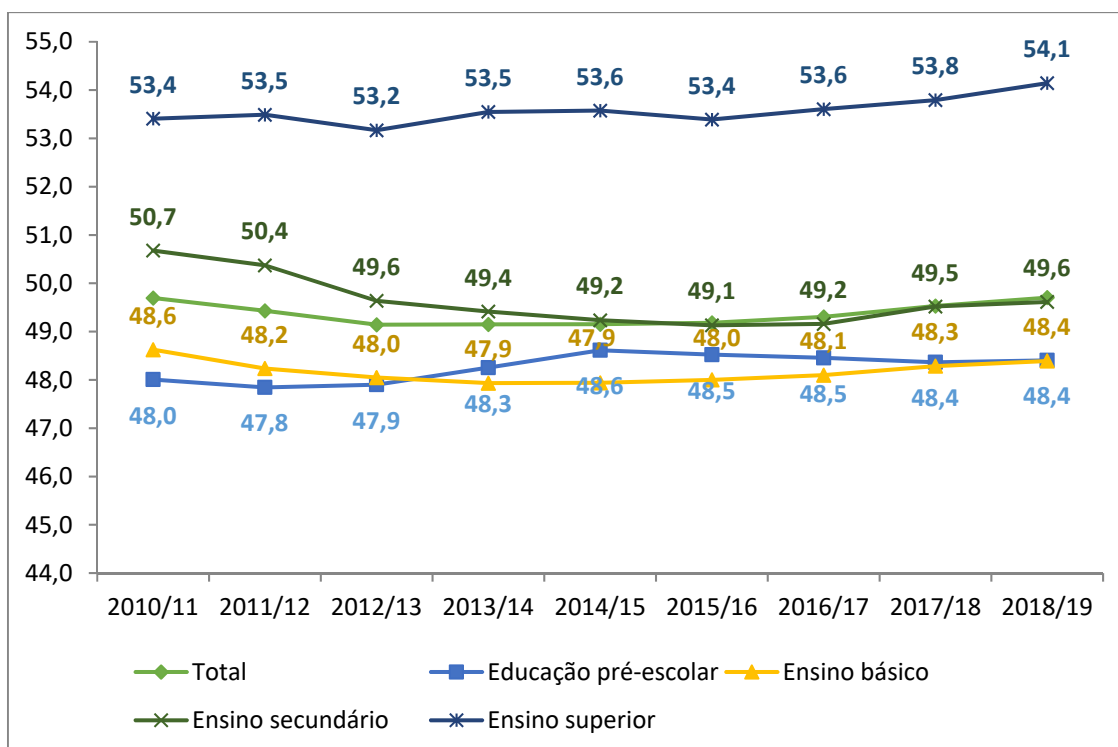
Tabela 1 - Alunos e alunas matriculados/as por nível de ensino e sexo, Portugal (2010/11 – 2018/19)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Total	Total	2 329 401	2 241 756	2 139 977	2 081 827	2 061 813	2 027 483	2 020 494	2 006 479	2 003 856
	Homens	1 171 804	1 133 642	1 088 342	1 058 623	1 048 367	1 030 323	1 024 296	1 012 660	1 007 844
	Mulheres	1 157 597	1 108 114	1 051 635	1 023 204	1 013 446	997 160	996 198	993 819	996 012
Educação pré-escolar	Total	276 125	272 547	266 666	265 414	264 660	259 850	253 959	240 231	243 719
	Homens	143 562	142 145	138 929	137 338	135 998	133 762	130 898	124 044	125 748
	Mulheres	132 563	130 402	127 737	128 076	128 662	126 088	123 061	116 187	117 971
Ensino básico	Total	1 206 716	1 157 811	1 093 523	1 057 459	1 041 698	1 013 397	1 000 006	987 704	970 229
	Homens	619 937	599 332	568 091	550 584	542 318	526 955	519 013	510 777	500 712
	Mulheres	586 779	558 479	525 432	506 875	499 380	486 442	480 993	476 927	469 517
Ensino secundário	Total	440 895	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775	401 050	399 386
	Homens	217 456	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248	202 447	201 231
	Mulheres	223 439	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527	198 603	198 155
Ensino secundário não superior	Total	9 397	9 887	10 341	11 544	12 179	6 299	4 811	4 741	5 275
	Homens	6 222	6 561	6 912	7 592	7 906	4 319	3 218	3 157	3 493
	Mulheres	3 175	3 326	3 429	3 952	4 273	1 980	1 593	1 584	1 782
Ensino superior	Total	396 268	390 273	371 000	362 200	349 658	356 399	361 943	372 753	385 247
	Homens	184 627	181 515	173 745	168 252	162 323	166 117	167 919	172 235	176 660
	Mulheres	211 641	208 758	197 255	193 948	187 335	190 282	194 024	200 518	208 587

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

As alunas estão, de uma forma geral, menos representadas do que os alunos, com valores, para o total e para os níveis de ensino não superior, inferiores a 50%. No entanto, se considerarmos apenas o ensino superior, em 2018/19, esta taxa atinge o valor mais elevado da série, com 54%.

Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2017/19)



Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Os cursos científicos-humanísticos/gerais e os cursos profissionais são as ofertas de educação e formação com maior procura pelos/as alunos/as do ensino secundário, representando em 2018/2019 cerca de 80,9% do total de matrículas neste nível de ensino. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos cursos de aprendizagem (20 860 alunos/as) nas ofertas orientadas para jovens e dos cursos de educação e formação de adultos (EFA) (21 489 alunos/as) nas ofertas orientadas para adultos.

Na distribuição por sexo, verifica-se que nos cursos científicos-humanísticos/gerais predominam a frequência de alunas, ao invés dos cursos profissionais, onde predomina o sexo masculino.

Tabela 2 - Alunos e alunas matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 – 2018/19)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Total	Total	440 895	411 238	398 447	385 210	393 618	391 538	399 775	401 050	399 386
	Homens	217 456	204 089	200 665	194 857	199 822	199 170	203 248	202 447	201 231
	Mulheres	223 439	207 149	197 782	190 353	193 796	192 368	196 527	198 603	198 155
Cursos científico-humanísticos / gerais	Total	197 918	199 131	201 118	200 860	203 790	206 346	207 644	204 713	207 684
	Homens	87 595	88 457	89 646	89 816	91 565	93 425	94 113	92 371	93 799
	Mulheres	110 323	110 674	111 472	111 044	112 225	112 921	113 531	112 342	113 885
Cursos tecnológicos	Total	13 315	10 145	5 976	4 458	3 752	3 913	4 002	3 612	3 570
	Homens	8 495	6 314	3 644	2 435	2 050	2 088	2 173	1 944	1 878
	Mulheres	4 820	3 831	2 332	2 023	1 702	1 825	1 829	1 668	1 692

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Artístico especializado²	Total	2 283	2 341	2 462	2 529	2 521	2 454	2 509	2 736	2 703
	Homens	815	795	806	824	794	732	715	787	794
	Mulheres	1 468	1 546	1 656	1 705	1 727	1 722	1 794	1 949	1 909
Cursos profissionais	Total	110 462	113 749	115 885	117 699	114 848	112 395	114 669	116 722	115 981
	Homens	61 918	64 917	66 953	67 905	66 010	64 620	66 440	67 910	68 094
	Mulheres	48 544	48 832	48 932	49 794	48 838	47 775	48 229	48 812	47 887
Cursos de aprendizagem	Total	18 669	21 056	33 366	35 400	33 030	26 010	24 202	21 869	20 860
	Homens	10 964	12 454	19 880	21 939	20 871	17 053	15 801	14 230	13 516
	Mulheres	7 705	8 602	13 486	13 461	12 159	8 957	8 401	7 639	7 344
Cursos vocacionais	Total	-	-	-	379	2 021	5 244	4 189	846	-
	Homens	-	-	-	269	1 285	3 154	2 530	558	-
	Mulheres	-	-	-	110	736	2 090	1 659	288	-
Cursos CEF	Total	2 117	2 012	3 025	1 920	825	506	507	460	435
	Homens	873	881	1 442	872	401	247	267	233	226
	Mulheres	1 244	1 131	1 583	1 048	424	259	240	227	209
Cursos EFA	Total	39 467	28 005	18 386	12 735	19 830	19 612	22 097	23 113	21 489
	Homens	17 671	12 417	8 455	5 721	9 667	9 640	10 499	10 398	9 516
	Mulheres	21 796	15 588	9 931	7 014	10 163	9 972	11 598	12 715	11 973
Recorrente	Total	8 323	6 058	6 970	8 792	9 807	8 530	8 059	7 589	7 078
	Homens	4 333	3 093	3 847	4 855	5 368	4 689	4 489	4 209	3 944
	Mulheres	3 990	2 965	3 123	3 937	4 439	3 841	3 570	3 380	3 134
RVCC	Total	47 945	28 269	10 833	350	2 902	6 280	11 585	18 998	18 986
	Homens	24 631	14 582	5 799	182	1 706	3 440	6 097	9 677	9 257
	Mulheres	23 314	13 687	5 034	168	1 196	2 840	5 488	9 321	9 729
Formações modulares	Total	396	472	426	88	292	248	312	392	600
	Homens	161	179	193	39	105	82	124	130	207
	Mulheres	235	293	233	49	187	166	188	262	393

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

No ano letivo 2018/2019, 150.022 alunos/as do ensino secundário matriculados/as em ofertas de educação e formação orientadas para jovens encontravam-se em cursos de dupla certificação e 200.097 em cursos do ensino geral.

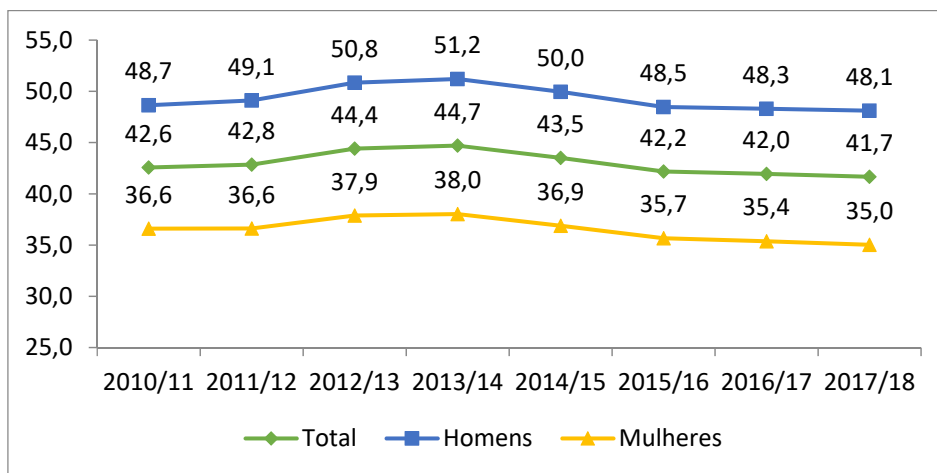
² Em regime integrado e inclui o ensino recorrente das artes visuais

Tabela 3 - Alunos e alunas matriculados/as em ofertas de educação e formação orientadas para Jovens, por orientação curricular e por sexo (Portugal; 2010/11-2018/19)

	Regular ³ Total	Regular Homens	Regular Mulheres	Profissional ⁴ Total	Profissional Homens	Profissional Mulheres
2010/11	197 918	87 595	110 323	146 703	82 990	63 713
2011/12	199 131	88 457	110 674	149 303	85 361	63 942
2012/13	201 118	89 646	111 472	160 714	92 725	67 989
2013/14	200 860	89 816	111 044	162 385	94 244	68 141
2014/15	203 790	91 565	112 225	156 997	91 411	65 586
2015/16	206 346	93 425	112 921	150 522	87 894	62 628
2016/17	207 644	94 113	113 531	150 078	87 926	62 152
2017/18	204 713	92 371	112 342	146 245	85 662	60 583

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Os alunos e as alunas matriculados/as em cursos de ensino profissional representam, em 2017/18, 41,7% do total de alunos/as do ensino secundário. Ao nível do sexo, este valor é de 48,1% para o sexo masculino e 35,0% para o sexo feminino.

Figura 3 - Percentagem de alunos/as matriculados/as no ensino secundário em vias profissionalizantes, por sexo, Portugal (2010/11-2017/18) (%)

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

³ Cursos científico-humanísticos/gerais

⁴ Cursos tecnológicos, ensino artístico especializado, cursos profissionais, cursos de aprendizagem, cursos vocacionais (a partir de 20013/14) e os cursos CEF

Em 2018/19, inscreveram-se em estabelecimentos de ensino superior, no 1.º ano, pela primeira vez, em todos os níveis de formação, um total de 126 245 alunos/as.

Mantendo a tendência verificada ao longo dos anos, as mulheres inscritas em 2018/19, no 1.º ano, pela primeira vez, continuavam a estar mais representadas no total de inscrições no 1.º ano, pela 1.ª vez, sendo a representação dos alunos do sexo feminino, em estabelecimentos de ensino superior de 55,6% (70 288).

Tabela 4 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)

Sexo	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Inscrições no 1.º ano, pela 1.ª vez, no Ensino Superior									
Total	131 508	116 576	106 249	103 638	104 255	112 701	113 915	122 811	126 245
Homens	58 040	51 550	47 237	46 120	45 900	51 346	50 959	55 214	56 057
Mulheres	73 468	65 026	59 012	57 518	58 355	61 355	62 956	67 597	70 288
Inscrições no 1.º ano, pela 1.ª vez, no ensino pós-secundário não-superior									
Total	5 543	5 216	5 660	6 602	6 483	-	-	-	
Homens	3 591	3 365	3 646	4 160	4 003	-	-	-	
Mulheres	1 952	1 851	2 014	2 442	2 480	-	-	-	
TOTAL	137 051	121 792	111 909	110 240	110 738	112 701	113 915	122 811	145 885

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos

Em 2018/19, nove em cada dez crianças (92,2%) encontravam-se inscritas na educação pré-escolar. Em comparação com o ano letivo anterior há a destacar que a generalidade das taxas de escolarização registou um crescimento. A taxa de escolarização no ensino secundário em particular desde o ano letivo 2011/12 tem vindo progressivamente a aumentar. Já no ensino superior, evidenciou-se a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, tendo o valor atingido os 37,2%.

Em relação à diferenciação por sexo, regista-se em todos os níveis de ensino uma taxa de escolarização superior nas mulheres em comparação com a dos homens. Destaca-se ainda a diferença registada no ensino superior, com mais de 10 p.p. na taxa de escolarização das mulheres face à dos homens (42,7% face a 31,8%).

Tabela 5 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 - 2017/18)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	
Educação pré-escolar	Total	85,7	89,3	88,5	87,8	88,5	88,4	90,8	90,1	92,2	
	Homens	86,6	90,7	89,9	88,8	88,9	88,7	90,1	90,8	s/d	
	Mulheres	84,8	87,8	87,1	86,7	88,2	88,1	90,1	90,8	s/d	
Ensino básico	1.º Ciclo	Total	100	100	100	97,9	96,6	96,0	95,3	95,4	95,7
		Homens	98,8	100	99,4	97,9	96,8	95,4	96,3	95,6	s/d
		Mulheres	99,4	100	99,8	97,9	96,5	95,5	95,7	95,0	s/d
	2.º Ciclo	Total	95,4	92,3	91,9	90,9	88,5	87,2	87,2	88,6	89,1
		Homens	94,6	90,8	90,1	89,4	87,0	87,8	85,8	86,0	s/d
		Mulheres	96,2	93,9	93,7	92,4	90,2	89,5	88,7	88,5	s/d
	3.º Ciclo	Total	92,1	89,9	87,5	86,3	86,5	87,1	87,7	88,1	89,1
		Homens	89,6	87,4	84,6	83,3	83,7	86,0	84,5	85,4	s/d
		Mulheres	94,7	92,4	90,5	89,6	89,4	90,3	89,9	90,1	s/d
Ensino secundário	Total	72,5	72,3	73,6	74,3	74,6	75,3	77,6	79,3	81,5	
	Homens	67,0	67,0	68,8	69,8	70,3	71,5	75,4	73,8	s/d	
	Mulheres	78,2	77,8	78,7	79,1	79,0	79,3	83,3	81,5	s/d	
Ensino superior	Total	31,9	31,4	31,3	31,3	31,4	33,1	37,2	34,3	s/d	
	Homens	26,8	26,5	26,6	26,3	26,4	28,4	31,8	29,5	s/d	
	Mulheres	37,0	36,4	36,2	36,3	36,6	38,0	42,7	39,4	s/d	

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Seguindo a tendência dos últimos anos, em 2018/19 registou-se o decréscimo das taxas de retenção e desistência em todos os níveis de ensino/ciclo de estudos, independentemente do sexo.

Tabela 6 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2010/11 – 2017/18)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Ensino básico	Total	7,5	9,7	10,4	10,0	7,9	6,6	5,1	5,5
	Homens	8,9	11,5	12,2	11,6	9,2	7,8	6,1	6,7
	Mulheres	6,0	7,8	8,5	8,3	6,6	5,3	4,0	4,3
1.º Ciclo	Total	3,3	4,4	4,9	5,0	4,1	3,7	2,8	3,0
	Homens	3,7	4,9	5,4	5,5	4,5	4,2	3,1	3,3
	Mulheres	2,9	3,8	4,3	4,4	3,6	3,3	2,4	2,6
2.º Ciclo	Total	7,4	11,2	12,5	11,4	8,6	6,7	5,3	5,8
	Homens	9,5	14,1	15,6	14,1	10,6	8,5	6,7	7,5
	Mulheres	5,0	8,0	9,1	8,4	6,3	4,8	3,8	4,0
3.º Ciclo	Total	13,3	15,6	15,9	15,1	12,3	10,0	7,8	8,5
	Homens	15,6	18,3	18,4	17,3	14,0	11,9	9,4	10,3
	Mulheres	10,9	12,9	13,4	12,9	10,5	8,0	6,1	6,6
Ensino secundário	Total	20,8	20,1	19,0	18,5	16,6	15,7	13,9	15,1
	Homens	23,7	22,6	21,1	20,6	18,7	18,0	15,8	17,1
	Mulheres	18,0	17,7	16,9	16,4	14,5	13,5	11,9	13,0

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

No ano letivo 2018/19, a exemplo do que ocorreu nos anos anteriores, continua-se a observar o aumento do número de alunos e alunas que concluíram o ensino secundário. Apesar do número de alunos e alunas que concluíram os cursos científico-humanísticos/gerais ter registado uma ligeira diminuição face ao ano letivo anterior, o destaque numérico de alunos/as que concluíram recai sobre esses cursos e os cursos profissionais, ofertas de educação e formação onde também se encontra o maior contingente de inscrições.

Sendo que em todos os ciclos observados, a taxa de retenção e desistência é superior no sexo masculino com uma variação de cerca de 2,4%.

Tabela 7 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2010/11 - 2018/19)

		2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	
Total	Homens	49 420	54 050	56 955	53 810	39 416	42 291	47 103	45 731	48 734	
	Mulheres	61 600	61 181	59 127	54 607	45 365	47 359	53 187	50 635	55 807	
12.º Ano	Cursos científico-humanísticos / gerais	Homens	15 777	16 898	16 674	16 764	18 555	19 667	18 735	20 637	21 280
		Mulheres	23 379	23 818	23 225	23 758	25 494	27 645	25 781	27 728	28 501
	Cursos tecnológicos	Homens	1 523	1 467	1 583	793	563	598	529	613	623
		Mulheres	1 152	1 023	967	734	477	556	519	593	541
	Artístico especializado ⁵	Homens	184	170	197	201	197	202	186	184	693
		Mulheres	335	392	404	397	488	532	403	461	1729
Cursos profissionais	Homens	11 437	11 561	10 843	12 521	12 847	13 074	14 523	13 419	14 692	
	Mulheres	12 056	11 324	10 623	11 372	11 563	11 928	12 408	11 772	12 338	
Cursos de aprendizagem	Homens	1 209	9 667	15 507	17 303	x	1 661	1 248	1 544	835	
	Mulheres	666	7 318	11 451	11 527	x	1 086	762	875	510	
Cursos vocacionais	Homens	-	-	-	-	135	454	340	1 190	-	
	Mulheres	-	-	-	-	56	336	175	954	-	
Cursos CEF - Tipos 5 e 6	Homens	336	364	308	140	101	106	106	123	185	
	Mulheres	348	397	282	123	69	121	139	114	169	
Cursos EFA	Homens	7 368	6 222	3 818	2 757	4 047	3 736	3 942	3 510	3 478	
	Mulheres	11 149	8 908	5 114	3 855	4 496	3 825	4 699	3 859	4 641	
Recorrente	Homens	2 383	1 890	2 331	3 168	2 434	2 105	2 246	2 102	2 060	
	Mulheres	2 325	1 889	1 972	2 674	2 251	1 891	1 960	1 883	1 776	
RVCC	Homens	9 042	5 632	5 501	124	468	1 656	4 143	2 315	4 768	
	Mulheres	9 955	5 819	4 856	118	388	1 378	4 162	2 273	5 390	
Formações modulares	Homens	161	179	193	39	69	49	88	94	120	
	Mulheres	235	293	233	49	83	91	149	123	212	

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

⁵ Em regime integrado e inclui o ensino recorrente das artes visuais

A informação mais recente disponível sobre diplomados que remonta a 2016/17, indica que os estabelecimentos de ensino superior emitiram 77 034 diplomas (mais 3 948 do que no ano letivo anterior), relativos aos ciclos de estudos conferentes de nível CITE⁶ de ensino superior.

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

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

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

Fonte: DGEEC, Estatísticas da Educação

Confirmando a tendência dos últimos anos, em 2019 registou-se o valor mais baixo de sempre na taxa de abandono escolar precoce, 10,6%. Se analisarmos apenas o sexo feminino, verifica-se um valor de 7,4%, abaixo da meta europeia definida para Portugal para este indicador (10%).

Tabela 9 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2011-2019)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	23,0	20,5	18,9	17,4	13,7	14,0	12,6	11,8	10,6
Homem	28,1	26,9	23,4	20,7	16,4	17,4	15,3	14,7	13,7
Mulher	17,7	14,0	14,3	14,1	11,0	10,5	9,7	8,7	7,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2018/2019, a taxa de escolaridade de nível superior subiu para 36,2%. Também neste indicador, se analisarmos apenas o valor obtido pela população do sexo feminino, Portugal, com 45,1%, já teria superado a meta global (40%).

Tabela 10 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2011-2019)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	26,7	27,8	30,0	31,3	31,9	34,6	33,5	33,5	36,2
Homem	21,8	24,3	24,0	23,2	23,3	27,3	26,2	24,1	29,5
Mulher	31,3	31,0	35,7	38,9	40,1	41,6	40,4	42,5	45,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

⁶ A Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE) (2011) pertence à família das classificações económicas e sociais internacionais das Nações Unidas aplicáveis nas estatísticas à escala mundial para recolha, compilação e análise de dados comparáveis internacionalmente. A CITE constitui a classificação de referência que permite organizar os programas de educação e as correspondentes qualificações por níveis de escolaridade e áreas de estudo. A CITE resulta de um acordo internacional e foi adotada formalmente pela Conferência Geral dos Estados-Membros da UNESCO. Consultado em 02/07/2019 em [http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF](http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF)

1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida

A taxa de participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida (ALV) apresenta algumas oscilações ao longo do período 2011-2019, tendo em 2019 ficado nos 10,5% em termos globais (ligeiramente acima dos 9,8% registados em 2017, mas, ainda assim, abaixo da média europeia de 11,3%). Em qualquer dos anos, e em termos globais, a taxa de participação em atividades ALV das mulheres é mais elevada do que a dos homens, registando os valores de 10,3% para os homens e 10,7% para as mulheres em Portugal em 2019.

Tabela 11 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2011-2018

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
União Europeia	Total	9,1%	9,2%	10,7%	10,8%	10,7%	10,8%	10,9%	11,1%	11,3%
	Homens	8,3%	8,5%	9,7%	9,9%	9,7%	9,8%	10,0%	10,1%	10,2%
	Mulheres	9,8%	9,9%	11,6%	11,8%	11,7%	11,7%	11,9%	12,2%	12,4%
Portugal	Total	11,5%	10,5%	9,7%	9,6%	9,7%	9,6%	9,8%	10,3%	10,5%
	Homens	10,8%	10,0%	9,3%	9,3%	9,7%	9,6%	9,6%	9,8%	10,3%
	Mulheres	12,1%	10,9%	10,1%	9,9%	9,8%	9,7%	10%	10,8%	10,7%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

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

Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2019

		Homens	Mulheres
União Europeia	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	4,4%	4,6%
	Ensino Secundário e pós-secundário	8,4%	9,4%
	Ensino Superior	22,6%	20,7%
Portugal	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	4,0%	4,5%
	Ensino Secundário e pós-secundário	12,6%	9,8%
	Ensino Superior	22,6%	20,3%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

Acresce que, enquanto na média comunitária as mulheres adultas participam mais em ALV do que os homens em todos os graus de escolaridade, as taxas de participação das mulheres portuguesas em atividades de ALV são inferiores às dos homens em níveis de escolaridade superiores ao 3.º ciclo do ensino básico, com um desfasamento especialmente acentuado nos adultos/as com o ensino secundário. É, contudo, de notar que, entre 2016 e 2019, a taxa de participação das mulheres menos escolarizadas em atividades de ALV teve um aumento considerável, passando de 3,6% para 4,6%.

Em termos globais, a taxa de participação de mulheres adultas em atividades de ALV é superior à dos homens (10,2% vs. 12,4%). Contudo, quando se analisa a taxa de participação em atividades de ALV de homens e de mulheres, tendo em conta a situação perante o emprego, verifica-se que as mulheres têm taxas de participação mais elevadas do que os homens em todas as situações, exceto no grupo das inativas.

Tabela 13 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2019

		Homens	Mulheres
União Europeia	População ativa	10,2%	13,9%
	População empregada	10,3%	14,1%
	População desempregada	9,4%	12,3%
	População inativa	9,9%	8,0%
Portugal	População ativa	10,1%	11,6%
	População empregada	10,0%	11,4%
	População desempregada	11,5%	14,1%
	População inativa	10,1%	8,0%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey

1.3. Níveis de escolaridade da população residente em Portugal

A população residente em Portugal, com 15 e mais anos, continua a ser maioritariamente constituída por pessoas com níveis de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico, ainda que este tenha perdido relevância ao longo dos últimos anos (57,7% em 2019, contra 70,3% em 2011). A proporção de homens com este nível de escolaridade passou de 72,1% para 59,6% nos anos referenciados; e a de mulheres de 68,7% para 56,1%.

No total das pessoas com este nível de escolaridade, a percentagem de mulheres (51,9%) era superior à dos homens (48,1%).

O ensino secundário e pós-secundário, é aquele onde as diferenças entre mulheres e homens foram menos acentuadas, em 2019, os homens representavam 23,9%, enquanto as mulheres ficavam ligeiramente abaixo (21,7%).

Neste nível de escolaridade, o peso relativo dos homens era de 51,0% e de 49,0% para as mulheres.

Ao nível do ensino superior, em 2019, a percentagem de mulheres (60,6%) era muito superior à dos homens (39,4%), verificando-se um aumento do diferencial (1,9 p.p.) das mulheres em relação aos homens entre 2011 e 2019 e de uma diminuição (- 2,3 p.p.) em relação a 2018.

Tabela 14 - População residente em Portugal, com 15 e mais anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%)

Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		%								
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	70,3	68,2	66,5	64,4	63,0	61,8	60,8	59,5	57,7
	H	72,1	70,2	68,6	66,6	64,6	63,5	63,0	61,8	59,6
	M	68,7	66,4	64,6	62,5	61,5	60,4	58,9	57,4	56,1
Secundário e pós-secundário	HM	16,4	17,5	18,5	19,2	19,9	20,4	21,1	21,9	22,7
	H	16,6	17,4	19,0	19,9	21,1	21,6	22,2	22,9	23,9
	M	16,3	17,5	18,1	18,6	18,9	19,3	20,1	21,0	21,7
Superior	HM	13,2	14,3	15,0	16,5	17,1	17,8	18,1	18,7	19,6
	H	11,3	12,3	12,4	13,6	14,3	14,9	14,9	15,3	16,5
	M	14,9	16,1	17,3	19,0	19,6	20,4	21,0	21,7	22,2

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tabela 15 - População residente em Portugal, com 15 e mais anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade

Nível de escolaridade completo (15 e mais anos)	Sexo	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
		%								
Até ao básico - 3.º ciclo	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	48,3	48,5	48,4	48,4	48,0	48,0	48,3	48,5	48,1
	M	51,7	51,5	51,6	51,6	52,0	52,0	51,7	51,5	51,9
Secundário e pós-secundário	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	47,5	46,9	48,3	48,5	49,5	49,5	49,1	48,8	49,0
	M	52,5	53,1	51,7	51,5	50,5	50,5	50,9	51,2	51,0
Superior	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	40,3	40,5	38,7	38,6	39,1	39,1	38,3	38,2	39,4
	M	59,7	59,5	61,3	61,4	60,9	60,9	61,7	61,8	60,6

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2. Mercado de Trabalho

2.1 Participação no mercado de trabalho

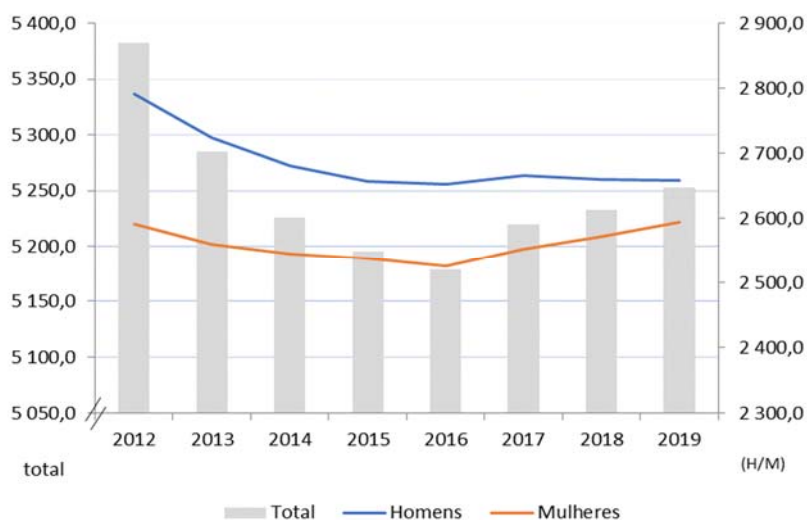
Em 2019, a população ativa⁷ foi estimada em 5 252,6 milhares de pessoas, das quais 50,6% homens e 49,4% mulheres. Em relação ao ano anterior, verificou-se um acréscimo de 20,0 mil pessoas, resultado do aumento do número de mulheres (+22,2 mil) e da diminuição do número de homens (-2,2 mil).

A população ativa, entre 2018 e 2019, apresentava uma diferenciação em função do sexo e da idade, destacando-se:

- Aumento da população ativa feminina (+0,9%) e diminuição da masculina (-0,1%);
- Aumentos mais expressivos nos segmentos com 65 e mais anos (+3,6%) e dos 45 aos 64 anos (+2,0%), enquanto os mais jovens aumentaram de forma ténue (+0,4%), verificando-se um decréscimo nos escalões entre os 35 e 44 anos (-1,8%) e nos 25 aos 34 anos (-1,0%).
- Um aumento significativo da população ativa feminina nos segmentos dos 65 e mais anos (+6,9%), e dos 15 aos 24 anos (+2,8%).

A par da tendência que se tem verificado na redução da população residente em Portugal, também a participação no mercado de trabalho entre 2012 e 2019, apresentou uma redução de 130 mil pessoas na população ativa com 15 e mais anos.

Figura 4 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2019 (milhares)



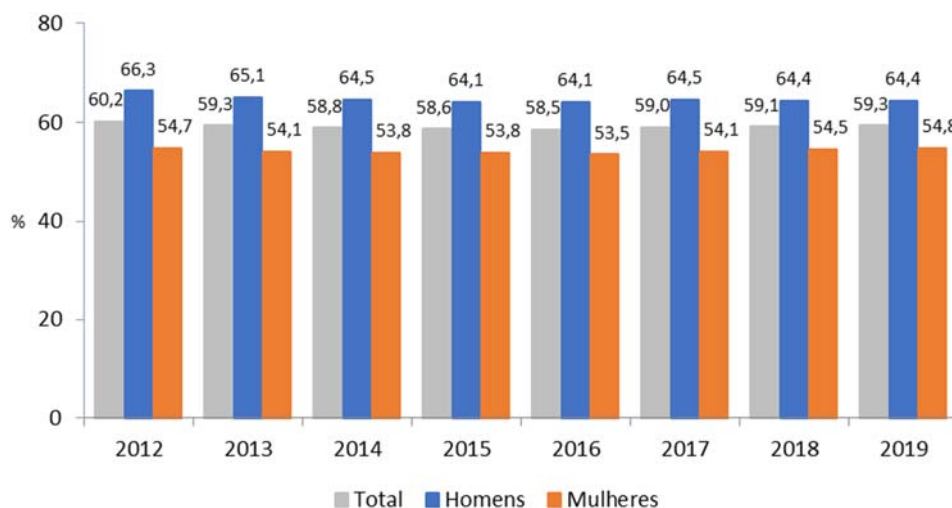
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade diminuiu 0,9p.p. entre 2012 (60,2%) e 2019 (59,3%), tendo havido uma quebra nos homens (- 1,9 p.p.), passando de 66,3% para 64,4%, e um ligeiro aumento nas

⁷ Conjunto de indivíduos com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituíam a mão-de-obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (empregados e desempregados).

mulheres (0,1 p.p.) no mesmo período. Comparando o ano de 2019 com o ano anterior, a taxa de atividade cresceu 0,2 p.p., totalmente devido ao aumento na taxa de atividade feminina (0,3 p.p.), dado que a dos homens se manteve inalterada.

Figura 5 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2019 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade (15 e mais anos) apresentou um aumento na maioria das regiões entre 2018 e 2019. Destacam-se os aumentos ocorridos na R.A. da Madeira com 1,3 p.p., no Algarve (1,1 p.p.) e na R.A. dos Açores (0,6 p.p.). Em sentido inverso, a maior descida ocorreu na região Centro (-0,2 p.p.), tendo o Alentejo e a região Norte apresentado uma descida ténue (-0,1 p.p.).

Em termos da diferença entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres, foi na região Centro (-1,6 p.p.) e na R.A. da Madeira (-1,1 p.p.) que ocorreram as maiores diminuições, enquanto o Algarve (1,4 p.p.) e a R.A. dos Açores apresentaram um aumento desse diferencial.

A população inativa (com 15 e mais anos) aumentou no período entre 2012 e 2019 (+1,3%, o que correspondeu a mais 46,1 mil pessoas), tendo, contudo, diminuído em 2019 (-0,2%) face a 2018, ou seja, menos 8,2 mil pessoas.

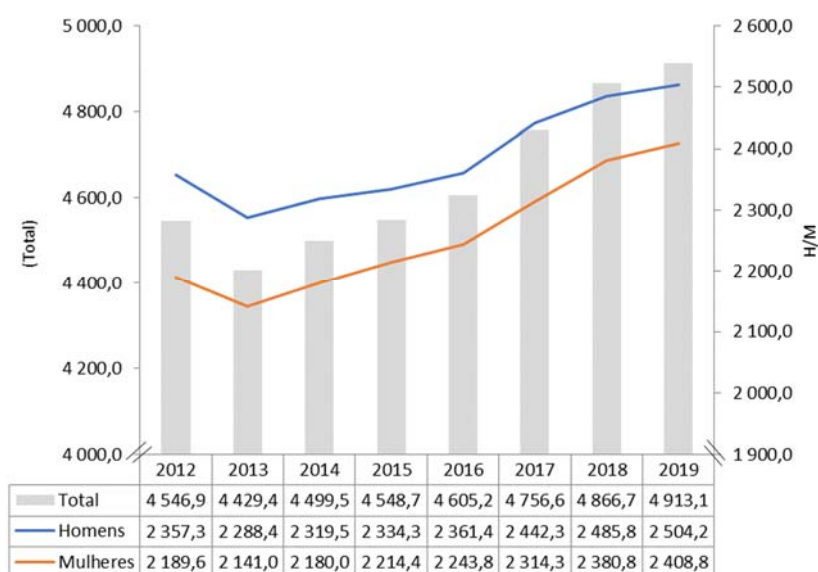
Cabe ainda destacar:

- Um aumento mais acentuado da inatividade entre os homens do que entre as mulheres, pese embora a população inativa seja maioritariamente feminina (59,3%);
- Um aumento (+0,6 p.p.) da população inativa no grupo “com 65 e mais anos” face a 2017;
- Uma diminuição, entre 2018 e 2019, da inatividade no grupo dos “45 aos 64 anos” (-0,4 p.p.).

2.2 Emprego e desemprego

A população empregada (15 e mais anos), em 2019, foi estimada em 4 913,1 mil pessoas, das quais 51,0% homens e 49,0% mulheres. Após um período de contração observado entre 2011 e 2013, a população empregada em Portugal entre 2013 e 2019 registou aumentos sucessivos, levando a um aumento de 483,7 mil pessoas, com as mulheres a crescerem mais que os homens, em cerca de 52 mil pessoas.

Figura 6 - População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2012-2019 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

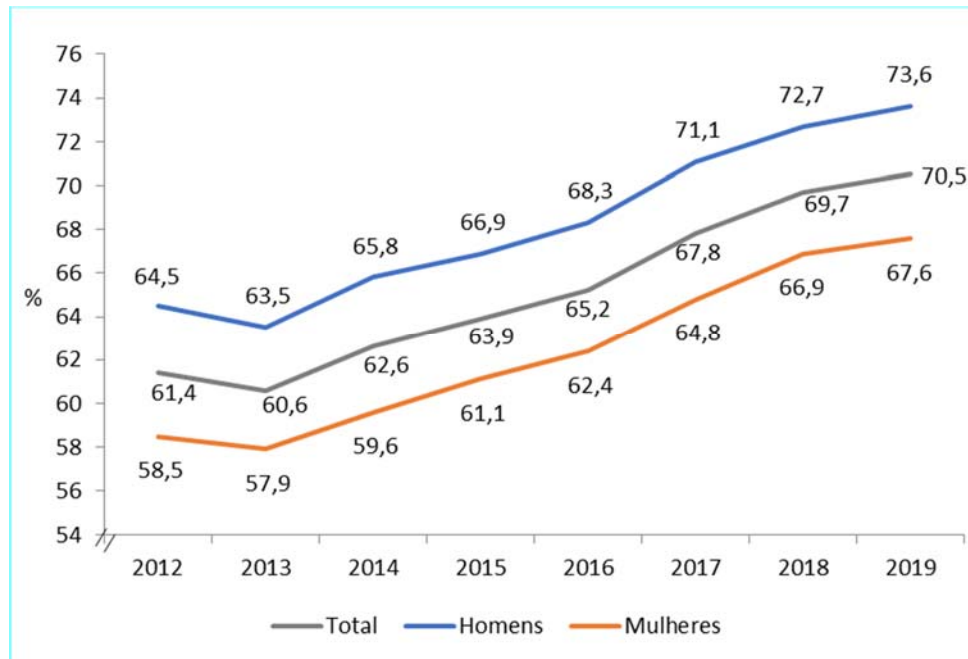
A taxa de emprego⁸ desde 2013 tem mantido uma tendência positiva, tendo em 2019 a taxa de emprego para os indivíduos com 15 e mais anos atingido os 55,4%, o que representa um aumento de 0,4 p.p. face a 2018 e de 4,2 p.p. face ao valor registado em 2012. A taxa de emprego dos homens, em 2019, foi de 60,7% (+0,5 p.p. face a 2018) e a das mulheres foi 50,9% (+0,5 p.p. face a 2018).

O diferencial entre homens e mulheres, manteve-se estável (9,8 p.p.) em 2018 e 2019, e ficou abaixo do diferencial registado para as mesmas taxas na média da UE28 (11,9 p.p.), ou seja, menos 2,1 p.p.

A taxa de emprego referente ao grupo etário dos 15 aos 64 anos, em 2019 situou-se em 70,5%, correspondendo 67,6% para as mulheres e 73,6% para os homens. Face a 2018, verificou-se um aumento de 0,8 p.p., maior no caso da taxa dos homens (0,9 p.p.) do que nas das mulheres (0,7 p.p.), o que se traduziu num aumento do diferencial das taxas entre os dois sexos de 5,8 p.p. para 6,0 p.p..

⁸ A taxa de emprego é igual ao rácio da população empregada/população total no respetivo grupo etário.

Figura 7 - Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2019 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A análise da taxa de emprego por níveis de escolaridade completo tem vindo a demonstrar que, com o aumento da escolaridade, diminuem as diferenças entre as taxas de emprego de homens e mulheres. No entanto, em 2019, o diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres no segmento mais escolarizado (ISCED 5-8)⁹ aumentou face ao do ano transato (+1,8 p.p.), em resultado da diminuição da taxa de emprego das mulheres com este nível de escolaridade (-0,2 p.p.) que passou de 85,0% em 2018 para 84,8% em 2019, enquanto que a dos homens aumentou de 86,4% para 86,6%, respetivamente.

A taxa de emprego no segmento de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2), entre 2018 e 2019, não sofreu qualquer alteração nas mulheres (54,4%) nem nos homens (67,4%), mantendo-se o seu diferencial em 13,0 p.p..

Por outro lado, tal como tinha sucedido em 2018, volta a verificar-se um aumento do diferencial no segmento de escolaridade de nível secundário e pós-secundário (ISCED 3-4), que passou de 5,1 p.p. em 2018 para 5,3 p.p. em 2019.

⁹ [Deliberação n.º 343/2017](#), de 2 de maio – versão portuguesa e implementação da classificação internacional de educação (ISCED/CITE 2011).

Tabela 16 - Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2012-2019

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total								
ISCED 0-2	56,2	54,7	55,4	56,3	57,0	59,8	61,3	61,2
ISCED 3-4	62,9	63,5	65,9	66,9	68,3	70,5	72,0	73,3
ISCED 5-8	78,7	76,9	79,4	80,4	81,8	83,5	85,5	85,5
Homens								
ISCED 0-2	61,2	59,4	60,6	61,6	62,4	66,1	67,4	67,4
ISCED 3-4	65,2	65,7	68,5	69,6	71,3	73,0	74,6	76,0
ISCED 5-8	79,0	78,7	81,9	81,2	83,1	84,4	86,4	86,6
Mulheres								
ISCED 0-2	50,7	49,5	49,6	50,5	51,3	52,8	54,4	54,4
ISCED 3-4	61,0	61,5	63,4	64,4	65,5	68,1	69,5	70,7
ISCED 5-8	78,4	75,8	77,9	79,9	81,0	83,0	85,0	84,8

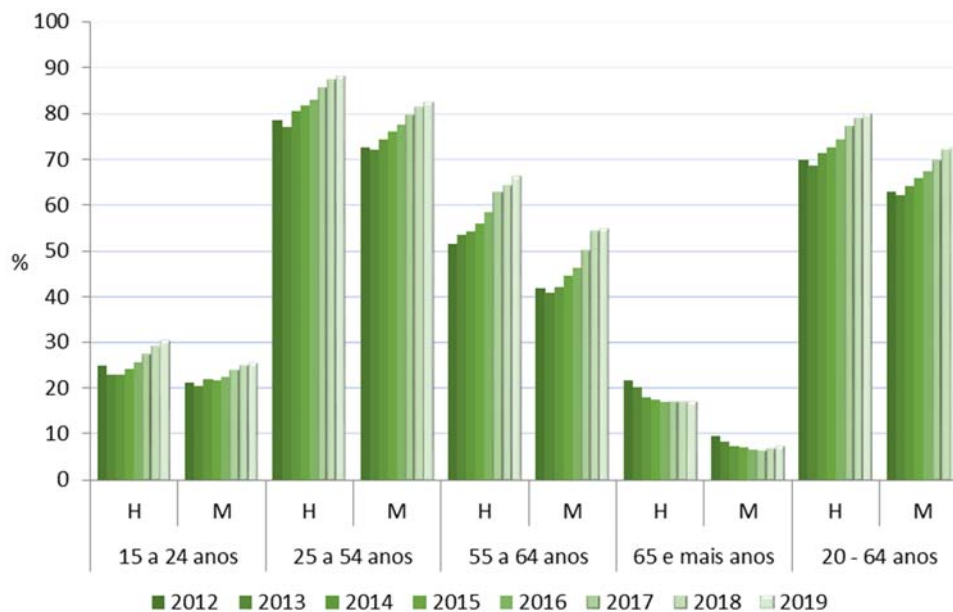
Fonte: EUROSTAT (consulta em 29/4/2020)

Comparando a taxa de emprego portuguesa com a taxa média da UE28, no âmbito da Estratégia Europa 2020, e de acordo com a meta fixada nos 75% para 2020 para o grupo etário de 20 a 64 anos, verificamos que em 2019 atingiu 76,1%, superando em 2,2 p.p. a taxa média da UE28 (73,9%). Tanto a taxa de emprego feminina (72,7%) como a masculina (79,9%) foi superior às taxas médias da UE28 (68,2% e 79,6%, respetivamente).

Entre 2018 e 2019, a taxa de emprego da população dos 20 aos 64 anos cresceu 0,7 p.p. na UE28, com um aumento de 0,6 p.p. para os homens e de 0,8 p.p. para as mulheres. O diferencial entre sexos diminuiu ligeiramente (de 11,6 p.p. em 2018 para 11,4 p.p. em 2019). Já em Portugal, a taxa de emprego feminina cresceu menos do que a dos homens (0,6 p.p. e 1,0 p.p., respetivamente), o que resultou num aumento do diferencial entre sexos nesse escalão etário, de 6,8 p.p. em 2018 para 7,2 p.p. em 2019.

Considerando o período entre 2012 e 2019, o crescimento da taxa de emprego da população dos 20 aos 64 anos em Portugal (9,8 p.p.) foi superior ao verificado na média da UE28 (5,5 p.p.), e aumentou nos homens (10,1 p.p.) e nas mulheres (9,7 p.p.).

Figura 8 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2019 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego em 2019, mantendo a tendência do ano anterior, cresceu em quase todos os grupos etários, com exceção do grupo com 65 e mais anos, onde os homens mantiveram a mesma taxa do ano anterior. Por seu lado, o diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres aumentou na maioria dos grupos etários apresentados. Este aumento foi mais notório nos grupos etários dos “55 a 64 anos” (+1,5 p.p., de 9,9 p.p. para 11,4 p.p.), dos “15 aos 24 anos” (+0,7 p.p., aumentando de 4,2 p.p. para 4,9 p.p.) e no grupo dos “20-64 anos” (+0,4 p.p., em que passou de 6,8 p.p. para 7,2 p.p.).

O grupo dos 25 aos 54 anos, que apresenta um maior significado em termos de dimensão, viu o diferencial diminuir (-0,5 p.p.), tendo a taxa de emprego das mulheres ficado 5,6 p.p. abaixo da dos homens. Também o grupo dos “65 e mais anos” diminuiu o seu diferencial (-0,4 p.p., de 10,0 p.p. para 9,6 p.p.).

Tabela 17 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2019 (%)

	UE28			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	68,4	74,6	62,4	66,3	69,8	63,0
2013	68,4	74,3	62,6	65,4	68,7	62,3
2014	69,2	75,0	63,5	67,6	71,3	64,2
2015	70,1	75,9	64,3	69,1	72,6	65,9
2016	71,1	76,9	65,3	70,6	74,2	67,4
2017	72,2	78,0	66,5	73,4	77,3	69,8
2018	73,2	79,0	67,4	75,4	78,9	72,1
2019	73,9	79,6	68,2	76,1	79,9	72,7
Var. 2012-2019 (p.p.)	5,5	5,0	5,8	9,8	10,1	9,7
Var. 2018-2019 (p.p.)	0,7	0,6	0,8	0,7	1,0	0,6

Fonte: EUROSTAT (consulta em 29-04-2020)

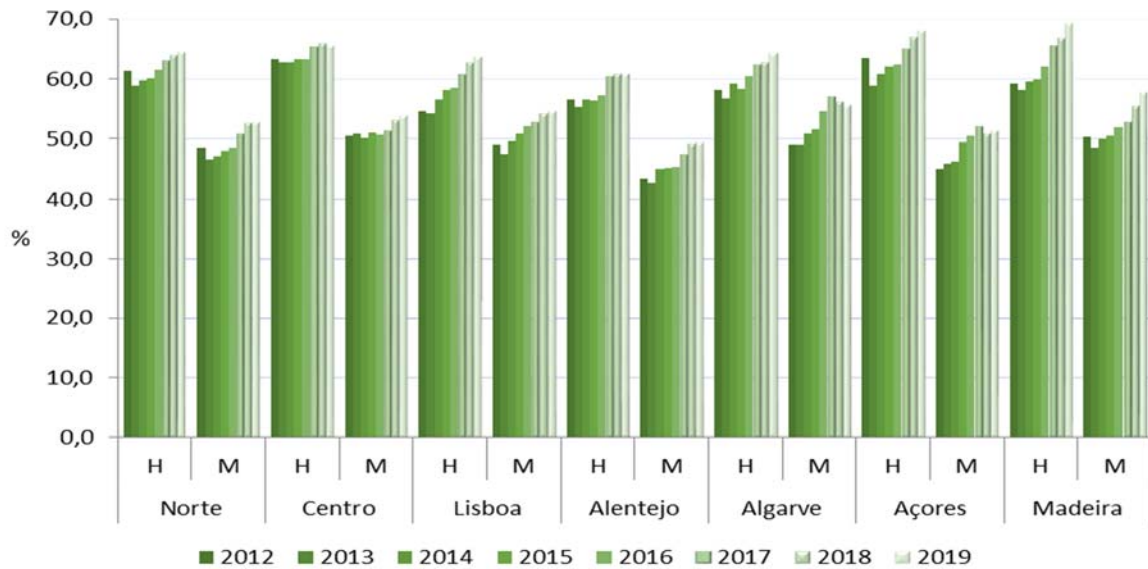
A taxa de emprego da população acima dos 20 anos, tal como sucedeu em 2018, também cresceu em 2019 em todas as regiões, tanto nos homens como nas mulheres.

A taxa de emprego dos homens continua a ser mais elevada do que a das mulheres em todas as regiões e, analisando o período entre 2012 e 2019, verifica-se que a taxa de emprego das mulheres cresceu mais do que a dos homens na maioria das regiões, destacando-se o crescimento no Algarve e na Região Autónoma dos Açores (mais 6,4 p.p.); no Alentejo (6,1 p.p.); no Norte (4,3 p.p.) e na região Centro (3,3 p.p.). Por seu lado, a taxa de emprego dos homens cresceu mais que a das mulheres na Área Metropolitana de Lisboa (AML) (8,9 p.p.) e na Região Autónoma da Madeira (10,0 p.p.).

Comparando 2019 com o ano anterior, verifica-se uma diminuição da taxa de emprego dos homens na região Centro (-0,3 p.p.) e das mulheres no Algarve (-0,5 p.p.). Com exceção da região Centro e do Alentejo, as mulheres tiveram um crescimento inferior ao dos homens em todas as regiões.

No que se refere ao diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres, e sabendo que a taxa de emprego dos homens continua a ser superior à das mulheres em todas as regiões, evidencia-se que as clivagens a favor dos homens entre regiões são muito acentuadas, variando entre o Algarve e AML (8,8 p.p. e 9,0 p.p.) com os diferenciais mais baixos, e a Região Autónoma dos Açores (16,7 p.p.) com o diferencial mais alto, situando-se o diferencial das restantes regiões em torno dos 11 p.p..

Figura 9 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo, 2012-2019 (%)

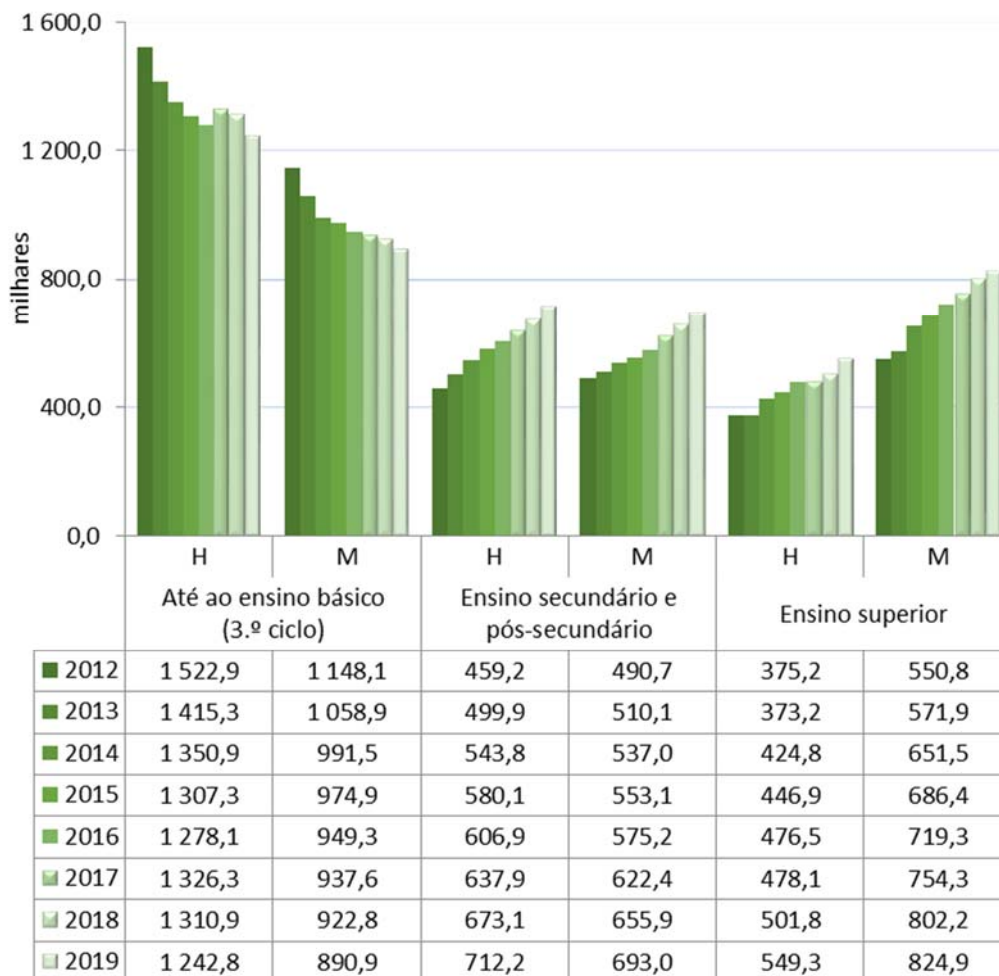


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que diz respeito à análise entre sexos, tendo em conta o nível de escolaridade, verifica-se que uma parte significativa da população empregada com 15 e mais anos (43,4%) continuava a ter habilitações escolares até ao 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta percentagem mais abrangente na população do sexo masculino (49,6%) do que no sexo feminino (37,0%). Entre 2018 e 2019, o peso relativo da população empregada neste nível de escolaridade diminuiu 2,5 p.p., mais nos homens (-3,1 p.p.) do que nas mulheres (-1,8 p.p.).

Apesar do aumento de mulheres empregadas com habilitações tanto ao nível do ensino secundário e pós-secundário (+1,3 p.p.) que passou de 27,5% em 2018 para 28,8% em 2019, como no ensino superior (+0,5 p.p.), de 33,7% para 34,2%, o aumento não foi expressivo como nos homens que aumentam (+1,3 p.p.) no secundário e pós-secundário de 27,1% para 28,4%, e no superior (+1,7 p.p.), de 20,2% para 21,9%. O diferencial em relação à população empregada com habilitações ao nível do superior, continua a ser favorável às mulheres, mesmo apesar de ter diminuído entre 2018 e 2019 (de 13,5 p.p. para 12,3 p.p.).

Figura 10 - População total empregada com 15 e mais anos, segundo as habilitações, por sexo, 2012-2019 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

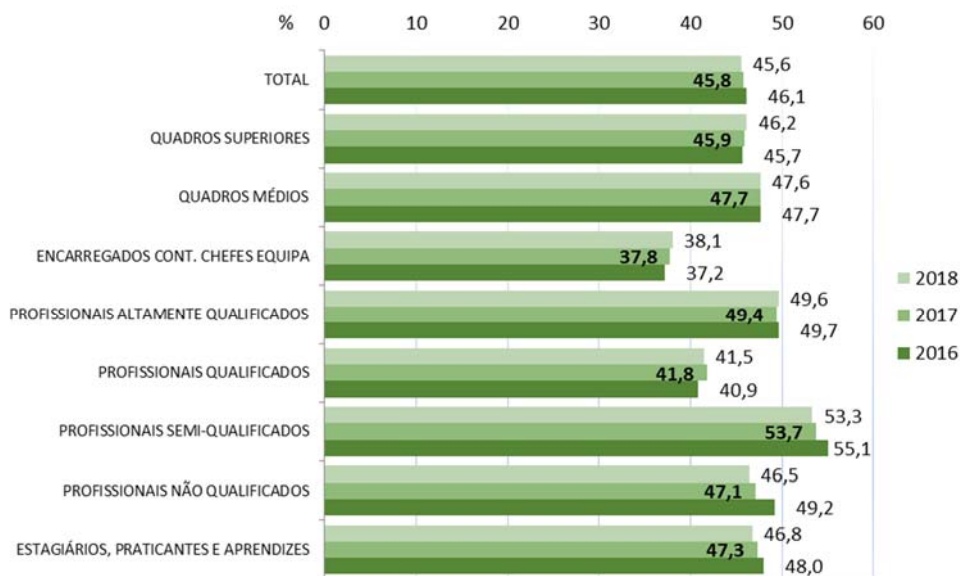
De acordo com a informação dos Quadros de Pessoal de 2018 (GEP/MTSSS), a taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), por níveis de qualificação, em termos globais, entre 2017 e 2018¹⁰, desceu ligeiramente de 45,8% para 45,6%. No entanto, comparando o ano de 2018 com o ano anterior, verificou-se um aumento da taxa de feminização nos “Quadros Superiores”, nos “Encarregados Mestres, Chefes de Equipa” (+0,3 p.p. para ambos) e nos “Profissionais Altamente Qualificados” (+0,2 p.p.). Nos restantes níveis de qualificação, verificou-se uma descida da taxa de feminização, sobretudo nos níveis mais baixos, ou seja, desceu (-0,6 p.p.) nos “Estagiários, praticantes e Aprendizes” e nos “Profissionais não Qualificados” e nos “Profissionais Semi-Qualificados” (-0,4 p.p.). Também desceu nos “Profissionais Qualificados” (-0,3 p.p.) e nos “Quadros Médios” (-0,1 p.p.).

As mulheres estão mais representadas entre os “Profissionais Semi-Qualificados” (53,3%), os “Profissionais Altamente Qualificados” (49,6%) e os “Quadros Médios” (47,6%).

¹⁰ Último ano para o qual existe informação disponível.

Desta análise, continua-se a inferir que, apesar das mulheres possuírem níveis de escolaridade mais elevados, a taxa de feminização continua a não ter uma correspondência com os níveis de qualificação profissional mais elevados.

Figura 11 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2018 (%)



Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal

Do mesmo modo, os dados do Inquérito ao Emprego de 2019 demonstram uma tendência de continuidade nas diferenças entre homens e mulheres na distribuição por nível de qualificação das profissões e das atividades económicas,

Procedendo de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP¹¹ em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, verifica-se que em 2019 existiam mais mulheres (37,1%) do que homens (35,5%) a exercer “profissões altamente qualificadas não manuais”, tendo-se verificado neste nível de qualificação, uma diminuição de 0,5 p.p. nas mulheres, face ao ano anterior, enquanto nos homens aumentou (+1,4 p.p.).

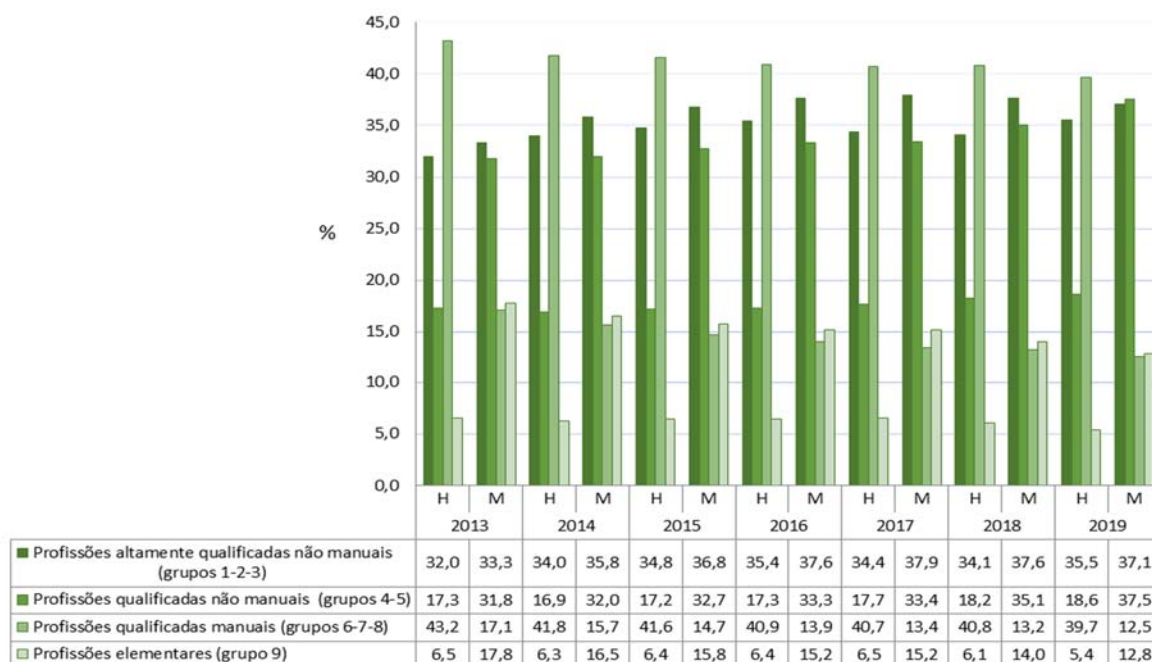
No que diz respeito aos restantes níveis de qualificação, as mulheres (37,5%) continuam a estar mais representadas do que os homens nas “profissões qualificadas não manuais” (18,6%), o que, face a 2018, significa um aumento da taxa de feminização de 2,4 p.p. Nas

¹¹ 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.

“Profissões elementares” verificou-se uma descida, tanto nas mulheres (12,8%) com menos 1,2 p.p., como nos homens (5,4%) com uma descida de 0,7 p.p.

Nas “profissões qualificadas manuais” nas quais os homens (39,7%) continuavam sobre representados em relação às mulheres (12,5%), verificou-se também em relação a 2018, uma diminuição em ambos os sexos, sendo mais expressiva nos homens (-1,1 p.p.) do que nas mulheres (-0,7 p.p.).

Figura 12 - População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2013-2019 (%)



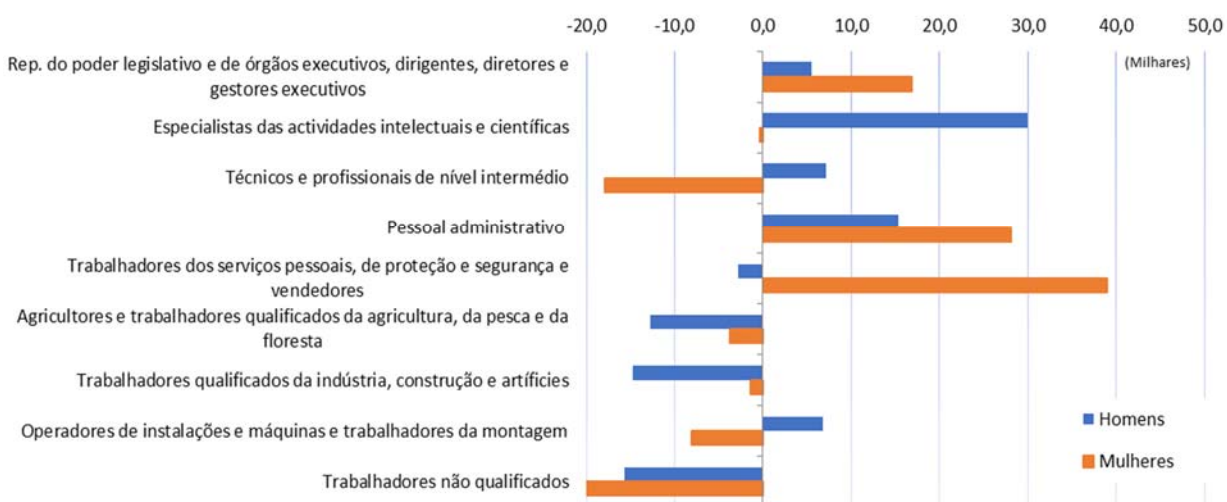
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Entre 2018 e 2019, a população feminina empregada diminuiu na maioria dos grupos profissionais, destacando-se a diminuição no grupo dos “trabalhadores não qualificados” (-24,2 mil pessoas), no dos “técnicos e profissionais de nível intermédio” (-17,9 mil pessoas), e no dos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (-8,1 mil pessoas). Por outro lado, verificou-se um aumento do número de mulheres, em apenas três dos grupos profissionais: o dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (+39 mil pessoas), o do “pessoal administrativo” (+28,1 mil pessoas), e nos “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” (+16,9 mil pessoas).

Os homens, por seu turno tiveram um aumento mais expressivo no grupo “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (30 mil pessoas), no “pessoal administrativo” (15,3 mil pessoas), e nos “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (6,8 mil pessoas). As maiores descidas nos homens ocorreram também entre os “trabalhadores não qualificados” (-15,7 mil pessoas), nos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” (-14,7 mil pessoas) e nos “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta” (-12,7 mil pessoas).

Já as maiores discrepâncias entre homens e mulheres em 2019, continuaram a verificar-se no grupo dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artifices” onde trabalhavam 531,8 mil homens e apenas 95,5 mil mulheres, e no grupo dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” onde existiam 631,3 mil mulheres e 317,8 mil homens.

Figura 13 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2017 e 2019 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

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 2019 (milhares e %)

	2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)	Mil	(%)
Total	292,8	100,0	310,3	100,0	326,1	100,0	296,3	100,0	300,7	100,0	296,2	100,0	271,4	100,0	293,9	100,0
Homens	189,9	64,9	205,5	66,3	211,5	64,9	199,6	67,4	192,9	64,2	194,6	65,7	179,3	66,1	184,8	62,9
Mulheres	103,0	35,1	104,7	33,7	114,6	35,1	96,7	32,6	107,8	35,8	101,6	34,3	92,2	33,9	109,1	37,1

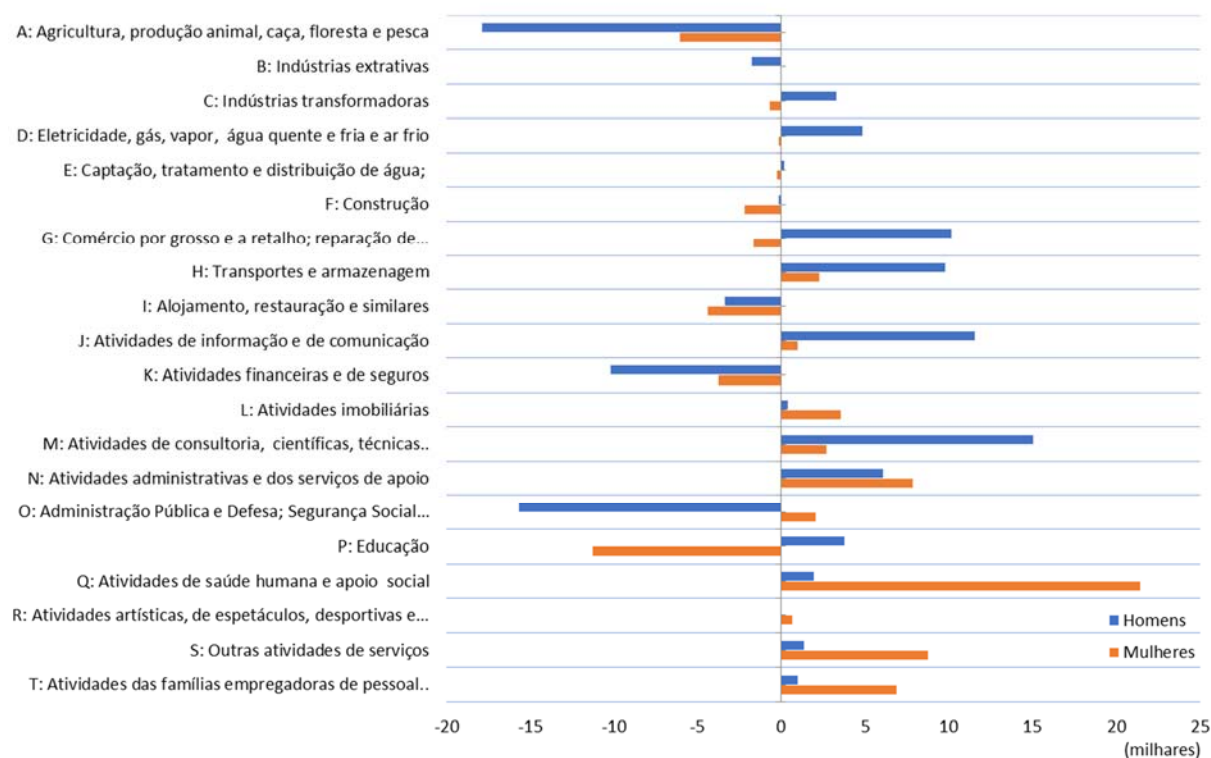
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A distribuição do emprego por setor de atividade económica continua a evidenciar a existência de segregação do mercado de trabalho em função do género.

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego de 2019, as mulheres estavam mais representadas do que os homens nas “Atividades de saúde humana e apoio social” (83,7%, mais 0,4 p.p. do que em 2018), na “Educação” com 77,2% do emprego (-1,3 p.p. que 2018), nas “Outras atividades de serviços” (71,6%, mais 1,4 p.p. que 2018), no “Alojamento, restauração e similares” (58,1%, manteve o valor de 2018) e também nas “Atividades imobiliárias” (56,7%, mais 2,9 p.p. que em 2018). Nestes setores, para além de estarem mais representadas, ainda viram a sua posição reforçar-se.

Por seu lado, os homens estão sobre representados em determinados setores, destacando-se a “Construção” (93,5%), as “Indústrias extrativas” (89,0%), os “Transportes e armazenagem” (78,5%), a “Captação, tratamento e distribuição de água” (75,1%), a “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (73,3%), setor este com o maior aumento em relação a 2018 (mais 9,8 p.p.).

Figura 14- Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2018 e 2019 (milhares)



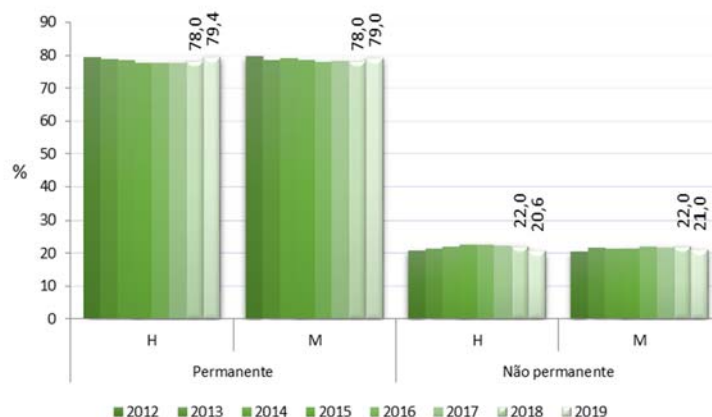
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que respeita ao regime de prestação de trabalho, em 2019 e seguindo a tendência dos anos anteriores, as mulheres (87,1%) trabalham mais por conta de outrem do que os homens (79,3%).

Tendo em conta o tipo de contrato, entre 2018 e 2019, tanto as mulheres como os homens TCO¹², tiveram um aumento de 0,7%. A análise por tipo de contrato de trabalho mostra que, em 2019, a percentagem de homens que tinha um contrato de carácter permanente (sem termo) era muito semelhante à das mulheres (79,4% e 79,0%, respetivamente). Em 2019, comparando com 2018, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem com contratos não permanentes (a termo e outros) diminuiu (-1,4 p.p.) nos homens (20,6% em 2019) e nas mulheres (21,0% em 2019).

¹² TCO – Trabalhadores/as por conta de outrem (inclui contratos sem termo, contratos a termo e outros tipos de contrato).

**Figura 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2019
(em % do total TCO)**



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

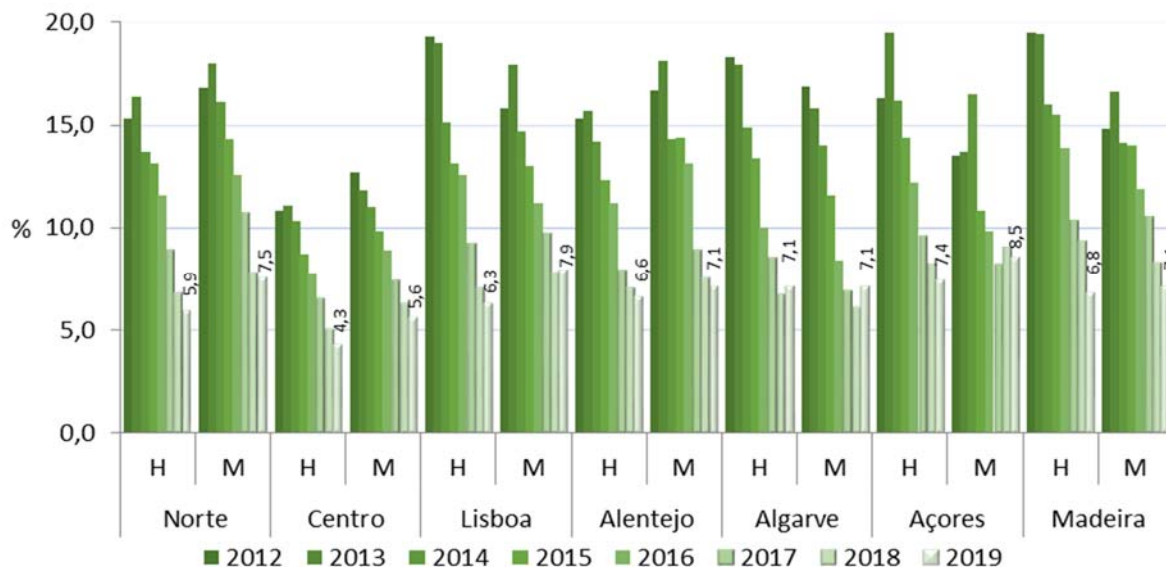
Em 2019, a população desempregada apresentava uma diminuição de 60,3% (menos 515,7 mil pessoas) face a 2013, ano em que se registou o valor mais elevado de pessoas desempregadas no mercado de trabalho nacional e estava 50,7% abaixo do nível registado em 2011 (menos 348,7 mil pessoas). Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego diminuiu 9,7 p.p. em relação a 2013, fixando-se nos 6,5% em 2019, com reduções mais acentuadas no grupo dos mais jovens (15-24 anos, com -19,8 p.p.) e no grupo 25-34 anos (menos 12,0 p.p.).

Entre 2018 e 2019, a taxa de desemprego diminuiu (-0,5 p.p.), ligeiramente mais nos homens (-0,8 p.p.) do que nas mulheres (-0,3 p.p.). Na mesma linha, o desemprego desceu 7,2% em 2019, fixando-se nas 339,5 mil pessoas (menos 26,4 mil pessoas do que em 2018), com uma descida mais acentuada nos homens (menos 20,6 mil pessoas) do que nas mulheres (menos 5,9 mil pessoas). Em 2019, existiam mais 31,3 mil mulheres do que homens em situação de desemprego.

A taxa de desemprego, entre 2018 e 2019, com exceção do Algarve (+0,7 p.p.), desceu em todas as restantes regiões, tendo sido na Região Autónoma da Madeira (-1,8 p.p.) onde se registou a maior quebra, seguida pela Região Autónoma dos Açores e pela região Centro, ambas com uma descida de -0,7 p.p.

Em relação à taxa de desemprego por sexo, o Algarve foi a única região em que a taxa subiu, quer nos homens (+0,4 p.p.), quer nas mulheres (+1,0 p.p.). De resto, apenas a AML observou uma subida da taxa de desemprego das mulheres (+0,1 p.p.). Nas restantes regiões registou-se uma descida generalizada, com destaque para a Região Autónoma da Madeira, com uma diminuição de 2,5 p.p. nos homens e 1,2 p.p. nas mulheres, a região Centro, em que tanto os homens como as mulheres desceram 0,7 p.p., ou a Região Autónoma dos Açores em que a taxa desceu 0,8 p.p. nos homens e 0,5 p.p. nas mulheres.

Figura 16 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2019 (%)

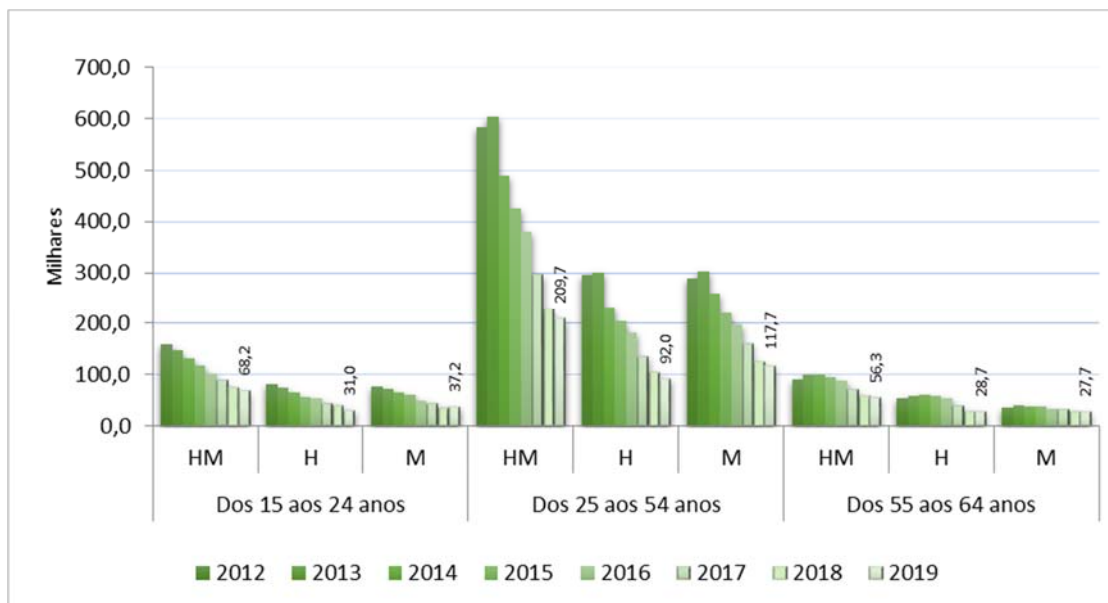


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

O desemprego dos mais jovens (15 aos 24 anos), entre 2018 e 2019, registou uma descida de 7,3 mil pessoas. No entanto, apesar de ter descido (9,2 milhares de pessoas) nos homens, subiu nas mulheres (+1,9 milhares de pessoas), passando a existir mais 6,2 mil mulheres do que homens desempregados.

Em 2019, o grupo dos 25 aos 54 anos, era o que registava maior número de pessoas desempregadas (209,7 mil), menos 18,5 mil do que em 2018. Destas, 56,1% eram mulheres e 43,9% homens. Em relação a 2018, verificou-se uma descida da população desempregada em ambos os sexos. No entanto, a diminuição foi ligeiramente superior nos homens (-11,1 milhares de pessoas) do que nas mulheres (-7,4 milhares de pessoas), o que contribuiu para aumentar a diferença entre ambos, com as mulheres a registarem mais 25,7 mil pessoas desempregadas que os homens.

Figura 17 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2019 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

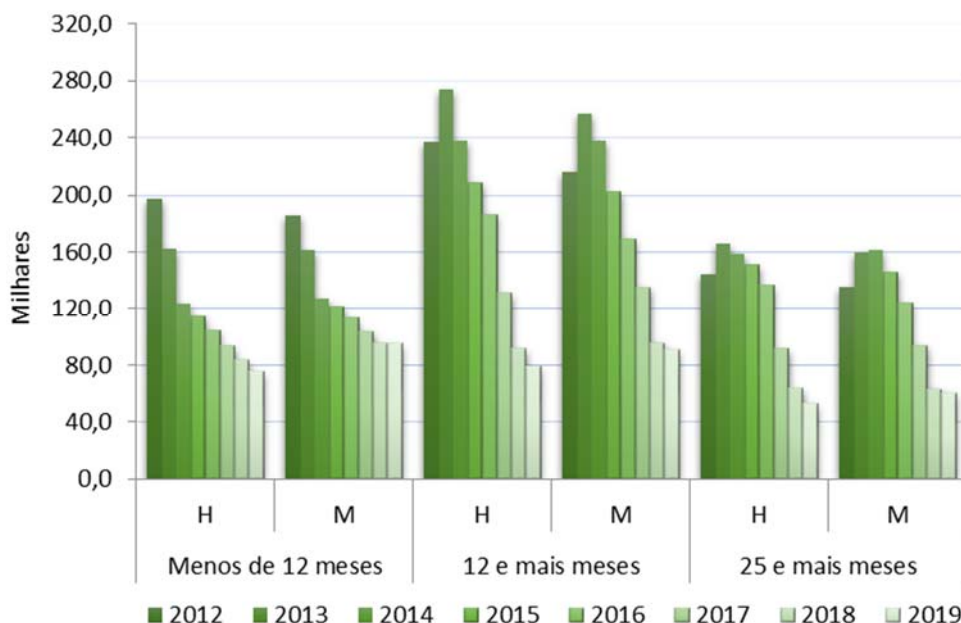
Em 2019, o desemprego de longa duração (DLD)¹³ abrangia 169,4 mil pessoas e representava 49,9% do desemprego do país (-1,2 p.p. face a 2018). Os homens representavam 46,5% do desemprego de longa duração, enquanto as mulheres 53,5%. Apesar do DLD ter diminuído em ambos os sexos entre 2018 e 2019, a descida foi mais acentuada entre os homens, com uma quebra de 12,4 mil pessoas, do que entre as mulheres (apenas 5,1 mil).

O desemprego de muita longa duração¹⁴ representava 33,3% do total do desemprego em 2019, com maior incidência nos homens (34,2% do desemprego masculino) do que nas mulheres (32,6% do desemprego feminino).

¹³ Situação de desemprego há 12 e mais meses.

¹⁴ População desempregada há 25 ou mais meses.

Figura 18 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2019 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2.3 Remunerações do trabalho

Por disparidade salarial de género entende-se a diferença salarial média entre homens e mulheres. O indicador comumente utilizado, no quadro da UE, para medir as disparidades salariais entre homens e mulheres é o denominado *gender pay gap in unadjusted form*¹⁵.

Atendendo aos dados mais recentes do Eurostat, a disparidade de género em Portugal, em 2018, era de 16,2% (menos 0,1 p.p. que 2017), continuando Portugal, como o primeiro país com valores logo acima da média da União Europeia, com mais 0,5 p.p.

De acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS) referente a Portugal, e seguindo uma metodologia diferente da utilizada pelo Eurostat para cálculo da disparidade salarial entre homens e mulheres, ao considerar todos os salários pagos em todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem, e não apenas nas empresas com mais de 10 trabalhadores, é perceptível a diminuição da disparidade salarial entre homens e mulheres de 14,8% em 2017 para 14,4% em 2018, no que se refere à remuneração base, reduzindo-se a diferença de 149,5 €/mês para 148,9 €/mês, que as mulheres auferem menos que os homens). Em relação ao ganho, também se verificou igual diminuição da disparidade entre os sexos (-0,4 p.p.) passando de 18,2% em 2017, para 17,8% em 2018. Esta diferença traduz uma perda média de 225,5 €/mês para as mulheres em relação aos homens, ou seja, um aumento da diferença média mensal de 1,4€ face a 2017.

¹⁵ O indicador mede a diferença entre os ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino e do sexo feminino, em percentagem dos ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino. De referir, ainda, que, de acordo com a metodologia utilizada, este indicador é calculado para as empresas com 10 ou mais TCO e apenas para as secções agregadas B a S sem O.

Resta salientar, que grande parte do tecido empresarial português é constituído por micro e pequenas empresas (excluídas da metodologia de cálculo do Eurostat), como tal, e apesar do indicador apurado pelo GEP-MTSSS não permitir comparações internacionais, capta de forma mais completa a realidade do mercado nacional.

Tabela 19 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2018 (€)

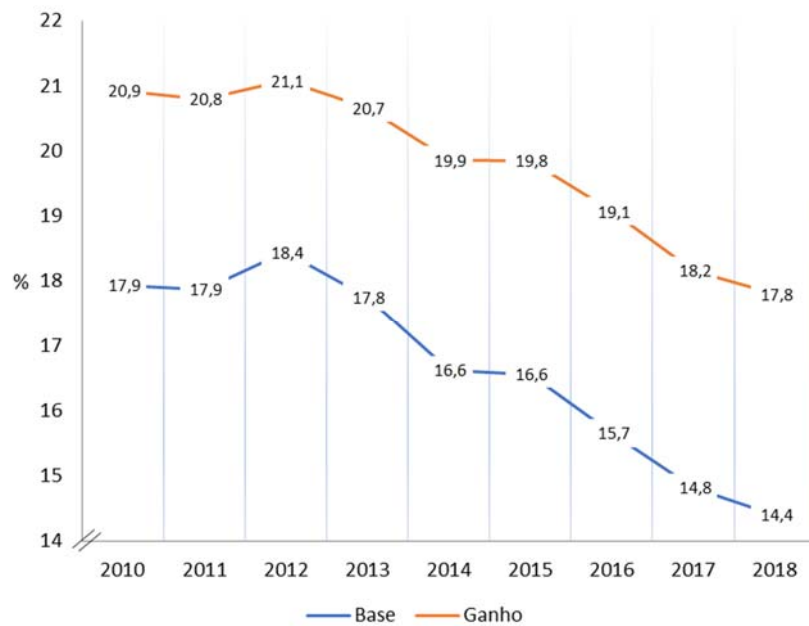
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Remuneração média mensal base									
H	974,4	982,0	996,6	990,5	981,7	986,5	994,0	1.008,7	1.034,9
M	799,6	806,5	812,8	814,6	818,5	823,2	838,4	859,2	886,0
Remuneração média mensal ganho									
H	1.182,7	1.193,2	1.209,9	1.205,8	1.199,8	1.204,4	1.212,2	1.233,5	1.269,7
M	935,3	945,1	954,9	956,7	961,6	965,3	981,0	1.009,4	1.044,2
Disparidade salarial entre homens e mulheres (%)									
Base	17,9	17,9	18,4	17,8	16,6	16,6	15,7	14,8	14,4
Ganho	20,9	20,8	21,1	20,7	19,9	19,8	19,1	18,2	17,8

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A evolução do indicador de disparidade salarial de género ao longo do período 2010-2018, revela uma melhoria significativa nas condições de equidade remuneratória entre mulheres e homens. Considerando que em 2010 a disparidade salarial da remuneração de base entre sexos era de 174,8 €/mês, verificou-se um decréscimo de 14,8%, comparando com 2018, em que a diferença na remuneração base passou para 148,9 €/mês. Em relação à remuneração ganho, a diminuição não foi tão expressiva, tendo diminuído de 247,4 €/mês em 2010 para 225,5 €/mês em 2018 (menos 9,1%).

No total, verifica-se em Portugal uma descida da disparidade salarial entre sexos de 2017 para 2018, quer na remuneração média mensal de base quer na remuneração média mensal ganho de -0,4 p.p..

Figura 19- Disparidade salarial entre homens e mulheres em Portugal, 2010-2018 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Tendo em conta as desigualdades salariais existentes em 2018, no que diz respeito aos níveis de qualificação, constata-se a tendência salarial dos anos anteriores, em que a disparidade salarial entre homens e mulheres, tende a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional.

Ao nível dos “Quadros Superiores” nota-se uma descida da disparidade quer na remuneração base quer no ganho de -0,3 p.p., situando-se a disparidade em 2018 em 26,2% na remuneração base e 27,4% na remuneração ganho.

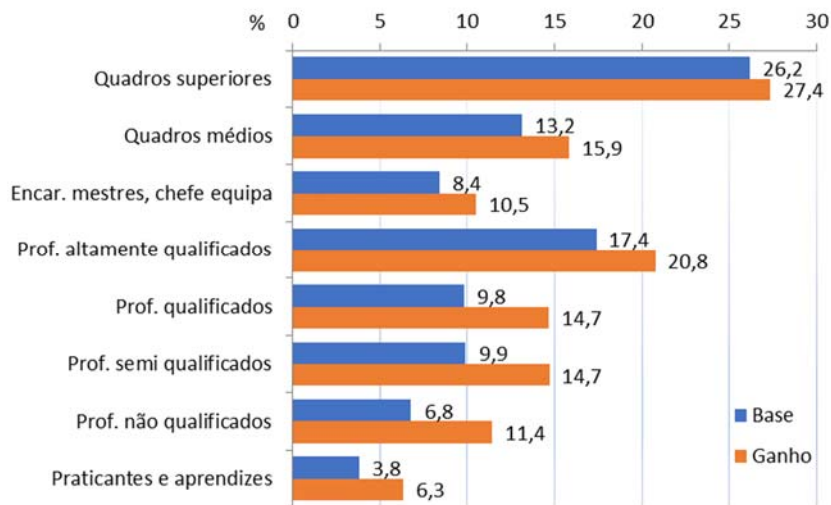
Ao nível dos “Quadros médios”, a descida da remuneração base (-0,2 p.p.) foi um pouco inferior à registada na remuneração ganho (-0,6 p.p.), passando as disparidades remuneratórias a situar-se em 2018 nos 13,2% e 15,9% respetivamente.

Nos “profissionais não qualificados” observou-se também uma descida das disparidades face ao ano anterior em ambas as remunerações, tendo a de base (6,8%) descido -0,7 p.p. enquanto a de ganho (11,4%) diminuído apenas 0,3 p.p..

Verificou-se também uma descida da disparidade na remuneração base dos “profissionais semi-qualificados” (-0,1 p.p.) e na remuneração ganho dos “profissionais altamente qualificados” (-0,3 p.p.) e “Praticantes e aprendizes” (-0,2 p.p.).

Por outro lado, verifica-se um aumento das disparidades de ambas as remunerações nos “encarregados, mestres, chefe de equipa” com mais 0,9 p.p. na remuneração base (8,4%) e mais 1,0 p.p. na remuneração ganho (10,5%). Também se verificou um pequeno aumento 0,1 p.p. na disparidade da remuneração base nos “praticantes e aprendizes” (3,8%), e um aumento de 0,3 p.p. no ganho dos “profissionais semi-qualificados” (14,7%) e de 0,1 p.p. nos “profissionais qualificados” (14,7%).

Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2018 (%)



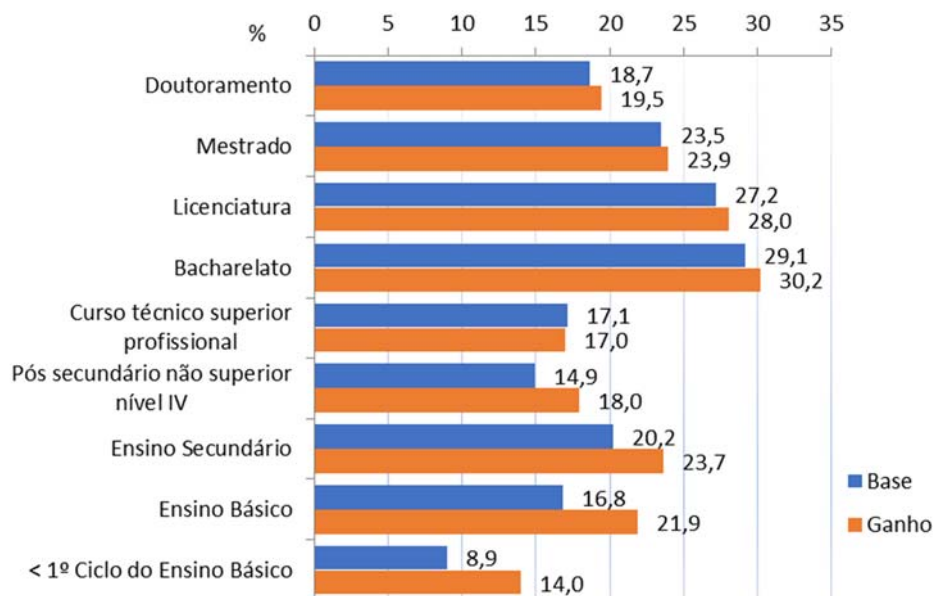
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Em consonância com o que se tem verificado com os níveis de qualificação profissional, também a diferença salarial é mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos.

Como tal, a disparidade salarial de género em 2018, no que respeita ao grupo dos trabalhadores com habilitações inferiores ao ensino básico era de 8,9% na remuneração base e 14,0% no ganho. As maiores disparidades verificam-se no universo dos trabalhadores com habilitações ao nível do bacharelato (29,1% na base e 30,2% no ganho) e na licenciatura (27,2% no ganho e 28,0% no ganho).

Em relação ao ano anterior, apesar de ter havido uma descida em quase todos os níveis de habilitação escolar, regista-se um aumento da disparidade salarial, quer na base, quer no ganho, ao nível do mestrado (+0,3p.p. em ambos), e no nível inferior ao 1º ciclo do ensino básico com um aumento de 0,4 p.p. na base e 0,6 p.p. no ganho. Por seu lado, as maiores descidas são observadas ao nível do doutoramento que diminuiu para 18,7% na base (-2,0 p.p.) e 19,5% no ganho (-1,6 p.p.), e ao nível do curso técnico superior profissional que passou para 17,1% na base (-1,4 p.p.) e 17,0% no ganho (-1,5 p.p.).

Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de habilitação escolar em Portugal, 2018 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

De acordo com a remuneração base por setor de atividade económica do estabelecimento, continua a ser as "Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais" onde os homens auferem a remuneração mais elevada (2 283,5 €), sendo secundarizadas pelas "Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas" (2 040,0 €).

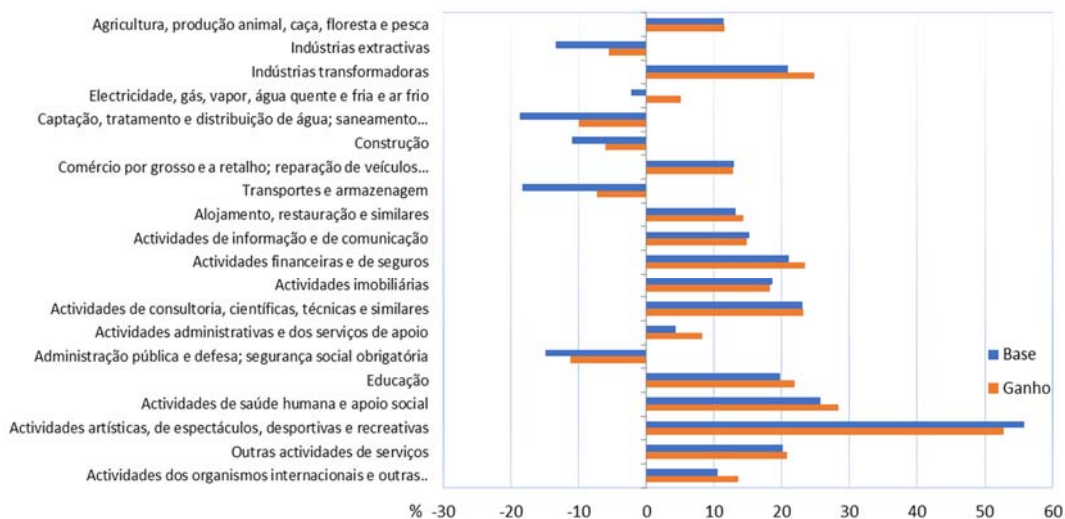
No que respeita às mulheres é na "Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio" (2 072,3 €) e nas "Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais" (2 042,4 €), que são os melhores remunerados, ao nível da remuneração de base. Comparando estes dois setores entre os dois sexos, verifica-se que as mulheres ganham mais 45,0 € no primeiro que os homens e no segundo ganham menos 241,1 €.

No que respeita à remuneração ganho, continua a ser na "Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio" onde ambos os sexos auferem as remunerações mais elevadas (2861,5€ para os homens e 2 714,6 € para as mulheres). O seguinte setor melhor remunerado para os homens é o das "Atividades financeiras e de seguros" (2 614,6 € para os homens e 1 999,3 € para as mulheres), enquanto para as mulheres é o das "Atividades dos organismos internacionais e outras" (2 190,9 € para as mulheres e 2 533,1 € para os homens).

As maiores disparidades salariais continuam a persistir nas "Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas" em que os homens auferem mais 1 138,5 € de remuneração base e 1 184,5 € de remuneração ganho que as mulheres, e nas "Atividades financeiras e de seguros" onde os homens ganham mais 375,3 € na base e 615,9 € no ganho. Por outro lado, a disparidade a favor das mulheres é mais acentuada nos setores dos "Transportes e armazenagem" (mais 185,3 € de remuneração base e 104,5 € de remuneração ganho) e na "Captação, tratamento e distribuição de água;

Saneamento, gestão de resíduos e despoluição” no qual é superior em 164,1 € de base e 111,8 € no ganho.

Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2018 (%)

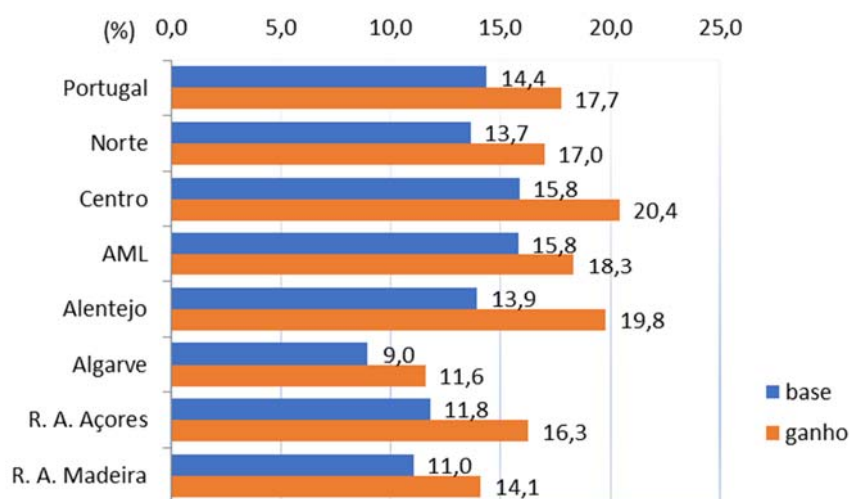


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A AML continua a ser a região do país que apresenta as remunerações mais elevadas, quer na base quer no ganho, e é também onde continuam a existir as maiores disparidades salariais entre sexos. Nesta região, em 2018, as mulheres recebiam menos 202,6 € de remuneração base (-15,8%) que os homens e menos 288,5 € na remuneração ganho (-18,3%).

As regiões em que a disparidade salarial se apresentava mais baixa continuavam a ser, o Algarve (9,0% na base e 11,6% no ganho), a R.A. dos Açores (11,8% na base e 16,3% no ganho) e a R.A. da Madeira (11,0% na base e 14,1% no ganho).

Figura 23 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTII, em Portugal, 2018 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A incidência dos baixos salários¹⁶, calculada a partir dos Quadros de Pessoal, que ao longo dos últimos anos vinha seguindo uma tendência de diminuição em ambos os sexos, estabilizou em 2018 aos mesmos níveis de 2017 (0,2%), tanto nos homens (0,1%) como nas mulheres (0,3%).

No que respeita ao universo dos trabalhadores mais bem pagos, em 2018, as mulheres continuam a estar claramente sub-representadas, e a não se evidenciar uma clara e esperada aproximação neste universo entre homens e mulheres. Nos 1% dos TCO com ganho mais elevado, a grande maioria são homens (77,0%), tendo diminuído a favor das mulheres (23,0%) em relação a 2017 apenas 0,6 p.p.. Em relação ao 0,1% de TCO com ganho mais elevado, o peso relativo dos homens (87,2%) é mais acentuado face às mulheres (12,8%), observando-se um aumento de 2,6 p.p. nas mulheres face a 2017.

Em relação aos 0,01% dos TCO com ganho mais elevado, a desproporcionalidade é ainda mais acentuada com as mulheres a representarem apenas 4,3% deste universo (mais 1,6 p.p. do que em 2017).

2.4 Contratação 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 2019 do CRL, e disponível em www.crlaborais.pt, numa abordagem naturalmente distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)¹⁷.

¹⁶ O limiar de baixo salário foi aqui considerado como sendo 2/3 da mediana do ganho mensal.

¹⁷ Quanto à competência da CITE cfr. artigo 479.º do Código do Trabalho (CT).

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2019, o objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2019, 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 BTE¹⁸, bem como as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação¹⁹.

Foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2019, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais. Quanto a estas 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, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT)], apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2019, pois também neste caso o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2019.

No que toca à análise qualitativa, procedeu-se a dois tipos de abordagens relativamente às 240 convenções coletivas (CC, AC e AE) publicadas em 2019:

- a) Uma mais geral, registando as matérias convencionadas nos diferentes temas. Neste mapeamento são apurados temas relativos a assédio moral, conciliação entre a vida familiar e profissional e igualdade em geral;
- b) Outra mais desenvolvida, em que se analisaram de forma detalhada diversos regimes jurídicos versados nos textos convencionais, onde se dá nota da transversalidade do tema da igualdade e não discriminação.

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

Relativamente ao princípio da igualdade nas relações laborais, retoma-se a estrutura de análise dos relatórios precedentes, desenvolvida a partir de três tópicos encontrados nas convenções coletivas:

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

¹⁸ Naturalmente, as convenções aplicáveis no território nacional incluem as Regiões Autónomas.

¹⁹ 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 2019", MTSSS, 20189-<https://www.dgert.gov.pt/>. De acordo com este critério são 240 as convenções coletivas; se se incluírem retificações de IRCT e integração em níveis de qualificação, são 316 publicações em BTE, em 2019.

Recorde-se que o princípio da igualdade e não discriminação - ancorado na Constituição da República Portuguesa, através do princípio geral consagrado no seu artigo 13.º e com projeções no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63.º, 67.º e 68.º da CRP) - é desenvolvido na legislação laboral.

Em 2019, cumpre assinalar a publicação da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro²⁰, cujas alterações introduzidas ao Código do Trabalho concorrem para reforçar a tutela da parentalidade. Assim, no plano dos princípios, é aditado um novo preceito (art. 35º-A do CT) que proíbe qualquer discriminação pelo exercício de direitos de maternidade e paternidade, incluindo discriminação de natureza remuneratória.

Destacam-se, por outro lado, três alterações ao regime que intensificam, em termos práticos, essa proteção: o alargamento da licença parental inicial, em caso de internamento hospitalar da criança, imediatamente após o parto, durante o período que durar o internamento, até ao limite de 30 dias (n.ºs 5 a 15.º do art. 40.º do CT); o alargamento da licença parental obrigatória e exclusiva do pai de 15 para 20 dias (art. 43.º do CT); e a previsão de licenças para assistência a filhos com doença oncológica, ampliando o regime já existente para pais com filhos com deficiência e doença crónica (art. 53.º do CT).

No que toca à produção de efeitos, a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro (art. 9.º) determina a entrada em vigor das alterações enunciadas com o Orçamento do Estado de 2020²¹. Tal significa que o ano de 2019 ainda não está sujeito às alterações mais recentes introduzidas por aquela lei.

Quanto à análise das convenções coletivas de 2019, pelo prisma da igualdade nas relações laborais, prossegue, em 2019, o crescimento sustentado destas três vertentes, de que se vem dando nota nos relatórios do Centro de Relações Laborais²² (Tabela 20). No plano dos conteúdos, a densificação operada nas convenções espelha, em larga medida, as sucessivas alterações legislativas ocorridas neste domínio, na medida em que, as mais das vezes, as convenções reproduzem a legislação em vigor, em cada momento²³.

²⁰ A Lei 90/2019, de 4 de setembro, constitui a décima quarta alteração ao Código do Trabalho. Altera também dois diplomas sobre a parentalidade: o Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção da parentalidade, no âmbito da eventualidade da maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas, integrados no regime de proteção social convergente; e o Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, sobre o regime jurídico da proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

²¹ Ou seja, as modificações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro (art. 9.º) aplicam-se às relações laborais a partir de abril de 2020, por força do Orçamento do Estado de 2020, aprovado pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

²² Ver Relatório Anual sobre a Negociação Coletiva, de 2018, págs. 173 e ss e de 2019, págs. 156 e ss, em <https://www.crlaborais.pt/>

²³ Recorde-se que, para além das alterações ocorridas em 2019, o Código do Trabalho foi alterado pelas Leis n.º 120/2015, de 1 de setembro e n.º 73/2017, de 16 de agosto. Foi também publicada a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, a que se seguiu, mais recentemente, a Resolução da Assembleia da República n.º 72/2018, de 20 de março, que recomenda ao Governo a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.

Tabela 20- Igualdade e não discriminação e parentalidade – por tipo (2019-2018)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade - 2019					2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					(220)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	15	40	39	94	82
<i>Assédio moral</i>	0	9	2	11	9
<i>Igualdade e não discriminação</i>	10	30	17	57	53
<i>Parentalidade</i>	11	32	39	82	82

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

(*) - Total de convenções (por tipos) que referem pelo menos um dos subtemas.

Tabela 21 - Temas identificados em convenções publicadas – por subtipo (2019-2018)

Assédio/Igualdade e não discriminação / Parentalidade - 2019					2018	2017
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>					(220)	(208)
	1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total	Total
Total	21	30	31	82	82	55
<i>Assédio moral</i>	7	0	4	11	9	5
<i>Igualdade e não discriminação</i>	23	15	19	57	53	25
<i>Parentalidade</i>	21	30	31	82	82	55

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

Assédio Moral

O Código do Trabalho regula a proibição do assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação [art. 29.º, e com reflexos no art. 127.º, 1, als. k) e l); art. 283.º, 8 e 9 art. 331.º, 2, al. b) e art. 394.º, 2, al. f), CT²⁴]. Em 2019, encontramos 11 convenções coletivas que tratam o tema, o que traduz um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior (em 2018, existiram 9, em 2017 existiram 5).

No quadro seguinte estão representados: 9 AE, dos quais três são instrumentos paralelos, e 2 CC. Existem 4 revisões globais, três das quais reproduzem a versão anterior da convenção²⁵. Os restantes conteúdos são inovadores, 1 altera o recorte do regime plasmado na versão anterior da convenção²⁶ e as demais são primeiras convenções. Na perspetiva qualitativa sistematizam-se aqui os principais tópicos versados nas convenções, embora com níveis de aprofundamento

²⁴ Com a Lei n.º 73/2017, de 16/08 reforçou-se a proibição da prática de assédio e reafirmou-se o direito a indemnização da vítima, passando a lei a prever medidas de proteção do denunciante e das testemunhas.

²⁵ Os CC ANIECA/FECTTRANS – BTE 13/2019 e ANORECA/FECTTRANS – BTE 17/2019 (ambos cl.15ª,0) [(=) BTE 10/2018 e 13/2018, respetivamente] e o AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.9ª) [(=) BTE 31/2016].

²⁶ Como conteúdos novos em 2019, o AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cls.26ª e 27ª), refere o assédio moral e a adoção de medidas que tendam a evitar *bullying* no local de Trabalho.

variáveis²⁷. Em todas as situações, a matéria é definida como um dever do empregador e, por outro lado, continua a encontrar-se a previsão de códigos de boa conduta²⁸. No geral, as convenções acabam por reproduzir, de forma mais ou menos desenvolvida, o quadro legal. De qualquer modo, a sua referência no texto da convenção não deixa de ser um sinal da relevância que os outorgantes reconhecem ao tema²⁹.

Tabela 22 - Igualdade e não discriminação - assédio moral (2019)

Assédio Moral - 2019 (11/240)										
BTE (n.º)	Tipo	subtipo	CAE	Outorgantes	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o Infractor	Código de Conduta	Comparação com a Convenção
6	AE	1ª convenção	I	INATEL		X		X	x	novo
				FESAHT						
6	AE	1ª convenção	I	INATEL		X		X	x	novo
				SINTAP						
6	AE	1ª convenção	I	INATEL		X		X	x	novo
				SITSESE						
6	AE	1ª convenção	R	PEFACO		X	X	X		novo
				FESAHT						
7	AE	1ª convenção	H	LOURES PARQUE		X	X			novo
				STAL						
13	CC	Revisão Global	P	ANIECA	X	X		X		(=) BTE 10/2018
				FECTRANS						
17	CC	Revisão Global	P	ANORECA	X	X		X		(=) BTE 13/2018
				FECTRANS						
21	AE	Revisão Global	C	SUCH		X	X	X		(=) BTE 31/2016
				FESAHT						
26	AE	1ª convenção	I	Risto Rail Portugal		X	X	X		novo
				FESAHT						
28	AE	Revisão Global	H	Easyjet Airline Company	x	x	x			novo (BTE 6/2016)
				SNPVAC						
36	AE	1ª convenção	O	AHBV - ALGÉS	X	X			X	Novo
				SNBP						
Total					4	11	5	8	4	

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

²⁷ Incluindo o dever do empregador adotar códigos de boa conduta no sentido da prevenção e combate ao assédio, a obrigação de “instaurar procedimento disciplinar sempre que tenha conhecimento de alegadas situações de assédio” [art. 127.º, 1, als. k) e l), CT] e a proteção do trabalhador relativamente a danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio (art. 283.º, 8 e 9, do CT), bem como a possibilidade de defesa de trabalhador quanto à denúncia de assédio moral.

²⁸ O AE INATEL/SITSESE – BTE 6/2019 (cl.23ª, k) e paralelos, exige código de conduta apenas para estabelecimentos a partir de 7 trabalhadores.

²⁹ AE AHBV – ALGÉS/SNBP – BTE 36/2019 (cl.20ª, l))

Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

No tópico relativo à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional [que corresponde também a um princípio constitucional – art. 59.º, 1, b), da CRP] continua a encontrar-se disposições convencionais sobre as duas vertentes, já acompanhadas nos relatórios anteriores:

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

Cabe recordar que à proteção da maternidade e parentalidade se aplica um feixe de normas constantes da legislação laboral que, por sua vez, se articula com o sistema de segurança social, pois esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas por aquele sistema³⁰. Assim, o Código do Trabalho (art.34.º CT) remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica³¹.

Relacionado com a situação pessoal e familiar do trabalhador, nas convenções publicadas em 2019, verificam-se os seguintes de benefícios, num padrão de continuidade relativamente ao Relatório de 2018:

- participação nas despesas de estudo dos filhos, não só em idade escolar³² mas até aos 25 anos de idade³³. Este benefício pode variar consoante o ciclo de estudos³⁴ ou a idade do educando³⁵;

³⁰ Esta tutela decorre do art. 63.º da Constituição (CRP); dos arts. 26º e ss (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e art. 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo). Os trabalhadores titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições dos empregadores e pelas quotizações dos trabalhadores, pagas mensalmente através da taxa social única (arts 50.º ss., art. 52º, n. º1, al. b LBSS; e art. 6.º e ss., do Código Contributivo). Complementarmente, existe ainda a dimensão proteção social ou regime não contributivo.

³¹ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (recentemente revisto pela Lei n.º90/2019, de 4 de setembro), estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, do CT), tal significa que o gozo de uma das modalidades de licença parental, dá lugar à suspensão da relação de trabalho e ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (art. 25.º, 1, Dec.-Lei n.º-91/2009, de 9 de abril). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. art. 22.º, do Decreto-Lei n.º 91/2009 e também art. 69º do Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). Cfr. <http://www.seg-social.pt/>.

³² AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl.49ª); AE CIMPOR/FEVICOM - BTE 20/2019 (Cap. XII, cl. nova).

³³ AC Fidelidade / SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.51ª, 2).

³⁴ AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl.49ª); AE SIDUL/COFESINT - BTE 26/2019 (cl. 85ª).

³⁵ AE Seguradoras Unidas/SINAPSA – BTE 5/2019 (cl.53ª,2).

- subsídio infantil, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância³⁶; - subsídio para apoio à educação especial³⁷;
- subsídio para recuperação de filhos portadores de deficiência motora, mental, linguagem³⁸;
- subsídio de nascimento ou adoção, em certos casos denominado como apoio à natalidade³⁹.

Tabela 23 - Apoios Sociais Complementares (2019 -2018)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES - 2019		2018
<i>Total de Convenções publicadas: 240</i>		(208)
<i>Total de convenções de abordam os temas: 78</i>		66
<i>Situação familiar ou pessoal do trabalhador</i>		
Filhos	7	9
Creche	12	8
Apoio escolar	20	9
Descendentes com deficiências psicomotoras	17	10

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

Para além das licenças, o catálogo de direitos dos trabalhadores, sistematizado no Código do Trabalho (art. 35.º e arts. 36.º a 65º CT) contempla também as dispensas e faltas, assim como os regimes de flexibilização do tempo de trabalho.

Na mesma linha, as convenções dedicam, por vezes, um capítulo ou cláusula específicos para descrever o conjunto de licenças e dispensas de que beneficia o exercício do direito de parentalidade⁴⁰. Em 2019, é comum encontrar-se a referência à licença parental exclusiva do pai, de acordo com redação do art.43.º, CT, prévia à lei 90/2019, de 4 de setembro - isto é 15 de gozo de licença obrigatória -, associada, por vezes, a um período adicional de 10 dias⁴¹. Também no elenco de faltas justificadas e remuneradas, tal qual definido na lei, esclarece-se que são computadas para todos os efeitos como tempo de serviço e nele figuram faltas dadas pelos progenitores e pelos avós. Neste domínio, é habitual encontrar-se a mera reprodução dos

³⁶ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl. 76ª- A, 6); AE Fico Cables/SINDEL – BTE 45/2019 (cl 13ª).

³⁷ AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.72ª); AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.70ª).

³⁸ AE PETROGAL/SITESE – BTE 35/2019 (cl.87ª) e paralelos.

³⁹ AE REPSOL - Polímeros/COFESINT – BTE 5/2019 (cl. 100ª-A); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 10/2019 (cl. 103ª-A).

⁴⁰ Durante o gozo da licença parental inicial, algumas convenções atribuem ao trabalhador um complemento ao subsídio devido pela Segurança Social, para que a soma destas duas componentes seja “igual a sua retribuição normal”. Este apoio é concedido a todos os trabalhadores (pai/mãe), mesmo àqueles que ainda não tenham vencido o prazo de garantia da Segurança Social. Nesse sentido, AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.75ª); AC Várias Instituições de Crédito/FEBASE – BTE 10/2019 (cl.103ª-A) e CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.83ª-C).

⁴¹ Por exemplo, CC AABA/SETAAB e CC AARIBATEJO/SETAAB – ambos BTE 11/2019 (cls.82ª e 69ª respetivamente,). Numa convenção o segundo período é de 15 dias CC ANCAVE/SETAAB – BTE 12/2019 (cl.88ª).

preceitos legais⁴² ou a simples remissão para a lei⁴³. De modo diferente, as convenções de transporte aéreo continuam a adaptar as regras legais à concreta organização do trabalho da empresa ao estabelecer a antecedência de comunicação da gravidez e da licença de maternidade ou paternidade que envolvam a definição das escalas de serviço⁴⁴.

Apresenta-se no quadro 4 a repartição do conjunto de convenções que versam o tópico da parentalidade, por subtipo, revelando uma distribuição bastante equilibrada, em 2019.⁴⁵

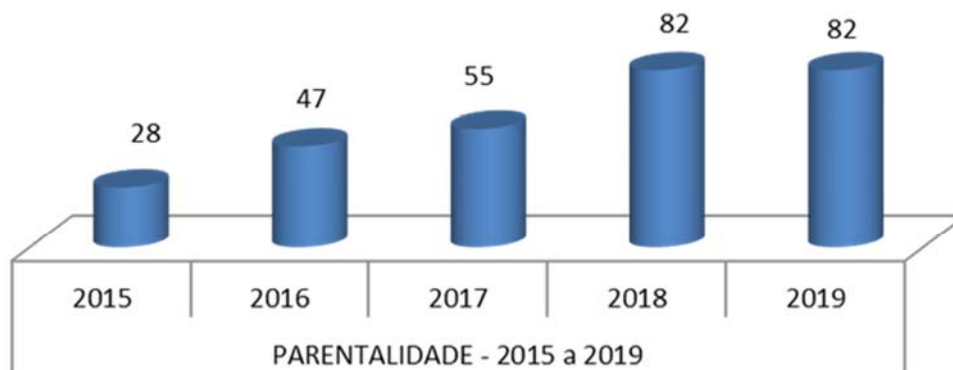
Tabela 24 - Parentalidade, por subtipo de convenção (2019-2018)

Parentalidade - 2019				2018
Total de Convenções publicadas: 240				(220)
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
21	30	31	82	82

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

O Gráfico seguinte ilustra a evolução do número de convenções que disciplinam as matérias associadas à parentalidade nos últimos cinco anos.

Figura 24- Parentalidade (2015-2019)



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

Outra das áreas cada vez mais presente respeita à gestão dos tempos de trabalho enquanto mecanismo de conciliação da vida familiar e profissional do trabalhador. Sem novidade face a

⁴² Por exemplo, o CC CAP/SETAAB - BTE 8/2019 (cls. 76.ª-83.ª) [(=) BTE 18/2018]; CC AARIBATEJO/SETAAB - BTE 11/2019 (cls. 63.ª-70.ª); CC ADCP/SETAAB - 15/2019(cls. 42.ª-49.ª) [(=) BTE 27/2018]; CC ANIECA/FECTRANS - BTE 13/2019 e ANORECA/FECTRANS - BTE 17/2019 (ambos cls.15ª,36ª,50ª) [(=) BTE 10/2018 e 13/2018, respetivamente]

⁴³ Por exemplo, os AC LACTICOOP/SETAAB - BTE 18/2019 e LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM - BTE 30/2019 (ambos cl.48.ª) [(=) BTE 23/2018]; CC ANTRAM/FECTRANS - BTE 45/2019 (cl.71ª) [(=) BTE 34/2018]; CC APEC/FECTRANS - BTE 9/2019(cl. 48ª) [(=) BTE 12/2018]

⁴⁴ AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cls.84ª) [(=)BTE 23/2017].

⁴⁵ As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do trabalhador são referenciadas em 4.4.8.

anos anteriores, é prática corrente as convenções reproduzirem as disposições da lei ligadas à possibilidade de adequação dos tempos de trabalho ao exercício da parentalidade e da conciliação da vida familiar. Nos textos convencionais amiúde se distingue a tutela da parentalidade da tutela de outras dimensões da vida pessoal do trabalhador. Esta diferenciação ocorre a propósito, por exemplo, da obrigatoriedade de prestação do trabalho suplementar, no direito a férias e na organização do tempo de trabalho. Assim:

- no trabalho suplementar, distingue-se a possibilidade de dispensa de trabalho suplementar motivada por assistência inadiável ao agregado familiar⁴⁶ da isenção de prestação de trabalho suplementar de trabalhadores ao abrigo do regime de parentalidade, nos termos da lei (art. 59.º do CT)⁴⁷;
- no direito a férias, é frequente encontrar dois planos igualmente relevantes na perspetiva da igualdade, mas com fundamentos e propósitos distintos, abrangendo:
 - o direito à majoração de férias por assiduidade, em cujo âmbito não são consideradas (ou seja, não prejudicam a majoração) as faltas ou licenças por parentalidade⁴⁸;
 - a consideração, na marcação deste período, da conjugação de férias de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁴⁹;
- na definição e organização do horário de trabalho, refere-se, por vezes, que havendo trabalhadores do mesmo agregado familiar, se deve assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar⁵⁰; (situação diferente é a redução do horário de trabalho para cuidar de filho menor portador de deficiência, prevista na lei – art. 54.º do CT – e consagrada nalgumas convenções⁵¹);
- na previsão da organização do tempo de trabalho em adaptabilidade alude-se, nalguns casos, à necessidade de ponderação de organização dos horários de trabalho de trabalhadores do mesmo agregado familiar⁵², que se distingue da dispensa de sujeição a este regime para mulheres grávidas ou com filhos menores (segundo o n.º 1 do art. 58.º do CT)⁵³.

Em 2019 há, ainda, convenções que optam por reproduzir, em disposição específica⁵⁴, a dispensa legal de horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade,

⁴⁶ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.47ª,1, q)); AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 27ª,5).

⁴⁷ Reproduzindo a lei, isenção ao trabalho suplementar de trabalhador com filho menor de um ano (art.59ª, CT), ver o CC LACTICOOP/SPLAESTRMMCCM – BTE 30/2019 (cl.15ª,3). Noutros casos alarga-se a isenção a trabalhadores com filhos menores: de 6 anos, AE BMO PORTUGAL/ SNQTB – BTE 5/2019 (cl.49ª,6); e de 2 anos no AC BRISA/SETACCOP E OUTROS – BTE 36/2019 (cl. 27ª,5).

⁴⁸ Exemplo, AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.42ª5) e paralelos. De modo diferente, o CC CNEF/SEPLEU e CNEF/ SIPE – ambos BTE 5/2019 (cl.29ª,4,a), preveem a majoração do período de férias de trabalhadores com filhos menores deficientes.

⁴⁹ Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.36ª,4) e AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.23ª,6 a 9).

⁵⁰ Exemplo, CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.10.ª,7) e AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.24ª), no sentido de conciliar períodos de trabalho e de descanso de membros do mesmo agregado familiar.

⁵¹ Com redução do PNT semanal em 10 horas (enquanto art. 54ª,1 CT fixa 5 horas), cfr. CC ADIPA (Retalhistas) /SITESE – BTE 14/2019 (cl.82ª) e AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.85ª).

⁵² CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl. (14ª,6).

⁵³ O AC COOPTOCHA e outras /SETAAB – BTE 18/2019 [(=)BTE 29/2018] prevê a conciliação de horários de trabalho (cl.21ª, n. 910 g) e a isenção de adaptabilidade de mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, assim como de menores e trabalhadores deficientes (cls. 21ª, n. 913 e 64ª).

⁵⁴ Exemplo, O AC COOPTOCHA e outras /SETAAB – BTE 18/2019 [(=)BTE 29/2018] (cl. 73ª).

banco de horas ou horário concentrado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou também do pai, em caso de aleitação.

A lei prevê outras dimensões da tutela da parentalidade. É o caso do direito à frequência de ações de formação e atualização profissional após um período de licença para assistência a filho ou pessoa com deficiência ou doença crónica (art. 61.º do CT)⁵⁵; das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho, no sentido prevenir riscos associados à prestação do trabalho de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (art. 62.º do CT)⁵⁶ – que podem originar a própria dispensa da trabalhadora grávida⁵⁷ –; assim como da dispensa da prestação de trabalho noturno⁵⁸. A proteção da parentalidade também pode passar pela reafectação da trabalhadora a outra atividade⁵⁹.

Ainda a propósito do tempo de trabalho, observam-se, por vezes, algumas previsões relativas à tutela da parentalidade, *maxime*, nos aspetos seguintes:

- relativamente ao banco de horas, existem várias convenções em que um dos fundamentos para praticar o BH é a conciliação da vida familiar com profissional (nestas situações, a aplicação do regime de BH é da iniciativa do trabalhador⁶⁰);
- na organização do tempo de trabalho há convenções que preveem o direito de o trabalhador requerer o regime de horário flexível no âmbito do exercício da parentalidade (seguindo o art. 56.º do CT)⁶¹; noutras, contempla-se a aplicação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial⁶² com fundamento na necessidade de cuidar de filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, de filho com deficiência⁶³;

O quadro abaixo ilustra, em termos quantitativos, diferentes projeções da salvaguarda da conciliação da vida familiar e profissional, na gestão dos tempos de trabalho, nas convenções coletivas de 2019.

⁵⁵ Nos AE TAP/SNPVAC – BTE 13/2019 (Regulamento, cl. 6ª.) e SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.35ª e 36ª) prevê-se a possibilidade da empresa apoiar formação para recuperar a licença de voo, no caso do seu cancelamento temporário.

⁵⁶ Por exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.90ª,4e) e f) e AE Europa&C/FIEQUIMETAL – BTE 8/2019 (cl.78ª,2, a)).

⁵⁷ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.88ª,2) prevê a adaptação das condições de trabalho ou, se tal não for possível, a dispensa ao trabalho da trabalhadora grávida. Em sentido idêntico, AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.35ª).

⁵⁸ Por exemplo, AC COOPTOCHA e outras/SETAAB - BTE 18 /2019(cls. 65ª e 66ª) [(=) BTE 29/2018] .

⁵⁹ Por exemplo, AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cls.84 e 85ª) e as demais convenções do setor aéreo.

⁶⁰ CC ALIF/SETAAB – BTE 17/2019 (cl.19ª,1, b)); AC COOPTOCHA/SETAAB – BTE 18/2019 (cl. 22.ª, n. 1, al. b) [(=)BTE 29/2018]; CC ANILACT/SETAAB – BTE 13/2019 (Anexo V,1ª).

⁶¹ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.85ª,4) e CC ADIPA (Retalhistas)/SITESE – BTE 14/2019 (cl.83ª,4 e 5)

⁶² Há convenções que densificam o regime legal neste domínio (arts. 55.º e 151.º e ss.,CT). Ver, por exemplo, o AE Easyjet Airline Company/SNPVAC - BTE 28/2019 (cls.84 e 85ª) onde a duração do PNT pode ser fixada entre 50 a 75% do horário completo; e o AE INATEL/FESAHT – BTE 6/2019 (cl.17ª), e paralelos, que admite o alargamento do regime a tempo parcial até três anos para trabalhador com responsabilidades parentais ou com familiares incapacitados a seu cargo (cfr arts.55º e 152.º, do CT).

⁶³ AC COOPTOCHA e outras /SETAAB – BTE 18/2019 [(=) BTE 29/2018] (cl. 62.ª).

Tabela 25 - Conciliação da vida familiar e profissional (2019)

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL - 2019						
Total de Convenções publicadas: 240						
ADAPTABILIDADE	BANCO DE HORAS	TRABALHO SUPLEMENTAR	HORÁRIOS FLEXÍVEIS	PNT	FÉRIAS	TRABALHO A TEMPO PARCIAL
5	9	15	3	11	30	9

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

Igualdade em geral

Vem sendo usual o aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo dirigida a condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho –, ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género. Existem sempre convenções que optam por remeter simplesmente para a lei⁶⁴, a par de outras que disciplinam o regime, de acordo com duas modalidades de tutela:

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

No que toca ao acesso ao emprego, é comum os textos convencionais referirem que nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no recrutamento⁶⁵ ou promoção⁶⁶. Algumas convenções preveem, inclusivamente, que em caso de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, a possibilidade de adoção de medidas com caráter transitório, a fim de corrigir essas situações de desigualdade⁶⁷.

Existem outras previsões, dirigidas à tutela de trabalhadores de grupos sociais desfavorecidos, nomeadamente deficientes ou portadores de doença crónica, referindo que a empresa os deve admitir, dentro do possível, desde que preencham os requisitos exigidos para o posto de trabalho⁶⁸.

Numa outra perspetiva, a tutela da paridade de género é desenvolvida no âmbito do acesso a direitos, reportando-a aos processos de seleção a dada categoria profissional dentro da empresa, prevendo-se que a empresa deve promover a paridade no acesso ao emprego⁶⁹ na

⁶⁴ Exemplo, CC ANF/SINPROFARM – BTE 12/2019 (cl. 47.ª).

⁶⁵ Exemplo, AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.21ª); CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69ª); AE SUCH/FESAHT - BTE 21/2019 (cl.8ª)

⁶⁶ AE The Navigator Company/COFESINT – BTE 17/2019 (cl.11.ª) e paralelos, proibindo a discriminação de trabalhadores diminuídos físicos no acesso e promoção.

⁶⁷ O AE INATEL/SINTAP – BTE 6/2019 (cl.4ª) e paralelos, dirige-se a correção das situações de desigualdade no recrutamento dos vários grupos sociais, em geral; enquanto o CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69ª) determina a descrição de tarefas e de funções assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres [altera o CC ACA/CESP – BTE 6/2018, que apenas referia o princípio da igualdade de género em geral].

⁶⁸ Por exemplo, AC Indorama Portugal/COFESINT – BTE 31/2019 (cl.85ª); AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.17ª).

⁶⁹ Por exemplo AE PETROGAL/FIEQUIMETAL – BTE 35/2019 (cl.2ª,3) e paralelos.

retribuição⁷⁰ ou avaliação⁷¹ ou assegurar igualdade de condições no acesso à formação profissional⁷². Outras referenciam, tão somente, a igualdade de género em geral⁷³. Encontra-se também a preocupação do reforço da transparência e informação nas matérias referentes à igualdade de género⁷⁴.

Relativamente às condições de organização do trabalho, assinalam-se vários aspetos em que as convenções, acompanhando de perto a lei, definem regimes específicos para trabalhadores com deficiência. É o caso da dispensa de prestação de trabalho suplementar (art. 88.º do CT)⁷⁵ ou da necessidade de ajustamento da organização do trabalho de forma ergonómica⁷⁶.

A proteção de trabalhadores em função da idade constitui outra dimensão referida amiúde nas convenções. Nesse sentido, existem convenções que proíbem a fixação de uma idade máxima para no acesso ao emprego (salvo os limites previstos a lei)⁷⁷; noutras define-se a observância das normas legais que protegem os menores de certos horários de trabalho⁷⁸; ou concede-se uma proteção especial para trabalhadores a partir de certa idade, no exercício profissional, em geral⁷⁹, ou no que toca à dispensa, por exemplo, de trabalho por turnos⁸⁰.

Por último, e num prisma mais alargado, existem várias convenções que preconizam a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, independentemente da origem dessa condição – idade, doença, deficiência ou acidente –, prevendo a sua integração em postos de trabalho adequados e adaptados⁸¹ ou promovendo ações de formação⁸².

2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho

Nos termos do artigo 404.º do Código do Trabalho (CT), os/as trabalhadores/as podem, para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, constituir associações sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores, e eleger representantes dos/as trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho e, ainda, para outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

2.4.3 Associações sindicais

A DGERT promove a publicação da identidade dos membros das associações sindicais no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), de acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 454.º do CT.

Relativamente aos membros da direção das associações sindicais, por género, o quadro seguinte demonstra que no ano de 2019 se mantém a tendência do ano anterior, ou seja, a

⁷⁰ CC AABA/SETAAB e CC AARIBATEJO/SETAAB – ambos BTE 11/2019 (respetivamente, cls.57ª e 48.º) e CC ABIMOTA/SINDEL – BTE 45/2019 (cl.93ª,3).

⁷¹ CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69ª).

⁷² Exemplo, AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.18º e 19.º).

⁷³ Por exemplo, AC ARAG SE/STAS – BTE 7/2019 (cl.58ª-A) e AE Parques de Sintra/SINTAP – BTE 35/2019 (cl.6ª,2).

⁷⁴ CC ACA/CESP – BTE 48/2019 (cl.69ª).

⁷⁵ Por exemplo, AE UCS/SIMA – BTE 14/2019 (cl.29ª).

⁷⁶ AC Infraestruturas de Portugal SNTSF - BTE 22/2019 (cl.17ª,7,b)).

⁷⁷ AE LOURES PARQUE/STAL – BTE 7/2019 (cl.3º).

⁷⁸ AE Risto Rail Portugal/FESAHT - BTE 26/2019 (cl.27.º e 91.º).

⁷⁹ AE SATA Internacional/SPAC – BTE 37/2019 (cl.41ª E 43) após os 65 anos, e enquanto não for concedida a reforma, a empresa adiantará o valor estimado da reforma de que depois será reembolsado pelo trabalhador.

⁸⁰ AC BRISA/SETACCOP – BTE 36/2019 (cl.23ª,14).

⁸¹ CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/ FIEQUIMETAL - BTE 19/2019 (cl.77ª), especificamente dirigido a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

⁸² CC ADCP/SETAAB – 15/2019(cl.54ª) ; CC ACIBARCELOS/SITSECCVAC - BTE 27/2019 (cl.72ª).

predominância da eleição de membros de direção do sexo masculino. Regista-se um acréscimo da percentagem de homens eleitos como membros efetivos para os órgãos de direção das associações sindicais de grau superior, nomeadamente nas Federações e Confederações sindicais. Todavia, em termos globais, comparativamente ao ano de 2018 a percentagem de membros de direção do sexo feminino eleitos em 2019 (25%) é ligeiramente inferior à daquele ano (27%).

Tabela 26 - Membros da direção das associações sindicais, por género, publicados em 2019

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1366	75%	450	25%	1816	100%	311	74%	112	26%	423	100%	1677	75%	562	25%	2239	100%
Federação Sindical	141	82%	32	18%	173	100%	15	88%	2	12%	17	100%	156	82%	34	18%	190	100%
União Sindical	58	62%	35	38%	93	100%	9	64%	5	36%	14	100%	67	63%	40	37%	107	100%
Confederação Sindical	32	82%	7	18%	39	100%	7	100%	0	0%	7	100%	39	85%	7	15%	46	100%
Total	1597	75%	524	25%	2121	100%	342	74%	119	26%	461	100%	1939	75%	643	25%	2582	100%

Fonte: DGERT

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

A DGERT procede, igualmente, à publicação no BTE do registo do resultado da eleição do/as representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, conforme dispõe o n.º2 do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

O quadro seguinte demonstra que, comparativamente a 2018, a percentagem de homens eleitos em 2019 é inferior, regista-se, ainda, um decréscimo do número de mulheres eleitas. Todavia, mantém-se a tendência para a predominância de homens eleitos para estas funções.

Tabela 27 - Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por género, publicados em 2019

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Representantes P/ Seg. e Saúde	182	72%	71	28%	253	100%	164	73%	60	27%	224	100%	346	73%	131	27%	477	100%
Total	182	72%	71	28%	253	100%	164	73%	60	27%	224	100%	346	73%	131	27%	477	100%

Fonte: DGERT

Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

Dispõe o artigo 415.º do CT que os/as trabalhadores/as têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei. Compete à DGERT registar e publicar os estatutos destas comissões de trabalhadores, bem como publicar no BTE a sua composição, de acordo com o artigo 438.º do CT.

Os dados da tabela seguinte indicam que em 2019 mantém-se uma maior percentagem de homens eleitos, embora se registe um ligeiro aumento na percentagem de mulheres eleitas, comparativamente com o ano de 2018.

Tabela 28 - Membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, por género, publicados em 2019

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores	22	78%	66	22	29	100	12	73	47	27	17	100	35	76	11	24%	46	100
	9			%	5	%	4	%		%	1	%	3	%	3		6	%
Comissões Coord. de Com. Trabalhadores	11	100	0	0%	11	100	1	33	2	67	3	100	12	86	2	14%	14	100
		%				%		%		%		%		%				%
Subcomissões de Trabalhadores	14	68%	67	32	21	100	47	77	14	23	61	0%	19	70	81	30%	27	100
	3			%	0	%		%		%			0	%			1	%
Total	38	74%	13	26	51	100	17	73	63	27	23	100	55	74	19	26%	75	100
	3		3	%	6	%	2	%	%	5	%	%	5	%	6		1	%

Fonte: DGERT

3. Políticas ativas do mercado de trabalho

3.1. Medidas de emprego

No âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) teve como prioridade, em 2019, a continuação do reforço da intervenção no mercado de trabalho, através da maximização dos meios e intervenções a afetar ao ajustamento do mercado de emprego e à concretização das políticas ativas de emprego, focalizando-as para a criação sustentada de emprego de qualidade e a redução do desemprego, sendo neste contexto que se enquadram as medidas de emprego.

O total de abrangidos/as em Medidas de Emprego em 2019 ascendeu a 81 103 indivíduos, dos quais 61,7% eram mulheres.

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria dos/as abrangidos/as são mulheres, com exceção das medidas de Apoio à Criação de Emprego e Empresas, onde estas representam 41,9% dos/as abrangidos/as, conforme é evidenciado na tabela seguinte.

Tabela 29 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por Sexo segundo a medida, 2019

Medidas de Emprego	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<i>Inserção Profissional</i>	36 031	14 328	39,8	21 703	60,2
Estágios Emprego	28	15	53,6	13	46,4
Estágios Profissionais	35 841	14 256	39,8	21 585	60,2
Emprego Jovem Ativo	161	57	35,4	104	64,6
Reativar	1	0	0,0	1	100,0
<i>Apoios à Contratação</i>	12 430	5 142	41,4	7 288	58,6
Contrato-Emprego	8 634	3 498	40,5	5 136	59,5
Conversão de Contratos - Contrato-Emprego	37	8	21,6	29	78,4
Prémio ao Emprego	3 703	1 604	43,3	2 099	56,7
Estímulo Emprego	56	32	57,1	24	42,9
<i>Apoio à criação de emprego e empresas</i>	2 056	1 194	58,1	862	41,9
Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE	1 737	1 000	57,6	737	42,4
Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE)	319	194	60,8	125	39,2
<i>Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário</i>	30 345	10 232	33,7	20 113	66,3
Contrato Emprego Inserção	17 599	4 565	25,9	13 034	74,1
Contrato Emprego Inserção +	11 672	5 401	46,3	6 271	53,7
Empresas de Inserção	1 074	266	24,8	808	75,2
<i>Outros Apoios para a Promoção do Emprego</i>	241	175	72,6	66	27,4
Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal	241	175	72,6	66	27,4
TOTAL	81 103	31 071	38,3	50 032	61,7

Fonte: IEFP, I.P.

Apesar do decréscimo do número de pessoas abrangidas face ao ano anterior (-3 253, o equivalente a uma redução de 3,9%), a sua distribuição por sexo apresenta-se semelhante, quer em termos globais (61% de mulheres abrangidas em medidas de emprego em 2018), quer na

distribuição por tipologia de medidas, com a representação maioritária dos homens nas medidas de apoio à criação de emprego e empresas (59,9% de homens abrangidos em 2018).

Ainda no âmbito das Medidas de Emprego, destaca-se ainda a Medida “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.

Assim, foram alvo de majoração 1 478 postos de trabalho, o que representa cerca de 12% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais 60,2% foram preenchidos por homens e 39,8% por mulheres.

Tabela 30 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho 2019

	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Apoios à Contratação	1 478	890	60,2	588	39,8

Fonte: IEFP, I.P.

Em 2018, a Medida “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho” representava 13% do total de apoios à contratação atribuídos.

3.2. Medidas de Formação

A qualificação da população através de medidas de formação profissional que visam a melhoria dos seus níveis de empregabilidade, constitui um dos objetivos centrais da atuação do IEFP. As medidas de formação que se distribuem entre ações de qualificação inicial ou de formação contínua permitem a aquisição, o desenvolvimento ou o aperfeiçoamento de competências profissionais necessárias para o ingresso no mercado de trabalho ou para a manutenção do emprego, pelo que a formação ministrada é dirigida a ativos, prioritariamente em situação de desemprego, jovens ou adultos independentemente do género.

Neste quadro de atuação, em 2019, dos 331 620 formandos/as abrangidos/as em ações de formação profissional desenvolvidas nos serviços de formação profissional de gestão direta do IEFP e nos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada, 56,7% eram mulheres, situação que se justifica pelo facto de ser também mais elevado o número de mulheres desempregadas. Com exceção do Programa de Formação Português para Todos, dos Cursos de Aprendizagem e dos Cursos de Especialização Tecnológica, em que o peso dos formandos masculinos se destacou, todas as outras tipologias de formação foram frequentadas maioritariamente por mulheres, sobretudo nos percursos Vida Ativa, com 65,5%. A Formação de Formadores, apesar de abranger um número de formandos/as muito menos expressivo, destaca-se também pelo peso que as mulheres têm face ao total (68,2%).

Tal como aconteceu para as medidas de emprego, também a distribuição dos abrangidos/as em medidas de formação profissional quanto ao género é idêntica à verificada em 2018, quer no que respeita ao total, quer no que respeita à tipologia de medidas.

Tabela 31 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo segundo a medida, 2019

Medidas de Formação Profissional	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Cursos de Aprendizagem	23 877	15 764	66,0	8 113	34,0
Cursos de Especialização Tecnológica	4 240	2 935	69,2	1 305	30,8
Cheque Formação	18 875	8 818	46,7	10 057	53,3
Cursos de Educação e Formação de Adultos	45 000	16 533	36,7	28 467	63,3
Programa Português para Todos	5 228	3 605	69,0	1 623	31,0
Formação Modular	99 431	44 527	44,8	54 904	55,2
Formação Modular - Vida Ativa	103 336	35 643	34,5	67 693	65,5
Vida Ativa Jovem	7 278	2 694	37,0	4 584	63,0
Vida Ativa - Qualifica +	7 493	3 026	40,4	4 467	59,6
Formação a Distância	766	285	37,2	481	62,8
Cidadania Digital	1 460	615	42,1	845	57,9
Formação em Competências Básicas (a)	1 621	571	35,2	1 050	64,8
Formação de Formadores	1 729	549	31,8	1 180	68,2
Outras Atividades - CGP	11 286	8 058	71,4	3 228	28,6
TOTAL	331 620	143 623	43,3	187 997	56,7

(a). Anteriormente designada por Formação para a Inclusão

Fonte: IEFP, I.P.

3.3. Programa Qualifica

Com o objetivo de revitalizar a educação e formação de adultos enquanto pilar central do sistema de qualificações, assegurando a continuidade das políticas de aprendizagem ao longo da vida e a permanente melhoria da qualidade dos processos e resultados de aprendizagem, o governo desenvolveu o Programa Qualifica que se constitui como uma estratégia integrada de formação e qualificação de adultos.

Um dos eixos fundamentais na concretização do Programa Qualifica é o funcionamento de uma rede nacional de centros especializados em educação e formação de adultos, vocacionados para o atendimento, aconselhamento, orientação e encaminhamento para percursos de aprendizagem, nomeadamente o desenvolvimento dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, com base nas reais necessidades de qualificação existentes nos diferentes territórios e setores económicos – Rede de Centros Qualifica.

Três anos depois do arranque do Programa dirigido à **Educação e Formação de Adultos**, no início de 2017, o Programa Qualifica alcançou mais de **440 mil novas inscrições**, ultrapassando a meta de 145 mil inscrições anuais inscrita no Programa Nacional de Reformas (PNR).

Tabela 32 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019

SEXO		
Mulheres	255 223	58%
Homens	184 903	42%
Total	440 126	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2019)

Tabela 33 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019

SEXO		
Mulheres	213 951	58%
Homens	154 173	42%
Total	368 124	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2019)

Tabela 34 - Distribuição do número acumulado de Encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019

	OFERTAS	RVCC	TOTAL
Mulheres	159 460	54 491	213 951
Homens	111 285	42 888	154.173
Total	270 745	97 379	368 124

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2019)

Tabela 35 - Distribuição do número acumulado de Certificações RVCC registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019

CERTIFICAÇÕES							
SEXO	ESCOLAR		ESCOLAR TOTAL	PROFISSIONAL		PROFISSIONAL TOTAL	TOTAL
	PARCIAIS	TOTAIS		PARCIAIS	TOTAIS		
Mulheres	91	15 886	15 977	1 373	8 750	10 123	26 100
Homens	49	13 887	13 963	893	2 870	3 763	17.726
Total	167	29 773	29 940	2 266	11 620	13 886	43 826

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2019)

Tabela 36 - Distribuição do número acumulado de Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019

SEXO		
Mulheres	55 763	57%
Homens	41 330	43%
Total	97 093	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2019)

Tabela 37 - Distribuição do número acumulado de Certificações registadas em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2019, em curso EFA

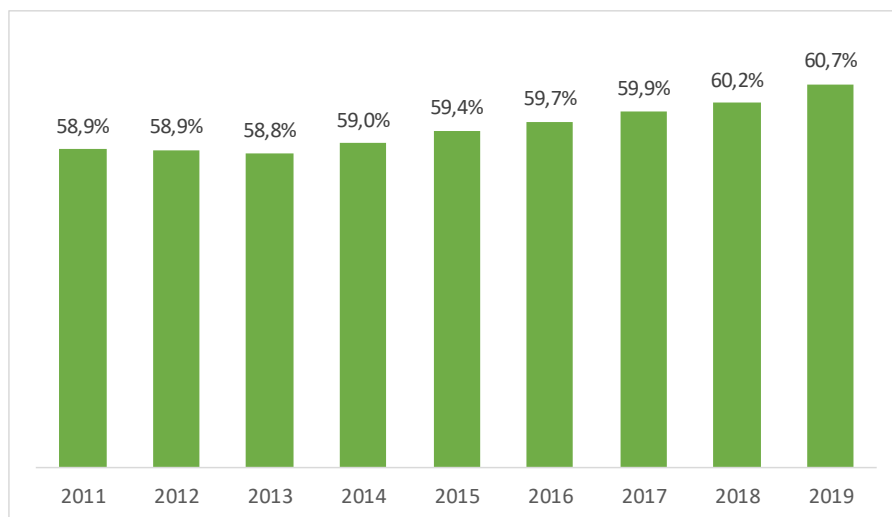
CERTIFICAÇÕES		
Mulheres	38 092	56%
Homens	30 020	44%
Total	68 112	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2019)

4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado

A composição do emprego, do ponto de vista do género, nas administrações públicas difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, em termos globais as mulheres representam 49,1% do emprego em Portugal, representando, no entanto, 60,7% do emprego nas administrações públicas, tendo a taxa de feminização aumentado 1,8 p.p. entre 2011 e 2019.

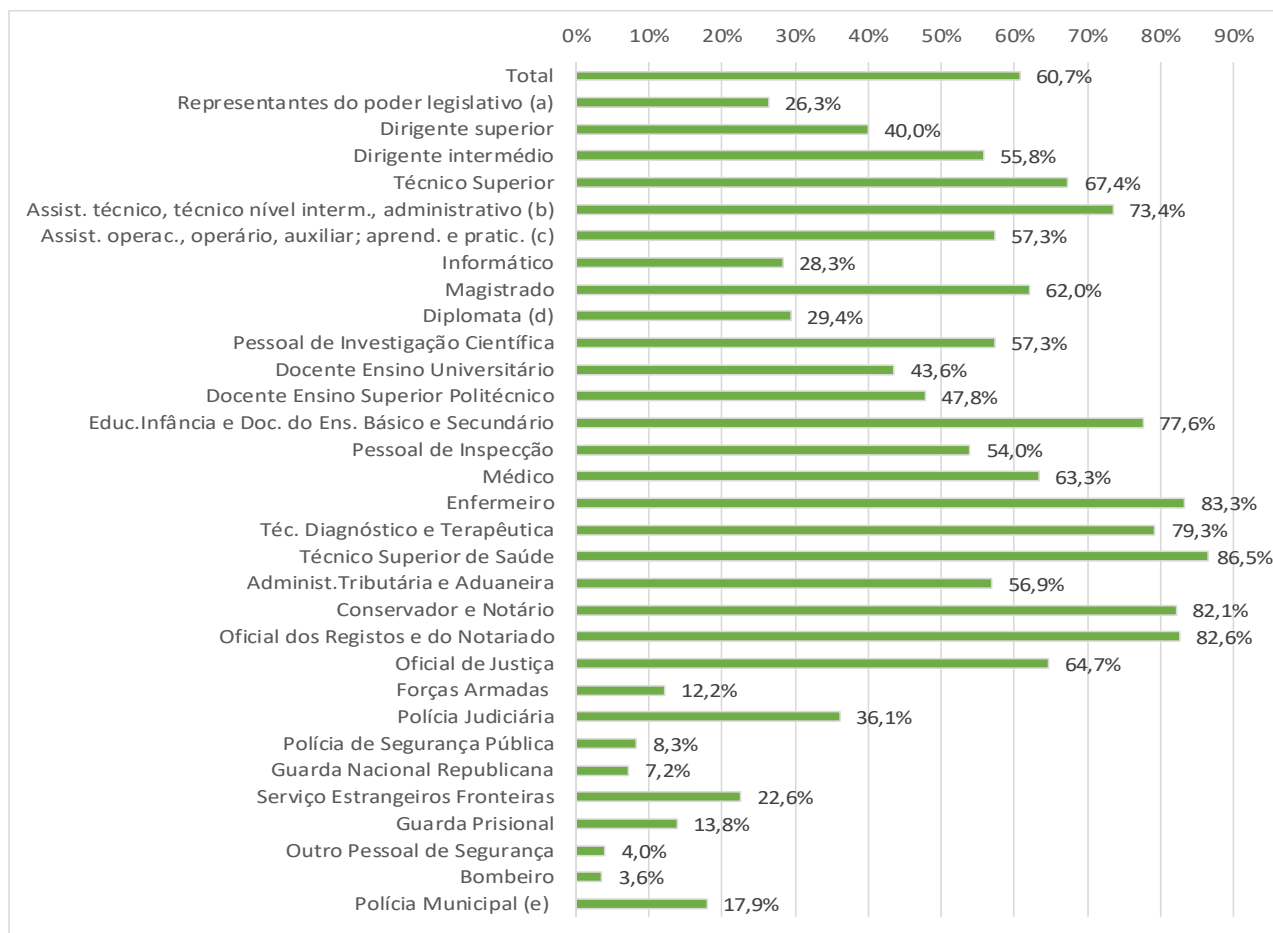
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2019)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 20 - junho 2020, dados disponíveis em 18-03-2020, relativos ao dia 31 de dezembro.

Acresce que as taxas de feminização que chegam a ultrapassar os 80% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos enfermeiros (83,3%), dos técnicos superiores de saúde (86,5%), dos conservadores e notários (82,1%) e dos oficiais do registo e notariado (82,6%).

Figura 26 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2019)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 20 - junho 2020, dados disponíveis em 18-03-2020, relativos ao dia 31 de dezembro de 2019 (4º trimestre de 2019).

- (a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos;
 (b) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente técnico;
 (c) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente operacional;
 (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - diplomatas;
 (e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública (PSP) integrados na Polícia Municipal.

Analisando as taxas de feminização dos diferentes cargos/carreiras/grupos das administrações públicas por nível de escolaridade mais elevado completo dos trabalhadores, verifica-se que as mulheres estão tendencialmente mais representadas do que os homens nos níveis de qualificação mais elevados. De facto, em termos globais, a taxa de feminização do emprego na administração pública é de 69,3% no grupo dos trabalhadores que concluíram o ensino superior.

Importa aliás sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50% no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do ensino básico, são: dirigentes intermédios (53,3%), assistentes técnicos/administrativos (66,4%), assistentes operacionais/operários/auxiliares (51,5%), enfermeiros (85,4%), técnicos de diagnóstico e terapêutica (63,3%), oficiais dos registos e do notariado (81,7%) e oficiais de justiça (69,5%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos trabalhadores menos qualificados. Em sentido inverso, as mulheres representam

mais de metade dos trabalhadores diplomados em 16 dos 31 cargos/carreiras/grupos das administrações públicas.

Tabela 38 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2019)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior
Representantes do poder legislativo (a)	6,8%	10,8%	35,9%
Dirigente superior	14,3%	26,3%	40,2%
Dirigente intermédio	53,3%	49,7%	56,2%
Técnico Superior	35,6%	48,2%	68,0%
Assistente técnico/administrativo (b)	66,4%	74,5%	76,0%
Assistente operacional/operário/auxiliar (c)	51,5%	70,6%	71,1%
Informático	26,7%	26,9%	29,9%
Magistrado	-	-	62,0%
Diplomata	-	-	29,4%
Pessoal de Investigação Científica	-	-	57,3%
Docente Ensino Universitário	-	14,3%	43,7%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,0%	20,0%	47,9%
Educador Infância e Docente Ensino Básico e Secundário	48,4%	47,3%	77,7%
Pessoal de Inspeção	19,0%	25,8%	56,7%
Médico	-	75,0%	63,3%
Enfermeiro	85,4%	85,8%	83,2%
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	63,3%	78,1%	79,5%
Técnico Superior de Saúde	-	-	86,5%
Administração Tributária e Aduaneira	48,6%	60,5%	54,1%
Conservador e Notário	-	-	82,1%
Oficial dos Registos e do Notariado	81,7%	82,4%	83,6%
Oficial de Justiça	69,5%	63,7%	67,1%
Forças Armadas	9,7%	10,8%	17,1%
Polícia Judiciária	23,8%	30,2%	41,3%
Polícia de Segurança Pública	5,3%	8,3%	16,5%
Guarda Nacional Republicana	2,6%	8,3%	16,8%
Serviço Estrangeiros Fronteiras	-	12,3%	29,0%
Guarda Prisional	8,7%	16,5%	34,1%
Outro Pessoal de Segurança	0,4%	4,9%	15,0%
Bombeiro	2,9%	3,6%	9,3%
Polícia Municipal (d)	5,4%	18,0%	38,3%
Total	46,1%	54,7%	69,3%

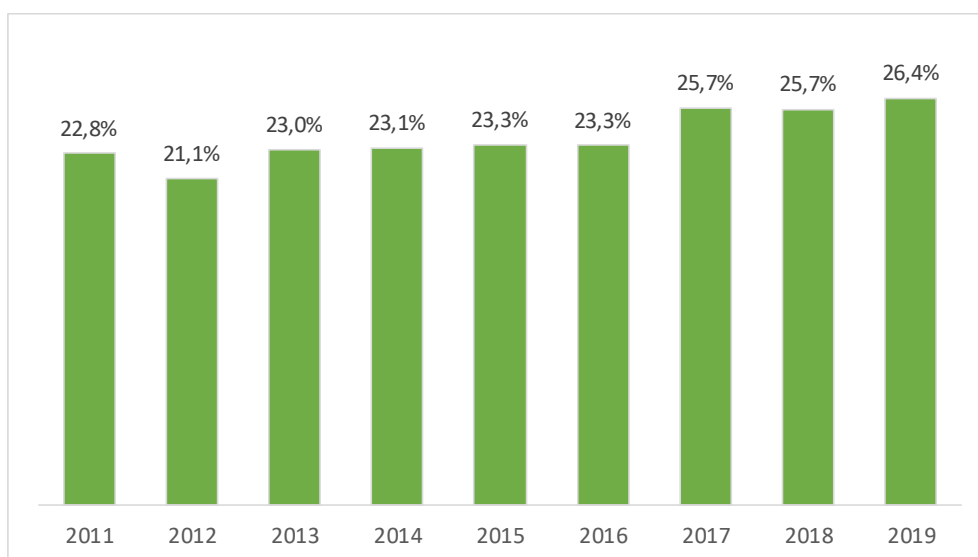
Fonte: DGAEP/DIOEP - SIOE, BOEP 20 jun2020.

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

- (b) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente técnico;
- (c) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - assistente operacional;
- (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros (fora do território) - diplomatas;
- (e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública (PSP) integrados na Polícia Municipal.

Pese embora as mulheres estejam sobre representadas nas administrações públicas e apesar de constituírem mais de metade dos trabalhadores mais qualificados, é de sublinhar que a taxa de feminização no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos permanece baixo. Contudo, analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, não deixa de ser de valorizar o salto de 3,6 p.p. registado entre 2011 (22,8%) e 2019 (26,4%).

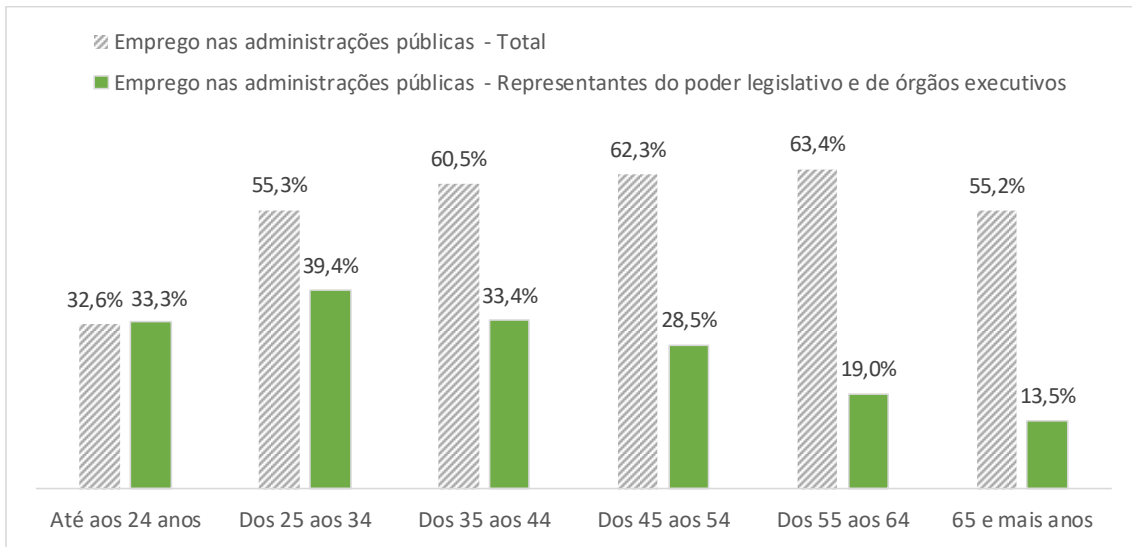
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2019)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 20 - junho 2020, dados disponíveis em 18-03-2020, relativos ao dia 31 de dezembro.

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

Figura 28 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2019)



Fonte: DGAEP/DIOEP - SIOE, BOEP 20 jun2020.

4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (2011 a 2018)

Na Tabela 39 *infra*, apresenta-se o número total de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos/as no reporte da formação profissional efetuado pelas administrações públicas central, regional e local no período de 2011 a 2018.

Destaque-se que, relativamente aos reportes da formação realizada em 2017 e 2018, estes abrangeram apenas organismos da administração pública central, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

Tabela 39 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	518 318	552 649	582 735	584 374	584 366	596 039	453 339	425 158
Homens	218 122	236 951	241 448	235 670	237 023	242 043	175 639	165 668
Mulheres	300 196	315 698	341 287	348 704	347 343	353 996	277 700	259 490

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2011 a 2018)

Na Tabela 40, apresenta-se o número de trabalhadores e trabalhadoras que realizaram formação profissional no período em referência.

Tabela 40 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	215 308	224 797	236 679	246 543	240 451	243 530	208 415	214.222
Homens	89 488	98 619	97 058	97 802	93 409	94 309	81 943	87.703
Mulheres	125 820	126 178	139 621	148 741	147 042	149 221	126 472	126.519

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2011 a 2018)

5. Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal e Familiar

5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família

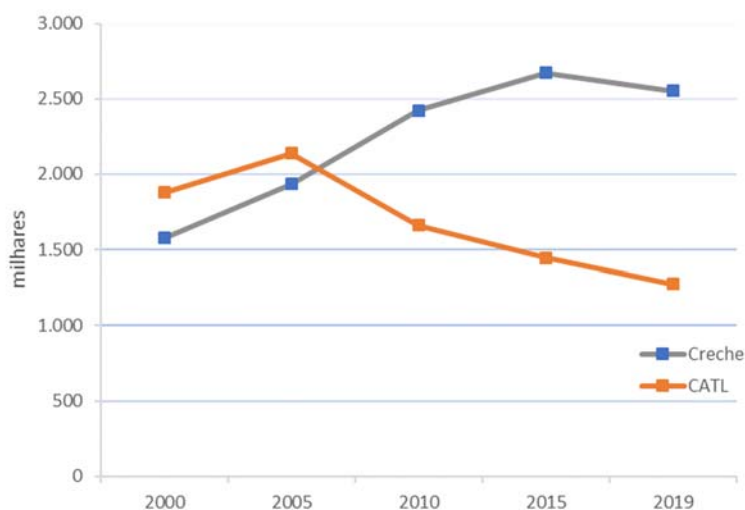
Neste ponto, destaca-se a existência de um conjunto de respostas sociais existentes, que desempenham um papel importante no apoio às famílias, quer no apoio aos ascendentes assim como aos descendentes, e que formam a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES).

Fazendo uma análise à informação disponível e mais recente da Carta Social referente ao ano de 2019, são abordadas as respostas sociais dirigidas aos mais jovens, assim como, aos mais idosos.

No que se refere às respostas sociais em funcionamento dirigidas para os mais jovens, destacam-se as mais relevantes, que são: a Creche, a Ama, a Educação Pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

Em 2019, as respostas sociais em funcionamento mais representativas dirigidas às crianças eram as Creches e o CATL. O número de Creches em funcionamento ascendia a 2 554, destas, 76,6% pertenciam a entidades não lucrativas, e 23,4% pertenciam as entidades privadas lucrativas.

Figura 29 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019



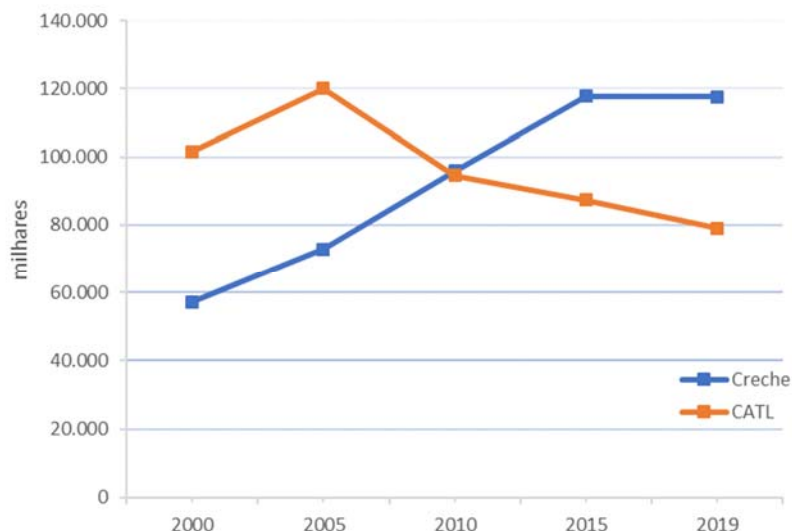
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em 2019, os lugares em creche situavam-se acima dos 117 600, sendo bem notório no gráfico seguinte, o seu grande crescimento desde o ano 2000.

A resposta CATL, por seu lado, tem vindo a decrescer desde 2005, o que poderá ser explicado pela introdução do prolongamento do horário escolar. Ainda assim, em 2019, existiam quase 80 000 lugares nesta resposta.

Do universo dos equipamentos disponíveis em 2019, verificava-se que, 64% dos lugares em creche eram comparticipados pelo estado através de acordos de cooperação⁸³.

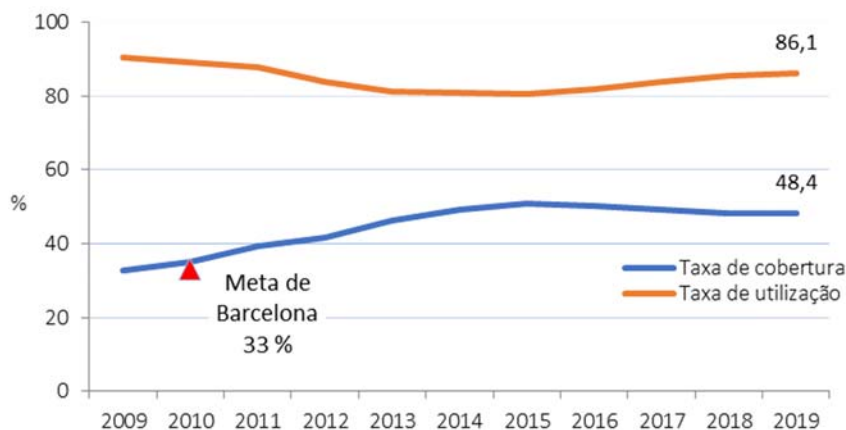
Figura 30 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2019



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em relação à taxa de cobertura média no continente das respostas para a primeira infância (creche e ama) em 2019, foi de 48,4%, tendo a taxa de utilização se situado em 86,1%.

Figura 31 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2009-2019 (%)



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

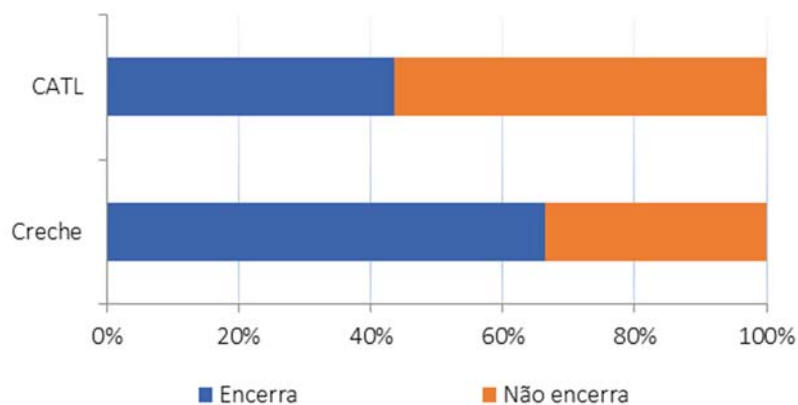
* Em 2002, foi definida no Conselho Europeu de Barcelona uma meta de infraestruturas de acolhimento de crianças com o objetivo de, até 2010, ser assegurado o acolhimento de 33% das crianças com menos de 3 anos.

⁸³ O Protocolo de Cooperação estabelecido bianualmente entre os Ministérios da Educação (ME), do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e da Saúde (MS) e as entidades que compõem a rede solidária, representados pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a União das Mutualidades Portuguesas (UM) define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

As taxas de cobertura e de utilização apresentavam bastantes diferenças a nível territorial, enquanto as taxas de utilização eram mais elevadas nos distritos junto à faixa litoral, bem como no Alentejo e Algarve, as taxas de cobertura mais elevadas situavam-se nos distritos do interior (Portalegre, Guarda e Castelo Branco). Estes distritos do interior foram também aqueles que apresentaram taxas de utilização mais baixas. As taxas de cobertura mais baixas foram registadas nas áreas metropolitanas do Porto e Lisboa.

Atendendo a uma maior conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, tem de se ter em conta o funcionamento e horários das respostas sociais existentes. Neste âmbito, a maioria das creches (83%), em 2018, abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (54%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (42%). O CATL, resposta que funciona, essencialmente, nos prolongamentos do horário escolar, iniciava, em 2019, as atividades maioritariamente entre as 7h01 e as 8h00 (68,6%) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (53%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (41%). No caso das respostas que não encerram para férias em 2019 cerca de 66% das creches e 44% dos CATL encerram periodicamente para férias.

Figura 32 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2019

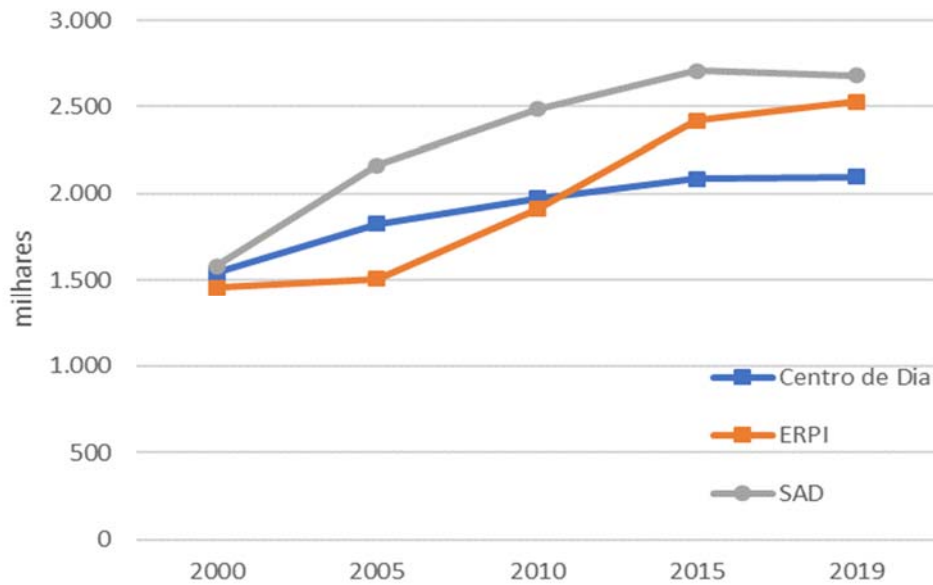


Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

De destacar que a utilização dos CATL, tem vindo a diminuir com o alargamento dos horários escolares.

No que se refere ao apoio aos ascendentes, as respostas sociais existentes e mais representativas dirigidas à população mais idosa são: a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para pessoas idosas (SAD).

Figura 33 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2019



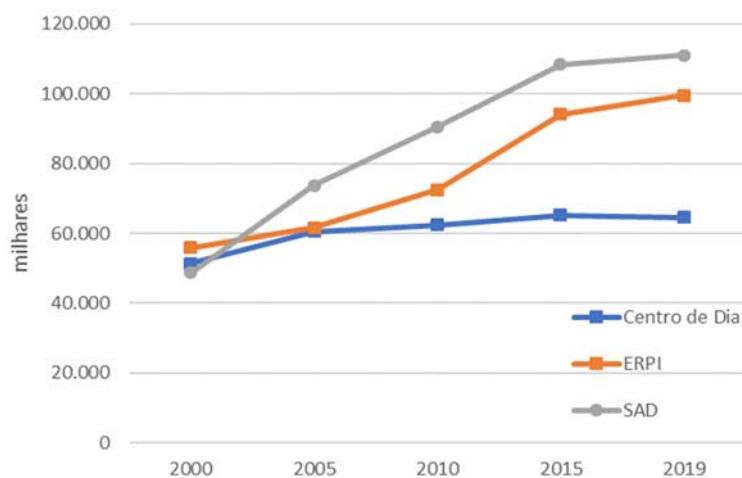
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

De acordo com os dados da Carta Social, referentes ao ano de 2019, estas respostas apresentaram um crescimento na globalidade no número de respostas desde o ano 2000. Em 2019, no seu conjunto, contabilizava-se mais de 7300 respostas (ERPI, SAD e Centro de Dia).

Deste aumento do número de respostas, resultou que em 2019 fossem totalizados mais de 275 mil lugares.

De referir ainda, que, em 2019, no que respeita à comparticipação do Estado, através de acordos de cooperação, 63% do número total de lugares em SAD estavam abrangidos por acordos de cooperação.

Figura 34 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2019



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

A taxa de cobertura média no continente das respostas Centro de Dia, ERPI e SAD situava-se em 2019 nos 12,5%. Verificou-se que 68% dos 278 concelhos do continente apresentavam taxas de cobertura acima da taxa de cobertura média (12,5%).

A nível territorial, não houve registo de grandes alterações face a 2018. O Algarve, a Área Metropolitana de Lisboa e a Área Metropolitana do Porto continuaram a apresentar taxas de cobertura abaixo da média no apoio aos mais idosos, ao contrário dos concelhos do interior, em que os níveis de cobertura eram mais elevados.

Em 2019, a taxa de utilização destas respostas situava-se acima dos 93% para a ERPI, de 70% para a SAD e de 64% para o Centro de Dia.

Em relação ao funcionamento, em 2019, a maior parte dos Centros de Dia estão abertos apenas durante os dias úteis (51%), enquanto 70% dos SAD funciona todos os dias da semana. A resposta ERPI devido às suas características funciona durante todos os dias da semana.

5.2. Licenças parentais

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

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

As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis obrigatórios da duração da licença parental exclusiva do pai ao que podem acrescer 10 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, desde que gozados logo a seguir ao período de 10 dias obrigatórios e durante o período em que é atribuído o subsídio parental inicial da mãe; introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada. Assim, neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a chamarem-se licenças de parentalidade, simplificando o regime e reforçando os direitos associados. No que respeita a partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe (n.º 1 do artigo 40.º do CT).

Em 2019, com a aprovação da lei n.º 90/2019, de 4 de setembro foram introduzidas alterações no Código do Trabalho no sentido de reforçar a proteção na parentalidade. Como tal, a partir de 2020 o pai continua a ter os mesmos 25 dias que gozava até aqui, mas distribuídos de forma diferente, passando a ter 20 dias úteis de gozo obrigatório e 5 dias úteis de licença de gozo facultativo (passando de 10 para 5 dias) - cfr. n.ºs 1 e 2 do artigo 43.º do CT.

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

Na verdade, as alterações legislativas operadas desde 2009, vieram impulsionar a utilização das licenças de parentalidade por parte dos homens. Por conseguinte, e de acordo com o quadro seguinte, o número de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai tem mostrado algumas oscilações. No entanto, face à percentagem de licenças obrigatórias por mulheres, verificou-se um aumento significativo entre 2009 (62,6%) e 2019 (77,4%), ou seja, mais 14,8 p.p., e de mais 0,2 p.p. entre 2018 e 2019.

Em relação ao número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, em 2009 era de 52,2%, aumentando 19,8 p.p. até 2019 (72,0%).

O maior aumento nos homens, quando analisado face à percentagem de licença das mulheres, verificou-se nos homens que partilharam a licença de 120/150 dias com um acréscimo de 31,8 p.p. entre 2009 (10,1%) e 2019 (41,9%). Neste período, também se verificou um aumento significativo (de 19,4 p.p.) entre os homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental passando de 17,9% para 37,3 % respetivamente. Quanto às mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental, diminuíram 9 126 mil pessoas entre 2009 (22 094 mil pessoas) e 2019 (12 968 mil pessoas).

Tabela 41 - Evolução no uso das licenças de parentalidade (2009-2019)

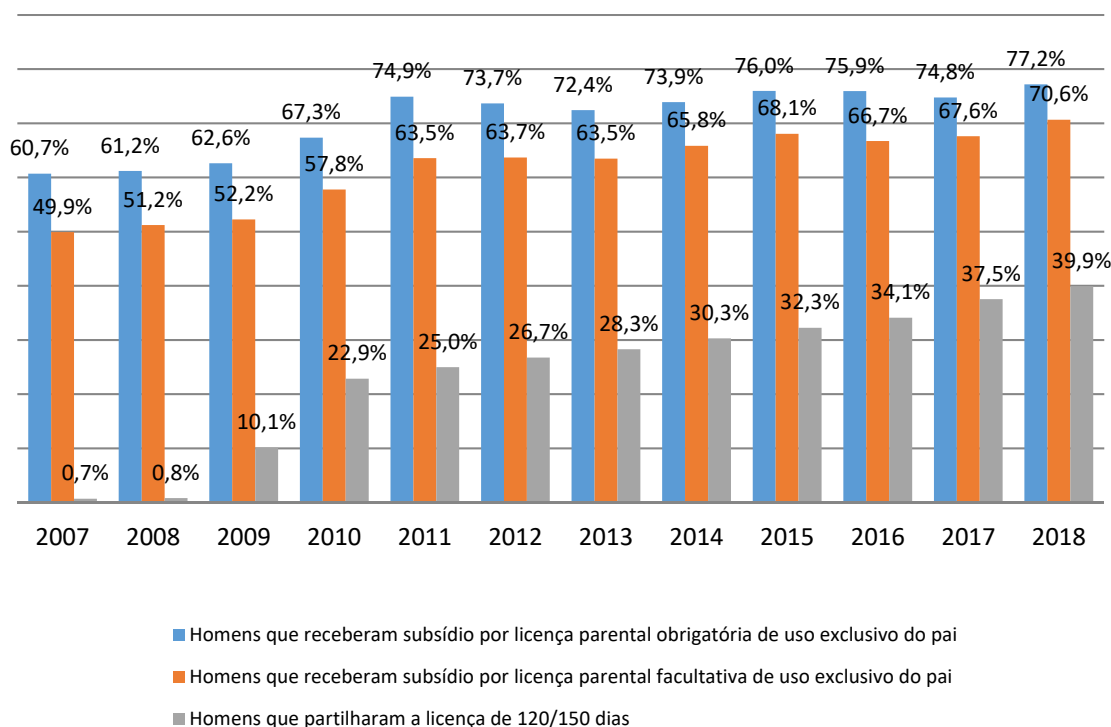
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Crianças nascidas	99 491	101 381	96 856	89 841	82 787	82 367	85 500	87 126	86 154	87 020	86 557
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai	53 278	58 069	61 578	56 289	51 547	50 283	55 445	58 638	56 704	60 275	62 917
<i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>											
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	53,6%	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%	72,7%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	62,6%	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%	77,2%	77,4%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai	44 447	49 823	52 254	48 661	45 165	44 799	49 672	51 528	51 269	55 168	58 548
<i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>											
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	44,7%	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%	67,6%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	52,2%	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%	70,6%	72,0%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias	8 593	19 711	20 525	20 430	20 128	20 623	23 542	26 329	28 466	31 168	34 036
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	8,6%	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%	39,3%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	10,1%	22,9%	25,0%	26,7%	28,3%	30,3%	32,3%	34,1%	37,5%	39,9%	41,9%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	85 085	86 242	82 226	76 409	71 175	68 056	72 991	77 228	75 845	78 091	81 308
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	85,5%	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%	89,7%	93,9%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	3 945	7 100	6 601	6 869	6 639	6 333	6 567	6 253	5 670	5 409	4 838
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	4,0%	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%
<i>(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)</i>	17,9%	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%	37,3%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	22 094	21 300	18 687	18 435	17 551	16 981	16 981	16 571	15 154	13 934	12 968
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	22,2%	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%	16,0%	15,0%

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

Na figura seguinte, é visível a evolução dos usos das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres. É de salientar o ano 2009, em que entraram em vigor os Decretos-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, e n.º 91/2009, de 9 de abril, e que permitiram um crescimento exponencial da utilização das licenças partilhadas.

As licenças parentais, obrigatória e facultativa, de uso exclusivo do pai, apresentaram uma tendência de crescimento, embora com ligeiras oscilações.

Figura 35 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2018 (% no total das licenças das mulheres)



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

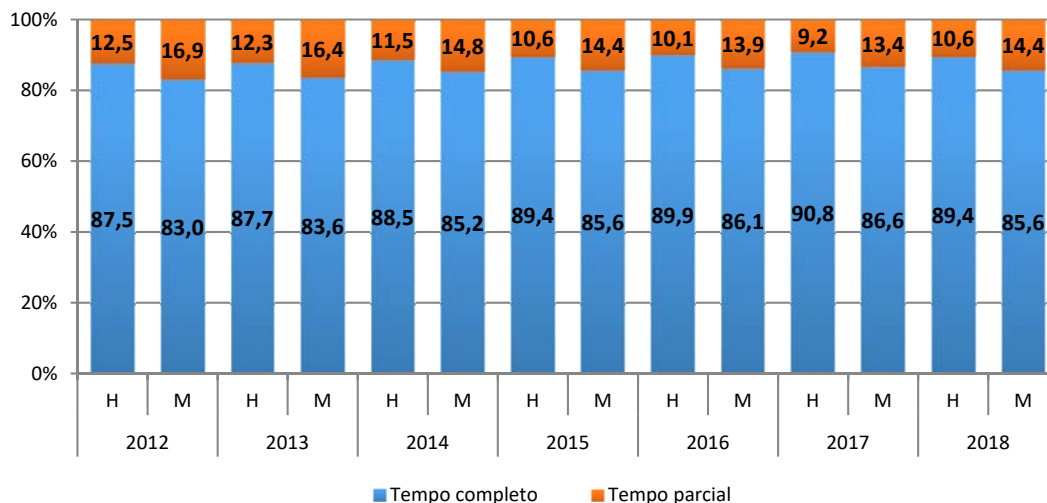
5.3. Organização do tempo de trabalho

A conciliação entre as vidas pessoal, familiar e profissional é um tema que suscita sempre muita atenção e interesse na sociedade, sobretudo quando confrontada com mudanças nas estruturas familiares, assim como, com novas tendências do mercado de trabalho. O número de horas que se trabalha numa sociedade tem implicações na organização e na qualidade da vida pessoal e familiar.

Desta forma, segundo os dados do inquérito ao emprego de 2018, verifica-se que o regime de trabalho a tempo parcial continua a manter uma dimensão pouco significativa em Portugal, abrangendo 10,5% da população empregada, tendo diminuído 3,1 p.p. entre 2011 e 2018. Continua a registar-se um predomínio do trabalho a tempo completo (89,5%, mais 0,8 p.p. do que em 2017), sendo que, em 2017, trabalharam a tempo completo 87,7% das mulheres (mais 1,1 p.p. que em 2017) e 91,2% dos homens (mais 0,5 p.p. que em 2017).

O peso relativo do trabalho a tempo parcial em 2018, quando comparado com o ano anterior, diminuiu quer no total da população empregada, quer nas mulheres (menos 5,7 p.p.), quer nos homens (menos 3,3 p.p.). Já o peso relativo do trabalho a tempo parcial no emprego por conta de outrem teve um decréscimo mais acentuado, descendo 6,9 p.p. nas mulheres e 2,3 p.p. nos homens.

Figura 36 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2018 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Do total de trabalhadoras e trabalhadores em regime de tempo parcial em 2018, 33,8% declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham e estão disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores a tempo parcial), registando-se uma maior disponibilidade das mulheres (38,1%) do que dos homens nesta situação (28,1%).

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

No regime da adaptabilidade⁸⁴, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo em conta um período de referência. Permite-se, assim, uma distribuição irregular do número de horas de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho (definido em termos médios). Este mecanismo proporciona às empresas a possibilidade de adaptar as horas de trabalho em função das necessidades.

⁸⁴ Com origem em disposições de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) ou em acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, com possibilidade de extensão a trabalhadores/as não originalmente abrangidos (grupal).

No regime do banco de horas⁸⁵, a prestação de trabalho não envolve a definição de horários diferentes, mas possibilita a fixação de algumas horas de trabalho para além das cobertas pelo horário de trabalho, sem que esse trabalho seja qualificado como suplementar. A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser realizada mediante a redução do tempo de trabalho a executar noutros dias, o aumento de dias de férias, o pagamento das horas não abrangidas pelo horário de trabalho ou a conjugação de algumas ou de todas as alternativas referidas.

No regime de horário concentrado⁸⁶, o horário de trabalho pode ser definido de modo a que a jornada diária exceda o período normal de trabalho diário estabelecido, em conjugação com a redução do número de dias em que tem lugar a prestação de trabalho. Este regime prevê duas modalidades: uma em que o período normal de trabalho semanal é concentrado até ao máximo de quatro dias de trabalho e outra em que o horário pode conter até três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso.

No que diz respeito ao regime da adaptabilidade prevista em IRCT, entre 2010 e 2013, verificou-se um decréscimo acentuado (-11,5%) do número de trabalhadores por conta de outrem nesta modalidade, tendo esta diminuição incidido de forma mais clara nos homens (-15,7%) do que nas mulheres (-6,6%). A tendência inverteu-se a partir de 2013, registando aumentos sucessivos até 2017. Apesar da inversão, regista-se entre 2010 e 2017 um decréscimo da incidência desta modalidade na ordem dos 3,5%. No entanto, as trabalhadoras apresentam um saldo positivo (1,3%), enquanto os homens apresentam uma evolução negativa (-7,6%).

No que respeita à adaptabilidade individual, entre 2010 e 2017 houve um aumento de 136 mil trabalhadores (53,6%). Destes, 69,8 mil eram do sexo feminino (59,7%) e 66,2 mil do sexo masculino (48,5 %).

Na adaptabilidade grupal, com origem em acordos individuais, verificou-se entre 2010 e 2017 um aumento de trabalhadores/as (8,8%), no entanto, as mulheres diminuíram (-0,3%) enquanto os homens aumentaram (18,8%). Em relação a 2016, nesta modalidade o aumento no sexo masculino foi ainda mais significativo (19,3%) tendo as mulheres também aumentado (11,4%). Na adaptabilidade grupal com origem em IRCT, verificou-se um aumento (2,5%). No entanto, o comportamento foi distinto, enquanto no sexo feminino houve uma diminuição (-5,8%), nos homens verificou-se um aumento (13,0%).

Das situações de flexibilidade do horário de trabalho, a modalidade de isenção de horário que não sujeita a limites máximos do período normal de trabalho é a que englobava um maior número de trabalhadores/as em 2017 (58,6 mil), mais 10,9 mil que em 2010. Este aumento observou-se, quer nos homens (mais 6 mil), quer nas mulheres (mais 4,9 mil). No que respeita à modalidade de isenção com período normal de trabalho acordado, a sua evolução foi negativa (-4,2%), sendo que, enquanto os homens diminuíram (-8,1%), as mulheres por sua vez, aumentaram (4,0%). Quanto à modalidade de isenção com período normal de trabalho aumentado, esta representa apenas 4,5 mil trabalhadores/as, ou seja, menos de 0,2% dos TCO.

⁸⁵ Com origem em disposições de IRCT ou em acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, com possibilidade de extensão a trabalhadores/as não originalmente abrangidos (grupal).

⁸⁶ Com origem em disposições de IRCT ou em acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a.

O número de trabalhadores/as abrangidos/as pelo banco de horas (individual e previsto em IRCT), segundo os dados apresentados, tem vindo a aumentar ao longo dos anos. Ainda assim, em 2017, registavam-se mais de 89 mil trabalhadores/as nesta modalidade, o que representava 6,0% do conjunto dos/as trabalhadores/as por conta de outrem. Destes/as trabalhadores/as, 65,2% correspondiam ao sexo feminino e 34,8% ao sexo masculino.

Tabela 42 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, 2015-2017 (milhares)

	2015			2016			2017		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
10 Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1.429.961	730.541	699.420	1.472.076	752.461	719.615	1.482.495	768.863	713.632
	54,30%	53,70%	55,00%	53,70%	53,00%	54,40%	51,60%	51,50%	51,70%
11 Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	323.812	168.924	154.888	355.968	184.191	171.777	389.764	202.854	186.910
	12,30%	12,40%	12,20%	13,00%	13,00%	13,00%	13,60%	13,60%	
12 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	36.619	17.778	18.841	37.819	18.589	19.230	41.198	20.124	21.074
	1,40%	1,30%	1,50%	1,40%	1,30%	1,50%	1,40%	1,30%	1,50%
13 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	22.793	11.309	11.484	23.176	11.569	11.607	26.734	13.802	12.932
	0,90%	0,80%	0,90%	0,80%	0,80%	0,90%	0,90%	0,90%	0,90%
14 Com horário de trabalho e prática de banco de horas	37.044	17.904	19.140	38.540	18.812	19.728	44.523	21.346	23.177
	1,40%	1,30%	1,50%	1,40%	1,30%	1,50%	1,50%	1,40%	1,70%
15 Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	48.538	21.440	27.098	48.637	21.105	27.532	48.075	19.380	28.695
	1,80%	1,60%	2,10%	1,80%	1,50%	2,10%	1,70%	1,30%	2,10%
16 Com horário de trabalho fora das situações referidas nos códigos: 10,11,12,13,14,15,17 e 18	617.576	323.682	293.894	643.233	340.737	302.496	652.324	352.896	299.428
	23,50%	23,80%	23,10%	23,50%	24,00%	22,90%	22,70%	23,60%	21,70%
17 Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	21.092	8.486	12.606	24.569	9.768	14.801	86.197	29.216	56.981
	0,80%	0,60%	1,00%	0,90%	0,70%	1,10%	3,00%	2,00%	4,10%
18 Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	2.318	1.537	781	2.621	1.650	971	3.087	1.821	1.266
	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%	0,10%
20 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	34.314	22.670	11.644	34.853	22.867	11.986	35.322	23.062	12.260
	1,30%	1,70%	0,90%	1,30%	1,60%	0,90%	1,20%	1,50%	0,90%
21 Com isenção de horário de trabalho e observância de um período normal de trabalho aumentado	5.005	3.304	1.701	4.403	2.951	1.452	4.514	3.008	1.506
	0,20%	0,20%	0,10%	0,20%	0,20%	0,10%	0,20%	0,20%	0,10%
22 Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	53.812	33.944	19.868	55.351	34.877	20.474	58.640	36.783	21.857
	2,00%	2,50%	1,60%	2,00%	2,50%	1,50%	2,00%	2,50%	1,60%
Total	2.632.884	1.361.519	1.271.365	2.741.246	1.419.577	1.321.669	2.872.873	1.493.155	1.379.718

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

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

6.1. Atividade da CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, criado pelo Decreto-Lei n.º 379/79, de 20 de Setembro, cuja orgânica foi posteriormente estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, mais recentemente, pelo [Decreto-Lei n.º 76/2012](#), de 26 de março, com as alterações introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que reforçou as suas competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

A Comissão é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2019, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. De composição tripartida e equilátera, integra 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (dois da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e dois da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo Português - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

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

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

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

Em 2019, foram aprovados 740⁸⁷ pareceres (relativos a casos de 115 homens e de 646 mulheres), dos quais 738 corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por parte da entidade empregadora e os restantes 2 a pareceres de outra natureza, nomeadamente 42 respostas a reclamações de pareceres (relativas a casos de 38 mulheres e 4 homens), tendo sido mantida a decisão na totalidade destes casos. Em 2018, o número de homens envolvidos em processos entrados para apreciação foi de 92, verificando-se um acréscimo para 2019. Ao passo que o número de mulheres era de 650, em 2018 para 646 em 2019.

⁸⁷ Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem incluir mais do que uma pessoa trabalhadora, pelo que consequentemente o número de pareceres emitidos é inferior ao número de pessoas envolvidas.

Dos 738 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 81 (10,9%) (101 mulheres e 3 homens) foram referentes a intenção de despedimento, 569 (76,9%) (469 mulheres e 100 homens) a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 44 (5,9%) (35 mulheres e 9 homens) referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

Tabela 43 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as

	N.º	Sexo		TOTAL
		H	M	H+M
Pareceres de solicitação obrigatória	694	112	605	717
Trabalho a Tempo Parcial	44	9	35	44
Flexibilidade de Horário	569	100	469	569
Intenção de Despedimento ⁸⁸	81	3	101	104 ⁸⁹
Subtotal	694	112	605	717
Pareceres de outra natureza				
Interpretativos/consultivos	2	0	0	0
Subtotal	2	0	0	0
TOTAL	740	112	605	717

Fonte: CITE

Analisada a forma das deliberações e das orientações de voto relativas a cada um dos pareceres verifica-se que 397 pareceres foram aprovados por maioria, representando 53,7%, e 343 por unanimidade, correspondendo a 46,3%.

No que respeita às orientações de voto, 503 pareceres foram desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora de conceder o pedido formulado pelas pessoas trabalhadoras, representando 83,4% das orientações de voto da Comissão.

Tabela 44 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer

	Deliberações nos pareceres	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
					N.º	%
Solicitação Obrigatória	Aprovados por Unanimidade	41	215	47	303	44%
	Aprovados por Maioria	3	354	34	391	56%
	Total	44	569	81	694	100%
	Orientações de voto	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
	Favorável	24	131	35	190	27%
	Desfavorável	20	437	46	503	73%
	Total	44	568	81	693	100,0

Fonte: CITE

⁸⁸ Idem.

⁸⁹ Idem.

Analisado o total dos pedidos de parecer de solicitação obrigatória, por parte da entidade empregadora, verifica-se que 479 provêm de entidades privadas, representando 64,7% do total.

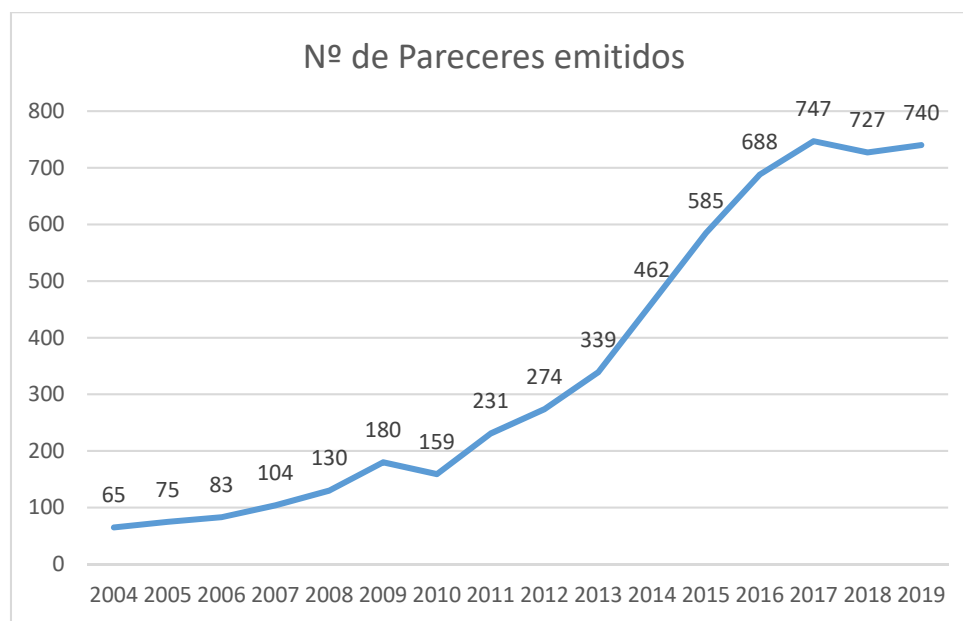
Tabela 45 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora

Natureza da entidade empregadora	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Despedimentos	N.º	%
Entidade Pública	8	365	81	454	?
Entidade Privada	36	204	0	240	?
Total	44	569	81	694	100%

Fonte: CITE

Numa perspetiva evolutiva, verifica-se que o número anual de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado, no entanto, apesar de em 2018 ter sido verificada uma diminuição de 2,7% relativamente ao ano anterior.

Figura 37 - Evolução dos pareceres aprovados em tripartida (2004-2019)



Fonte: CITE

Detalhando a análise evolutiva para cada tipologia de parecer verifica-se que:

Regime de trabalho a tempo parcial

A maioria dos pedidos para atribuição de regime de trabalho a tempo parcial, é efetuada por mulheres, 80% do total, e que a deliberação da CITE é tomada por unanimidade em 93% dos casos, sendo a decisão favorável à recusa da entidade empregadora em 55% dos pedidos.

Tabela 46 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2019)

Trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%	65%	91%	93%
Maioria	0%	0%	0%	11%	0%	35%	9%	7%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%	38%	65%	55%
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%	58%	35%	45%
Pareceres sem orientação de voto	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%	8%	13%	80%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%	92%	87%	20%

Fonte: CITE

Flexibilização do horário de trabalho

Os pareceres emitidos sobre a intenção de recusa das entidades empregadoras de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos representam a maioria dos pedidos recebidos pela CITE (76,9%). A Comissão foi desfavorável à intenção de recusa de horário flexível por parte das pessoas trabalhadoras em 80% dos casos. Destes pareceres, 62% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 38% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 47 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível

HORÁRIO FLEXÍVEL	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Unanimidade	86%	85%	87%	89%	74%	34%	37%	38%
Maioria	14%	15%	13%	11%	26%	66%	63%	62%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	14%	15%	16%	10%	10%	15%	23%
Desfavorável à recusa de horário flexível	70%	86%	85%	84%	90%	90%	85%	77%
Homens	10%	20%	14%	10%	13%	12%	13%	82%
Mulheres	90%	80%	86%	90%	87%	88%	87%	18%

Fonte: CITE

Despedimentos

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedimento trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE apresentou oposição ao despedimento em 57% dos casos, por considerar que o despedimento a ter lugar seria discriminatório em razão do sexo. Do total, 42% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 58% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 48 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental

DESPEDIMENTOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%	76%	72,5%	58%
Majoria	13%	27%	10%	33%	30%	24%	25,5%	42%
Favoráveis ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%	54%	52,5%	43%
Desfavoráveis ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%	46%	47,5%	57%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%	6%	5%	3%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%	94%	95%	97% ⁹⁰

Fonte: CITE

⁹⁰ Nos pareceres relativos a despedimentos coletivos, pode estar envolvida mais do que uma pessoa.

6.1.2. Queixas entradas na CITE

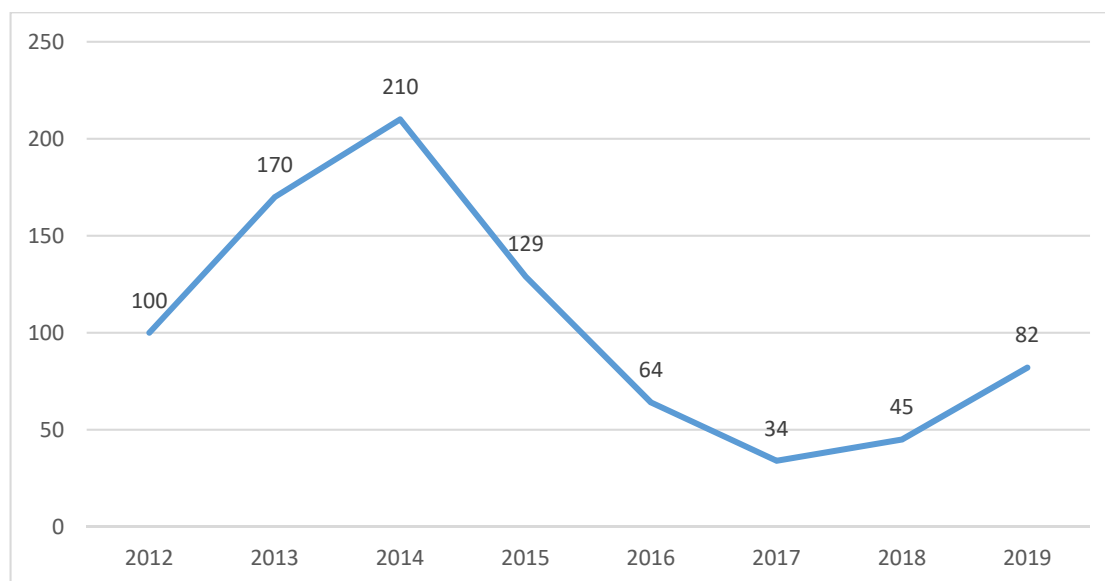
No decorrer do ano de 2019 deram entrada na CITE 82 queixas, das quais 5 foram apresentadas por homens e 77 por mulheres.

Tabela 49 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2014 – 2019

Queixas entradas na CITE por assunto	2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Parentalidade – Maternidade	20	3	20	16	0	16	10	0	10	9	0	9	4	1	5	11	0	11
Parentalidade – Paternidade	0	3	3	1	0	1	3	1	4	0	0	0	2	0	2	0	1	1
Parentalidade – Adoção	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Avós	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	20	6	23	17	0	17	13	1	14	9	0	9	6	1	7	11	1	12
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral	3	2	5	7	1	8	3	1	4	2	0	2	2	0	2	12	0	12
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	3	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho	25	0	25	14	2	16	7	3	10	5	0	5	1	1	2	10	0	10
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial	2	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego	0	0	0	4	1	5	0	0	0	4	0	4	6	2	8	16	2	18
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	31	2	33	27	4	31	10	4	14	14	0	14	12	4	16	39	2	41
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade	88	12	100	64	0	64	22	2	24	8	2	10	6	6	12	11	1	12
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial	3	2	5	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	17	4	21	4	0	4	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	108	18	126	70	0	70	22	2	24	8	2	10	6	11	17	11	1	12
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	3	0	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	0	6
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	6	1	7	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	8	1	9
Fora do âmbito da CITE	0	1	1	3	0	3	4	1	5	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Transformado em Pedido de Informação	8	2	13	5	0	5	6	0	6	0	0	0	1	1	2	1	0	1
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Outros	19	6	28	11	0	11	11	1	12	1	0	1	4	1	5	16	1	17
TOTAL	178	32	210	125	4	129	56	8	64	32	2	34	28	17	45	77	5	82

Fonte: CITE

Figura 38 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 – 2019)



Fonte: CITE

Em 2019, foram remetidas 43 queixas às autoridades competentes para apreciação, visita e eventual ação inspetiva, nomeadamente, 5 para a ACT, 3 para a Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) e 1 para a Inspeção-Geral das Finanças (IGF), conforme tabela *infra*.

Tabela 50 - N.º queixas enviadas a autoridades competentes (2012-2019)

Ano	N.º queixas
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3
2018	11
2019	43

Fonte: CITE

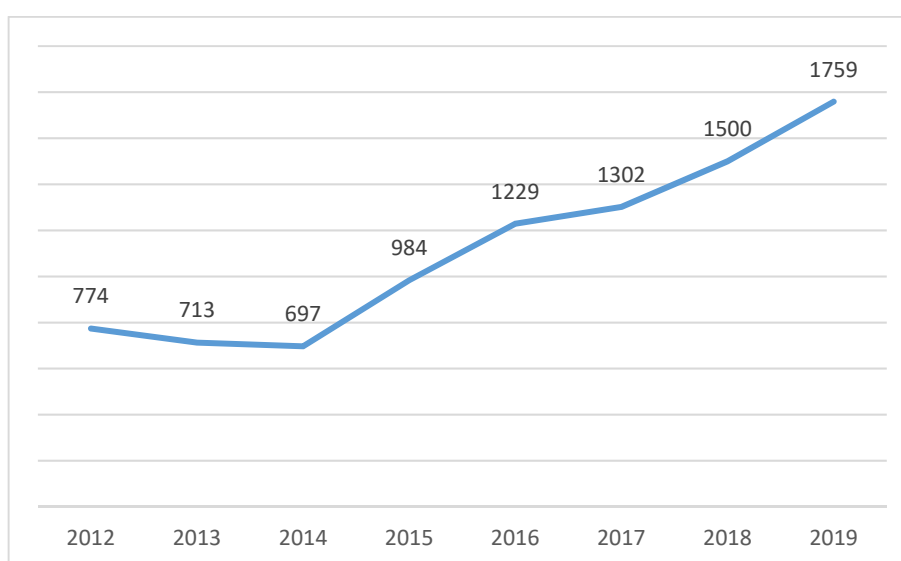
Apesar da tendência para a diminuição do número de queixas entradas, registada desde o final de 2014 e relacionada com o aumento dos pedidos de informação por via eletrónica e com os atendimentos através da Linha Verde, verificou-se em 2019 um aumento do número total de queixas apresentadas, principalmente na área da conciliação da vida profissional e vida familiar, o que reflete a já antes referida importância e interesse que este tema desperta nos/as trabalhadores/as. Por outro lado, o aumento da qualidade da informação prestada e disponibilizada na página *web* e no *Facebook* poderá contribuir, igualmente, para melhorar a triagem das situações, evitando a apresentação de queixas fora do âmbito de atuação da CITE.

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

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

Em 2019, deram entrada na CITE 1759 comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Figura 39 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2019)



Fonte: CITE

Neste contexto, a CITE recebeu 191 pedidos de informação de utentes relativos a eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo por parte da entidade empregadora. Do referido total, verificou-se que 52 entidades comunicaram à CITE o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo e 139 entidades não o comunicaram. Mantendo-se, assim, esta tendência de as entidades empregadoras não comunicarem as não renovações de contratos.

Foram emitidas e enviadas as respetivas declarações em conformidade de modo a poderem ser apresentadas à ACT pelas pessoas interessadas.

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

Durante o ano de 2019 foram apreciados 318 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), inseridos nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE) publicados no ano em análise.

Do total dos 318 IRCT analisados, 36 continham cláusulas ilegais, tendo sido notificadas as partes outorgantes para se pronunciarem. Das 36 cláusulas ilegais foram apuradas 53 normas

desconformes/discriminatórias. Salienta-se que a desconformidade mais frequente refere-se à indicação incorreta do número de dias atribuído ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai, seguindo-se a exclusão do pai trabalhador da não sujeição ao trabalho suplementar ou o reconhecimento desse direito estar dependente do gozo da licença parental, o que configura uma situação de discriminação direta.

A CITE não tem conhecimento de jurisprudência que declare a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação no trabalho, nos termos do artigo 479.º do Código do Trabalho.

7. Atividade da ACT

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

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

Neste domínio, as ações de controlo e de fiscalização resultam, por um lado, de uma ação pró-ativa, de 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 sexo teve por objetivos a proteção das garantias associadas à parentalidade, 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.

7.1.1. Atividade desenvolvida

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 da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2019, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

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

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

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

No ano de 2019 foram realizadas 31.455 visitas inspetivas que abrangeram um total 366.651 trabalhadores dos quais 218.644 eram homens e 148.007 mulheres. Destas, 1.387 enquadraram-se

em matérias do domínio da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação foram detetadas 87 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 641.580,00 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também adotadas 368 advertências.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 14 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 120.258,00.

Relativamente à adoção do código de boa conduta contra o assédio, a ACT levantou 84 procedimentos não coercivos (64 advertências e 20 notificações para tomadas de medidas) e 3 autos de notícias por incumprimento desta obrigação. A estes têm como moldura sancionatória mínima de € 3.672,00.

No que toca à abertura de processo disciplinar por alegadas situações de assédio no trabalho, foram instaurados 4 autos de notícia e 3 procedimentos não coercivos (2 advertências e 1 notificação para tomada de medidas), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 4.692,00.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 3 advertências e foram formalizados 3 autos de notícia, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 12.138,00.

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 294 advertências e procederam à formalização de 6 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 3.264,00.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 43 advertências e 37 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 57.834,00. No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade. Especificamente ao tema da igualdade e parentalidade, em 2019, a ACT informou cerca de 10647 pessoas.

Tabela 51 - Procedimentos inspetivos (coercivos e não coercivos) no âmbito da igualdade e não discriminação), 2012-2018

		Igualdade e não discriminação	Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Proibição de discriminação	Assédio moral	Assédio sexual	Parentalidade
2012	Advertências	127	1	126	0	0	-	1
	Infrações autuadas	56	8	13	13	22	-	25
	Moldura sancionatória	262 615 €	74 527 €	3 060 €	69 156 €	115 872 €	-	25 092 €

		Igualdade e não discriminação	Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho	Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	Proibição de discriminação	Assédio moral	Assédio sexual	Parentalidade
2013	Advertências	67	0	62	1	0	-	3
	Infrações atuadas	81	7	3	7	23	-	23
	Moldura sancionatória	306 577 €	46 614 €	612 €	38 215 €	193 596 €	-	23 358 €
2014	Advertências	80	3	75	0	1	-	2
	Infrações atuadas	27	3	8	2	14	-	19
	Moldura sancionatória	166 464 €	3 264 €	3 672 €	42 840 €	116 688 €	-	27 724 €
2015	Advertências	267	7	255	1	3	-	8
	Infrações atuadas	18	2	1	3	12	-	12
	Moldura sancionatória	92 887 €	6 391 €	204 €	30 804 €	55 488 €	-	15 810 €
2016	Advertências	140	4	134	1	0	-	14
	Infrações atuadas	30	2	4	5	18	-	24
	Moldura sancionatória	151 706 €	5 304 €	816 €	24 480 €	116 822 €	-	53 754 €
2017	Advertências	507	36	467	2	0	0	43
	Infrações atuadas	35	4	4	3	22	2	19
	Moldura sancionatória	236 867 €	9 043 €	1 224 €	15 708 €	203 334 €	7 548 €	20 910 €
2018	Advertências	493	9	429	2	0	0	81
	Infrações atuadas	37	2	8	4	17	0	23
	Moldura sancionatória	241 093,32 €	18 360 €	3 264 €	24 276 €	181 933,32 €	0	44 880 €
2019	Advertências	368	3	294	2	1	0	43
	Infrações atuadas	87	3	6	54	14	0	37
	Moldura sancionatória	641.580,00 €	12.138,00 €	3.264,00 €	484.908,00 €	120.258,00 €	0,00€	57.834,00 €

Fonte: ACT

7.1.2. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

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

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

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

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

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

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

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2019 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 314 Acidentes mortais, dos quais 276 são homens e 38 são mulheres.
- 83 Acidentes graves, dos quais 77 são homens e 6 são mulheres.

Tabela 52 - Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo (2013-2019)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Homens	133	130	134	131	100	125	276
Mulheres	8	5	8	9	9	24	38
Total	141	135	142	140	109	149	314

Fonte: ACT

8. Políticas Públicas

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

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, adotou a *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND)*, que consubstancia a política pública nacional na área da igualdade de género.

Este novo ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, patente desde logo num período de vigência mais longo, pretende alcançar um efeito mais estruturante e sustentável no futuro, seguindo, na sua elaboração, as orientações constantes da Agenda 2030, com cujo horizonte temporal coincide.

A Estratégia é apoiada em três Planos de Ação:

1. Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
2. Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
3. Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

Os Planos de Ação definem as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente até ao termo da vigência da Estratégia.

A ENIND organiza-se em quatro eixos que se assumem como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação:

Eixo 1 — Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios;

Eixo 2 — Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;

Eixo 3 — Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;

Eixo 4 — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica.

Salientam-se, ainda, enquanto linhas transversais na definição e execução da ENIND, a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias.

Tendo em conta o contributo para o conteúdo deste Relatório, destaca-se o Objetivo Estratégico 2 do **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens**, destinado a garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional. Este objetivo estratégico desdobra-se em 4 Objetivos Específicos:

- i. Combater a segregação sexual nas profissões;
- ii. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;

- iii. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- iv. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

Para alcançar estes objetivos elencam-se 23 medidas, para as quais se definem os indicadores de produto, de resultado e de impacto, bem como as respetivas metas, entidades responsáveis e envolvidas, e orçamento associado.

Refere-se, igualmente, o Objetivo Estratégico 1 **do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica**, que pretende erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e doméstica, conscientizando sobre os seus impactos e promovendo uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação. Uma das medidas previstas neste objetivo estratégico é o da divulgação do guião "Boas práticas para a prevenção e o combate à violência doméstica e de género nas empresas".

8.2. Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho

8.2.1. Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, fixou para as primeiras o limiar de 33,3% para cada um dos sexos a partir de 1 janeiro 2018, e para as segundas o limiar de 20% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 janeiro 2018 e de 33,3% a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 janeiro 2020.

Segundo dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), em Portugal, a participação de mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa passou de 16,2%, em 2017, 21,6%, em 2018, e em 2019 24,6% o que pode constituir um indicador do impacto da Lei.

8.2.2. Promoção da igualdade salarial

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

Com efeito, e como notado no ponto 2.3. do presente relatório, os dados mais recentes⁹¹ que se reportam a 2018, indicam que os salários médios das mulheres são inferiores em 14,4% aos dos homens. Sendo esta diferença ajustada (GPG ajustado)⁹² de 11,2%. Isto significa que a disparidade salarial em Portugal corresponde a uma perda de 58 dias de trabalho remunerado para as mulheres.

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

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

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

- O GEP-MTSSS passa a disponibilizar anualmente informação estatística sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial (barómetros setoriais das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias). A produção da informação não implica qualquer tipo de encargo

⁹¹ Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS.

⁹² O GPG Ajustado minimiza o efeito de variáveis objetivas que podem contribuir para explicar as diferenças salariais médias entre mulheres e homens, designadamente: Setor de Atividade Económica, Profissão, Nível de Qualificação Profissional, Habilitação Literária e Antiguidade No Emprego.

para as empresas e fornece-lhes dados sobre as remunerações que praticam do ponto de vista do género;

- Passa a ser exigido às empresas (independentemente da sua dimensão) que assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos;
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o trabalhador alegue estar a ser discriminado e o empregador não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objetivos;

A ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão⁹³ cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças salariais de género com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho⁹⁴. Os trabalhadores ou representantes sindicais passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.

⁹³ Numa primeira fase, as empresas com 250 ou mais trabalhadores e, posteriormente, as empresas com 50 ou mais trabalhadores.

⁹⁴ Sendo que, no momento em que a ACT notifica as empresas, não há ainda evidências de discriminação, mas de diferenças remuneratórias.

9. Atividade e Recursos Humanos e Materiais

9.1. CITE

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

Para o efeito, vem dispondo dos seguintes recursos humanos e financeiros:

Tabela 53 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento para funcionamento – 2015/2019

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento de funcionamento ⁹⁶ (€)
2015	6	19	25	988 151,00 €
2016	6	22	28	831 466,00 €
2017	6	21	27	539 587,00 €
2018	4	17	21	581 587,00 €
2019	6	17	23	1 517 348,00€

Fonte: CITE

Tendo em atenção a informação respeitante ao orçamento importa referir que a previsão de despesa corresponde ao somatório das diversas fontes de financiamento para a atividade da Comissão, nomeadamente as que correspondem a projetos cofinanciados no âmbito dos fundos estruturais da UE e de outros fundos como o EEA Grants. Verifica-se, pois um acréscimo orçamental em 2019, por ter estado em implementação o projeto SAMA e o projeto Parents at Work.

Se concentrarmos o foco de análise orçamental na fonte de financiamento FF129 - Transferências de Receitas Próprias entre Organismos, destinada ao funcionamento da Comissão, foi prevista uma despesa de 359.221,00€ para o ano 2019.

Tabela 54 - Valores afetos à rubrica FF129 (2015-2018)

Ano	Orçamento de funcionamento ⁹⁶ (€)
2015	334 986,00 €
2016	372 500,00 €
2017	266 751,00 €
2018	259 221,00 €
2019	359 221,00€

Fonte: CITE

Nos pontos seguintes destacam-se as atividades mais relevantes desenvolvidas nas áreas *core* em 2019.

9.1.1. Atividade jurídica

Atendimento Presencial e por Linha Verde

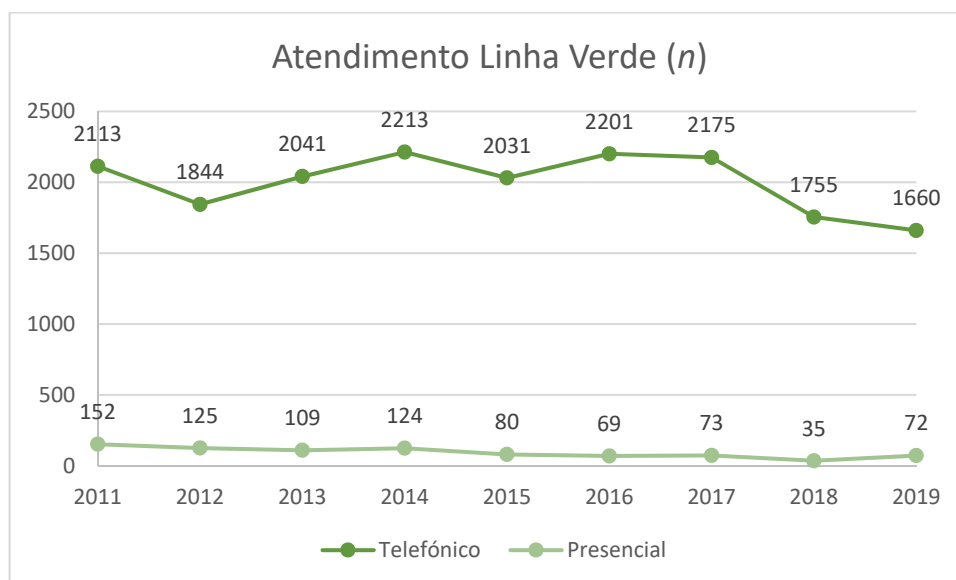
A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Em 2019 foram realizados 1700 atendimentos jurídicos, dos quais 72 correspondem a atendimentos presenciais e 1660 a atendimentos através da Linha Verde.

A Linha Verde funciona nos dias úteis em horário disponível no sítio eletrónico da Comissão. Este tipo de atendimento telefónico é feito através de marcação prévia e, caso o/a utente considere pertinente, poderá posteriormente apresentar exposição, queixa ou pedido de informação via eletrónica - por e-mail -, postal ou, ainda, solicitar marcação para atendimento jurídico presencial.

A diminuição contínua do número de atendimentos presenciais prende-se, essencialmente, com o esforço realizado no sentido de privilegiar outros canais de esclarecimento a utentes, designadamente apostando na informação técnica que consta do sítio eletrónico da Comissão e no atendimento telefónico e via eletrónica. Deste modo, foi possível canalizar os recursos humanos para a emissão de pareceres sujeitos a prazo legal.

Figura 39 - Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2019



Fonte: CITE

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

Através da análise destes questionários é possível elaborar uma caracterização sociodemográfica em função do cruzamento das variáveis. Nem todas/os as/os utentes respondem ao questionário, ou,

quando o fazem, respondem a todos os itens, pelo que a análise não representa a totalidade dos atendimentos ou parâmetros em apreciação.

As tabelas abaixo permitem observar a situação demográfica de 1700 utentes que concordaram responder ao questionário, embora o tenham feito em muitos dos casos e conforme mencionado, de forma incompleta, pelo que os quadros apresentam valores que nem sempre são coincidentes com o total das respostas.

Considerando as variáveis sexo e idade, para os 1 700 questionários respondidos, verifica-se que as mulheres prevalecem em todos os grupos etários (84,7% mulheres e 13,9% homens, sendo que 1,4% corresponde a pessoa coletiva), sendo o grupo etário 29-39 anos o mais representado para ambos os sexos (49,5% mulheres e 7,3% homens).

Tabela 55 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade

Atendimento	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
18-28	176	10,4%	17	1,0%		0,0%	193	11,4%
29-39	842	49,5%	124	7,3%	2	0,1%	968	56,9%
40-50	294	17,3%	73	4,3%		0,0%	367	21,6%
51 e mais	16	0,9%	7	0,4%		0,0%	23	1,4%
Não responde	112	6,6%	16	0,9%	21	1,2%	149	8,8%
Total Geral	1440	84,7%	237	13,9%	23	1,4%	1700	100,0%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2019

A tabela seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se um predomínio da categoria “bacharel e mais”, quer para mulheres (44,8%), quer para homens (50,7%), sendo que as pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (2 homens e 2 mulheres, na categoria “<4 anos”).

Tabela 56 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade

Atendimento	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
< 4 anos	2	0,1%		0,0%		0,0%	2	0,1%
4-6 anos	12	0,7%	2	0,1%		0,0%	14	0,8%
9 anos	131	7,7%	27	1,6%		0,0%	158	9,3%
10-12 anos	411	24,2%	90	5,3%	1	0,1%	502	29,5%
Bacharel. e mais	762	44,8%	98	5,8%	2	0,1%	862	50,7%
Não responde	122	7,2%	20	1,2%	20	1,2%	162	9,5%
Total Geral	1440	84,7%	237	13,9%	23	1,4%	1700	100,0%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2019

No que concerne a categorias profissionais surge como categoria mais representada para as mulheres (33,6%) a correspondente à Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) 2 - Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas, tal como nos homens com 4,4%. Nota-se aqui uma alteração

da representatividade de categoria profissional dos homens face ao ano 2018 em que era a categoria 5 – Trab. Serv. Pess., proteção, segur., vendedores/as, a mais representada com 25%.

Comparando, em função do sexo, a diversidade das profissões dos/as utentes que contactaram a CITE, os homens apenas estão mais representados do que as mulheres na categoria 0 - Profissionais das forças armadas. Nas demais categorias, estão sempre representadas em maior número as mulheres.

Tabela 57 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional

Categoria Profissional	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0 Profissionais das forças armadas	3	0,2%	6	0,4%		0,0%	9	0,5%
1 Representantes poder legislativo, dirigentes	18	1,1%	8	0,5%		0,0%	26	1,5%
2 Especial. ativ. intelect. e científ.	572	33,6%	75	4,4%		0,0%	647	38,1%
3 Técnicos/as, profiss. nível intermédio	64	3,8%	16	0,9%		0,0%	80	4,7%
4 Pessoal área administrativa	143	8,4%	24	1,4%		0,0%	167	9,8%
5 Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores/as	432	25,4%	70	4,1%		0,0%	502	29,5%
6 Agricult. Trab. Qualif. Agric. Pesca e Floresta	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	1	0,1%	1	0,1%		0,0%	2	0,1%
8 Operadores/as de instalações e máquinas	13	0,8%	8	0,5%		0,0%	21	1,2%
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	74	4,4%	10	0,6%		0,0%	84	4,9%
Desempregado/a	11	0,6%	1	0,1%		0,0%	12	0,7%
Não responde	108	6,4%	18	1,1%	23	1,4%	149	8,8%
Total Geral	1440	84,7%	237	13,9%	23	1,4%	1700	100,0%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2019

Foi recolhida também informação relativa ao distrito de residência, sendo que quer para os homens quer para as mulheres, o distrito de Lisboa é largamente o mais representado, seguido do distrito do Porto, encontrando-se representados todos os distritos de Portugal Continental e agrupados por regiões, por NUTS 2.

Tabela 58 - Motivos de contacto de utentes com a CITE

Motivo de contacto	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Adoção - Licença por adoção - artigo 44º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Conciliação - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível - artigo 57º CT	11	0,6%		0,0%		0,0%	11	0,6%
Conciliação - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho - artigo 58º CT	2	0,1%		0,0%		0,0%	2	0,1%
Conciliação - Dispensa de prestação de trabalho suplementar - artigo 59º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Conciliação - Falta motivada por deslocação a estabelecimento de ensino - artigo 249º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Conciliação - Falta para assistência a filho - artigo 49º CT	1	0,1%	4	0,2%		0,0%	5	0,3%

Conciliação - Falta para assistência a membro do agregado familiar - artigo 249º CT	2	0,1%	1	0,1%		0,0%	3	0,2%
Conciliação - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares - artigo 56º CT	608	35,8%	123	7,2%	4	0,2%	735	43,2%
Conciliação - Outras formas - Jornada Continua - artigo 114º LGTFP	7	0,4%	3	0,2%		0,0%	10	0,6%
Conciliação - Outras formas - Meia Jornada - artigo 114º-A LGTFP	3	0,2%		0,0%		0,0%	3	0,2%
Conciliação - Outras formas - Teletrabalho - artigo 166º CT	4	0,2%		0,0%		0,0%	4	0,2%
Conciliação - Outras formas de organização do tempo/trabalho Jornada Continua - artigo 114º LGTFP	6	0,4%		0,0%		0,0%	6	0,4%
Conciliação - Outras formas de organização do tempo/trabalho Meia Jornada - artigo 114º-A LGTFP		0,0%	1	0,1%		0,0%	1	0,1%
Conciliação - Outras formas de organização do tempo/trabalho Teletrabalho - artigo 166º CT	5	0,3%		0,0%		0,0%	5	0,3%
Conciliação - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares - artigo 55º CT	78	4,6%	7	0,4%	1	0,1%	86	5,1%
Igualdade - Acesso à formação profissional - artigo 24.º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Igualdade - Acesso ao emprego - artigo 24º CT	11	0,6%	1	0,1%		0,0%	12	0,7%
Igualdade - Anúncios de Oferta de Emprego - artigo 30º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Igualdade - Assédio Moral - nº. 2 do artigo 29º CT	21	1,2%	2	0,1%		0,0%	23	1,4%
Igualdade - Assédio Sexual - nº. 3 do artigo 29º CT	4	0,2%		0,0%		0,0%	4	0,2%
Igualdade - Condições de trabalho - artigo 24º CT	19	1,1%	4	0,2%		0,0%	23	1,4%
Igualdade - Desigualdade Salarial- artigo 31º CT	4	0,2%		0,0%		0,0%	4	0,2%
Igualdade - Promoção ou Carreiras Profissionais - artigo 24º CT	2	0,1%	1	0,1%		0,0%	3	0,2%
Maternidade - Articulação com regime de proteção social - artigo 34º CT	5	0,3%		0,0%	1	0,1%	6	0,4%
Maternidade - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno - artigo 60º CT	12	0,7%	2	0,1%	1	0,1%	15	0,9%
Maternidade - Dispensa para amamentação ou aleitação - artigo 47º e 48º CT	150	8,8%	4	0,2%	3	0,2%	157	9,2%
Maternidade - Dispensa para consulta pré-natal - artigo 46º CT	6	0,4%	2	0,1%		0,0%	8	0,5%
Maternidade - Extensão de direitos atribuídos a progenitores - artigo 64º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Maternidade - Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	13	0,8%		0,0%		0,0%	13	0,8%
Maternidade - Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	8	0,5%	1	0,1%		0,0%	9	0,5%
Maternidade - Informações relativas a contrato de trabalho a termo - artigo 144º CT	54	3,2%	3	0,2%	3	0,2%	60	3,5%
Maternidade - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez - artigo 37º CT	7	0,4%		0,0%		0,0%	7	0,4%
Maternidade - Licença para assistência a filho - artigo 52º CT	33	1,9%	2	0,1%		0,0%	35	2,1%
Maternidade - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica - artigo 53º CT	10	0,6%	1	0,1%		0,0%	11	0,6%
Maternidade - Licença parental complementar - artigo 51º CT	35	2,1%	4	0,2%	1	0,1%	40	2,4%
Maternidade - Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro - artigo 42º CT	2	0,1%		0,0%		0,0%	2	0,1%
Maternidade - Licença parental inicial artigo 40º CT	23	1,4%	9	0,5%		0,0%	32	1,9%
Maternidade - Licença por interrupção da gravidez - artigo 38º CT	2	0,1%		0,0%		0,0%	2	0,1%
Maternidade - Procriação medicamente assistida - artigo 249º CT	2	0,1%		0,0%		0,0%	2	0,1%
Maternidade - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante - artigo 62º CT	7	0,4%	1	0,1%	1	0,1%	9	0,5%
Maternidade - Proteção em caso de despedimento - artigo 63º CT	40	2,4%	3	0,2%	2	0,1%	45	2,6%
Maternidade - Regime de licenças, faltas e dispensas - artigo 65º CT	32	1,9%	2	0,1%	1	0,1%	35	2,1%
Maternidade - Regime de Proteção Social da DL 89/2009 de 9/abril	2	0,1%		0,0%		0,0%	2	0,1%
Maternidade - Regime de Proteção Social da DL 91/2009 de 9/abril	8	0,5%		0,0%		0,0%	8	0,5%
Maternidade - Suspensão da Licença Parental Inicial - artigo 40º CT	8	0,5%	4	0,2%		0,0%	12	0,7%
Paternidade - Articulação com regime de proteção social - artigo 34º CT	2	0,1%	2	0,1%		0,0%	4	0,2%
Paternidade - Dispensa para aleitação - artigo 47º e 48º CT	6	0,4%	2	0,1%		0,0%	8	0,5%

Paternidade - Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Paternidade - Licença para assistência a filho - artigo 52º CT	8	0,5%	2	0,1%		0,0%	10	0,6%
Paternidade - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica - artigo 53º CT	4	0,2%		0,0%	1	0,1%	5	0,3%
Paternidade - Licença parental complementar - artigo 51º CT	5	0,3%	1	0,1%		0,0%	6	0,4%
Paternidade - Licença parental exclusiva do pai - artigo 43º CT	4	0,2%	4	0,2%		0,0%	8	0,5%
Paternidade - Licença parental inicial partilhada artigo 40º CT	3	0,2%	4	0,2%		0,0%	7	0,4%
Paternidade - Proteção em caso de despedimento - artigo 63º CT	8	0,5%	1	0,1%		0,0%	9	0,5%
Paternidade - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica - 54º CT		0,0%	1	0,1%		0,0%	1	0,1%
Paternidade - Regime de licenças, faltas e dispensas-artigo 65º CT	9	0,5%	4	0,2%	1	0,1%	14	0,8%
Paternidade - Regime de Proteção Social da DL 91/2009 de 9/abril		0,0%	1	0,1%		0,0%	1	0,1%
Paternidade - Regime de Proteção Social da Parentalidade - DL 91/2009 de 9/abril	1	0,1%	1	0,1%		0,0%	2	0,1%
Paternidade - Suspensão da Licença Parental Inicial - artigo 40º CT		0,0%	3	0,2%		0,0%	3	0,2%
Fora do âmbito da CITE	43	2,5%	12	0,7%		0,0%	55	3,2%
Não responde	93	5,5%	14	0,8%	3	0,2%	110	6,5%
Total Geral	1440	84,7%	237	13,9%	23	1,4%	1700	100,0%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2019

Foram recolhidos dados de 1 700 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE. As mulheres representam 84,7% da amostra. A análise manteve as categorias que constam da ficha de recolha de informação.

Do total dos atendimentos supramencionados, analisados os dados, conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para mulheres e homens, a saber: *Horário Flexível* (38,9% mulheres e 7,6% homens), seguindo-se a *Aleitação/Amamentação* (8,8% mulheres e 0,2% homens) e trabalho a tempo parcial (4,6% mulheres e 0,4% homens).

Por vezes, os pedidos de informação feitos à CITE são relativos a assuntos que não integram as atribuições da Comissão sendo, em tais casos, devidamente encaminhados/as para o serviço competente. Por outro lado, são também realizados outros pedidos de informação que se enquadram dentro da competência da CITE, embora não correspondam a nenhuma das outras categorias elencadas anteriormente, tratando-se de assuntos de carácter genérico.

Tabela 59 - Origem da informação sobre a CITE

Origem da Informação	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Folhetos/ pub.	15	0,9%	4	0,2%		0,0%	19	1,1%
Internet	442	26,0%	74	4,4%	2	0,1%	518	30,5%
Pessoal	426	25,1%	76	4,5%	5	0,3%	507	29,8%
Outros	242	14,2%	33	1,9%	5	0,3%	280	16,5%
Não responde	315	18,5%	50	2,9%	11	0,6%	376	22,1%
Total Geral	1440	84,7%	237	13,9%	23	1,4%	1700	100,0%

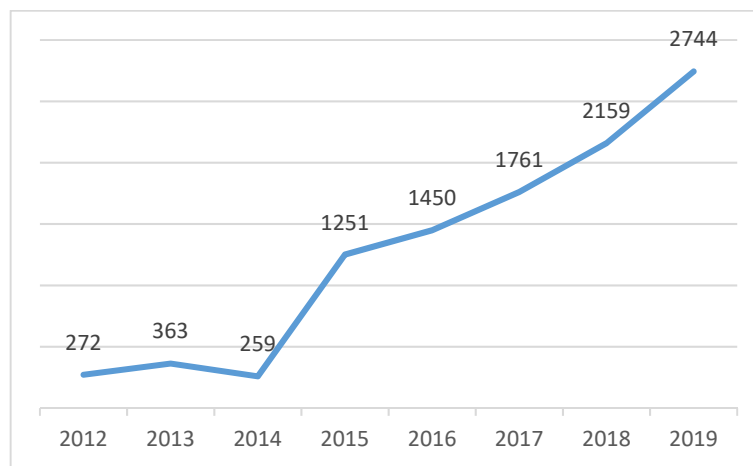
Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2019

Para a variável *Origem da informação*, dos 1 700 registos, verifica-se que foi através da *internet* (página eletrónica da CITE, notícias *online* relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (30,5% dos/as utentes), o que corresponde a uma dispersão maior nos vários meios do que nos anos anteriores.

Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

A CITE respondeu a 2 744 questões técnico-jurídicas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Figura 39 - Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 - 2019



Fonte: CITE

9.1.2. Atividades na área de projetos e formação

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

Tabela 60 – Atividades da CITE

Atividades	Descrição
Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa	Participação em 3 reuniões do Conselho Municipal para a Igualdade (CMI), que constitui uma estrutura consultiva do Município de Lisboa e que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, que com intervenção em matérias da igualdade e no território do referido Município.
Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal - <i>The Global Compact</i>	Participação nas diversas reuniões ao longo do ano.
Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade	Participação na reunião do Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade, com o objetivo de partilhar experiências de igualdade de género e de diversidade junto das 55 organizações participantes.
Plataformas Supraconcelhias da Grande Lisboa e Oeste	Participação em 5 reuniões da Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa, estrutura coordenada pelo Instituto da Segurança Social, IP, com o objetivo de promover a integração da dimensão da igualdade de género e não discriminação nas atividades desenvolvidas, assim como o acompanhamento da atribuição do selo de boas práticas sociais nos territórios abrangidos.
Comunicação das atividades da CITE nos OCS e nas redes sociais	<p>Foram comunicadas e assinaladas nos órgãos de comunicação social (OCS) e/ ou nas redes sociais as seguintes efemérides, diretamente ligadas à intervenção da Comissão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dia Internacional da Mulher - 8 de março; • Dia do Pai - 19 de março; • Dia do Trabalhador e da Trabalhadora - 1 de maio; • Dia da Mãe - 7 de maio; • Dia Mundial da Criança - 1 de junho • Dia das Avós e dos Avós - 26 de julho; • Celebração dos 40 anos da CITE - 20 de setembro; • Dia contra o Assédio Moral e Sexual no Trabalho – 24 de outubro; • Dia Europeu da Igualdade Salarial - 4 de novembro; • Dia Nacional da Igualdade Salarial – 8 de novembro; • Dia Internacional dos Direitos Humanos - Trabalho Digno - 10 de dezembro; <p>Foram igualmente comunicadas as seguintes atividades e/ou participações desenvolvidas pela Comissão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Receção da visita de jovens estudantes australianas no âmbito do apoio institucional entre o ISCTE e a CITE; • Participação na 11ª Convenção Anual da REDE RSO PT; • Realização de 4 edições da formação Ciclo de Laboratórios de Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego; • Participação no Dia Municipal para a Igualdade; • Apoio na realização do <i>World Family Summit</i>, promovido pela WFO/ UN e atribuição de prémio internacional pelos 40 anos de atividade da CITE; • Apoio à realização do Programa de Formação Executiva W2L-Women do Lead; • Divulgação da 2ª edição Flash sobre a Igualdade no Mercado de Trabalho; • Distinção da Câmara Municipal Odivelas à CITE no Dia Internacional da Mulher; • Divulgação da campanha Acabar com a Violência e o Assédio no Mundo do Trabalho, em parceria com a OIT; • Divulgação da campanha <i>Dress a Girl Around the World 2019</i>; • Seminário EQUINET sobre o discurso do ódio;

	<ul style="list-style-type: none"> • Rede Europeia de Mulheres Empresárias e Empreendedorismo (WES) e a Assembleia Geral com a atribuição de Prémios; • Divulgação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND);
Projeto nacional de ensino e formação à distância - Plataforma NAU	A CITE, em parceria com o IEFEP, IP, desenvolveram um projeto de âmbito nacional na plataforma NAU – Ensino e Formação à distância para grandes audiências, com o objetivo de disponibilizar uma formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho.
Programa operacional de inclusão social e emprego (POISE)	A CITE preparou e submeteu três candidaturas ao POISE 36-2019-06, tipologia 3.15. Formação de públicos estratégicos, para as zonas geográficas: Norte, Centro e Alentejo, contribuindo para uma descentralização efetiva de igualdade de oportunidades no âmbito da formação em igualdade de género e junto de públicos estratégicos.
Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho	Desenvolvimento e promoção de formação qualificada e especializada em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho, junto de públicos-alvo estratégicos dos setores público, privado e da economia social - negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, organizações membro do iGen, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as, juristas, jornalistas, docentes. Foram ministradas 132 horas de formação, a 944 participantes, dos quais 233 homens e 711 mulheres.
Promoção e desenvolvimento de ações de sensibilização em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho	Desenvolvimento e promoção de ações de sensibilização em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho, junto de estabelecimentos de ensino e entidades dos setores público, privado e da economia social. Foram ministradas 68 horas de sensibilização para a temática, a 1.184 participantes, dos quais 342 homens e 842 mulheres.

9.1.3. Atividade internacional

Neste âmbito, a CITE deu continuidade aos projetos e representações internacionais, assegurando a ligação e articulação com grupos e fóruns; tendo sido responsável pela produção de contributos para múltiplos documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

Tabela 61 - Tabela de atividades na área de projetos e formação

Atividades	Descrição
Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências da Roménia (1 de janeiro a 30 de junho) e da Finlândia (1 de julho a 31 de dezembro).	A CITE fez-se representar na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, que teve como objetivo a atribuição dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial, visando distinguir boas práticas de promoção empresarial e de empreendedorismo na Europa. Os referidos prémios são dinamizados pela DG GROW-Direção Geral do Mercado Interno, Indústria, do Empreendedorismo e das PME.
Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais	<p>A CITE, no âmbito das suas competências e atribuições, e à luz da aplicação dos diversos instrumentos internacionais neste âmbito, deu contributos, apreciou, fez comentários e sugestões para diversos documentos técnicos, dos quais destacamos os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contributo para o 18º e 19º Relatórios da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), que deveria identificar o que foi feito para dar seguimento às recomendações anteriormente dirigidas a Portugal; - Contributos para a elaboração do 10º Relatório nacional de implementação da Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), no que se refere ao ponto 13, na área do emprego; - Contributos para as seguintes Conclusões do Conselho da União Europeia: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Draft Council Conclusions “The Gender Pay Gap and Policies to Improve Work Life Balance”/ “Closing the Gender Pay Gap: Key Policies and Measures”;</i> • <i>Draft Council Conclusions “Gender-Equal Economies in the EU: the way forward”;</i> - Contributos relativos a matérias sobre igualdade entre mulheres e homens para a preparação da participação de Portugal, na vertente Emprego e Assuntos Sociais das reuniões EPSCO, designadamente para as discussões temáticas: <ul style="list-style-type: none"> • “Reforçar a luta contra a discriminação na União Europeia”, da reunião de 24 de outubro de 2019; • “As futuras políticas de igualdade de género e de integração da perspetiva de género na EU”, da reunião de 10 dezembro 2019,

- Comentários e sugestões à versão portuguesa da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.
- Contributos para a reunião promovida pela Presidência Finlandesa do Conselho da UE, em julho de 2020, sobre temas relativos à igualdade de tratamento e à igualdade de género, e de acordo com as suas competências e atribuições, concretamente: 1) What are, according to your Government, the main challenges of the EU and your country, in the field of gender equality right now? 2) What the EU should do more to promote the gender equality, including in the field of economy and economic policies, during the next five years?
- Elaborou de 14 fichas temáticas relativas à desigualdade salarial de género, à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal, à tomada de decisão, à discriminação no emprego e dados estatísticos relativos a queixas de discriminação no emprego, no âmbito do 3º Exame, sobre a situação dos Direitos Humanos em Portugal, do Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR), do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, que decorreu em maio de 2019, em Genebra.
- Apresentação de comentários e sugestões à proposta de Declaração de Compromisso Women in Digital, da Comissão Europeia, destinada a reforçar o compromisso dos Estados-membros na igualdade de género e a desenvolver uma abordagem multidisciplinar destinada a reforçar o papel das mulheres no setor digital;
- Contributos para a preparação do 5.º relatório nacional de implementação do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), designadamente no que se refere a elementos relacionados condições de trabalho justas e favoráveis, do Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais no âmbito do PIDESC.
- Contributos para a resposta ao questionário “Women’s Human Rights in the Changing World of Work”, do Grupo Trabalho das Nações Unidas sobre a discriminação contra as Mulheres, com o objetivo de apresentar um relatório temático aquando da realização da 44ª sessão do Conselho de Direitos Humanos;
- Apreciação do Pacto sobre a Proteção Social das Mulheres (“El aporte de las mujeres a la Agenda 2030: Medidas para la plena protección social de las mujeres en Iberoamérica”), da Organização Ibero-Americana de Seguridade Social (OISS), no sentido da avaliação da eventual adesão de Portugal a este Pacto.
- Contributos para a elaboração do Relatório Nacional sobre a revisão da implementação da Plataforma de Ação de Pequim (Pequim + 25);
- Apreciação do relatório do Grupo de Peritos/as sobre Portugal e as recomendações relacionadas com a área de intervenção do MTSSS, com vista a eventuais informações sobre a implementação das

	<p>Recomendações, no âmbito da aplicação da Convenção de Istambul, no quadro do ciclo de avaliações do mecanismo de acompanhamento pelo GREVIO - Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica.</p> <p>- Apreciação e verificação da terminologia técnica da versão portuguesa dos projetos de Convenção e de Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, da OIT, que seriam debatidos numa das comissões técnicas especializadas da 108ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho; - Contributos para a preparação do documento de submissão da Convenção n.º 190 e da Recomendação n.º 206, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, à Assembleia da República, e eventual estudo de viabilidade para a ratificação da Convenção n.º 190.</p>
<p>Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia</p>	<p>A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, enquanto organismo nacional oficial encarregue da igualdade em Portugal</p> <p>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.</p> <p>A CITE deu contributos para as Opinions elaboradas pelo Comité: a) Opinion on Challenges for gender equality in a rapidly ageing society e b) Opinion on Intersectionality in gender equality laws, policies and practices. E esteve representada nas duas reuniões anuais do Comité Consultivo, que decorrem em maio e em novembro, em Bruxelas.</p>
<p>EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género</p>	<p>A EQUINET, que integra 50 mecanismos para a igualdade de 37 países europeus, 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. Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.</p> <p>Foram apresentadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede.</p> <p>A CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:</p> <p>1. Gender Equality A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram em Lisboa, no dia 2 de abril, e em Copenhaga, a 10 e 11 de outubro, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.</p> <p>Este grupo de trabalho centrou-se na discussão de 3 temas: (1) a nova Estratégia Europeia para a Igualdade de Género; (2) continuar a aprofundar a discussão sobre o trabalho dos organismos para a igualdade sobre violência contra as mulheres, incluindo contributos para a preparação e organização de uma conferência sobre assédio</p>

sexual; (3) discriminação e pobreza feminina. Desenvolveu-se as seguintes atividades:

- Edição de um desdobrável sobre direitos das pessoas trans;
- Discussão e análise das experiências e estratégias usadas pelos diversos mecanismos para a igualdade, no combate ao assédio sexual e contribuir para a preparação e organização da Conferência TWO YEARS AFTER #METOO, WHAT NEXT? EQUALITY BODIES COMBATTING SEXUAL HARASSMENT @ WORK, realizada em outubro de 2019, em Bruxelas;
- Discussão e reflexão sobre discriminação, estereótipos, direitos sociais e económicos e pobreza feminina.

2. Communication Strategies and Practices A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram em Vilnius, no dia 18 de março, e em Sófia, na Bulgária e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Este grupo centrou-se em duas áreas de trabalho: desafios de comunicação em temas específicos; uma sessão prática sobre como elaborar recomendações para as eleições europeias e incentivar as pessoas a votar e como definir a agenda sobre igualdade e não discriminação durante os períodos de campanha eleitoral europeia.

Na Reunião de Sófia a CITE apresentou a campanha sobre a eliminação dos estereótipos nas profissões (Dia da Trabalhadora e do Trabalhador).

3. Equality Law

A CITE participou na reunião do grupo de trabalho que decorreu em Bruxelas, a 24 de abril, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

O grupo de trabalho centrou-se na discussão de jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos e como os organismos para a igualdade e a Equinet podem contribuir para o desenvolvimento da jurisprudência do Tribunal, incluindo uma análise mais aprofundada do Artigo 14 e questões que estão na vanguarda da lei e teoria da igualdade.

O grupo continuou a monitorizar casos apresentados ao Tribunal Europeu dos Direitos Humanos para identificar aqueles que são relevantes para a igualdade e não discriminação e para o trabalho dos mecanismos de igualdade.

4. Policy Formation

A CITE participou na reunião do grupo de trabalho que decorreu em Bruxelas, a 26 de março de 2019, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

O grupo de trabalho desenvolveu as seguintes atividades:

- Discussão do Position Paper “Equality Bodies Contributing to the 2030 Sustainable Development Agenda - The Intersection of Achieving Equality with the Sustainable Development Goals” e com o

trabalho dos mecanismos para a igualdade de tratamento podem contribuir para Objetivos do Desenvolvimento Sustentável;

- Discussão sobre possibilidades e formas de disseminar a Recomendação sobre o combate à discriminação e ao discurso de ódio nas campanhas eleitorais;
- Discussão e análise das experiências dos diversos mecanismos para a igualdade, representados no grupo de trabalho, relativamente à implementação da Diretiva 2000/43/CE e da Diretiva 2000/78/CE.

5. Research and Data Collection

O grupo teve os seguintes objetivos de trabalho:

- Preparar um relatório sobre a recolha e utilização de dados relativos a queixas em matéria de discriminação;
- Reforçar os laços com e beneficiar da experiência e conhecimento dos organismos europeus relevantes que trabalham no domínio da recolha e análise de dados, como o Subgrupo de Dados sobre Igualdade, liderado pela Comissão Europeia e FRA, e o Instituto Europeu para a Igualdade de Género;
- Aproveitar a experiência de iniciativas de recolha de dados dentro do sistema da ONU, como a metodologia do OHCHR – Office of High Commissioner for Human Rights sobre indicadores de direitos humanos no contexto do progresso da CRPD - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a consecução das metas de desenvolvimento sustentável;
- Orientar e apoiar o estudo sobre digitalização e igualdade, a ser encomendado pela Equinet.

6. Standards for Equality Bodies

A CITE participou na reunião do grupo de trabalho que decorreu em Antuérpia, maio de 2019, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

O grupo de trabalho centrou-se na discussão das implicações práticas da adoção da Recomendação de Política Geral n.º 2 da ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) relativa aos organismos para a igualdade para combater o racismo e a intolerância a nível nacional e a Recomendação da Comissão Europeia relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento.

Participação em outras atividades da EQUINET:

- Participação na ação de formação “*STRATEGIC NARRATIVES IN A MEDIA SOCIETY*”, cujo objetivo foi capacitar os mecanismos para a igualdade para influenciar narrativas estratégicas e definir agendas numa sociedade de informação. , de forma a operacionalizá-las nos canais mais adequados.
- Participação no seminário: “HOW DO WE TACKLE AGEISM AND AGE DISCRIMINATION AGAINST OLDER PEOPLE?” realizado em Berlim, a 27 e 28 junho de 2019.

	<p>A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram em Lisboa, a 23 de maio e a 19 e 20 de novembro, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.</p> <p>Este seminário teve como objetivos refletir sobre o significado da discriminação com base na idade e no envelhecimento, do ponto de vista prático, jurídico e político; identificar boas práticas e projetos sobre como eliminar a discriminação e promover a igualdade para os idosos.</p>
EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género	<p>Participação no seminário “Promover e apoiar a igualdade de género: o trabalho do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)”, que decorreu na Delegação da Comissão Europeia em Portugal, no dia 25 de junho.</p> <p>Foi ainda realizada uma reunião bilateral de uma delegação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género com a CITE, com o objetivo de apresentar o trabalho e as atividades do EIGE e discutir possíveis sinergias entre o Instituto e a CITE</p>
WEGATE -WES - Rede Europeia de Mulheres Empresárias	<p>Participação nas reuniões do <i>Advisory Board WES Wegate</i> e na Assembleia Geral SME, entre 25 a 27 de novembro de 2019, com objetivo de promover as boas práticas de igualdade e não discriminação no mercado de trabalho, conforme a Agenda Internacional. A rede europeia para a promoção das mulheres (WES) é uma rede de partilha de políticas e boas práticas de igualdade e não discriminação nos membros de 31 países (países da UE, Islândia, Noruega e da Turquia).</p>
Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)	<p>Apresentação de contributos para o Fundamental Rights Report da FRA, de 2020, e respondeu ao questionário “Stakeholder Consultation on Director’s Note on the Development of The Work Programme 2021”, com o objetivo de obter a opinião das diversas partes interessadas nas propostas de trabalho da FRA para o ano de 2021, no âmbito do Quadro Plurianual 2018-2022 (Multiannual Framework -MAF 2018-2022).</p>
Participação nas reuniões do EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU)	<p>Em maio de 2019, Portugal aderiu à EPIC – <i>Equal Pay International Coalition</i>, coligação internacional para a igualdade salarial, dando seguimento ao compromisso do governo no combate à discriminação salarial em razão do sexo.</p> <p>No âmbito do processo de adesão à EPIC, a CITE respondeu ao questionário de verificação do cumprimento por parte de Portugal dos 11 critérios de adesão à rede e forneceu informação sobre as medidas implementadas em Portugal para combater a desigualdade salarial entre mulheres e homens e sobre a relevância da EPIC para Portugal, para disponibilização no sítio internet da EPIC.</p> <p>A CITE em representação de Portugal, apresentou uma <i>Concept Note sobre a Igualdade Salarial no Regional Symposium Reducing the</i></p>

	<p><i>Gender Pay Gap and Launching the Equal Pay International Coalition in the Arab States, December 16th and 17th, 2019, Amman Organized by the Jordanian National Commission for Women, in collaboration with the Equal Pay International Coalition.</i></p>
<p>Cimeira Internacional da <i>World Family Organisation</i> (WFO)</p>	<p>A CITE em articulação com a <i>World Family Organisation</i> (WFO) e com a UNITAR - <i>United Nations Institute for Training and Research</i>, coorganizou a <i>World Family Summit 2019</i>, que teve lugar em Lisboa, nos dias 13, 14 e 15 de maio de 2019, cujo o tema foi: “Nenhuma família poderá ficar para trás: as famílias e as autoridades locais trabalham em conjunto para promoverem uma educação de qualidade, inclusiva e equitativa, com oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas as pessoas”. A CITE recebeu um prémio internacional sobre “A promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de Trabalho”, pelo desenvolvido de 40 anos de atividade em prol da igualdade em Portugal.</p>
<p>Preparar candidaturas a diferentes instrumentos de financiamento existentes nacionais ou internacionais ;</p>	<p>O projeto “Equality Platform and Standard” integra o Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants 2014-2021), como projeto pré-definido.</p> <p>Com a duração de 36 meses, o projeto teve início em outubro de 2019, sendo promovido pela CITE, em parceria com o Instituto Português da Qualidade (IPQ), o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP/MTSSS), o Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud e a Directorate of Equality, da Islândia.</p> <p>O projeto tem como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir uma plataforma online para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho. • Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial. <p>Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2019 realizaram-se as seguintes atividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboração e assinatura dos acordos de parcerias entre a CITE e as entidades parceiras, nacionais e dos países doadores, do projeto. - 1ª reunião bilateral do projeto, a 30 de outubro, em Reiquejavique, na Islândia. - Cinco reuniões da parceria nacional do projeto. - Iniciou-se a análise da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) e do Programa 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, com a identificação e seleção das medidas potencialmente relevantes.

	<p>Para sistematização, caracterização e análise das medidas selecionadas e dos indicadores utilizados foi elaborada uma matriz.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizou-se no dia 29 outubro, em Reiquejavique, na Islândia, o Workshop sobre a Norma Islandesa ÍST 85:2012 - Equal wage management system - Requirements and guidance, em que participaram todos os parceiros do projeto. - No quadro de troca de boas práticas com o parceiro Islandês do projeto, a Norma Islandesa ÍST 85:2012 - Equal wage management system - Requirements and guidance servirá de referência para a discussão e elaboração da Norma Portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial (com base na metodologia Plan-Do-Check-Act - PDCA). Para facilitar a análise na Comissão Técnica de Normalização (CT), que no âmbito do projeto será constituída com vista à elaboração dos documentos normativos nacionais nesta matéria, foi traduzida para língua portuguesa a Norma Islandesa. <p>O texto traduzido foi conformado pelo IPQ, segundo as regras de normalização de sistema de gestão, para facilitar o trabalho subsequente da Comissão Técnica.</p>
<p>Preparar candidaturas a diferentes instrumentos de financiamento existentes nacionais ou internacionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Projeto O VALOR DO TRABALHO NÃO PAGO DE MULHERES E DE HOMENS – TRABALHO DE CUIDADO E TAREFAS DOMÉSTICAS à <i>Call Small Grants Scheme #1</i> - Elaboração de estudos que analisem o impacto económico das desigualdades entre mulheres e homens, área prioritária C) Estudo sobre o valor do trabalho não pago (doméstico e de cuidado). O projeto, de carácter transnacional, tem como entidade promotora o Centro de Estudos para a intervenção Social – CESIS e como parceiros a CITE e o Institute for Social Research, de Oslo; - Projeto CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DOS EFEITOS DAS DIFICULDADES DE CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA à <i>Open Call#1</i> – Sistemas de avaliação das componentes das funções e instrumentos de análise das desigualdades entre mulheres e homens nas organizações de trabalho, área prioritária B) Desenvolvimento de instrumentos de análise das desigualdades entre mulheres e homens nas organizações de trabalho. O projeto tem como entidade promotora a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, e como parceiros o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, a Cáritas Diocesana de Coimbra, a Empresa Profimetrics e o European Centre for Women and Technology, da Noruega. A participação da CITE seria enquanto parceira associada. - Projeto WoB-Lab – PARCERIAS PARA UMA INTERVENÇÃO INOVADORA E A CRIAÇÃO DE INSTRUMENTOS QUE PERMITAM QUEBRAR O TETO DE VIDRO à <i>Open Call#1</i>: Sistemas de avaliação das componentes das funções e instrumentos de análise das

	<p>desigualdades entre mulheres e homens nas organizações de trabalho, área prioritária B) Desenvolvimento de instrumentos de análise das desigualdades entre mulheres e homens nas organizações de trabalho.</p> <p>O projeto será promovido pelo Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações – SOCIUS/ISEG. A CITE participaria no projeto na qualidade de <i>stakeholder</i>.</p>
<p>Desenvolver o projeto Parents at Work, em parceria com a Bélgica, a Bulgária e a Eslovénia, financiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania, da Comissão Europeia</p>	<p>- O Projeto “Parents at Work”, cuja candidatura à EU-Call REC-AG-2018 (REC-RGEN-WWLB-AG-2018 - Support Public Authorities and Civil Society in Relation with the 'New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers' Initiative), do Programa Rights, Equality and Citizenship (2014-2020), foi aprovada pela Comissão Europeia em novembro de 2018, teve início em setembro de 2019.</p> <p>O projeto, de carácter transnacional, com a duração de 24 meses, é desenvolvido por uma parceria constituída por quatro mecanismos para a igualdade: Institut pour L'égalité des Femmes et des Hommes (Bélgica) (Promotor/Coordenador), Gender Equality and Equal Treatment Commissioner (Estónia) (em substituição do Advocate of the Principle of Equality, da Eslovénia, que em novembro 2019, formalizou a sua intenção de sair do projeto, por motivos internos), Commission for Protection against Discrimination (Bulgária) e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal).</p> <p>O projeto tem como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar e informar as entidades empregadoras sobre os direitos das trabalhadoras grávidas, dos pais trabalhadores e de trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a fim de prevenir a discriminação, com um foco específico nas pequenas e médias empresas; - Trocar boas práticas, criar e desenvolver ferramentas entre os Estados-Membros da UE relativamente à promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no setor privado e o envolvimento das entidades empregadoras; - Desenvolver uma estratégia para a recolha e divulgação de boas práticas sobre conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através da aprendizagem mútua entre organismos para a igualdade de tratamento; - Sensibilizar e formar os/as inspetores/as do trabalho sobre os direitos das trabalhadoras grávidas e dos trabalhadores/as com responsabilidades familiares e criar ferramentas e mecanismos para melhorar a sua intervenção relativamente ao despedimento ou tratamento desfavorável de trabalhadoras e trabalhadores em razão de gravidez ou responsabilidades de prestação de cuidados. <p>Em 2019 realizaram-se atividades de carácter administrativo para a assinatura da <i>Grant Agreement e do Consortium Agreement</i> bem como várias reuniões presenciais e online, e a primeira das três <i>Mutual Learning Sessions</i> sobre empregadores previstas no projeto.</p>

9.2. ACT

9.2.1. Informação nas redes sociais

Em 2019, as principais atividades neste âmbito passaram pela gestão da página do *Facebook* da ACT – onde foram disponibilizados 957 novos conteúdos e dada resposta a 2.256 questões. Acresce ainda que, os conteúdos publicados pela ACT foram visualizados c 556963 de vezes.

No Canal da ACT no *Youtube* foram publicados 15 novos vídeos com 7.774 visualizações.

Na conta da ACT no Twitter foram feitas 845 publicações, visualizadas 98.900. No Instagram foram feitas 210 publicações com 8.320 gostos.

9.2.2. Simulador de compensações online

O simulador de compensações das quantias devidas no momento da cessação do contrato de trabalho, desenvolvido pela ACT em 2014, que teve 3.122.745 consultas em 2019.

9.2.3. Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)

A ACT disponibiliza também uma base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) atualizada com o objetivo de facilitar o acesso e conhecimento das mesmas. Em 2019 registaram-se 276.286 consultas a esta base de dados, um aumento de 2,32% face ao ano anterior.

9.2.4. Serviço informativo e ações de sensibilização

Tabela 62 - - Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2019)

Anos	Serviço Informativo			Ações sensibilização		Total
	Presencial	Telefónico	Outro	N.º	Pessoas	
2012	222 506	36 399	157 089	-	-	415 994
2013	218 445	45 866	2 904	1 417	109 868	377 083
2014	226 610	131 819	12 875	1 609	57 729	429 033
2015	164 914	211 758	10 303	2 392	92 217	479 192
2016	208 112	174 769	11 082	1 880	173 866	567 829
2017	186 057	188 369	14 570	2 858	122 521	511 517
2018	180 622	188 298	11 635	1 449	83 318	463 873
2019	129 871	156 581	11 245	540	20 353	318 050

Fonte: ACT

9.3. IEFP

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2019, teve nos seus quadros 3 411 pessoas a desempenhar funções, dos quais 981 eram homens (28,8%) e 2 430 eram mulheres (71,2%).

Tabela 63 - Nº de efetivos ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2019

	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (Milhões €)
2018	1 002	2 462	3 464	852,6
2019	981	2 430	3 411	847,8

Fonte: IEFP, I.P.

9.4. CIG

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado⁹⁵, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros⁹⁶, que atua sob a tutela pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade⁹⁷ 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.

Tabela 64 - Tabela evolutiva do n.º de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG de 2010-2019

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (€) ⁹⁸
2010	11	53	64	6 737 997
2011	12	53	65	5 884 541
2012	12	55	67	4 961 783
2013	10	52	62	5 343 904
2014	9	52	61	4 738 703
2015	7	42	49	4 499 365
2016	9	43	52	4 174 461
2017	10	43	53	4 004 773
2018	10	46	56	3 895 894
2019	15	48	63	5.274.159

Fonte: CIG

9.4.1. Planos para a igualdade

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, determina que o relatório de informação da Lei n.º 10/2001 deve incluir informação sobre os planos para a igualdade. Sendo a CIG, conforme determina o n.º 1 do artigo 8.º, a entidade competente para acompanhar a aplicação da referida lei, opta-se por se dar nota, desde já, dos planos para a igualdade remetidos a esta Comissão pelas empresas cotadas em bolsa, entidades do setor empresarial do Estado e entidades do setor empresarial local, no final de 2019.

Tabela 65 - Planos para a Igualdade (PI) em 2019

Nº Planos para a Igualdade Anuais	Nº Planos para a Igualdade Anuais fora de prazo	Nº Planos para a Igualdade Trienais	Ofícios	Análise Técnica	Nº Recomendações
61	12	11 ⁹⁹	1 ¹⁰⁰	10 ¹⁰¹ 27 ¹⁰²	37

Fonte: CITE/2019

Tabela 66 - Planos de Igualdade (PI) Empresas

	Total de Empresas	Com PI
Setor Empresarial do Estado	179	14
Setor Empresarial Local	173	20
Empresas cotadas em bolsa	39	27
TOTAL	391	61
Percentagem		16%

Fonte: DGAEP/DGAL/CMVM

9.5. Linhas de financiamento

9.5.1. Fundo Social Europeu

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

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

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

O PO ISE integra preocupações da igualdade de género. Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2019, destaca-se a participação nas formações modulares inseridas no Eixo 1 – Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego e nas ações de capacitação para a inclusão inseridas no Eixo 3 – Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego, assegurando, complementarmente, a natureza transversal desta matéria nas restantes PI abrangidas. Em termos globais, foram envolvidos 59.393 participantes, com uma taxa de feminização de 61%.

De sinalizar que face a 2018 assistiu-se a um aumento da taxa de feminização do universo de participantes que passa de 52% registados nesse ano para 61% registados em 2019.

Tabela 67 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2019 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o género

Eixo	Acumulado				2019			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego	507.718	214.616	293.102	58%	69.371	30.232	39.139	56%
2 - Iniciativa Emprego Jovem	65.705	28.334	37.371	57%	120	42	78	65%
3 - Promover a Inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação	192.460	64.604	127.856	66%	28.045	7.869	20.176	72%
TOTAL	765.883	307.554	458.329	60%	97.536	38.143	59.393	61%

Fonte: SI FSE – Sistema de Informação do Fundo Social Europeu

As ações específicas encontram-se agrupadas em 6 tipologias de operações:

1. “Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade”;
2. “Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres”;
3. “Formação de públicos estratégicos”;
4. “Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos”;
5. “Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica”;
6. “Ações de sensibilização e campanhas”.

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

Até final do ano de 2019, A AG lançou, em articulação com o OI, 15 concursos em 4 dessas tipologias, tendo sido aprovadas 298 candidaturas, com um custo total de € 22,8 M/DPT e com uma execução apurada no valor de € 7,2 M/DPT.

Tabela 68 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2019 em ações específicas na área da igualdade de género, segundo o género

Áreas de intervenção FSE	Acumulado				2019			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação dos planos para a igualdade	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Formação de públicos estratégicos	6322	1.136	5.186	82%	0	0	0	0%
Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.%
Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica	n.d.	n.d.	n.d.	0%	n.d.	n.d.	n.d.	0%
Ações de sensibilização e campanhas	n.d.	n.d.	n.d.	0%	n.d.	n.d.	n.d.	0%
TOTAL	6322	1136	5186	82%	0	0	0	0%

Fonte: SI FSE – Sistema de Informação do Fundo Social Europeu

9.5.2. EEA Grants

No âmbito dos EEA Grants 2014-2021, a Islândia, o Liechtenstein e a Noruega, na qualidade de Doadores, financiam em 15 Estados Membros da União Europeia, iniciativas e projetos que pretendem reduzir as disparidades sociais e económicas, reforçando as relações bilaterais com os estados beneficiários.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa *Conciliação e Igualdade de Género*, nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017, com uma alocação total de 7 058 824 de euros (€ 6 000 000 EEA Grants + €1 058 824 CIG). O Parceiro de Programa é o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud* (LDO).

Através deste Programa são financiados projetos inovadores e estruturantes para o país nas áreas da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, violência doméstica e de género e boa governança, alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual”.

A implementação será feita através de quatro projetos Pré-Definidos (PDPs), cinco concursos (*Open Calls*), dois 2 concursos para apoio a projetos de menor dimensão (*Small Grant Scheme*) e ainda através de financiamento a atividades bilaterais nas áreas já referidas.

Atividades no âmbito dos EEA Grants 2014-2021, em 2019:

- Lançamento e apresentação pública do Programa em todo o país.
- Reuniões técnicas com Parceiro do Programa (*Norwegian Equality and Non-Discrimination Ombud*), *Financial Mechanism Office* (FMO), Unidade Nacional de Gestão (UNG), Embaixada da Noruega.
- Assinatura dos Contratos, lançamento e acompanhamento dos Projetos Pré-definidos:
 - “*Equality Platform and Standard*” – Promotor: CITE.
 - “*Ge-HEI: Gender Equality in Higher Educations Institutions*” – Promotor: DGES.
 - “*National Statistics System on Gender Equality*” – Promotor: INE.
 - “*Gender Equality Opportunities in Senior Management*” – Promotor: CIP.
- Lançamento de 5 concursos:
 - Fev-Mai 19: *Open Call #1* - Sistemas de avaliação das componentes das funções e instrumentos de análise das desigualdades entre mulheres e homens.
 - Mar-Mai 19: *Small Grant Scheme #1* - Elaboração de estudos que analisem o impacto económico das desigualdades entre mulheres e homens.
 - Mar-Mai 19: *Call #5* - Projetos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível local.
 - Mar-Mai 19: *Open Call#4* - Projetos para melhorar a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.
 - Mar-Mai 19: *Small Grant Scheme #2* - Projetos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens na área da violência contra as mulheres e a violência doméstica.
 - Processo de seleção das 112 candidaturas recebidas nos 5 concursos;
- No domínio das relações bilaterais:
 - “Reforço das Relações Bilaterais com a Islândia”
- Apresentação do Programa *Conciliação e Igualdade de Género*, Reykjavík (Islândia, 2 a 5 de junho de 2019).

- Co-organização da “*Gender Equality Conference*”, com o Ministério dos Negócios Estrangeiros da Islândia, o *Norwegian Equality and Anti-Discrimination Ombud* (LDO) e o *Financial Mechanism Office* (FMO), Reykjavík (Islândia, 31 de outubro e 1 de novembro de 2019).
- “*Synergies Project*”.
- Participação na Conferência organizada no contexto da Presidência romena junto do Conselho da UE, “Para uma Europa sem violência contra mulheres e raparigas”, em Bucareste (Roménia, 4 a 6 de junho).
- Participação na “*Conference European Experience with the Istanbul Convention*” e reunião do Projeto, em Praga (República Checa, 7/8 outubro).
- “*Work with law enforcers and judges*” – Reuniões com Centro de Estudos Judiciários, Provedoria da Justiça e Conselho da Europa.

9.5.3. Apoio Técnico e Financeiro às ONGM

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 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, foram aprovados, em 2019, 16 projetos, correspondendo a um valor de financiamento nacional total de 120 000 €.