

***RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO
EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2011***

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

Junho de 2012

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
ÍNDICE DE TABELAS	4
1. INTRODUÇÃO	7
2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2011)	9
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	23
3.1. Atividade	23
3.2. Emprego	24
3.3. Desemprego	32
3.4. Salários, remunerações e ganhos	40
3.5. Trabalho não pago	42
3.6. Medidas ativas de política de emprego	43
3.6.1 Instituto do Emprego e Formação Profissional - IEFP, I.P.	44
3.6.2 Fundo Social Europeu - FSE	47
3.6.3 Programa Operacional Potencial Humano - POPH	48
3.6.4 Agência Nacional para a Qualificação - ANQ	49
4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	56
4.1. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar - Módulo <i>ad hoc</i> sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE	56
4.1.1. Modalidades de acolhimento de crianças	56
4.1.2. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho por razões familiares	59
4.2. Gozo de Licenças parentais	62
4.3. Respostas sociais de apoio à infância	63
4.4. Rede de equipamentos pré-escolar e atividades extracurriculares	63

4.5. Respostas sociais para pessoas idosas – Equipamentos e serviços	63
4.6. Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência	64
4.7. Equipamentos sociais para apoio a pessoas com deficiência	64
5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS	65
5.1 Associações sindicais	65
5.2 Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho	66
5.3 Comissões de trabalhadores e trabalhadoras	66
6. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	68
6.1. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE	68
6.1.1 Perfil dos/das utentes da CITE	70
6.1.2 Atividade Jurídica	71
6.1.3 Atividade de Projetos e de Formação	79
6.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT	86
6.3 Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP, I.P	87
6.4 Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG	88
6.4.1 Medidas específicas do IV-PNI	91
6.4.2 Outras atividades que não cumprem medidas específicas do IV-PNI	93
6.4.3 Programa Operacional do Potencial Humano (QREN): Eixo 7 – Igualdade de Género	95
7. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	97
7.1 Critérios observados na escolha das ações de controlo e de inspeção	98
8. ANÁLISE DAS QUEIXAS APRESENTADAS EM MATÉRIAS RELACIONADAS COM A VIOLAÇÃO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	100
8.1. Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT	100
8.1.1. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT	100
8.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE	101

9. INDICADORES ESTATÍSTICOS	103
ANEXO 1 – INDICADORES ATÉ 2010	121

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - <i>Taxa de atividade em Portugal, por sexo, 2011</i>	23
Gráfico 2 – <i>População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011</i>	24
Gráfico 3 – <i>Taxa de emprego (20 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2011</i>	25
Gráfico 4 – <i>Taxa de emprego, por sexo, 2009-2010, na UE27 e em Portugal</i>	26
Gráfico 5 – <i>Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, em cada trimestre (I,II,III,IV)2011</i> ...	26
Gráfico 6 – <i>Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, nos I e IV trimestre de 2011</i>	27
Gráfico 7– <i>População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2011</i>	28
Gráfico 8 – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%)</i>	28
Gráfico 9 - <i>Crescimento do emprego nos grandes grupos profissionais, ao longo de 2011</i>	29
Gráfico 10 – <i>Crescimento do emprego por setor de atividade, ao longo de 2011</i>	30
Gráfico 11 – <i>Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos segundo o tipo de trabalho, por sexo, nos I,II,III e IV trimestre, de 2011 (em % do total TCO)</i>	31
Gráfico 12 – <i>População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, ns I, II,III e IV trimestres de 2011</i>	32
Gráfico 13 – <i>Taxa de desemprego, por sexo, 2011</i>	33
Gráfico 14 – <i>Taxa de desemprego regional por sexo, nos I e IV trimestres de 2011</i>	33
Gráfico 15 - <i>População desempregada segundo as habilitações, por sexo, no I e IV trimestre de 2011</i> ...34	
Gráfico 16 - <i>Estrutura do desemprego registado por sexo, por região</i>	36
Gráfico 17 - <i>Estrutura do desemprego registado por grupo etário, por sexo</i>	36
Gráfico 18 - <i>Estrutura do desemprego registado por nível de habilitação, por sexo</i>	37
Gráfico 19 - <i>Estrutura do desemprego registado por sexo, segundo a situação face ao desemprego</i>	37
Gráfico 20 - <i>Estrutura do desemprego registado por sexo, segundo tempo de inscrição</i>	38
Gráfico 21 - <i>Estrutura do desemprego registado por profissão, por sexo</i>	39

Gráfico 22 – Remuneração média mensal de base e de ganho, por sexo, 2008-2010	41
Gráfico 23 – Pessoas abrangidas em programas e medidas de emprego e de formação profissional por área de intervenção, no Continente, por sexo	44
Gráfico 24 – Perfil dos/as utentes por idade, faixa etária, nível escolar e distribuição geográfica.....	70
Gráfico 25 – Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida – 2005-2011	72
Gráfico 26 – Votação de pareceres prévios em tripartida	72
Gráfico 27 - Pareceres prévios emitidos por despedimento, por sexo	73
Gráfico 28 - Deliberação da CITE nos pareceres prévios por despedimento.....	73
Gráfico 29 - Pareceres prévios relativos a flexibilidades de horário, por sexo.....	73
Gráfico 30 – Deliberação da CITE nos pareceres prévios relativos de flexibilidade de horário	74
Gráfico 31 – Comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo arquivadas/concluídas– 2010-2011	74
Gráfico 32 – Atendimento presencial – 2010-2011	75
Gráfico 33 – Atendimento Linha Verde – 2010-2011	75
Gráfico 34 – Resposta a pedidos de informação – 2010-2011	76
Gráfico 35 - Percentagem de anúncios considerados discriminatórios	78
Gráfico 36 – Anúncios discriminatórios por setor de atividade	78
Gráfico 37 – Distribuição dos/as inspetores/as do trabalho por região e serviços centrais.....	86

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Variação em pontos percentuais entre 2009 e 2010	25
Tabela 2 – Estrutura e evolução do desemprego registado	35
Tabela 3 - Estrutura do novo emprego por atividade económica, por sexo	40
Tabela 4 – Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)	43
Tabela 5 - Caracterização das pessoas abrangidas por medida e sexo	45
Tabela 6 - Principais indicadores de atividade dos Centros Novas Oportunidades	50
Tabela 7 – Número de inscrições nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo.....	50
Tabela 8 – Número de encaminhamentos para ofertas formativas desde 2007, por sexo	50

Tabela 9 – <i>Número de Certificações Totais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</i>	50
Tabela 10 – <i>Número de Certificações Parciais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo</i> .	51
Tabela 11 – <i>Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007</i>	51
Tabela 12 – <i>Número Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</i>	52
Tabela 13 – <i>Número de Certificações Totais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</i>	52
Tabela 14 – <i>Número de Certificações Parciais em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo</i>	52
Tabela 15 - <i>Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Formações Modulares Certificadas</i>	53
Tabela 16 – <i>Número de Inscrições em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i>	53
Tabela 17 – <i>Número de Certificações Totais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i>	53
Tabela 18 – <i>Número de Certificações Parciais em Formações Modulares Certificadas desde 2008, por sexo</i>	53
Tabela 19 – <i>Número de pessoas jovens matriculadas em modalidades de educação e formação de dupla certificação entre 2006/07 e 2009/10, segundo o sexo, por nível de ensino e por modalidade de educação e formação</i>	54
Tabela 20 – <i>Número de alunos que concluíram modalidades de educação e formação de dupla certificação entre 2006/07 e 2009/10, segundo o sexo, por nível de ensino e por modalidade de educação e formação</i>	55
Tabela 21 - <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a pessoas dependentes com 15 e mais anos de idade</i>	57
Tabela 22 - <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade e duração semanal de utilização</i> ..	57
Tabela 23 – <i>Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade</i>	58
Tabela 24 – <i>Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por razão relacionada com os serviços de acolhimento para não trabalharem ou trabalharem a tempo parcial</i>	58
Tabela 25 – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por tipo de horário de trabalho do emprego principal</i>	59
Tabela 26 – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos^(a) de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares</i>	59
Tabela 27 – <i>Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos^(a) de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos devido a razões familiares</i>	60

Tabela 28 – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos^{aj} de idade segundo o sexo, por redução do horário de trabalho para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade</i>	61
Tabela 29 – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos^{aj} de idade segundo o sexo, por termino ou interrupção da atividade profissional para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência</i>	61
Tabela 30 – <i>Evolução no uso das licenças parentais (2005-2011)</i>	62
Tabela 31 – <i>Taxa de participação da rede Equipamentos Pré-Escolar</i>	63
Tabela 32 - <i>Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2011, por sexo</i>	65
Tabela 33 - <i>Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo</i>	66
Tabela 34 - <i>Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2011, por sexo</i>	67
Tabela 35 – <i>Recursos humanos da CITE em 2009, 2010 e 2011 por sexo</i>	69
Tabela 36 - <i>Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial *</i>	70
Tabela 37 – <i>Pareceres prévios aprovados em tripartida</i>	71
Tabela 38 - <i>Comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo recebidas – 2009-2011</i> ..	74
Tabela 39 - <i>IRCT publicados e analisados de abril a dezembro</i>	77
Tabela 40 - <i>Evolução do número de inspetores/as do trabalho 2008/2011</i>	86
Tabela 41: <i>Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH</i>	96
Tabela 42 - <i>Evolução dos autos levantados por assédio moral, sexual e violação do dever de ocupação efetiva dos trabalhadores e trabalhadoras</i>	98
Tabela 43 – <i>Queixas apresentadas à CITE 2009-2011</i>	101

1. INTRODUÇÃO

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

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

- a) Os recursos humanos e materiais 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.

O presente relatório, referente ao ano de 2011, tem como objetivo responder a este conjunto de dimensões de análise da situação das mulheres e dos homens face ao mercado de trabalho e à formação profissional, apresentando um retrato sintético da situação atual e dos esforços mais recentes que têm vindo a ser desenvolvidos pelos serviços públicos mais relevantes nestes domínios para promover a igualdade de género.

Relativamente à informação estatística disponível no relatório importa referir que o INE deu início a uma nova série de dados¹ com a disponibilização dos dados referentes ao Inquérito ao

¹ As principais alterações introduzidas pelo novo modo de recolha da informação foram a realização de entrevistas através de um modo misto (presencial e telefone), alterações ao questionário, quer pela adoção integral das recomendações recentes do

Emprego do 1.º trimestre de 2011. Tal situação, de acordo com o INE, impossibilita comparações diretas com a série anterior, configurando, assim, uma quebra de série. Neste sentido a análise apresentada relativa ao mercado de trabalho é feita apenas ao longo dos quatro trimestres de 2011, não havendo comparação com os anos anteriores. Não obstante, em anexo são apresentados alguns quadros do mercado de trabalho do período relativo a 1998 a 2010. Por outro lado, por força do grau de atualização de algumas fontes estatísticas ou da sua periodicidade, algumas séries estatísticas não abrangem o período previsto para a generalidade dos restantes indicadores.

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



Eurostat, quer na construção de um questionário idêntico ao anterior, mas mais fluido e fácil de conduzir na inquirição telefónica e a adoção de novas tecnologias no processo de desenvolvimento (desdobramento de questões que permitem uma maior aferição das respostas) e supervisão do trabalho de campo.

2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2011)

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

1973

13 de Março – Portaria n.º 193/73, de 13 de Março, *Proíbe às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente e regular de diversas substâncias tóxicas, revendo o Decreto n.º 14535, de 31 de Outubro de 1927, que tinha aprovado uma extensa tabela de trabalhos proibidos às mulheres*

7 de Setembro – Decreto-Lei n.º 482/73, *cria a Comissão para a Política Social Relativa à Mulher.*

1974

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

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

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

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

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

1975

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

1976

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

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

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

- A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais [alínea c) do artigo 52.º];
- A retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna [alínea a) do artigo 53.º];
- A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal [alínea b) do artigo 53.º];
- A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas [alínea c) do artigo 54.º];
- O desenvolvimento de uma rede nacional de assistência materno-infantil e a realização de uma política de terceira idade [alínea b) do artigo 67.º];
- O reconhecimento da maternidade como valor social eminente, protegendo a mãe nas exigências específicas da sua insubstituível ação quanto à educação dos filhos e garantindo a sua realização profissional e a sua participação na vida cívica do país (n.º 1 do artigo 68.º);
- O direito das mulheres trabalhadoras a um período de dispensa do trabalho, antes e depois do parto, sem perda da retribuição e de quaisquer regalias (n.º 2 do artigo 68.º).

1977

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

1978

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

1979

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

1980

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

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

1981

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

1982

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

30 de Setembro – Lei Constitucional n.º 1/82 (Primeira Revisão da Constituição), que introduz, nomeadamente, o conceito de paternidade, considerando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo os pais e as mães direito à proteção da sociedade

e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (art. 68.º).

1984

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

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

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

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

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

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

1985

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

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

1987

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

1988

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

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

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

1989

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

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

1990

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

1991

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

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

1992

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

1994

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

1995

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

1996

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

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

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

1997

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

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

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

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

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

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

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

1998

28 de Abril – *Lei n.º 18/98, que alarga a proteção à maternidade e paternidade (alterou a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril). Com a alteração legislativa operada, as mulheres trabalhadoras passam a poder usufruir de uma licença por maternidade de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto.*

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

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

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

1999

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

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

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

2000

31 de Março – Despacho conjunto n.º 373/2000, da Presidência do Conselho de Ministros e do Ministério da Reforma do Estado e da Administração Pública, que determina que nos avisos de abertura de todos os concursos de ingresso, acesso ou de pessoal dirigente, na Administração Pública, Central ou Local, bem como naqueles que tenham por objeto a celebração de contratos de trabalho a termo certo, conste menção do cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, relativa à promoção da igualdade entre homens e mulheres.

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

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

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

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

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

2001

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

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

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

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

2002

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

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

2003

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

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

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

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

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

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

2004

24 de Julho – Lei Constitucional n.º 1/2004 (Sexta revisão constitucional), que determina que incumbe ao Estado, para proteção da família, promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar [alínea h) do artigo 67.º].

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

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

2005

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

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

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

2006

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

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

18 de Maio – Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, que estabelece, no artigo 15.º, sob a epígrafe “Linguagem não discriminatória”, que, na elaboração de atos normativos, se deve neutralizar ou minimizar a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

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

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

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

2007

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

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

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

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

2008

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

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

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

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

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

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

22 de Outubro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, que adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e

aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

2009

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2010

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2011

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

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

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

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

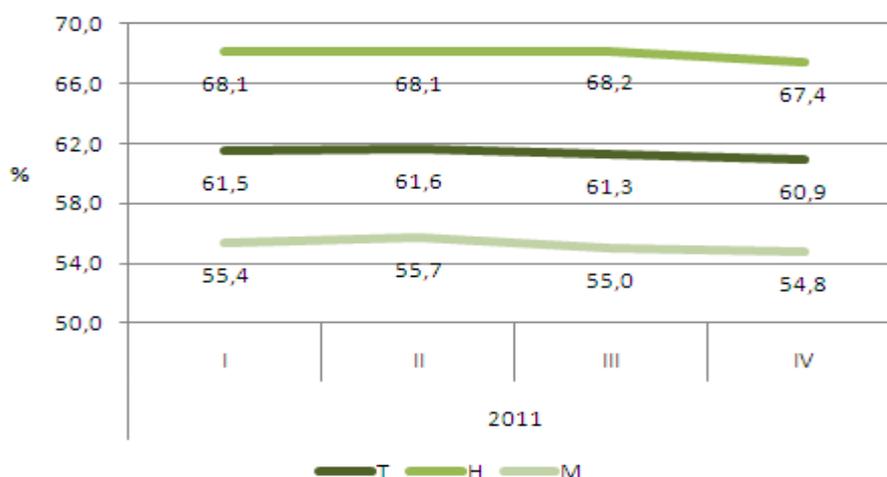
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3.1. ATIVIDADE

A taxa de atividade³, em Portugal, fixou-se nos 61,3% em 2011, sendo de 55,2 % para as mulheres e de 68 % para os homens, originando um diferencial entre as taxas dos homens e das mulheres na ordem dos 12,8 p.p..

Ao longo do ano observou-se uma diminuição constante da taxa, sendo as perdas de intensidade idêntica para homens e mulheres, não atenuado nem diminuído as diferenças entre as duas (Quadro 1, Ponto 9).

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em termos regionais, observa-se um comportamento distinto da taxa de atividade, bem como da dimensão do desvio entre a taxa masculina e a feminina. De facto, a diferença entre as taxas é mais evidente na Região Autónoma dos Açores e na região Norte. A mais reduzida foi observada na região de Lisboa (Quadro 2, Ponto 9).

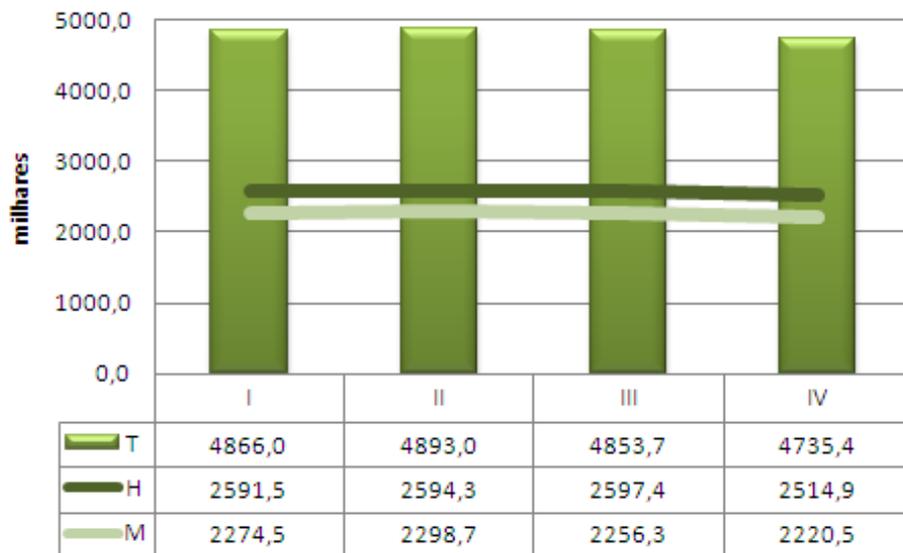
² O início da nova série de dados do Inquérito ao Emprego, no 1º trimestre de 2011, impossibilita as comparações diretas com as estimativas provenientes da série de dados anterior, em vigor desde o 1º trimestre de 1998 até ao 4º trimestre de 2010.

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

3.2. EMPREGO

Entre o 1.º trimestre e o 4.º trimestre de 2011, o decréscimo líquido de emprego foi de cerca -130,6 mil empregos, com um valor mais elevado para os homens (-76,6 mil) do que para as mulheres (-54 mil) (Quadro 4, Ponto 9).

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



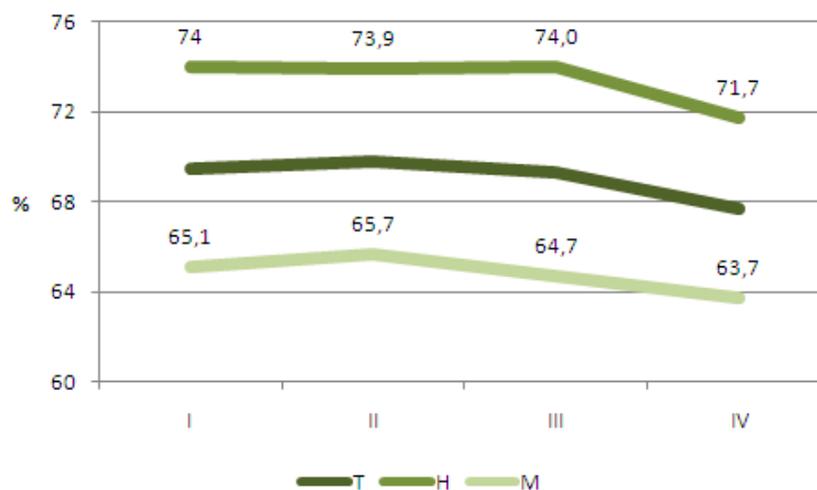
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Por sua vez, a taxa de emprego⁴ situou-se nos 64,2 % em 2011 (60,4 % para as mulheres e 68,1 % para os homens), tendo diminuído ao longo dos quatro trimestres do ano (-1,7 p.p.). Estes decréscimos, foram de -2,2 p.p. para os homens e de -1,2 p.p. para as mulheres, o que conduziu a uma redução do diferencial entre as taxas, ou seja, passou de 8,1 p.p. no 1.º trimestre para 7,1 p.p. no 4.º trimestre.

No quadro da Estratégia Europa 2020, o grupo etário para o acompanhamento da taxa de emprego passou a ser o 20-64 anos. Assim, a análise das taxas para Portugal para este grupo etário mostra quebras significativas ao longo do ano, em especial, no 4.º trimestre do ano (Quadro 5, Ponto 9).

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

Gráfico 3 – Taxa de emprego (20 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2011



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2011, a taxa de emprego⁵ portuguesa continuou superior à observada para a média da UE27 (68,6 %, em 2011), ainda que se tenha esbatido o diferencial entre as duas. Os decréscimos verificados ao nível da taxa de emprego da UE27, assim como os observados para Portugal, foram mais evidentes para o sexo masculino do que para o feminino, como se pode verificar na tabela seguinte.

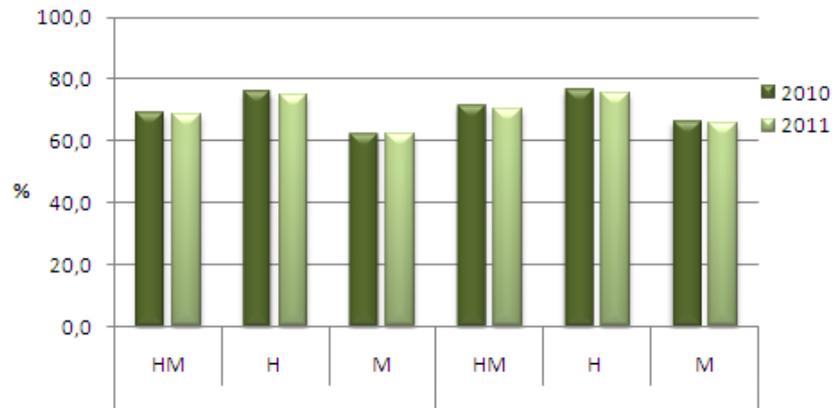
Tabela 1 - Variação em pontos percentuais entre 2009 e 2010

	Homens	Mulheres
UE27	-0,7 p.p.	-0,2 p.p.
Portugal	-1,1 p.p.	-0,5 p.p.

Fonte: Eurostat

⁵ Dos 20 aos 64 anos, valores de referencia para a meta da Estratégia Europa 2020.

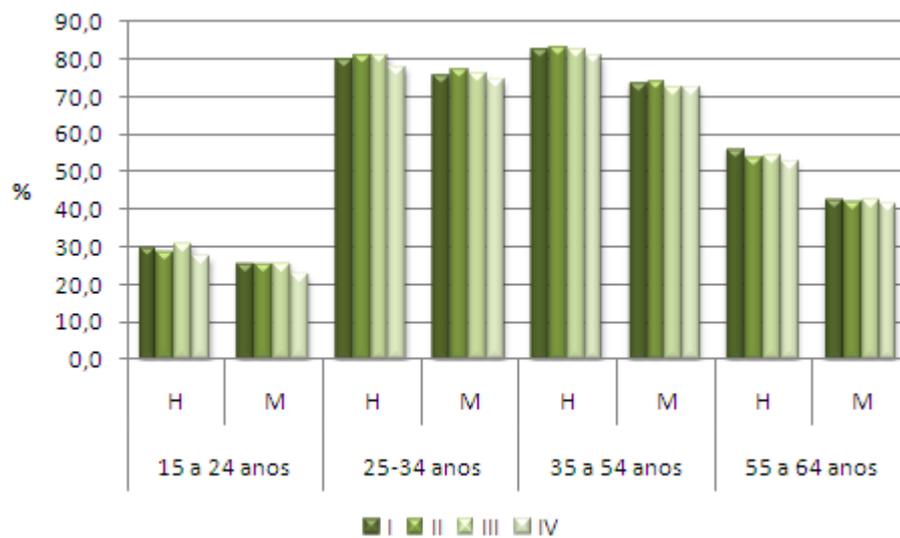
Gráfico 4 – Taxa de emprego, por sexo, 2009-2010, na UE27 e em Portugal



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego feminina, ao longo do ano, diminuiu menos que a taxa de emprego masculina em todos os grupos etários, com exceção dos jovens, onde as jovens raparigas apresentaram um decréscimo ligeiramente superior ao dos jovens homens (-3 p.p. contra -2,6 p.p., respetivamente) (Quadro 5, Ponto 9).

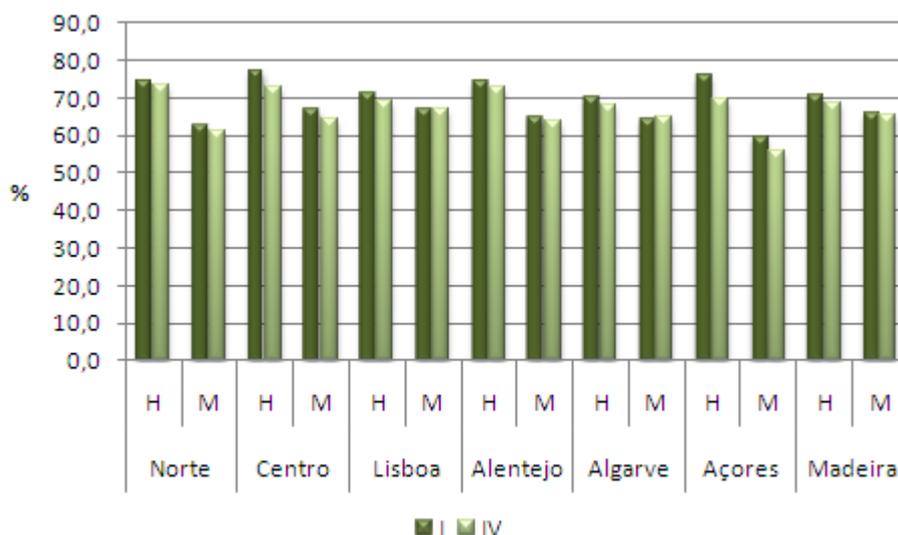
Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, em cada trimestre (I,II,III,IV)2011



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nas sete regiões (NUT II) de Portugal, a taxa de emprego⁶ masculina foi sempre superior à feminina. Não obstante a taxa de emprego, no 4.º trimestre de 2011, apresentar, face ao 1.º trimestre, decréscimos menos intensos para as mulheres do que para os homens, nota-se, no entanto que, na região Norte, o decréscimo da taxa de emprego das mulheres foi de -1,7 p.p. contra uma diminuição de -1,2 p.p. na dos homens. Observou-se, ainda que, na região do Algarve, a taxa de emprego das mulheres apresentou um acréscimo de 0,8 p.p. face a uma diminuição dos homens de -2,2 p.p. (Quadro 6, Ponto 9).

Gráfico 6 – Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, nos I e IV trimestre de 2011



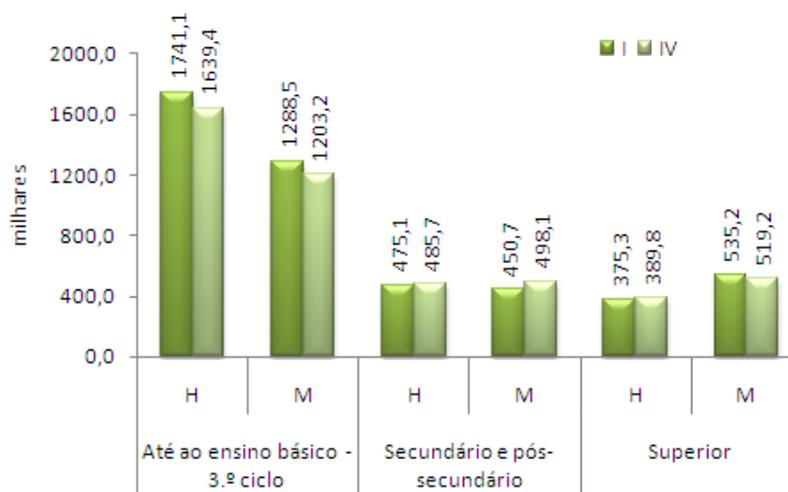
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A maioria da população empregada não possui mais do que o 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta situação mais relevante para os homens do que para as mulheres (66,4 % para os homens contra 55,1 % para as mulheres, na média do ano). A situação apresenta melhorias para ambos os sexos, ainda que estas sejam ligeiramente mais evidentes no caso da população feminina (diminuição de -2 p.p. para os homens contra uma diminuição de -2,5 p.p. para as mulheres).

O peso da população empregada com o ensino superior continua a ser predominantemente feminino (23,4 %, face a 15,5 % para os homens) tal como a detentora do ensino secundário (22,4%, face a 19,3% para os homens). Entre o 1.º trimestre e o 4.º trimestre de 2011, a progressão do peso da população empregada habilitada com o ensino superior foi, mais elevada para os homens (+1 p.p.) uma vez que o das mulheres estabilizou e na população empregada com o nível secundário foi o das mulheres que mais se destacou (+2,6 p.p. de mulheres e +1 p.p. de homens) (Quadro 8, Ponto 9).

⁶ 20 a 64 anos.

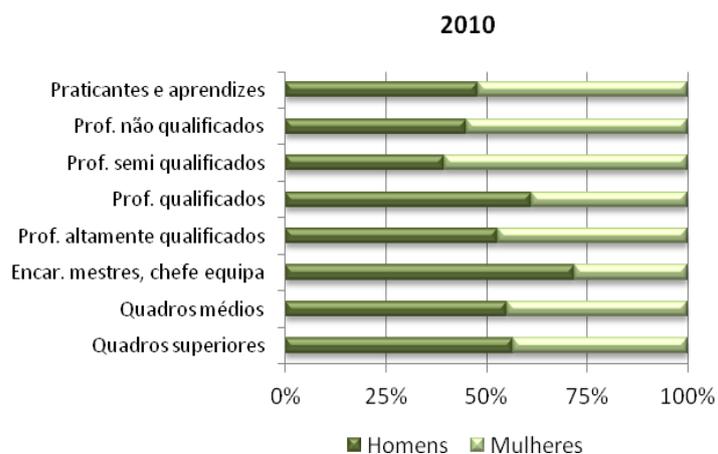
Gráfico 7– População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2011



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2010⁷, independentemente de serem as mulheres que possuem os níveis de habilitação mais elevados, são as categorias que correspondem a um nível de qualificação mais baixo aquelas que apresentam uma taxa de feminização mais elevada, ou seja, as relativas aos grupos “profissionais semiquualificados” (58,5 % são mulheres), “não qualificados” (55,3 % são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51 % são mulheres). Por seu turno, entre 2009 e 2010 apenas se verificam aumentos da taxa de feminização nos “encarregados mestres e chefes de equipa” (5,2 p.p.) e nos “praticantes e aprendizes” (0,5 p.p.).

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



⁷ Último ano para o qual existem dados disponíveis.

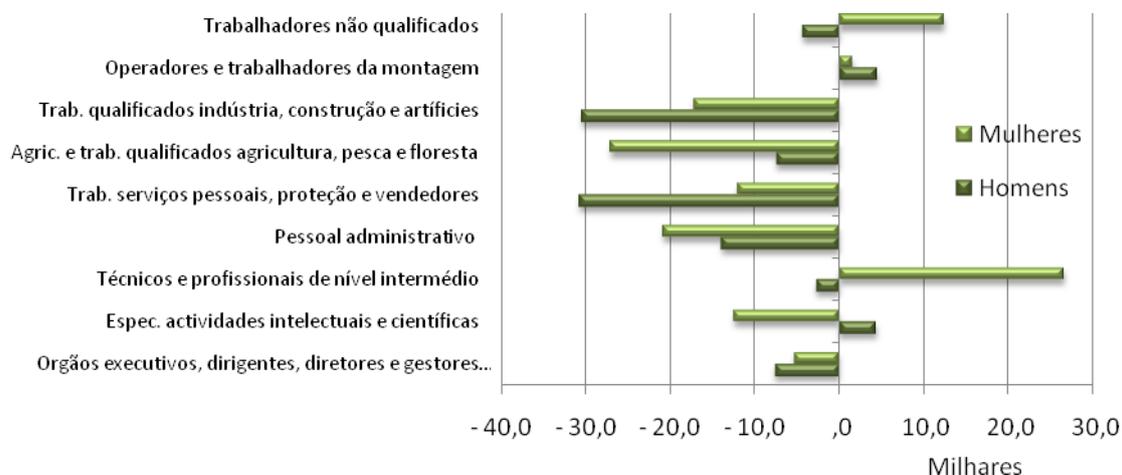
Fonte: MSSS/GEP, Quadros de Pessoal, 2010

De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, para 2011, as diferenças entre homens e mulheres do mercado de trabalho português são, também, visíveis ao nível das profissões e das diferentes atividades económicas. No que respeita às profissões exercidas verifica-se, igualmente, que o nível de habilitações das mulheres não as favorece, uma vez que, é nas profissões ligadas ao grupo “trabalhadores não qualificados” (73,4 %), ao grupo de “pessoal administrativo” (64,9 %) e ao grupo de “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (62,9%) que se verifica um maior predomínio das mulheres. Todavia, as mulheres encontram-se também em maioria ao nível das profissões do grupo “de especialistas das atividades intelectuais e científicas” (57,5 %).

As maiores diminuições da participação das mulheres, entre o 1.º e o 4.º trimestre, por grupos profissionais, registaram-se nos grupos “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta” (-3,3 p.p.), dos “trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificies” (-1,3 p.p.) e nos “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (-1,1 p.p.). Os grupos onde se assistiu os maiores aumentos foram nos “técnicos e profissionais de nível intermédio” (4,1 p.p.), nos “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (1,9 p.p.) e o nos “trabalhadores não qualificados” (1,1 p.p.).

Veja-se, no entanto, que as variações absolutas do volume de emprego entre o 1.º e o 4.º trimestre, confirmam as variações ocorridas em termos de estrutura por grupos profissionais (Quadro 8, Ponto 9).

Gráfico 9 - Crescimento do emprego nos grandes grupos profissionais, ao longo de 2011



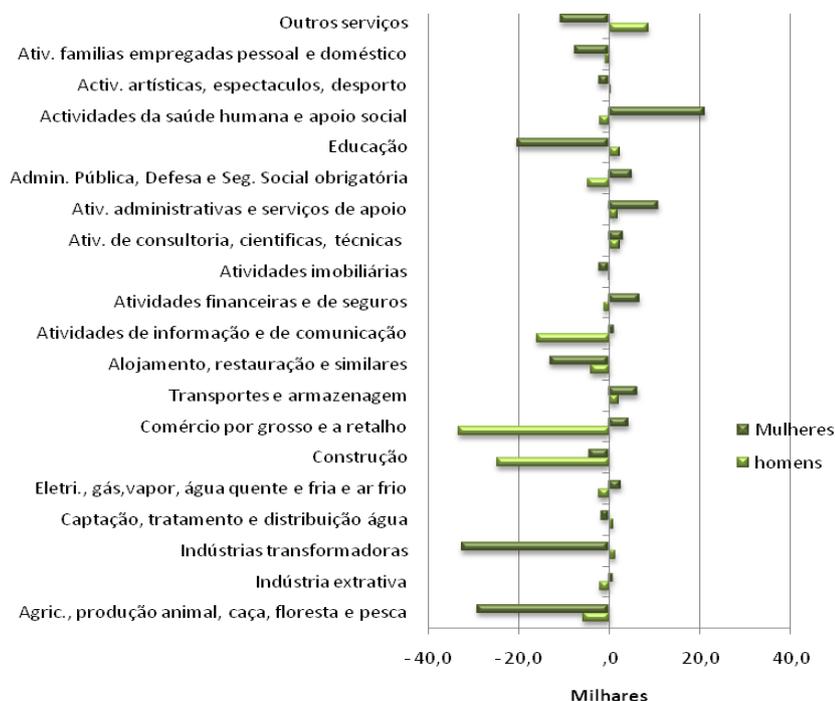
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A segregação do mercado de trabalho em função do género torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a atividade económica, onde as mulheres apenas predominam no setor terciário (56,1 %), tendo aumentado a sua participação em 1 p.p. ao longo do ano. Em 2011, as atividades mais feminizadas foram as “famílias com empregadas e pessoal doméstico” (98,3 %), as “saúde humana e apoio social” (83,1 %), a “educação” (77 %), as “outras atividade de serviços” (71,3 %), o “alojamento, restauração e similares” (60,9 %), as “consultoria, científica, técnica e similares” (55,9 %) e as “atividades imobiliárias” (55,4 %).

Por seu turno, a predominância dos homens é evidente nas atividades da “construção” (94 %), da “indústria extrativa” (87,4 %), da “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” e da “captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (85,2 %, para ambos).

Refira-se, ainda, que, ao longo de 2011, a representatividade masculina aumentou no setor primário e secundário (3,2 p.p. e 1,4 p.p., respetivamente) e a taxa de representatividade das mulheres aumentou no setor terciário (1 p.p.). Ao longo deste último ano, a taxa de participação das mulheres aumentou em maior proporção nas atividades em que a predominância dos homens é tradicionalmente mais evidente, nomeadamente na “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (13,8 p.p.), “atividade de informação e comunicação “ (7 p.p.), na “indústria extrativa” (5,3 p.p.), nas “atividades financeiras e de seguros” (4,1 p.p.), nos “transportes e armazenagem” (2,8 p.p.) e no “comércio por grosso e a retalho” (2,5 p.p.) mas também, em algumas atividades onde elas já predominavam, nomeadamente nas “atividade administrativa e dos serviços de apoio” (3,3 p.p.) e nas “atividade de saúde humana e apoio social (1,6 p.p.) (Quadro 9, Ponto 9).

Gráfico 10 – Crescimento do emprego por setor de atividade, ao longo de 2011

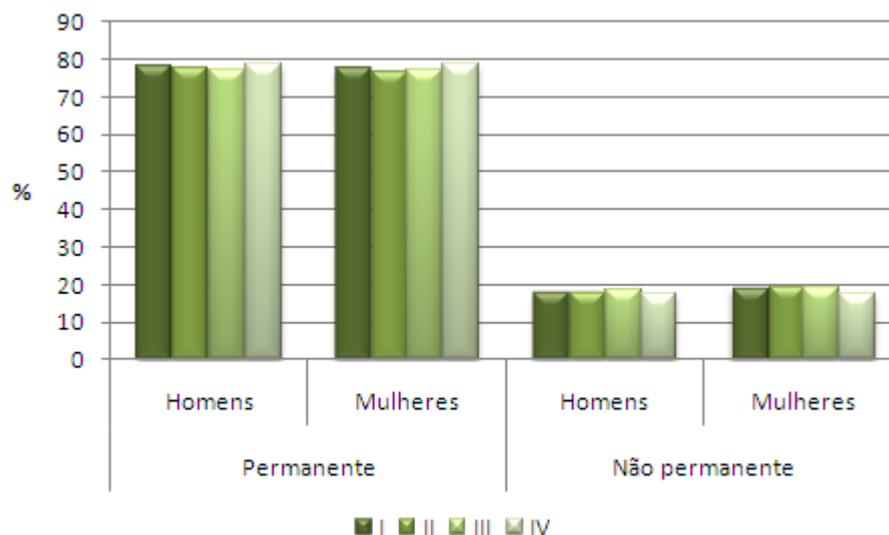


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

As pessoas que trabalham por conta de outrem representam 78,9 % da população empregada, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à da dos homens (83 %, contra 75,2 % para os homens). Ao longo de 2011, a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem aumentou 1,4 p.p. e a dos homens 0,1 p.p..

No que se refere ao tipo de contrato de trabalho das pessoas que trabalham por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres também é visível, embora de forma menos evidente. De facto, são os homens que possuem a maior percentagem de contratos sem termo (50,9 % são homens e 49,1 % são mulheres). Já no que refere aos contratos de trabalho a termo e outras situações são as mulheres que apresentam uma percentagem mais elevada (50,1 % são mulheres e 49,9 % são homens). Ao longo de 2011, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos a termo e outros vínculos laborais temporários diminuiu, sendo o decréscimo das mulheres superior ao dos homens (-1,6 p.p. contra -0,7 p.p. respetivamente), verificando-se um aumento dos contratos de trabalho sem termo, sendo também, mais significativo para as mulheres do que para os homens (1,3 p.p. contra 0,5 p.p. para os homens)(Quadro 7, Ponto 9).

Gráfico 11 – Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos segundo o tipo de trabalho, por sexo, nos I,II,III e IV trimestre, de 2011 (em % do total TCO)

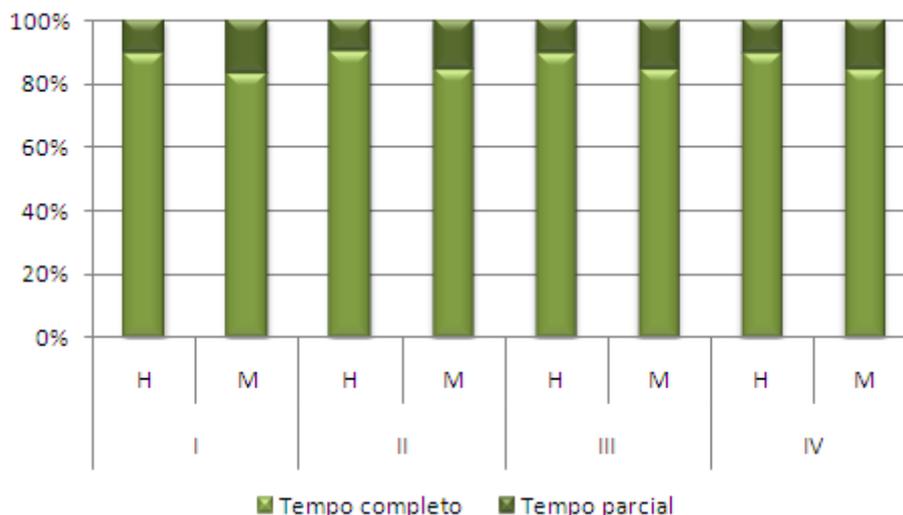


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria é de 20,5 %, sendo que destes, 25 % têm pessoal ao serviço. Esta percentagem é mais baixa para o género feminino, ou seja, apenas 16,2 % das mulheres são trabalhadoras por conta própria e destas 18,5 % tem pessoal ao serviço. Ao longo do ano, o peso das trabalhadoras por conta própria diminuiu -1,3 p.p., fruto apenas do aumento de trabalhadoras por conta própria com pessoal ao serviço (2,8 p.p.).

Relativamente ao tipo de duração do trabalho a maioria da população empregada trabalha a tempo inteiro (86,7 %). A percentagem total de população empregada a tempo parcial é de 13,3 %, sendo a percentagem de mulheres mais elevada do que a dos homens (16,3 % para as mulheres contra 10,7 % para os homens). No entanto, verificou-se uma diminuição da percentagem das mulheres contra um aumento dos homens (-1,2 p.p. para as mulheres e +0,4 p.p. para os homens) entre o 1.º e o 4.º trimestre de 2011 (Quadro 7, Ponto 9).

Gráfico 12 – População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, ns I, II, III e IV trimestres de 2011



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

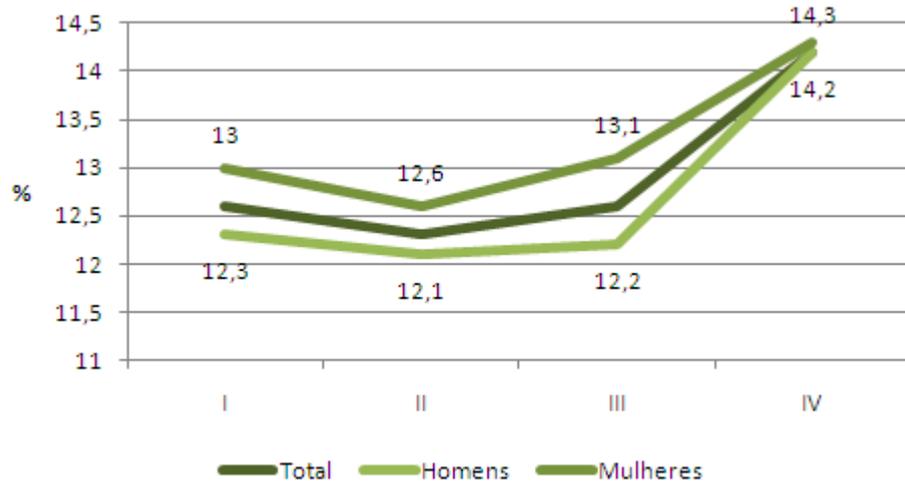
O facto de não encontrarem trabalho a tempo completo é a razão mais evidenciada pelas pessoas que trabalham a tempo parcial (34,3 %), das quais a grande maioria são mulheres (70%). A necessidade de cuidarem de pessoas incapacitadas/idosas ou crianças apenas é referido por 4,1 % das pessoas que trabalham a tempo parcial, no entanto, saliente-se que, destas 93,3 % são mulheres, o que corresponde a 6,5 % do total de mulheres que trabalham a tempo parcial.

3.3. DESEMPREGO

As mulheres parecem estar mais expostas às situações de desemprego, apresentando sistematicamente taxas de desemprego⁸ superiores às dos homens (13,2 %, face a 12,7 % para os homens). Ao longo do ano, a taxa de desemprego dos homens aumentou mais do que a das mulheres (1,9 p.p. e 1,3 p.p., respetivamente), diminuindo-se o diferencial entre as duas (Quadro 10, Ponto 9).

⁸ 15 a 74 anos

Gráfico 13 – Taxa de desemprego, por sexo, 2011

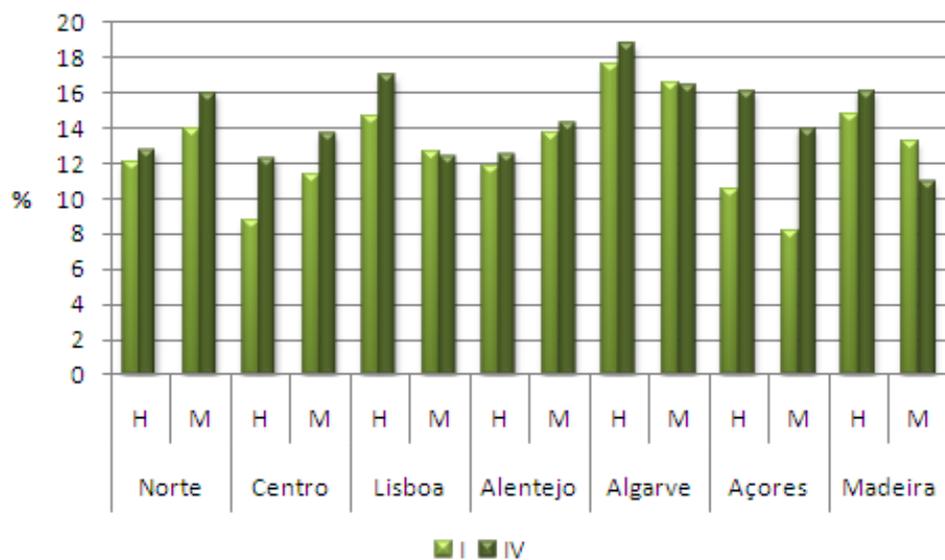


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Apesar de a taxa de desemprego feminina ser mais elevada do que a dos homens, em termos regionais, só se observa esta situação nas regiões Norte, Centro e Alentejo. Refira-se mesmo que na zona de Lisboa a taxa de desemprego dos homens é mais elevada do que a das mulheres, sendo o diferencial de 2,5 p.p..

Ao longo de 2011, a taxa de desemprego feminina diminuiu em Lisboa, no Algarve e na Madeira, nas outras regiões e para os homens registou-se sempre aumentos da taxa (Quadro 11, Ponto 9).

Gráfico 14 – Taxa de desemprego regional por sexo, nos I e IV trimestres de 2011



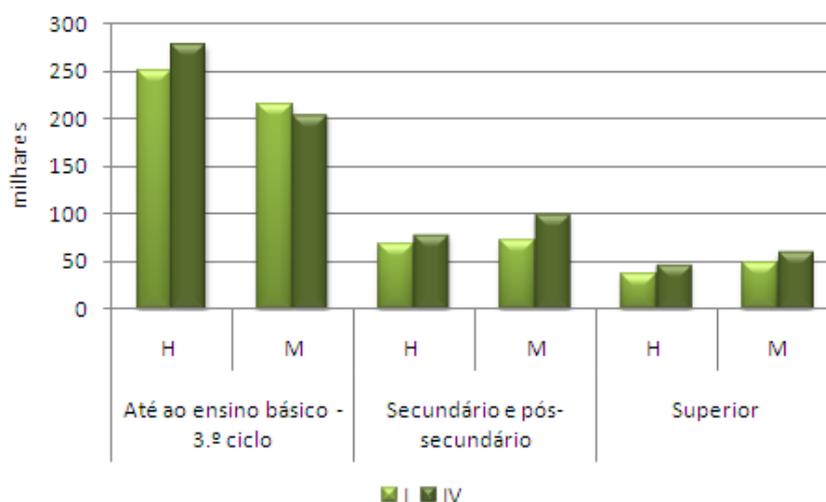
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No ano de 2011, o peso relativo do desemprego de longa duração⁹ no desemprego total foi ligeiramente mais elevado para as mulheres do que para os homens (53,4 % e 52,8 %, respetivamente), muito embora, neste ano, tenham sido os homens que mais contribuíram para o aumento do peso relativo do desemprego de longa duração no desemprego total (1,4 p.p.), uma vez que, o das mulheres decresceu -2,4 p.p. (Quadro 14, Ponto 9).

A incidência do desemprego é mais relevante na população jovem (15 aos 24 anos). A leitura dos dados por sexo neste grupo continua a assumir uma proporção mais significativa a favor dos rapazes (32,9 % para as raparigas contra 30,1 % para os rapazes), embora com tendência de uniformização (0,6 p.p. no 1.º trimestre e 0,4 p.p. no 4.º trimestre). Refira-se, ainda, que a diferença entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens cai a favor das mulheres no desemprego de muita longa duração¹⁰ e que o desvio entre as duas aproximou-se mais ao longo deste último ano (Quadro 14, Ponto 9).

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado na população com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade). Em termos relativos registam-se diferenças, particularmente, acentuadas no desemprego segundo o sexo, nos níveis educacionais mais elevados. Esta situação é, em grande medida, um reflexo de as mulheres em Portugal terem, em média, percursos de formação inicial mais longos do que os homens, sendo hoje maioritárias em termos de frequência do ensino secundário e do ensino superior. Ao longo de 2011, constatou-se que o volume de população desempregada, com habilitações até ao ensino básico diminuíram para as mulheres, mas aumentaram para os homens (-4,4 % e 11,6 %, respetivamente), no ensino secundário e no ensino superior subiu para ambos os sexos, no entanto, refletiu-se mais nas mulheres com o ensino secundário (38,9 % face 16,3 % para os homens) e nos homens com o ensino superior (31,7 % face 25,2 % para as mulheres) (Quadro 13, Ponto 9).

Gráfico 15 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, no I e IV trimestre de 2011



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

⁹ 12 meses e mais

¹⁰ 25 meses e mais

O perfil da população desempregada, que se encontrava registada nos ficheiros dos Centros de Emprego (CTE) no fim de dezembro do ano de 2011, e à semelhança de análises anteriores, corresponde a um grupo de pessoas maioritariamente do sexo feminino (52,1%), pertencentes ao segmento etário 35-54 anos (47,2%), com escolaridade inferior ao 3.º ciclo do ensino básico (45,9%), á procura de novo emprego (92,5%) e cujo tempo de inscrição não ultrapassou 1 ano (62,2%).

O perfil-tipo da população desempregada colocada pelos Serviços Públicos de Emprego (SPE), em 2011, caracteriza-se por ser predominantemente feminino (56,0%), adultos entre 35 e 54 anos (44,0%), situações de procura de novo emprego (91,4%), pessoas detentoras de escolaridade inferior ao 3º ciclo do ensino básico (37,4%) e com um tempo de inscrição nos ficheiros de curta duração - < 1 ano – (84,7%).

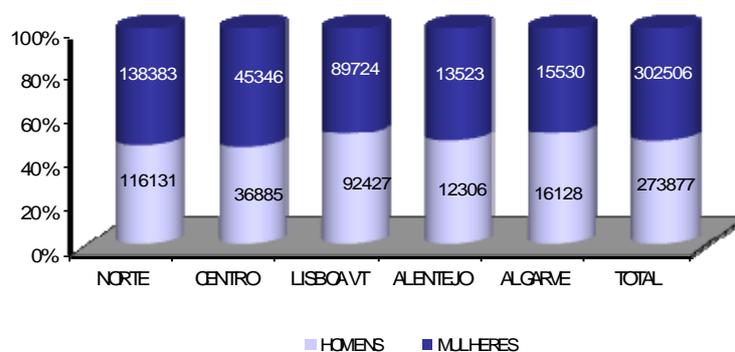
Tabela 2 – Estrutura e evolução do desemprego registado

CONTINENTE	2009	%	2010	%	2011	%	Var. % 2010/2009	Var. % 2011/2010
DESEMPREGO REGISTADO	504 775	100,0	519 888	100,0	576 383	100,0	+3,0	+10,9
Género								
Homens	236 791	46,9	238 611	45,9	273 877	47,5	+0,8	+14,8
Mulheres	267 984	53,1	281 277	54,1	302 506	52,5	+5,0	+7,5
Grupo Etário								
< 25 anos	64 116	12,7	60 122	11,6	68 225	11,8	-6,2	+13,5
25-34 anos	119 441	23,7	118 217	22,7	131 213	22,8	-1,0	+11,0
35-54 anos	229 054	45,4	243 272	46,8	271 798	47,2	+6,2	+11,7
55 e+ anos	92 164	18,3	98 277	18,9	105 147	18,2	+6,6	+7,0
Jovens	64 116	12,7	60 122	11,6	68 225	11,8	-6,2	+13,5
Adultos	440 659	87,3	459 766	88,4	508 158	88,2	+4,3	+10,5
Habilitações								
Nenhum nível de instrução	27 408	5,4	29 109	5,6	29 717	5,2	+6,2	+2,1
Básico – 1º ciclo	142 665	28,3	139 941	26,9	136 815	23,7	-1,9	-2,2
Básico – 2º ciclo	96 529	19,1	91 968	17,7	97 861	17,0	-4,7	+6,4
Básico – 3º ciclo	99 976	19,8	106 324	20,5	123 902	21,5	+6,3	+16,5
Secundário	94 442	18,7	104 024	20,0	126 546	22,0	+10,1	+21,7
Superior	43 755	8,7	48 522	9,3	61 542	10,7	+10,9	+26,8
Situação Face à Procura de Emprego								
1º Emprego	37 556	7,4	39 205	7,5	43 084	7,5	+4,4	+9,9
Nvo Emprego	467 219	92,6	480 683	92,5	533 299	92,5	+2,9	+10,9
Duração da Procura de Emprego								
< 1 ano	329 358	65,2	301 984	58,1	358 499	62,2	-8,3	+18,7
>= 1 ano	175 417	34,8	217 904	41,9	217 884	37,8	+24,2	-0,0

Fonte: IEFP.PT, GEA

No Continente, as mulheres continuavam a representar a maioria da população desempregada em 2011, apesar da sua proporção se ter reduzido de 54,1% em 2010 para 52,5% em 2011. Os homens eram, 47,5% do total das pessoas desempregadas. Esta diferença de proporção entre géneros, apesar de constante ao longo do tempo, tem vindo a diminuir ligeiramente, penalizando o desemprego masculino que, neste último ano, registou um aumento anual de 14,8%, inferior em 7,3 pontos percentuais (p.p.) ao verificado para as mulheres. A menor diferença de peso relativo entre géneros, apenas 1,4 p.p., foi registada na região de Lisboa VT. Esta diferença foi mais acentuada no Centro e Norte com, respetivamente, 10,2 p.p. e 8,8 p.p.

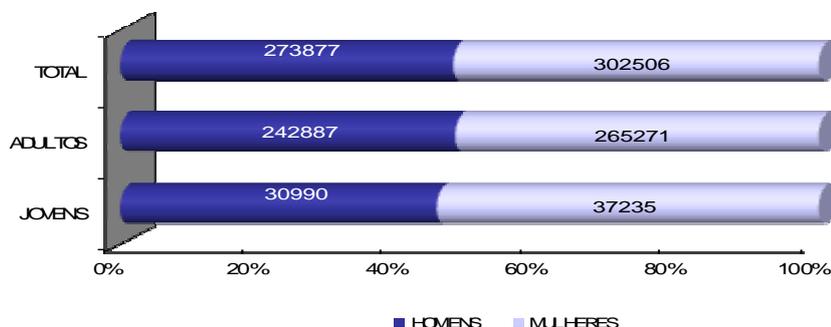
Gráfico 16 - Estrutura do desemprego registado por sexo, por região



Fonte: IEFP, IP, GEA

A percentagem de mulheres no desemprego jovem, era mais elevada do que no desemprego de adultos. O peso relativo do número de mulheres desempregadas representa 54,6% da população desempregado jovem, descendo para 52,2% nas pessoas desempregadas adultas.

Gráfico 17 - Estrutura do desemprego registado por grupo etário, por sexo

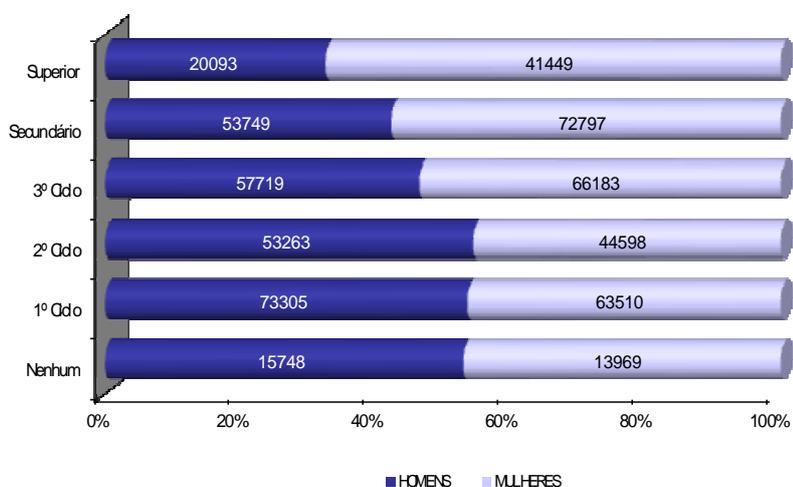


Fonte: IEFP, IP, GEA

As mulheres são menos numerosas do que os homens no 1º e 2º ciclos do ensino básico e no nível da população desempregada sem nenhuma habilitação. No 3º ciclo do ensino básico, no

Secundário e no Superior o desemprego masculino apresenta valores inferiores ao feminino, assumindo relativamente ao total de cada patamar habilitacional, percentagens abaixo dos 47%. Os homens desempregados estavam, maioritariamente, habilitados com o 1º ciclo do ensino básico (26,8% do total masculino) e a maioria das mulheres possuíam o ensino secundário (24,1%). A maior diferença de peso entre géneros, registou-se na população desempregada com o ensino superior, onde as mulheres (67,4% do total do nível habilitacional) eram consideravelmente mais numerosas que os homens (32,6%).

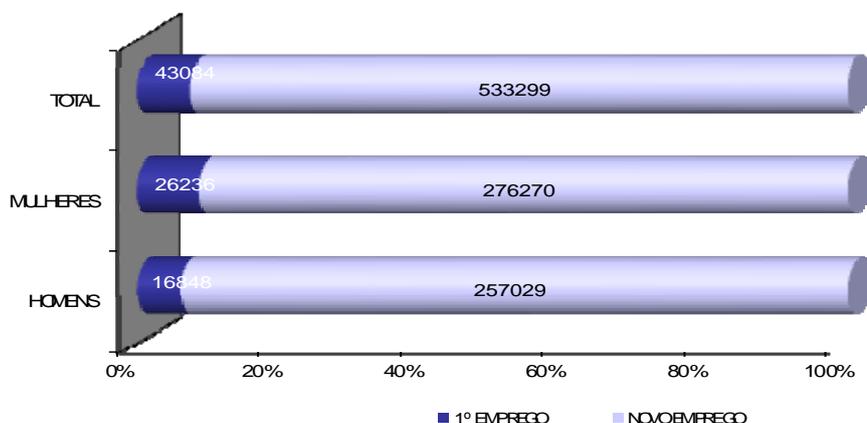
Gráfico 18 - Estrutura do desemprego registado por nível de habilitação, por sexo



Fonte: IEFP, IP, GEA

Uma situação de primeiro emprego era procurada por 8,7% das mulheres desempregadas. No caso dos homens esta percentagem descia para 6,2%.

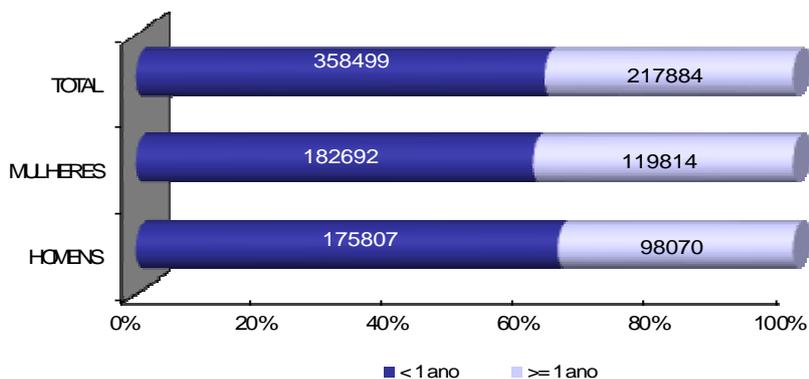
Gráfico 19 - Estrutura do desemprego registado por sexo, segundo a situação face ao desemprego



Fonte: IEFP, IP, GEA

O tempo de permanência em ficheiro da população desempregada segundo o género, mostra que, quer nas pessoas desempregadas inscritas há menos de um ano, quer nas inscritas há mais de um ano, o género feminino é sempre maioritário e representava, respetivamente, 51,0% e 55,0%, das pessoas naquelas condições. O desemprego de curta duração era predominante nos homens e nas mulheres, com, respetivamente, 64,2% e 60,4% do desemprego global de cada um destes grupos. No final de 2011, a maioria das inscrições tinham sido feitas há menos de 6 meses: 47,3% no caso dos homens, e 44,0% nas mulheres. Salienta-se o facto de, nas mulheres, o desemprego de longa e muito longa duração terem uma representatividade superior à verificada nos homens. Assim, 18,5% e 21,1% das mulheres eram, respetivamente, desempregadas de longa e muito longa duração. Nos homens estes valores desciam para, 17,2% e 18,7%.

Gráfico 20 - Estrutura do desemprego registado por sexo, segundo tempo de inscrição

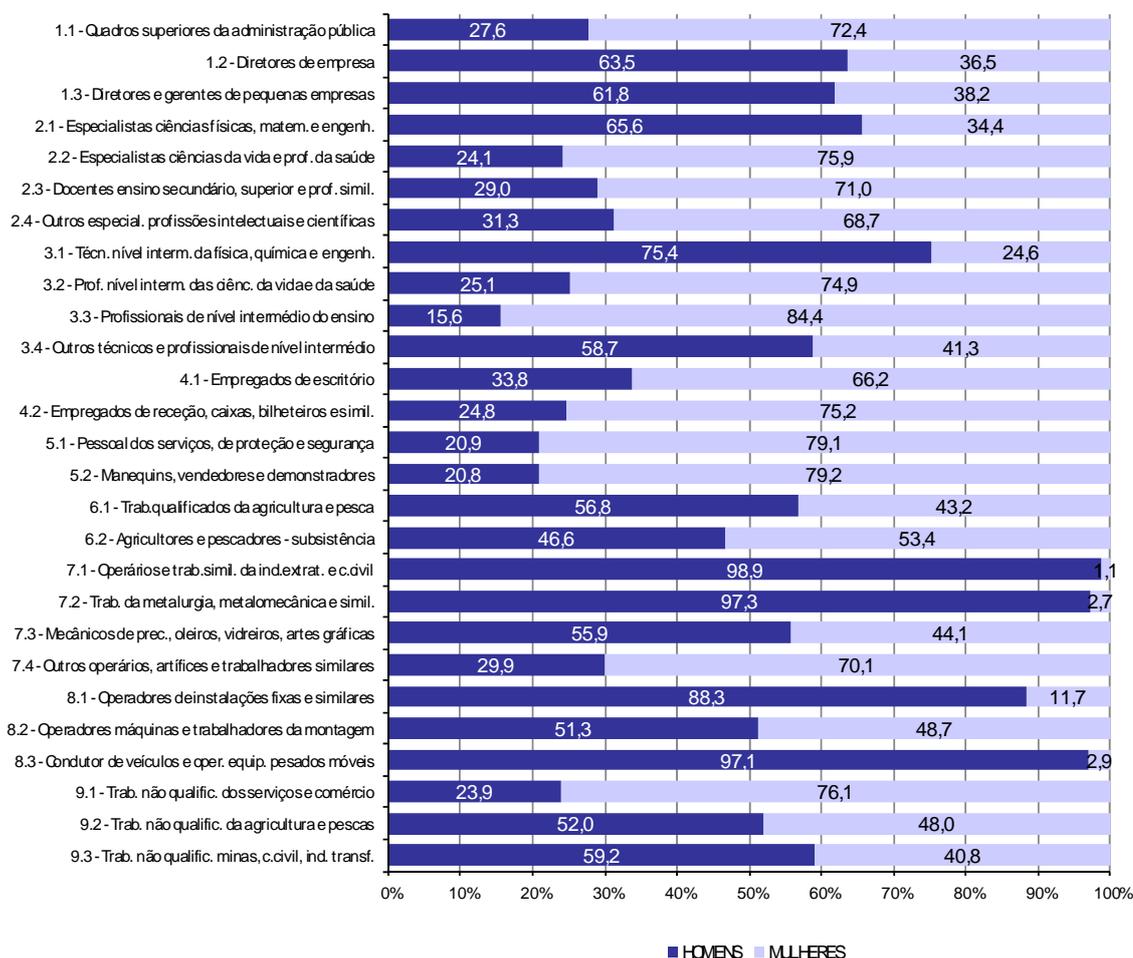


Fonte: IEFP, IP, GEA

Na estrutura do desemprego registado por profissão, as mulheres são maioritárias em profissões características do setor dos serviços, salientando-se o grupo “Profissionais de nível intermédio do ensino”, onde 84,4% das pessoas desempregadas são mulheres, bem como os “Manequins, vendedores e demonstradores” e o “Pessoal dos serviços, de proteção e segurança” com, respetivamente, 79,2% e 79,1% de mulheres.

No segmento masculino predominam as profissões do setor secundário, destacando-se os “Operários e trabalhadores similares das indústrias extrativas e construção civil” e os “Trabalhadores da metalurgia, metalomecânica e similares”, grupos profissionais onde, os homens, representavam, respetivamente, 98,9% e 97,3% do total do desemprego do grupo. No setor dos serviços, os “Condutores de veículos e equipamentos móveis” foi o grupo profissional mais expressivo do desemprego masculino, como se pode aferir de um peso relativo de 97,1%.

Gráfico 21 - Estrutura do desemprego registado por profissão, por sexo



Fonte: IEFP, IP, GEA

A população desempregada inscrita nos Centros de Emprego do Continente é, na sua maioria, feminina. Os dados do final de dezembro de 2011 registavam 276 270 (51,8%) mulheres desempregadas e 257 029 (48,2%) homens desempregados que procuravam um novo emprego. As mulheres representaram também, a maioria das pessoas desempregadas provenientes do setor da agricultura (52,9%) e do setor dos serviços (60,4%), enquanto os homens tinham uma maior importância no setor da indústria (63,7%).

Por ramo de atividade económica, a “Construção” está na origem do maior volume de desemprego masculino e apresenta-se, ainda, como atividade onde os homens têm uma maior representatividade (90,2%). O peso relativo dos homens é também elevado na “Eletricidade, gás e água, saneamento, resíduos e despoluição” (78,4%) e nos “Transportes e armazenagem” (77,1%). As mulheres mantêm uma representatividade muito elevada no desemprego proveniente da “Indústria do vestuário” (89,2%), na “Administração pública, educação,

atividades da saúde e apoio social” (75,3%), nas “Outros atividades de serviços” (73,6%) e na “Indústria do couro e dos produtos do couro” (72,3%).

Tabela 3 - Estrutura do novo emprego por atividade económica, por sexo

CONTINENTE	Tabela 3					
	2010		2011		2011	
	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
Agricultura, Pecuária, Caça, Silvicultura e Pesca	8 223	47,1	9 244	52,9	17 467	100,0
Indústria, Energia e Água e Construção	118 169	63,7	67 440	36,3	185 609	100,0
Indústrias extrativas	1 469	68,7	668	31,3	2 137	100,0
Indústrias alimentares das bebidas e do tabaco	5 324	40,4	7 850	59,6	13 174	100,0
Fabricação de têxteis	4 775	42,6	6 444	57,4	11 219	100,0
Indústria do vestuário	2 576	10,8	21 331	89,2	23 907	100,0
Indústria do couro e dos produtos do couro	1 474	27,7	3 854	72,3	5 328	100,0
Indústria da madeira e da cortiça	3 395	60,0	2 261	40,0	5 656	100,0
Indústrias do papel, impressão e reprodução	2 132	59,2	1 469	40,8	3 601	100,0
Fab. prod. petrolif., químicos, farmacêutic, borracha e plástico	2 824	57,7	2 073	42,3	4 897	100,0
Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	3 516	60,1	2 336	39,9	5 852	100,0
Indústria metalúrgica de base e fab. produtos metálicos	7 098	76,0	2 244	24,0	9 342	100,0
Fab. equip. informático, elétrico, máquinas e equipamentos. n. e.	3 638	56,8	2 769	43,2	6 407	100,0
Fab. veículos. automóv., compon. e outro equip. de transporte	2 587	49,0	2 694	51,0	5 281	100,0
Fab. mobiliário, repar. instal. maq. equip. e outras ind. transform.	6 489	65,0	3 496	35,0	9 985	100,0
Elétric., gás e água, saneamento, resíduos e despoluição	1 538	78,4	423	21,6	1 961	100,0
Construção	69 334	90,2	7 528	9,8	76 862	100,0
Serviços	129 656	39,6	198 139	60,4	327 795	100,0
Comércio, manut. repar. de veículos automóveis e motociclos	7 213	76,1	2 261	23,9	9 474	100,0
Comércio por grosso e a retalho	26 024	38,0	42 388	62,0	68 412	100,0
Transportes e armazenagem	8 548	77,1	2 545	22,9	11 093	100,0
Alojamento, restauração e similares	13 522	28,7	33 652	71,3	47 174	100,0
Atividades de informação e de comunicação	3 850	55,1	3 134	44,9	6 984	100,0
Atividades financeiras e de seguros	1 568	44,9	1 926	55,1	3 494	100,0
Ativid. imobiliárias, administrativas e dos serviços de apoio	43 817	49,2	45 170	50,8	88 987	100,0
Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	4 564	40,5	6 708	59,5	11 272	100,0
Admin. pública, educação, atividades de saúde e apoio social	11 390	24,7	34 802	75,3	46 192	100,0
Outras atividades de serviços	9 160	26,4	25 553	73,6	34 713	100,0
Sem classificação	981	40,4	1 447	59,6	2 428	100,0
Total	257 029	48,2	276 270	51,8	533 299	100,0

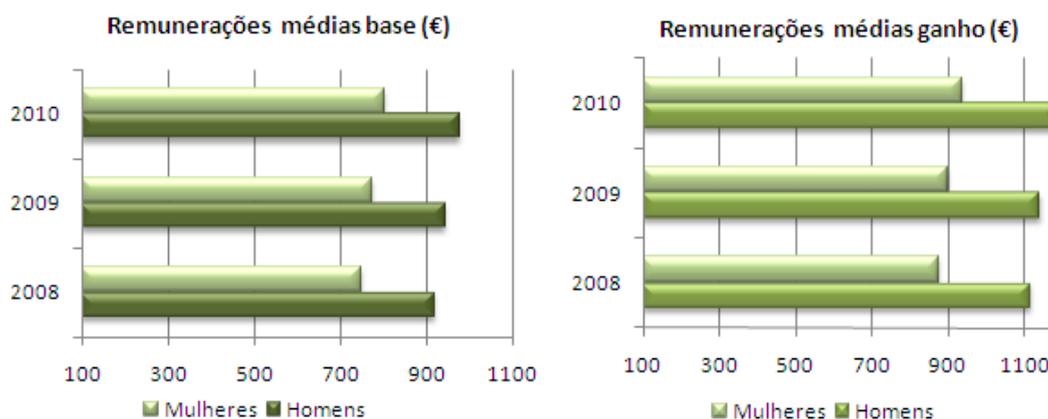
Fonte: IIEFP. PT, GEA

3.4. SALÁRIOS, REMUNERAÇÕES E GANHOS

Em 2010 e segundo os dados dos quadros de pessoal, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença

salarial entre homens e mulheres¹¹ é outra característica a realçar, dado que as mulheres auferem cerca de 82 % da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 79,1 %. Entre 2009 e 2010, observam-se alterações no diferencial das remunerações entre homens e mulheres, correspondendo a uma diminuição de -0,1 p.p. na remuneração média mensal de base e um aumento de 0,1 p.p. no ganho (Quadro 15, Ponto 9).

Gráfico 22 – Remuneração média mensal de base e de ganho, por sexo, 2008-2010



Fonte: MSSS/GEP, Quadros de Pessoal

Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, isto é, sobe à medida que aumenta o nível de qualificação sendo, particularmente, elevado entre os quadros superiores. Neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 71,8 %, no que se refere à remuneração média de base, e de 71,1 %, em relação à média do ganho. Nos níveis de qualificação mais baixos, essa proporção é maior, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (94,5 % e 91,2 %, em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente) e profissionais não qualificados/as (89,1 % e 84,6 %, respetivamente, em termos de remuneração média de base e de ganho).

Entre 2009 e 2010, o diferencial das remunerações dos homens e das mulheres aumentou sobretudo no subgrupo dos encarregados, mestres e chefes de equipa (6,3 p.p. no caso da

¹¹ Esta análise é feita com base nos quadros de pessoal do GEP e baseia-se no peso da remuneração média base/ganho das mulheres sobre a remuneração média base/ganho dos homens. Neste data e para o ano de 2010 apenas existe informação para o Continente e para a Região autónoma da Madeira, por esse mesmo motivo optou-se por se fazer apenas a análise para o Continente.

remuneração média de base e 5,5 p.p. no ganho) e diminuiu, apenas, nos profissionais altamente qualificados (-3 p.p. na remuneração média de base e -2,7 p.p. no ganho) (Quadro 15, Ponto 9).

O mesmo se verifica nos níveis habilitacionais, ou seja, o diferencial salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 3.º ciclo do ensino básico (a proporção das remunerações médias das mulheres em relação às dos homens é de 79,8 % na remuneração média de base e 76 % na remuneração média ganho) do que para quem possui uma licenciatura ou mais (69,4 % na remuneração média de base e 68,8 % no ganho) (Quadro 18, Ponto 9).

Com exceção da administração pública, defesa e segurança social obrigatória os subsectores de atividade onde se verifica que as mulheres ganham mais que os homens (no que respeita à remuneração média mensal base) são respetivamente os subsectores onde a percentagem de homens é superior à das mulheres, como é exemplo os subsectores da construção, transportes e armazenagem e a captação, tratamento e distribuição de água e saneamento, o que estará relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. No entanto, é bastante visível que nesses subsectores de atividade a remuneração mensal base está ainda mais afastada do ganho do que nos outros setores (Quadro 16, Ponto 9).

Através dos quadros de pessoal podemos ainda verificar que as remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, que trabalhou o horário completo no período de referência, são superiores nos homens, ou seja, em média, os homens auferem 20,7 % mais que as mulheres por hora em termos de remuneração de base e mais 24,6 % no caso da remuneração horária ganho. Entre 2009 e 2010, o diferencial entre as remunerações dos homens e das mulheres diminuiu -1,2 p.p. no ganho e -0,2 p.p. na remuneração de base (Quadro 17, Ponto 9).

3.5. TRABALHO NÃO PAGO

Os resultados do 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido em 2005¹² pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível da afetação de tempos às diferentes formas de trabalho, que reforçam as tendências conhecidas (e evidenciadas, nomeadamente pelo Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999, do INE), de uma acentuada assimetria na partilha do trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família) entre mulheres e homens.

¹² Este inquérito é de base quinquenal. Os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho estarão disponíveis durante o ano 2012.

Tabela 4 – Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)

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

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

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

3.6. MEDIDAS ATIVAS DE POLÍTICA DE EMPREGO

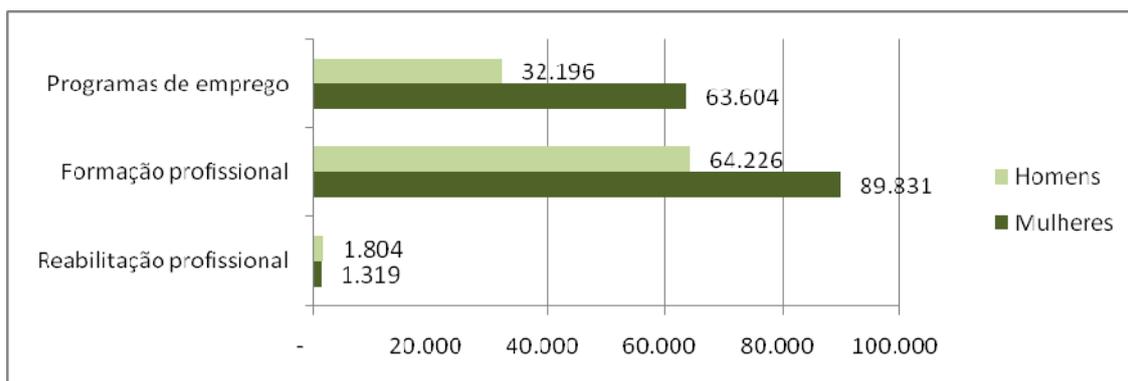
As medidas ativas de emprego visam promover a criação de emprego e a sua qualidade, bem como prevenir e combater o desemprego, através da melhoria da empregabilidade da população em situação de desemprego. Estas medidas têm desempenhado, igualmente, um papel chave na (re)inserção profissional de pessoas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

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

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

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

Gráfico 23 – Pessoas abrangidas em programas e medidas de emprego e de formação profissional por área de intervenção, no Continente, por sexo



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

Analisando em detalhe os três grandes grupos de medidas, Programas de Emprego (95.800 abrangidos), Formação Profissional (154.057 abrangidos) e Reabilitação Profissional (3123 abrangidos) , observa-se que nos Programas de Emprego, 32 196 são homens e 63 604 são mulheres. No conjunto das ações que o integram, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito do Mercado Social de Emprego que, no seu conjunto, envolveram 58.254 das pessoas abrangidas por estes programas, das quais aproximadamente 17.594 são homens e 40.660 são mulheres. Esta área de intervenção visa, fundamentalmente, a integração ou reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas, em situação de maior desfavorecimento, na qual se salientaram os Contratos Emprego-Inserção, onde estiveram envolvidas 32.475 mulheres e 13.246 homens. Os Contratos Emprego-Inserção têm como objetivo proporcionar às pessoas desempregadas uma ocupação socialmente útil (trabalho necessário), enquanto não lhes surgirem alternativas de trabalho ou de formação profissional, mantendo-as integradas socialmente e em contacto com outras atividades, prevenindo, assim, o seu isolamento e a tendência para a desmotivação e a marginalização.

No conjunto das medidas que se enquadram na categoria Formação Emprego , que se destina a promover, através da formação em contexto real de trabalho, a inserção ou reinserção das pessoas desempregadas, estiveram envolvidas 30.399 pessoas (10.993 homens e 19406 mulheres), sendo de referir que, no total de pessoas abrangidas por estes programas, a sua grande maioria participou em Estágios Profissionais, medida que visa complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais de jovens e adultos com qualificações, com

vista a possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e a inserção no mundo do trabalho.

No âmbito das medidas de Criação de Emprego e Empresas foram apoiadas 7147 pessoas desempregadas (3609 homens e 3538 mulheres), nas várias modalidades de estímulo à criação de emprego ou empresa.

No âmbito das medidas de Reabilitação Profissional, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, estiveram envolvidas 3123 pessoas, das quais 1804 são homens e 1 319 mulheres.

No âmbito da Formação Profissional foram abrangidas 154.057 pessoas, no conjunto das ações realizadas, das quais, 64.226 são homens e 89.831 mulheres.

Em termos de participação, a medida de Formação Profissional mais significativa foi a Formação Modular, que visa o desenvolvimento de um suporte privilegiado para a flexibilização e diversificação da oferta de formação contínua, integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), com vista ao completamento e à construção progressiva de uma qualificação profissional. Esta formação propõe-se colmatar algumas lacunas de conhecimentos verificadas no decurso da respetiva atividade profissional, tendo abrangido 87.709 mil pessoas (34.407 homens e 53.302 mulheres).

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos, com 32106 pessoas abrangidas, das quais 11 017 são homens e 21 089 são mulheres, foi a segunda medida mais importante. Trata-se de uma oferta integrada de educação e formação que visa elevar os níveis de habilitação e qualificação profissional das pessoas destinatárias, potenciando as condições de empregabilidade.

Por fim, as ações do Sistema de Aprendizagem têm em vista a promoção dos níveis de escolarização e qualificação de jovens, através da dupla certificação escolar e profissional, para facilitar a transição entre a escola e o mercado de trabalho. No conjunto da gestão direta e das entidades externas estiveram envolvidas 21.036 pessoas, das quais 11 811 são homens e 7205 mulheres.

Tabela 5 - Caracterização das pessoas abrangidas por medida e sexo

	ABRANGIDOS	SEXO	
		Masculino	Feminino
TOTAL	252 980	98 226	154 754
PROGRAMAS DE EMPREGO	95 800	32 196	63 604
Formação Emprego	30 399	10 993	19 406
Bolsas Form. Iniciativa Trabalhador	1 050	537	513
Estágios Profissionais - INOV-JOVEM	101	56	45
Estágios Profissionais - INOV-SOCIAL	1 467	239	1 228
Estágios Profissionais	11 196	4 384	6 812
Estágios Qualificação-Emprego	2 173	307	1 866
Estágios Prof. de níveis III e IV	6 114	2 463	3 651
Estágios Profissionais - Port. 92/2011	8 298	3 007	5 291
Criação de Emprego e Empresas	7 147	3 609	3 538
PEOE - Investimento (*)	344	122	222
ILE - CPT	395	142	253
ILE - Majorações (*)	97	37	60
APE - PEOE	7	5	2
Apoios à Contratação	4	0	4
APE - PAECPE	2 819	1 789	1 030
ILE de Apoio à Família - CPT	25	1	24
Prémio de Colocação	15	4	11
Apoios à Contratação de Jovens	2 610	1 171	1 439
Apoios à Cont. para Adultos e Públicos Esp.	1 051	384	667
Promoção do Artesanato - Artesãos	207	105	102
PRODESCOOP - Criação de PT	14	8	6
Mercado Social Emprego	58 254	17 594	40 660
Empresas de Inserção -Prof.	3 084	712	2 372
Empresas de Inserção - Prémio Int.	49	6	43
POCs Carenciados	1	1	0
POCs Subsidiados	17	5	12
Contrato Emprego Inserção	45 703	13 240	32 463
Contrato Emprego Inserção +	9 400	3 630	5 770
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	154 057	64 226	89 831
Aprendizagem - Gestão Direta	9 818	5 328	4 490
Aprendizagem - Entidades Externas	11 218	6 483	4 735
Cursos Educação Form. de Jovens	5 508	3 038	2 470
Cursos de Especialização Tecnológica	118	80	38
Portugal Acolhe	1 820	859	961
PQE - Geral	770	493	277
Formação Modular	87 709	34 407	53 302
Cursos Educação Form. de Adultos	32 106	11 017	21 089
Formação de Formadores	168	33	135
Formação para a Inclusão	4 822	2 488	2 334

REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	3 123	1 804	1 319
Avaliação e Orientação	122	63	59
Form. Prof. - Ações em Cooperação	1 550	889	661
Adapt.PostosTrab/Eliminação Barreiras Architect.	3	2	1
Centro de Emprego Protegido	251	141	110
Cont.Emprego Apoiado em Entid.Empreg./Enclaves	145	95	50
Apoio à Colocação e Acomp. Pós - Colocação	637	391	246
Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio	1	0	1
Estágio de Inserção p/ Pessoas c/ Def. e Incapacidades	116	59	57
Cont. emprego - Inserção p/ Pessoas c/ Def. e Incap.	298	164	134

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

3.6.2 Fundo Social Europeu - FSE

No atual período de programação, o contributo dos Fundos Estruturais, em particular do Fundo Social Europeu, para a promoção da igualdade de género foi significativamente incrementado face a períodos de programação anteriores, constituindo uma das prioridades da sua ação, assumindo particular relevância ao nível da integração da perspectiva de mainstreaming de género nos projetos apoiados e no desenvolvimento de ações específicas dirigidas à promoção e difusão de uma cultura de igualdade entre mulheres e homens.

Esta estratégia assume particular relevância no Programa Operacional Potencial Humano (POPH), que concentra num eixo prioritário importantes recursos financeiros dirigidos exclusivamente à promoção de intervenções no domínio da igualdade de género, apoiando, entre outras medidas, o desenvolvimento de Planos para a igualdade em instituições públicas e privadas, a formação de públicos estratégicos na temática da igualdade, a promoção de estratégias de apoio ao empreendedorismo das mulheres e o desenvolvimento de projetos de intervenção no combate à violência de género.

Os Programas das Regiões Autónomas apresentam intervenções mais específicas e direcionadas, com larga influência na criação de sociedades regionais mais igualitárias em termos de género. Nos Açores, o Programa PROEMPREGO apoia medidas específicas dirigidas à reintegração de mulheres no mercado de emprego e fomento do espírito empresarial e à substituição temporária das trabalhadoras grávidas por mulheres desempregadas à procura de novo emprego (Job rotation). Na Madeira, o Programa RUMOS acolhe iniciativas na área da conciliação entre a vida familiar e profissional, apoiando a substituição temporária de trabalhadores ausentes por motivos de apoio à família.

Em termos globais e na perspectiva do mainstreaming, a intervenção do FSE em 2011 abrangeu mais de 1.670 mil de participantes, mantendo-se a taxa de feminização de 54%.

Nas medidas relativas à adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, na dimensão de adultos, em 2011 continua a destacar-se (à semelhança dos anos anteriores) a elevada adesão de participantes, ao nível do apoio ao desenvolvimento dos cursos Educação e Formação de Adultos (EFA), das formações modulares certificadas e das ações enquadradas nos processos

de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Estas iniciativas envolveram cerca de 932.706 participantes, com uma taxa de feminização particularmente elevada, de 57%.

A leitura dos dados possibilita ainda constatar que os domínios da gestão e aperfeiçoamento profissional e a qualificação inicial continuam a reunir um número significativo de participantes, onde as mulheres aumentam a sua participação face ao ano de 2010: no domínio da qualificação inicial as mulheres aumentam a sua representatividade em 2 p.p., representando em 2011 cerca de 43% do total de participantes; e no caso do domínio da gestão e aperfeiçoamento profissional as mulheres aumentam também 2 p.p., representando agora 50% da totalidade dos participantes.

Os projetos apoiados no âmbito das medidas específicas dirigidas à promoção da igualdade de género, envolveram de forma direta cerca de 3.992 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 72%. Este indicador evidencia também uma importante mobilização dos homens para estas iniciativas, nomeadamente na formação sobre a igualdade de género em que representam cerca de 20% dos participantes. Os projetos dirigidos ao empreendedorismo feminino abrangeram 504 mulheres, a sua maioria desempregadas, em ações de formação, consultoria e assistência técnica para a criação de microempresas

Em 2011 foram apoiadas 68 entidades públicas e privadas que desenvolveram Planos para a Igualdade enquanto instrumento de apoio à modificação das práticas de gestão das organizações.

Nº de participantes nas acções apoiadas pelo FSE em 2011, segundo o sexo, por área de intervenção FSE

Área de intervenção	HM	M	Taxa de feminização
Qualificação inicial	188.321	80.496	42,7%
Adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida	932.706	531.122	56,9%
Gestão e aperfeiçoamento profissional	381.157	188.330	49,4%
Formação avançada para a competitividade	67.567	44.651	66,1%
Apoio ao empreendedorismo e à transição para a vida activa	55.180	33.377	60,5%
Cidadania, inclusão e desenvolvimento social	40.073	21.859	54,5%
Promoção da igualdade de género	5.562	3.992	71,8%
Total Geral	1.670.566	903.827	54,1%

Fonte: SIIFSE e Relatórios de Execução 2011 dos Programas Operacionais FSE (POPH, RUMOS e PROEMPREGO); IGFSE cálculos próprios

3.6.3 Programa Operacional Potencial Humano - POPH

O POPH é o programa que concretiza a agenda temática para o potencial humano inscrita no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN), documento programático que enquadra a aplicação da política comunitária de coesão económica e social em Portugal no período 2007-2013.

Com uma dotação global aproximada de 8,8 mil milhões de Euros, dos quais 6,1 mil milhões de comparticipação do Fundo Social Europeu (FSE), o POPH visa estimular o potencial de crescimento sustentado da economia portuguesa.

A atividade do POPH no Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género tem como objetivo fundamental, difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspectiva de género nas estratégias de educação e formação, a igualdade de oportunidades no acesso e na participação no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar, a prevenção da violência de género e a promoção da eficiência dos instrumentos de política pública na promoção da igualdade de género e de capacitação dos atores relevantes para a sua prossecução.

Em 2011, a despesa validada pelo FSE (no âmbito das medidas 7.1, 7.2, 7.3, 7.5, 7.7) foi no valor de 4.254.604,99 €.

3.6.4 Agência Nacional para a Qualificação - ANQ

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

População adulta

De acordo com os dados da Agência Nacional para a Qualificação, entre Janeiro de 2006 e Dezembro de 2011, inscreveram-se nos Centros Novas Oportunidades mais de 1 milhão e quatrocentas mil pessoas, das quais, mais de 500 mil, já obtiveram uma certificação.

Tabela 6 - Principais indicadores de atividade dos Centros Novas Oportunidades

	2001-2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
Indicadores de atividade	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	-	77 246	282 025	283 452	277 625	243 976	257 661	1 421 985
N.º de Encaminhamentos para ofertas	-	4 883	8 268	63 989	62 369	68 512	64 212	272 233
N.º de Certificações	44 192	25 079	55 117	74 510	112 528	99 167	93 529	504 122
N.º de Certificações Parciais	-	-	894	2 940	4 950	6 844	9 199	24 827

Fontes: Relatórios mensais enviados à DGFV (2006) e plataforma SIGO (desde 2007, dados provisórios de 31 de Março de 2012).

Em qualquer dos anos, a percentagem de mulheres inscritas é sempre mais elevada do que a dos homens, excetuando o ano de 2011 que houve uma maioria de homens inscritos embora a diferença seja pouco significativa. No total, até 2011, inscreveram-se 52,4% candidatas do sexo feminino e 47,6% candidatos do sexo masculino.

Tabela 7 – Número de inscrições nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%								
Masculino	132 106	46,8	128 731	45,4	132 215	47,6	116 875	47,9	130 826	50,8	640 753	47,6
Feminino	149 919	53,2	154 721	54,6	145 410	52,4	127 101	52,1	126 835	49,2	703 986	52,4
Total	282 025	100	283 452	100	277 625	100	243 976	100	257 661	100	1 344 739	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

Simultaneamente, continua a verificar-se uma predominância de mulheres encaminhadas para ofertas formativas, 58,0% face a 42,0% de homens.

Tabela 8 – Número de encaminhamentos para ofertas formativas desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	3 417	41,3	23 471	36,7	25 678	41,2	29 692	43,3	29 994	46,7	112 252	42,0
Feminino	4 851	58,7	40 518	63,3	36 691	58,8	38 820	56,7	34 218	53,3	155 098	58,0
Total	8 268	100	63 989	100	62 369	100	68 512	100	64 212	100	267 350	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

Na sequência da realização de um processo de reconhecimento de competências, são também as mulheres o grupo maioritário ao nível das certificações, quer totais (54,1% face a 45,9% de homens) quer parciais (55,8% face a 44,2%).

Tabela 9 – Número de Certificações Totais nos Centros Novas Oportunidades desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	22 823	41,4	33 753	45,3	52 319	46,5	46 268	46,7	44 345	47,4	199 508	45,9
Feminino	32 294	58,6	40 757	54,7	60 209	53,5	52 899	53,3	49 184	52,6	235 343	54,1
Total	55 117	100	74 510	100	112 528	100	99 167	100	93 529	100	434 851	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

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

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	368	41,2	1 132	38,5	2 082	42,1	3 136	45,8	4 252	46,2	10 970	44,2
Feminino	526	58,8	1 808	61,5	2 868	57,9	3 708	54,2	4 947	53,8	13 857	55,8
Total	894	100	2 940	100	4 950	100	6 844	100	9 199	100	24 827	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

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

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

De 2007 a 2011 foram certificadas nesta oferta formativa mais de 95 000 pessoas.

Tabela 11 – Evolução anual do número de inscrições e certificações (totais e parciais) em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007

	2007	2008	2009	2010	2011	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	26 710	53 008	51 470	52 994	20 160	204 342
N.º de Certificações	9 317	840	13 998	41 313	31 389	96 857
N.º de Certificações Parciais	n.d	655	4 612	9 281	7 647	22 195

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

De acordo com a tabela 13 (“Número Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo”) e embora o número de inscrições seja mais elevado no caso das mulheres, verifica-se que, ao longo dos anos, tem vindo a aumentar o número de inscritos do sexo masculino.

Tabela 12 – Número Inscrições em Cursos de Educação e Formação de Adultos desde 2007, por sexo

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%								
Masculino	9 546	35,7	18 576	35,0	20 786	40,4	22 863	43,1	9 140	45,3	80 911	39,6
Feminino	17 164	64,3	34 432	65,0	30 684	59,6	30 131	56,9	11 020	54,7	123 431	60,4
Total	26 710	100	53 008	100	51 470	100	52 994	100	20 160	100	204 342	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

No que respeita às certificações nos cursos EFA, o total de mulheres que obtém a certificação é superior ao dos homens, sendo mais significativa a diferença no caso das certificações totais, em que, 60,6% são mulheres, face a 29,8% de homens.

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

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d.	n.d.	243	28,9	4 084	29,2	12 789	31,0	11 709	37,3	28 825	29,8
Feminino	n.d.	n.d.	597	71,1	9 914	70,8	28 524	69,0	19 680	62,7	58 715	60,6
Total	9 317	100	840	100	13 998	100	41 313	100	31 389	100	96 857	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

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

Sexo	2007		2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d.	n.d.	285	43,5	2 028	44,0	4 325	46,6	3 679	48,1	10 317	46,5
Feminino	n.d.	n.d.	370	56,5	2 584	56,0	4 956	53,4	3 968	51,9	11 878	53,5
Total	n.d.	n.d.	655	100	4 612	100	9 281	100	7 647	100	22 195	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

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

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

Esta medida abrangeu, desde 2008 até 2011, mais de 750 000 formandos e formandas e certificou parcialmente mais de 685 000 pessoas.

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

	2008	2009	2010	2011	Total
	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
N.º de Inscrições	19 614	82 007	323 017	331 382	756 020
N.º de Certificações	0	81	923	2 391	3 395
N.º de Certificações Parciais	17 626	75 167	294 485	297 813	685 091

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

Nesta oferta formativa a percentagem de mulheres inscritas é bastante mais elevada do que a dos homens, havendo um total de 61,2% de candidatas do sexo feminino contra 38,8% de candidatos do sexo masculino.

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

Sexo	2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	7 364	37,5	29 963	36,5	125 210	38,8	130 837	39,5	293 374	38,8
Feminino	12 250	62,5	52 044	63,5	197 807	61,2	200 545	60,5	462 646	61,2
Total	19 614	100	82 007	100	323 017	100	331 382	100	756 020	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

Relativamente às certificações nas Formações Modulares verifica-se que, no caso das certificações totais, são as mulheres (60,3%) que obtêm a maior percentagem face aos homens (39,7%). Pelo contrário, nas certificações parciais a percentagem de homens (61,7%) é superior à das mulheres (38,3%).

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

Sexo	2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	n.d	n.d	31	38,3	413	44,7	904	37,8	1 348	39,7
Feminino	n.d	n.d	50	61,7	510	55,3	1 487	62,2	2 047	60,3
Total	n.d	n.d	81	100	923	100	2 391	100	3 395	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

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

Sexo	2008		2009		2010		2011		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Masculino	11 135	63,2	48 099	64,0	181 774	61,7	181 459	60,9	422 467	61,7
Feminino	6 491	36,8	27 068	36,0	112 711	38,3	116 354	39,1	262 624	38,3
Total	17 626	100	75 167	100	294 485	100	297 813	100	685 091	100

Fonte: Plataforma SIGO, dados provisórios de 31 de Março de 2012.

População jovem

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

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

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

Fonte:

1) GEPE/ME, Estatísticas da Educação 06/07, 07/08 e 08/09. Os dados do Ensino Artístico Especializado de 06/07, 07/08 e 08/09 dizem respeito aos cursos de Artes Visuais e Audiovisuais do ensino regular. Os dados do Ensino Artístico Especializado de 09/10 abrangem o ensino regular e o ensino recorrente.

2) Os dados entre 2006/07 e 2007/08 são dados provisórios fornecidos pelo IEFP. Os dados referentes ao ano letivo 2008/09 provêm do GEPE/ME, Estatísticas da Educação 08/09.

3) GEPE/ME, Estatísticas da Educação 06/07, 07/08 e 08/09. Os dados de 2006/07 não incluem os dados fornecidos pelo Turismo de Portugal, I.P.

4) GEPE/ME, Dados preliminares de Maio de 2011 respeitantes apenas ao Continente.

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

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

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

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

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

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

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

4.1. ALGUNS INDICADORES SOBRE A ARTICULAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR - MÓDULO *AD HOC*¹³ SOBRE “CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA” DO INQUÉRITO AO EMPREGO - INE

Os dados abaixo indicados reportam-se à segunda inquirição¹⁴ realizada no 2º trimestre de 2010, no âmbito do programa de módulos *ad hoc* do Eurostat para o período 2010-2012, do módulo “Conciliação da vida profissional com a vida familiar”¹⁵. Apesar de as duas operações terem tido o mesmo intuito, as variáveis e os universos de referência foram diferenciados limitando a comparação de resultados. A população de referência é de indivíduos entre os 15 e os 64 anos.

4.1.1. MODALIDADES DE ACOLHIMENTO DE CRIANÇAS

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

Apesar das diferenças entre os sexos, estes resultados representam uma evolução no sentido de um maior equilíbrio na divisão deste tipo de tarefas entre homens e mulheres face aos obtidos na inquirição de 2005: não só aumentou o número de pessoas que cuidam de outras

¹³ O Módulo *ad hoc* é uma operação estatística por amostragem, não periódica, realizada em conjunto com o Inquérito ao Emprego, com o objetivo de definir, um conjunto de informação suplementar de variáveis sobre assuntos considerados de interesse para a caracterização do mercado de trabalho.

¹⁴ A primeira recolha de informação ocorreu no 2º trimestre de 2005, integrada no programa de módulos *ad hoc* 2004-2006.

¹⁵ Lima, Francisco e Ana Neves (2011), Conciliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego de 2010. Tema em análise, Estatísticas do Emprego - 3º trimestre de 2011, 34-50, Instituto Nacional de Estatística

crianças ou de pessoas dependentes, como também se observou um acréscimo da proporção de homens a fazê-lo.

Tabela 21 - Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a pessoas dependentes com 15 e mais anos de idade

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

Tabela 22 - Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade^(a) segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade e duração semanal de utilização

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

Tabela 23 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade^{a)} segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

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

Tabela 24 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade^{a)} segundo o sexo, por razão relacionada com os serviços de acolhimento para não trabalharem ou trabalharem a tempo parcial

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

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

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

A maioria das pessoas empregadas inquiridas com um horário de trabalho diário fixo ou determinado pela entidade patronal (55,0%) indicou ser possível reduzir o horário em pelo menos uma hora diária, por razões familiares, sem ter de recorrer a direitos concedidos por lei. Esta percentagem foi, contudo, mais elevada nas mulheres (56,2%) do que nos homens (53,9%). Apesar de parte significativa das pessoas que trabalham por conta de outrem não ter possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho diário (44,5%), o valor obtido representa uma ligeira melhoria no apoio às pessoas empregadas com responsabilidades familiares. Em 2005, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem que não podia alterar a carga horária de trabalho era de 47,1%.

Tabela 25 – *Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por tipo de horário de trabalho do emprego principal*

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

Fonte: INE, *Estatísticas ao Emprego*

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

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

Tabela 26 – *Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos^{aj} de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares*

2º trimestre 2010	
-------------------	--

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

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

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

Tabela 27 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos^{a)} de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos devido a razões familiares

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

A grande maioria (91,1%) dos indivíduos inquiridos indicaram nunca terem reduzido¹⁶ o horário de trabalho para assistência aos filhos, sendo esta percentagem mais elevada nos

¹⁶ Saliente-se que as reduções do horário de trabalho e as interrupções de carreira podem ter por base todo o tipo de arranjos ou combinações, quer sejam resultantes de acordos formais ou informais entre o trabalhador e o empregador, quer sejam resultantes de direitos consagrados na lei, quer sejam resultantes de decisão Individual.

homens (96,0%) dos que nas mulheres (86,5%). No entanto, são em grande parte (78,6%) as mulheres que optaram por diminuir, num dado momento e pelo menos durante um mês, o ritmo de trabalho em benefício dos filhos.

Tabela 28 – *Pessoas dos 15 aos 64 anos^{a)} de idade segundo o sexo, por redução do horário de trabalho para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade*

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

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

Tabela 29 – *Pessoas dos 15 aos 64 anos^{a)} de idade segundo o sexo, por termino ou interrupção da atividade profissional para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência*

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

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

4.2. GOZO DE LICENÇAS PARENTAIS

Em 2009, procedeu-se a uma ampla reestruturação dos subsídios parentais, alargando em geral a sua duração e combinando maiores incentivos à partilha das licenças, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, refletida nos subsídios parentais alargados.

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

Tabela 30– Evolução no uso das licenças parentais (2005-2011)

Anos	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Crianças nascidas*	109.399	102.492	104.594	99.491	101.507	97.112
Homens que receberam subsídio por licença obrigatória (5 dias até Abril de 2009 e 10 dias desde Maio de 2009)	42.982	45.687	45.973	53.278	58.069	61.604
(% no total de crianças nascidas)	39,3	44,6	44,0	53,6	57,2	63,4
(% no total das licenças das mulheres)	56,5	60,7	61,2	62,6	67,3	70,9
Homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai (15 dias até Abril de 2009 e 10 dias desde Maio de 2009)	32.945	37.552	38.442	44.447	49.823	52.283
(% no total de crianças nascidas)	30,1	36,6	36,8	44,7	49,1	53,8
(% no total das licenças das mulheres)	43,3	49,9	51,2	52,2	57,8	60,1
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8.593	19.711	20.528
(% no total de crianças nascidas)	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,1%
(% no total das licenças das mulheres)	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76.125	75.297	75.128	85.085	86.242	86.941
(% no total de crianças nascidas)	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,0%	89,5%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental**				3.945	7.100	6.601
(% no total de crianças nascidas)				4,0%	7,0%	6,8%
(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)				17,9%	33,3%	35,2%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*			7.257	22.094	21.300	18.742
(% no total de crianças nascidas)			6,9%	22,2%	21,0%	19,3%

Fontes: Instituto de Informática, IP- MITSS; INE

Notas: n.d. - não disponível; * Nados-vivos (dados provisórios para 2011: n.º de "testes de pézinho" do INSA);** esta medida apenas existe desde 2008; O mesmo beneficiário pode ter tido processamento em mais de um benefício, pelo que, tal constrangimento deverá ser tido em conta na utilização e análise dos dados

O quadro acima apresenta um resumo da evolução nos últimos seis anos do uso das licenças parentais, verificando-se o crescimento da utilização das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha. Em termos de tendências observa-se um crescimento no usufruto dos subsídios destinados ao pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial de uso exclusivo do Pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial com partilha, bem como ao nível do Subsídio Parental Social. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,05% em 2005 para 23,6% em 2011¹⁷.

¹⁷ Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos dos Nados-Vivos apurados pelo INE.

4.3. RESPOSTAS SOCIAIS DE APOIO À INFÂNCIA

Em 2010, a taxa de cobertura proporcionada por Creches e Amas para a primeira infância atingiu os 35,1% , sendo expectável que a conclusão das intervenções financiadas ao abrigo do PARES e demais obras atualmente em execução eleve esse valor para 39,4%. Deste modo, a plena execução do PARES e de outros programas operacionais levou Portugal à clara superação do compromisso internacional firmado no Concelho Europeu de Barcelona em 2002 e que consistia em atingir no ano 2010 uma taxa de cobertura de 33% para a primeira infância.

4.4. REDE DE EQUIPAMENTOS PRÉ-ESCOLAR E ATIVIDADES EXTRACURRICULARES

A Rede de Equipamentos Pré-Escolar¹⁸, cujo objetivo é o de aumentar o número de vagas em pré-escolar para as crianças dos 3 aos 5 anos e a universalidade da oferta do último ano na da educação pré-escolar (crianças de 5 anos), vem reforçar as condições de igualdade no desenvolvimento socioeducativo das crianças e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das famílias jovens.

Tabela 31– Taxa de participação da rede Equipamentos Pré-Escolar

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

Fonte: Eurostat

4.5. RESPOSTAS SOCIAIS PARA PESSOAS IDOSAS – EQUIPAMENTOS E SERVIÇOS

O impulso do Programa Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) e do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) permitiram um reforço nos últimos anos das respostas sociais dirigidas às pessoas idosas, estando prevista no âmbito do POPH a criação de mais 5 200 lugares em respostas sociais.

¹⁸ Ministério da Educação.

Tendo em conta a evolução do número de lugares de 2004 a 2010, apresentados pela Carta Social, a que acresce a conclusão das intervenções financiadas ao abrigo do PARES, do POPH e demais obras em execução, prevê-se um crescimento nas respostas para a população idosa de 30%¹⁹, o que representa um aumento de 56.927 lugares.

4.6. CUIDADOS CONTINUADOS INTEGRADOS A PESSOAS EM SITUAÇÃO DE DEPENDÊNCIA

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

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

Estes serviços da RNCCI, disseminados por todo o território nacional, representam uma grande valia para as famílias do indivíduo dependente. Em Junho de 2011²⁰ a RNCCI dispunha de 5.519 lugares de internamento, dos quais 890 em Unidades de Convalescença, 1.740 em Unidades de Média Duração e Reabilitação, 2.704 em Unidades de Longa Duração e Manutenção e 185 em Unidades de Cuidados Paliativos.

4.7. EQUIPAMENTOS SOCIAIS PARA APOIO A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As respostas sociais destinadas a pessoas com deficiência, designadamente as respostas Lar Residencial, Residência Autónoma, Centro de Atividades Ocupacionais e Serviço de Apoio Domiciliário, registam até 2010 um crescimento muito significativo na ordem dos 23%, por referência à capacidade existente em 2004, e que após a concretização dos projetos aprovados no PARES e POPH deverá atingir os 55%. No âmbito do PARES e do POPH foi apoiada a criação de mais de 5.800 lugares.

¹⁹ MSSS - GEP, Carta Social.

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

5. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

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

5.1 ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

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

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

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

Em 2011, foi publicada a identidade dos membros eleitos para a direção de 85 associações sindicais, que se circunscreve a 71 sindicatos, 6 federações, 7 uniões e 1 confederação, em que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria.

Tabela 32 - Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2011, por sexo

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1183	68%	558	32%	1741	100%	127	56%	101	44%	228	100%	1310	67%	659	33%	1969	100%
Federação	138	81%	33	19%	171	100%	11	73%	4	27%	15	100%	149	80%	37	20%	186	100%
União	90	71%	37	29%	127	100%	9	82%	2	18%	11	100%	99	72%	39	28%	138	100%
Confederação	7	100%	0	0%	7	100%	0		0		0		7	100%	0	0%	7	100%
Total	1418	69%	628	31%	2046	100%	147	58%	107	42%	254	100%	1565	68%	735	32%	2300	100%

Fonte: DGERT

5.2 REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

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

Os dados relativos aos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, distribuídos por sexo, entre os anos de 2005 a 2011, demonstram que existem muitos mais homens eleitos para estas funções do que mulheres.

Tabela 33 - Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo

Anos	Convocatórias publicadas *	Eleições		Efetivos						Suplentes						Efetivos + suplentes					
		N.º de empresas	Votantes	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
				N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2005	45	32	3984	65	77%	19	23%	84	100%	33	77%	10	23%	43	100%	98	77%	29	23%	127	100%
2006	82	64	8285	185	88%	26	12%	211	100%	93	84%	18	16%	111	100%	278	86%	44	14%	322	100%
2007	83	70	8569	158	75%	52	25%	210	100%	116	65%	63	35%	179	100%	274	70%	115	30%	389	100%
2008	96	75	8719	192	77%	57	23%	249	100%	119	77%	35	23%	154	100%	311	77%	92	23%	403	100%
2009	101	83	19761	204	82%	46	18%	250	100%	136	78%	38	22%	174	100%	340	80%	84	20%	424	100%
2010	101	101	12046	213	66%	109	34%	322	100%	187	68%	88	32%	275	100%	400	67%	197	33%	597	100%
2011	228	155	15595	329	77%	99	23%	428	100%	281	75%	93	25%	374	100%	610	76%	192	24%	802	100%
Total	736	580	76959	1346	77%	408	23%	1754	100%	965	74%	345	26%	1310	100%	2311	75%	753	25%	3064	100%

Fonte: DGERT

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

5.3 COMISSÕES DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

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

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

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

Em 2011 foi publicada a composição de 78 comissões de trabalhadores, 13 subcomissões de trabalhadores e 1 comissão coordenadora, sendo que a distribuição dos seus membros por sexo demonstra uma evidente hegemonia dos homens no exercício deste tipo funções face às mulheres, cuja participação é bastante diminuta.

Tabela 34 - Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2011, por sexo

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores	319	81%	74	19%	393	100%	145	76%	46	24%	191	100%	464	79%	120	21%	584	100%
Subcomissões de Trabalhadores	300	89%	38	11%	338	100%	60	94%	4	6%	64	100%	360	90%	42	10%	402	100%
Comissões Coordenadoras	10	91%	1	9%	11	100%	10	91%	1	9%	11	100%	20	91%	2	9%	22	100%
Total	629	85%	113	15%	742	100%	215	81%	51	19%	266	100%	844	84%	164	16%	1008	100%

Fonte: DGERT

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

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

6.1. COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO - CITE

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego²¹ (CITE) é o mecanismo de igualdade português exclusivamente vocacionado para prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

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

Este diploma prossegue as atribuições, anteriormente conferidas pelo Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, necessárias à concretização do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da

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

igualdade no trabalho e no emprego, clarificadas aquando da transposição da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro.

A nova orgânica mantém a atribuição de personalidade jurídica à CITE e, em consequência, a capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade. São ainda garantidas as competências da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Para o cumprimento da sua missão, a CITE, muito embora não disponha de um mapa de pessoal próprio, conta com um conjunto de pessoas, na sua grande maioria provenientes do quadro do IEFP, I.P., em situação de mobilidade ou cedência, nos termos do disposto no regime excecional previsto no número 13º do artigo 58º da Lei 12-A/2008, com todas as alterações em vigor.

Dada a falta de pessoal especializado na área da igualdade de género nos quadros da Administração Pública, a CITE teve ainda necessidade de recorrer à contratação de 3 prestadores/as de serviços. Assim, durante o ano de 2011 a CITE contou com a prestação de trabalho de 30 pessoas (incluindo 4 estagiários/as), das quais 23 são mulheres e 7 são homens.

Tabela 35 – Recursos humanos da CITE em 2009, 2010 e 2011 por sexo

	Dirigente	Técnico/a Superior	Técnico/ Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a	Total
2009					
Homens	-	*2	1	1	4
Mulheres	1	11	-	8	20
Total	1	13	1	9	24
2010					
Homens	-	*3	1	1	5
Mulheres	1	12	3	2	18
Total	1	15	4	3	23
2011					
Homens	-	*5	***3	1	9
Mulheres	2	**16	3	2	23
Total	2	21	6	3	32

Fonte: CITE

Nota: * Um dos trabalhadores encontra-se de baixa médica em todo o período considerado; ** Inclui 3 estagiárias ao abrigo do protocolo entre a CITE e a Universidade Nova de Lisboa; *** Inclui 1 estagiário do Programa de Estágios Profissionais na Administração central (PEPAC)

Ao nível financeiro, as receitas do Orçamento CITE são disponibilizadas pelo IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional. O valor é comunicado à CITE, na altura da publicação da Circular da DGO, com as instruções para a preparação do orçamento de estado para o ano seguinte.

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

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

Tabela 36 - Recursos financeiros da CITE - Valores do Orçamento Inicial *

Ano	Orçamento/CITE
2009	€ 750 020,00
2010	€ 750 000,00
2011	€ 683 125,00

Fonte: CITE

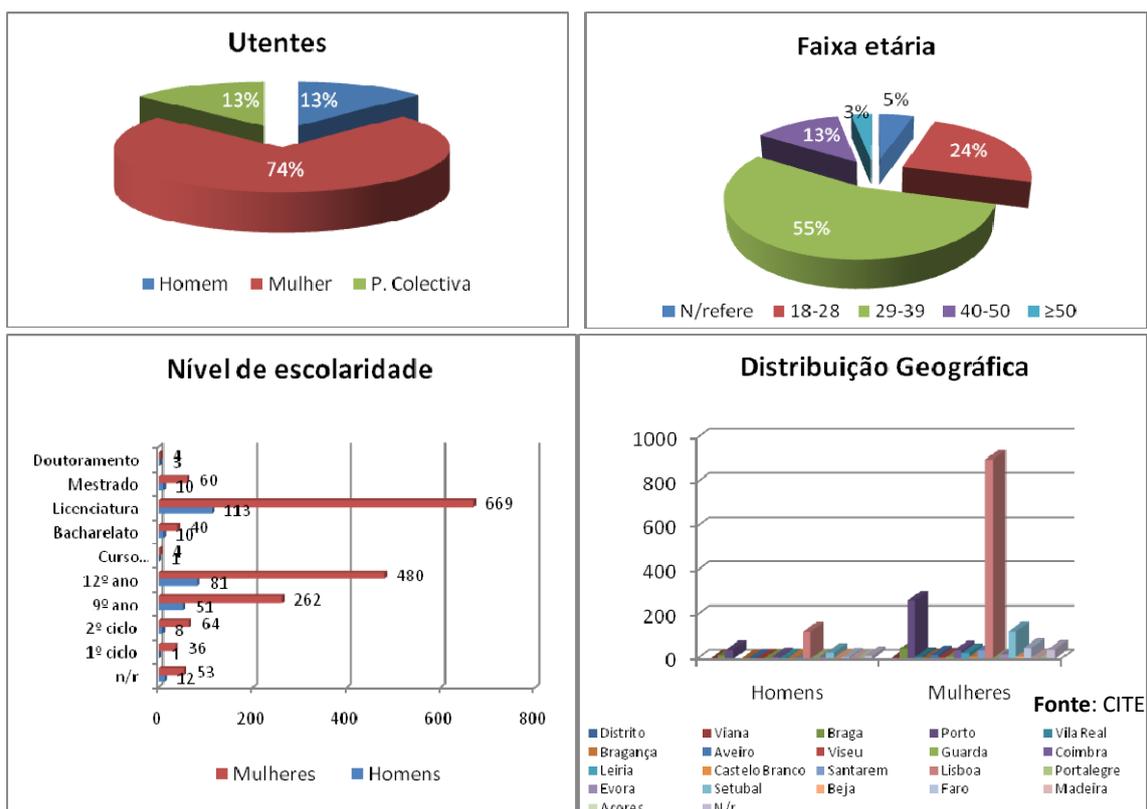
* Estes valores já refletem as rubricas orçamentais de funcionamento e de projetos comunitários.

6.1.1 PERFIL DOS/DAS UTENTES DA CITE

De acordo com um questionário aplicado, na Linha Verde e no atendimento presencial, aos e às utentes que recorreram aos serviços da CITE, foi possível caracterizar o seu perfil de acordo com o sexo, a faixa etária, a escolaridade e a área de residência.

Assim, a população que maioritariamente recorre à CITE são mulheres (74%), entre os 29 e os 39 anos, com licenciatura ou 12º ano de escolaridade, e residentes na área da grande Lisboa.

Gráfico 24 – Perfil dos/as utentes por idade, faixa etária, nível escolar e distribuição geográfica



6.1.2 ATIVIDADE JURÍDICA

Comissão Tripartida

Em 2011, foram realizadas 26 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres prévios, respostas a reclamações de pareceres e respostas a queixas. É de salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias seguidos.

Pareceres e respostas a reclamações de Pareceres Prévios

No decorrer do ano de 2011, foram votados e emitidos 231 pareceres prévios que correspondem à análise de 244 processos entrados, sendo que os pareceres sobre despedimentos de trabalhadores e trabalhadoras representaram 56% do volume de trabalho jurídico.

Durante o ano de 2011, foram, ainda, respondidas 13 reclamações de pareceres prévios, o que corresponde a 5,6%, do total dos pareceres emitidos.

Dos pareceres prévios votados e emitidos, que correspondem sempre a pedidos pelas entidades empregadoras, 18% foram aprovados por maioria dos votos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e, 82%, foram aprovados por unanimidade.

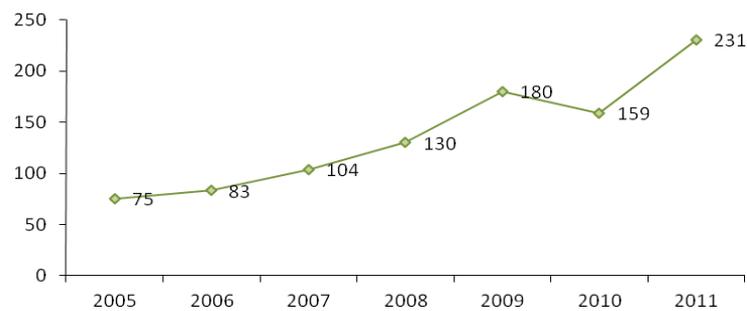
Dos pareceres prévios votados e emitidos relativos à autorização de horário flexível, em 67% dos casos a CITE emitiu maioritariamente deliberações desfavoráveis ao pedido das entidades empregadoras, sendo que em 33% dos casos, emitiu parecer favorável. Relativamente aos pareceres prévios emitidos sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 51% dos processos, por considerar afastada a presunção de falta de justa causa, conforme o disposto no nº2 do artigo 63º do Código do Trabalho, emitindo, conseqüentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

Tabela 37 – Pareceres prévios aprovados em tripartida

FH - FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO (Parecer prévio em caso de intenção de recusa da prestação de trabalho com flexibilidade de horário)	96
DG - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida	26
DGC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - colectivo	9
DGE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida - extinção do posto de trabalho	12
DGLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e lactante - colectivo	1
DGPC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida e puérpera - colectivo	3
DGPHC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera, homem - colectivo	1
DGPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante - colectivo	6
DGPLHC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora grávida, puérpera, lactante, homem - colectivo	0
DH - Parecer Prévio ao despedimento de pai trabalhador durante o gozo da licença por paternidade	1
DH - Parecer Prévio ao despedimento de pai trabalhador durante o gozo da licença por paternidade - colectivo	2
DL - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante	13
DLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - colectivo	7
DLE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora lactante - extinção do posto de trabalho	15
DP - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera	8
DPC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - Colectivo	7
DPE - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera - extinção do posto de trabalho	1
DPLC - Parecer prévio ao despedimento de trabalhadora puérpera e lactante - colectivo	2
TP - Tempo Parcial	8
Diversos	0
Queixas (arquivamento)	13
Resposta a Reclamação de Parecer	13
Total	231

Fonte: CITE

Gráfico 25 – Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida – 2005-2011



Fonte: CITE

Gráfico 26 – Votação de pareceres prévios em tripartida

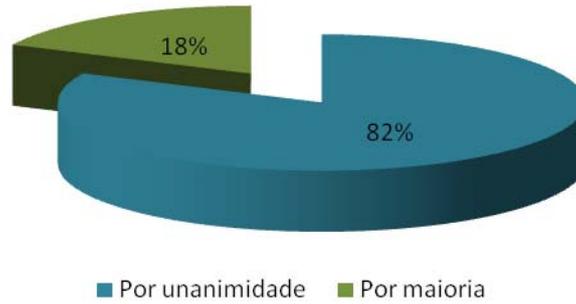


Gráfico 27 - Pareceres prévios emitidos por despedimento, por sexo

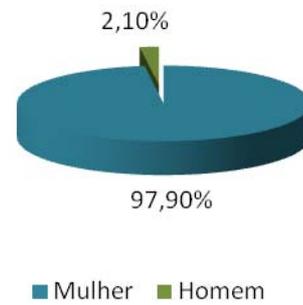


Gráfico 28 - Deliberação da CITE nos pareceres prévios por despedimento

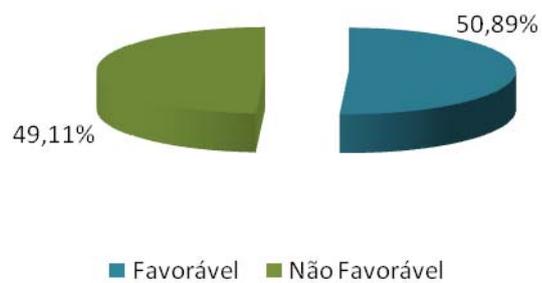


Gráfico 29 - Pareceres prévios relativos a flexibilidades de horário, por sexo

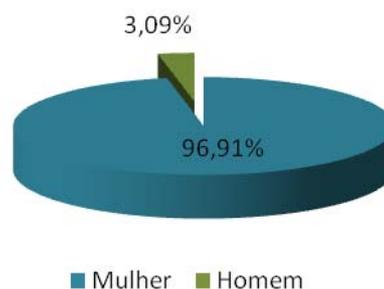
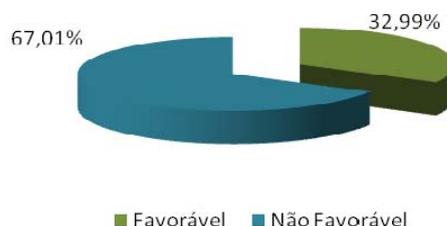


Gráfico 30 – Deliberação da CITE nos pareceres prévios relativos de flexibilidade de horário



Análise e tratamento de Queixas por discriminação

Cf. Ponto 8.2

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

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

Durante o ano de 2011, deram entrada na Comissão 1143 comunicações de empregadores/as, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, o que representa um aumento substancial face às comunicações recebidas nos anos anteriores.

Tabela 38 - Comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo recebidas – 2009-2011

2009	2010	2011
236	721	1143

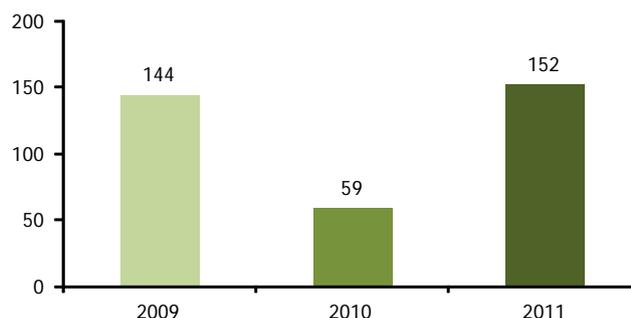
Fonte: CITE

Atendimento Presencial e Linha Verde

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

Relativamente ao **atendimento presencial**, durante o ano de 2011, foram atendidas pelos/as técnicos/as juristas da CITE 152 pessoas.

Gráfico 31 – Atendimento presencial – 2010-2011

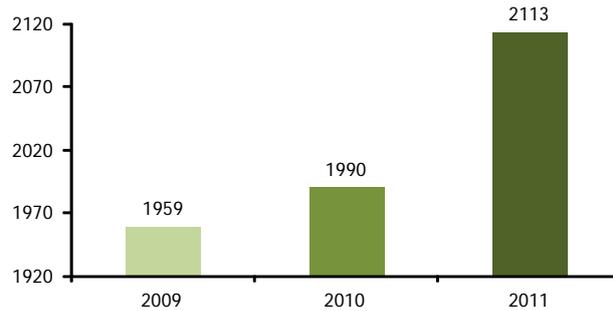


Fonte: CITE

No que respeita ao atendimento através da **Linha Verde**, foram recebidos pelos/as técnicos/as juristas da CITE, 2113 telefonemas, no âmbito dos quais são esclarecidas questões de carácter legal e técnico.

Este tipo de atendimento telefónico é imediato e, caso se julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita, cuja resposta obedece aos prazos estipulados por lei. Relativamente a este serviço, apesar de as mulheres representarem 84% dos/das utentes, já se verifica por parte dos homens o recurso ao mesmo.

Gráfico 32 – Atendimento Linha Verde – 2010-2011



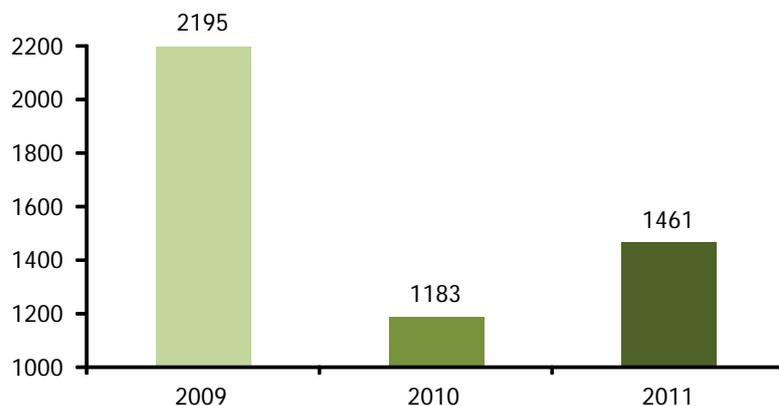
Fonte: CITE

Resposta a solicitações de informação

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

Durante o ano de 2011, a equipa de juristas respondeu a 391 questões técnicas no âmbito das suas competências e a secretaria a 672 e-mails de âmbito geral e 398 pedidos de informação.

Gráfico 33 – Resposta a pedidos de informação – 2010-2011



Fonte: CITE

Comissão Tripartida para a Negociação coletiva

Segundo o previsto no decreto-lei nº 124/2010, de 17 de novembro (entretanto revogado pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, que no entanto mantém integralmente em vigor estas competências), a Comissão Tripartida especialmente constituída para a apreciação da legalidade de cláusulas constantes de IRCT negociais e não negociais, numa perspectiva de combate à discriminação de género, reuniu 12 vezes, ao longo de 2011.

Esta Comissão Tripartida para a Negociação Coletiva, começou a reunir de forma regular a partir de Abril de 2011 tendo, entre essa data e Dezembro, analisado e emitido parecer sobre 187 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) dos 193 publicados em BTE.

Tabela 39 - IRCT publicados e analisados de abril a dezembro

	Publicados (abril a dezembro)	Analisados (abril a dezembro)
2º Trimestre	95	59
3º Trimestre	55	74
4º Trimestre	43	54
Total	193	187

Fonte: CITE

No mesmo período, foram remetidos ao Ministério Público, nos termos do artigo 479º do Código do Trabalho, 24 pareceres fundamentados, na sequência de deliberação da CITE sobre indícios de ilegalidade em 68 cláusulas.

Ainda durante o ano de 2011, a CITE foi notificada de 2 sentenças proferidas em processo especial de contencioso (art. 162º do CPT) pelo Tribunal de Trabalho de Lisboa, na sequência dos pareceres fundamentados emitidos pela Comissão.

Quanto às cláusulas dos IRCT apreciados que não foram consideradas ilegais, mas nas quais existia desadequação face à legislação em vigor em matéria de igualdade de género ou de parentalidade, a CITE elaborou e remeteu recomendações sobre 17 IRCT às partes contratantes (que se referiam a desadequações de 52 cláusulas), convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessa cláusulas ao regime legal vigente.

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

No âmbito das suas novas atribuições em matéria Conciliação em caso de conflito individual de trabalho relativo a questões de igualdade e não discriminação, a CITE celebrou com o então Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL) um Protocolo de Cooperação com vista a incrementar os meios de resolução alternativa de litígios, com particular incidência na mediação laboral, como resolução extra judicial de conflitos. Este protocolo tem em conta as atribuições cometidas à CITE e ao Gabinete de Resolução alternativa de Conflitos ao nível da mediação laboral, mediante a articulação entre as duas entidades capazes de assegurar, com eficácia, a boa execução destas atribuições e competências.

Sem prejuízo do acima referido, a CITE disponibiliza serviço de conciliação de conflitos individuais de trabalho, tendo contudo, até á data recebido apenas um pedido que, adiante-se, foi resolvido com sucesso entre as partes.

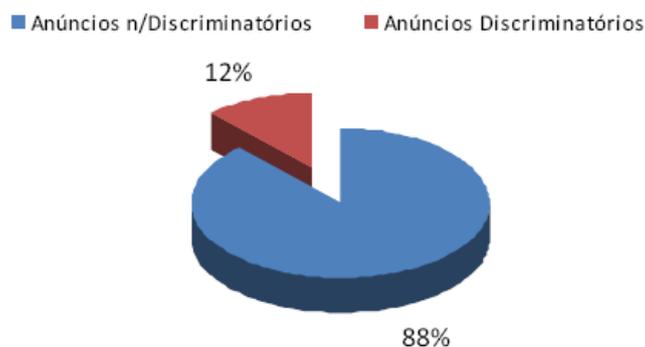
Apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento

Durante o período em análise, foram recolhidos da imprensa diária escrita, de forma aleatória, um total de 3.682 anúncios de oferta de emprego publicitadas em três jornais nacionais, designadamente: Correio da Manhã; Jornal de Notícias e Diário de Notícias.

Da amostra de anúncios de oferta de emprego analisadas, a maioria cumpre as exigências legais relativas à igualdade de género e não discriminação, mas ainda foram identificados 12% de anúncios considerados discriminatórios por violação do disposto nos artigos 24º e 30º da Lei nº7/2009, de 12 de Fevereiro, por estarem dirigidos diretamente apenas a um dos sexos (normalmente masculino) ou por não conterem informação visível e clara referente a masculino e feminino.

A CITE enviou, ainda, ofícios para as respetivas entidades empregadoras e/ou divulgadoras, relativamente a todas as situações de potencial discriminação encontradas, bem como para os organismos inspetivos.

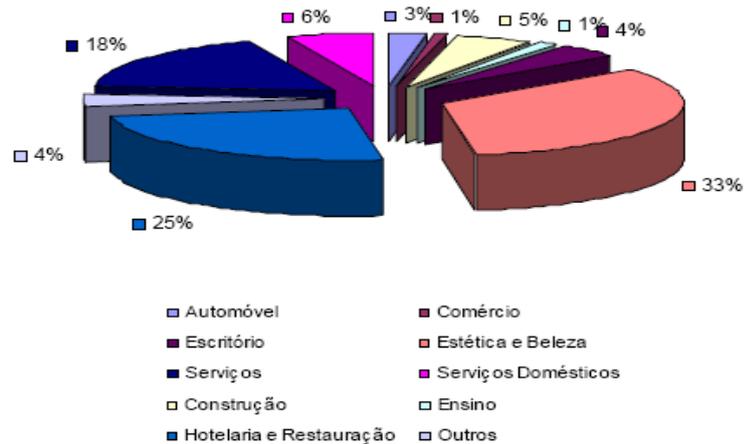
Gráfico 34 - Percentagem de anúncios considerados discriminatórios



Fonte: CITE

Dos anúncios considerados discriminatórios em função do género (438), 33% encontram-se no setor da estética e beleza, 25% hotelaria e restauração e 18% no setor dos serviços, o que também corresponde aos setores que publicitaram mais ofertas de emprego durante o ano de 2011.

Gráfico 35 – Anúncios discriminatórios por setor de atividade



Fonte: CITE

6.1.3 ATIVIDADE DE PROJETOS E DE FORMAÇÃO

A par da sua atividade jurídica, a CITE, durante o ano de 2011, deu continuidade às atividades de sensibilização e cooperação com entidades públicas e privadas, em ações e projetos relacionados com a sua missão mantendo-se, assim, fiel a uma linha de atuação que vem desenvolvendo de há alguns anos a esta parte, que pretende criar uma consciência individual e um ambiente social favoráveis à concretização da igualdade suscetíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a aceitação generalizada da discriminação em função do sexo.

PROMOÇÃO DE ESTUDOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E APOIAR PUBLICAÇÕES NESTE ÂMBITO

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

A CITE elaborou e submeteu candidatura, em 2011, ao Programa Operacional de Assistência Técnica (POAT/FSE), para realização de um estudo de caso em torno da CITE, com o título de “O contributo da CITE para a mudança no trabalho e emprego: Análise de um percurso”.

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

Colaboração entre a CITE e o Escritório da OIT

No quadro do Protocolo de colaboração entre a CITE e o Escritório da OIT – Lisboa, a CITE assegurou financeiramente a edição, em formato papel, do “Guião para a Igualdade Salarial”. Este documento constitui uma ferramenta de vital importância para a implementação de mecanismos que permitam igualdade salarial e dirige-se a organizações de empregadores e de trabalhadores/as, pessoal de departamentos para a igualdade de oportunidades, gestores/as de recursos humanos, especialistas de género e profissionais no domínio da igualdade salarial.

A CITE cofinanciou ainda a edição portuguesa, em formato papel, do Relatório Global da OIT – “Igualdade no Trabalho: Um desafio contínuo”. Este relatório constitui um retrato dinâmico da evolução para a igualdade no trabalho, ao longo dos últimos quatro anos, que apresenta um conjunto de constatações, conclusões e recomendações para a ação futura.

PROMOÇÃO E PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

Durante o ano de 2011, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas deste tipo, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional. Foram concretizadas neste âmbito 40 ações.

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

Projeto Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da ACT

A CITE em parceria com a ACT iniciou, em Março de 2011, o desenvolvimento de um Projeto intitulado “*Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da ACT*” cujo objetivo pretende reforçar a atividade inspetiva de competências em Igualdade de Género.

Uma das atividades do projeto é a conceção de um instrumento de apoio à atividade inspetiva que permita evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

A conceção deste instrumento decorre do trabalho realizado por uma equipa técnica (ACT/CITE) constituída para o efeito. A elaboração do mesmo assenta nas reflexões produzidas em 6 encontros de reflexão dirigidos a inspetores/as nas diversas zonas geográficas onde a ACT está representada, face à análise das dificuldades/barreiras na identificação e aplicação da legislação laboral nas situações de discriminação em função do sexo, nos locais de trabalho. Participaram nestes encontros 94 inspetores/as das diversas unidades orgânicas da ACT. Finda esta fase, a equipa técnica CITE/ACT iniciou a construção propriamente dita do instrumento “guião para a atividade inspetiva” a qual se prolongará por 2012.

Plano de Ação para a Igualdade do MTSS

Na vigência do XVIII Governo Constitucional foi desenvolvido um conjunto de medidas que visavam promover a igualdade de género, assim como a transversalidade da perspetiva do género nas políticas públicas decorrentes, essencialmente, do III e IV Planos Nacionais para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, 2007-2010 e 2011-2013, respetivamente.

Neste âmbito, surgiu a obrigatoriedade de implementação de Planos de Ação para a Igualdade de Género, nos diversos Ministérios.

Foi neste contexto que a CITE, como mecanismo nacional de igualdade, com responsabilidade e vasta experiência na elaboração de planos para a igualdade em empresas, por despacho da então Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, incumbida, de propor a conceção e implementação das diversas fases de desenvolvimento de um Plano de Ação para a Igualdade para o agora extinto Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS).

O Plano para a Igualdade de Género no MTSS foi aprovado em Dezembro de 2010. Durante o 1º semestre de 2011 desenvolveram-se as ações previstos nas atividades para aquele semestre.

Entretanto, com a tomada de posse do XIX Governo, foi extinto o MTSS, tendo alguns serviços transitado para o Ministério da Economia e do Emprego, designadamente a CITE, a DGERT, o IEFP e a ACT e os restantes ido integrar o novo MSSS. Assim, no sentido de se dar continuidade às atividades já iniciadas por estes organismos, relativas ao referido Plano de Igualdade, o Plano de Igualdade de Género foi adaptado e restringido aos serviços transitados para o MEE.

Quanto ao Ex-MTSS, agora MSSS, aguardou-se durante 2011 indicação para retomar os trabalhos com os serviços que neste permaneceram, o que veio a acontecer mas, para concretização, somente em 2012.

Projeto Gender Problem Scanning Techniques

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

Projeto GeCo – Improving Gender Competence of HR Manager in Europe

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

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

Rede de responsabilidade social das organizações - RSOPT

A CITE é membro fundador da rede, membro do *Steering Committee* e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. Em 2011, o Grupo Temático fixou como objetivo específico a conceção de um projeto com vista à criação de uma metodologia de demonstração de boas práticas em igualdade de género de empresas membros da RSO PT a outras. Para preparar esta metodologia de trabalho foi criada uma *task force*, centrada, nomeadamente, num dos seus produtos, o “Guião de Visitas a Entidades Empregadoras com Boas Práticas em Igualdade de Género”.

A RSO PT tem como missão promover as diferentes dimensões da responsabilidade social contribuindo para a mudança de cultura de gestão das organizações privadas e públicas e dos modelos cívicos em Portugal, nos seus três pilares: Social, Económico e Ambiental.

Norma ORF 179 – Grupo técnico/Comissão técnica

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma/Guia 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis (OFR), patrocinada pela APEE, participando quer na Comissão Técnica (CT) quer no Grupo de Trabalho (GT), em conformidade com o protocolado. Este documento está agora numa fase avançada de redação, aguardando revisão das conformidades normativas por parte do IPQ, a fim de que se possam desencadear outros avanços. Ainda que a projeção inicial apontasse a conclusão da sua redação em 2011 o documento continuará a ser trabalhado, com alguma redefinição de objetivos, no ano de 2012.

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

A CITE iniciou, em 2009, um processo de candidatura para a obtenção do estatuto de entidade acreditada junto da DGERT, o qual não veio a concluir dada a publicação da portaria nº851/2010, de 6 de setembro, que dispensa qualquer entidade dum processo de acreditação, desde que essas competências estejam previstas na sua lei orgânica, conforme o artigo 4º do já referido diploma.

No âmbito das competências previstas na alínea b) do artigo 5º do decreto-lei nº124/2010, de 17 de novembro, (entretanto revogado, mas mantendo-se em vigor esta competência) compete à CITE promover a formação na área laboral de públicos estratégicos. Em maio de 2011 foi publicado o Despacho nº7130/2011, que procede à alteração do Regulamento Específico da tipologia de intervenção nº 7.4, «apoio a projetos de formação para públicos

estratégicos», que atribui á CITE possibilidade de co-financiar as sua acções de formação via POPH.

Em 2011, a CITE iniciou a construção de referenciais de formação de acordo com o seu projeto de ação formativa para públicos estratégicos, tendo sido concluídos três:

RFIG_1 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e *mainstreaming* nas organizações, destinado a dirigentes; técnicos e técnicas de RH; consultores e consultoras; juristas; jornalistas; ativos de empresas e entidades diversas; técnicos e técnicas do setor público e privado;

RFIG_2 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego - Direito como motor de mudança, destinado a juristas; dirigentes; gestores/as de RH; técnicos e técnicas de RH; ativos de empresas e entidades diversas;

RFIG_3 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para negociação coletiva, destinado a negociadores e negociadoras coletivos/as e parceiros sociais em geral.

SÍTIO NA INTERNET

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

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

INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO.

Prémio Igualdade é Qualidade - PIQ

O prémio *Igualdade é Qualidade* tem como objetivo prestigiar as empresas, cooperativas, associações e outras entidades sem fins lucrativos que se diferenciem pelo desenvolvimento de políticas exemplares e por boas práticas no âmbito da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Esta distinção destina-se a dar visibilidade a boas práticas existentes nas organizações, a evidenciar as vantagens para os agentes económicos na adoção de tais políticas e, simultaneamente, a criar junto do público consumidor uma cultura de exigência de bens e serviços, produzidos com a qualidade total e observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens.

O processo de apreciação e atribuição de Prémio e Menção Honrosa é, desde 2009, da responsabilidade conjunta da CITE e da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Em 2011, não foram abertas candidaturas à 10ª edição, tendo-se apenas procedido à revisão do regulamento e à organização da cerimónia de entrega do prémio “Igualdade é Qualidade” da edição anterior (9ª edição), que decorreu a 14 de janeiro 2011, no museu MUDE, em Lisboa, tendo sido galardoadas com Menção Honrosa as seguintes entidades: Ciclo Fapril, Espaço T, Gebalis, Imprensa Nacional - Casa da Moeda. Nova gráfica de Amaral, Rodrigues & Resendes e os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Loures mantiveram a Menção honrosa.

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

O IV PNI é o instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia.

O IV PNI assenta numa tripla abordagem. Por um lado, o reforço da transversalização da dimensão de género, *mainstreaming* de género, de modo a garantir a sua integração em todos os domínios de atividade política e da realidade social, para se construir uma cidadania plena nas esferas pública e privada, integradora da dimensão da igualdade de género e da não discriminação como requisitos para a boa governação. Por outro, a conjugação desta estratégia com ações específicas, incluindo ações positivas, destinadas a ultrapassar as desigualdades que afetam as mulheres em particular. E ainda, a introdução da perspetiva de género em todas as áreas de discriminação, prestando um olhar particular aos diferentes impactos desta junto dos homens e das mulheres.

A CITE está envolvida na execução as seguintes medidas:

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

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

Área 9 – Violência de Género

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

Ao longo dos pontos 4.1.2 e 4.1.3 do presente relatório, encontram-se desenvolvidas as atividades que a CITE , em 2011, promoveu no sentido de dar cumprimento às medidas que lhe incumbem no âmbito do Plano.

6.2. AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO - ACT

Para o desenvolvimento da ação inspetiva, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) dispõe de um corpo de pessoal de inspeção do trabalho, investido dos necessários poderes de autoridade pública, conforme decorre das obrigações internacionais assumidas pela ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho nº 81 e 129. Um estatuto próprio, aprovado pelo Decreto-Lei nº 102/2000, de 2 de junho, confere, ainda, a este corpo de profissionais as adequadas características de autonomia técnica e de independência face aos interesses que possam prejudicar a sua ação, bem como regras específicas de deontologia profissional.

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

O número de pessoas afetas à inspeção do trabalho, segundo dados atualizados em 31 de Dezembro de 2011, é de 404. Na identificação dos postos de trabalho, não são contabilizados o pessoal do serviço que se encontre provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral, ou ainda em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

A ACT contou, no ano de 2011, com 274 inspetoras do trabalho e 130 inspetores do trabalho.

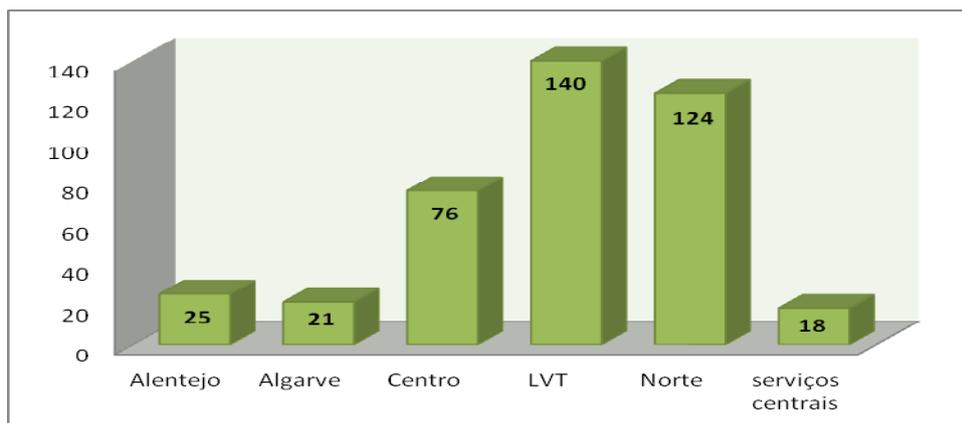
Tabela 40 - Evolução do número de inspetores/as do trabalho 2008/2011

Ano	2008			2009			2010			2011		
	H	M	Total									
Em serviço	113	151	264	103	150	253	121	263	384	130	274	404*

*inclui inspetores/as que ocupam cargos dirigentes

Fonte: ACT

Gráfico 36 – Distribuição dos/as inspetores/as do trabalho por região e serviços centrais



Fonte: ACT

6.3 INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL – IEFP, I.P

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, no decorrer do ano de 2011, teve nos seus quadros perto de 3 500 pessoas a desempenhar funções nesse sentido.

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

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

- Definição de prioridades no atendimento e na integração em medidas e programas de emprego e formação para as famílias monoparentais.
- Concessão de subsídio de acolhimento à população desempregada que frequentem ações de formação com componentes teórica e prática, visando reduzir os obstáculos à (re)inserção socioprofissional, em especial das mulheres, nomeadamente as responsáveis por famílias monoparentais. Este subsídio destina-se a fazer face às despesas de acolhimento com descendentes e pessoas adultas dependentes, quando, por motivo dessa formação, necessitem de recorrer ao apoio de terceiros.

6.4 COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO – CIG

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

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

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

As atribuições da CIG são as seguintes:

- a) Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e sectorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
- b) Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;
- c) Elaborar estudos e documentos de planeamento de suporte à decisão política na área da cidadania e da igualdade de género;
- d) Promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas;

- e) Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
- f) Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
- g) Apoiar organizações não-governamentais relativamente a medidas, projetos ou ações que promovam objetivos coincidentes com os seus;
- h) Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
- i) Assegurar a supervisão técnica das estruturas de acolhimento e de atendimento para vítimas de violência e a coordenação estratégica com os demais sectores da Administração Pública envolvidos no apoio;
- j) Articular e assegurar a implementação e manutenção de sistemas técnicos de proteção às vítimas de violência doméstica;
- k) Manter a opinião pública informada e sensibilizada com recurso aos meios de comunicação social, à edição de publicações e à manutenção de um centro de documentação e de uma biblioteca especializados;
- l) Elaborar recomendações gerais relativas a boas práticas de promoção de igualdade de género, designadamente ao nível da publicidade, do funcionamento de estruturas educativas, de formação e da organização do trabalho no sector público e privado, bem como atestar a conformidade com essas boas práticas;
- m) Conferir competências técnicas e certificar qualidades de pessoas e entidades institucionalmente envolvidas na promoção e defesa da cidadania e da igualdade de género;
- n) Desenvolver serviços de consulta jurídica e de apoio psicossocial, especialmente nas situações de discriminação e de violência de género;
- o) Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas;
- p) Assegurar modalidades adequadas de participação institucional das organizações não-governamentais que concorram para a realização das políticas de cidadania e de igualdade de género;
- q) Organizar, nos termos da lei, o registo nacional de organizações não-governamentais cujo objeto estatutário se destine essencialmente à promoção dos valores da cidadania, da defesa dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da igualdade de género;
- r) Cooperar com organizações de âmbito internacional, comunitário e demais organismos congéneres estrangeiros, tendo em vista participar nas grandes orientações relativas à cidadania e à igualdade de género e promover a sua implementação a nível nacional;

- s) Cooperar com entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a missão da CIG, nomeadamente pelo estabelecimento de parcerias;
- t) Prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;
- u) Emitir parecer favorável à celebração de acordos de cooperação que envolvam entidades públicas estatais com incidência no apoio a vítimas de violência de género.

Para além disso, a CIG é a entidade coordenadora do IV-Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de Janeiro, sendo apoiada, na execução do Plano, pelas conselheiras e conselheiros para a igualdade que integram a secção interministerial do seu conselho consultivo.

A CIG foi ainda designada como entidade coordenadora do IV-Plano Nacional contra a Violência Doméstica, 2011 - 2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de Dezembro) e do II-Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos, 2011 - 2013 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, de 29 de Novembro).

A CIG assegura os encargos logísticos e funcionamento do **Plano Nacional de Ação para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325** (PNA 1325), relativo ao período 2009-2013, aprovado na Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009, 13 de Agosto.

A CIG também acompanha o Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (PECIGEM) na CPLP, que tem como objetivo estimular o reforço dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade para que possam cumprir cabalmente a sua função enquanto promotores da igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios da sociedade e avaliar regular e sistematicamente os progressos alcançados nesta matéria.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é responsável pelo desenvolvimento das políticas de proteção e promoção dos direitos das vítimas de violência doméstica, nos termos previstos pela Lei n.º 112/2009, de 16 de Setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

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

Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG

2009	2010	2011	Orçamentos da CIG
Nº total de trabalhadores/as - 78	Nº total de trabalhadores/as - 64	Nº total de trabalhadores/as – 65 *	2009 – 7.075.778€
Nº homens - 14	Nº homens - 11	Nº homens - 12	2010 – 6.745.465€
Nº mulheres - 64	Nº mulheres - 53	Nº mulheres - 53	2011 – 5.884.541€

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

6.4.1 Medidas específicas do IV-PNI

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

A área estratégica nº 2 do IV PNI contempla os domínios da independência económica, do mercado de trabalho e da organização da vida profissional, familiar e pessoal, tendo como objetivos: promover o empreendedorismo feminino; promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal para ambos os sexos; reduzir as assimetrias salariais e promover planos para a igualdade nas empresas, e integra 10 medidas, em 9 das quais (n.ºs 20, 21, 22,23, 24,25,27, 28 e 29) a CIG é entidade envolvida na execução.

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

Tabela 25 - Medidas da Área 2 do IV PNI

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

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

Das medidas referidas, encontram-se em execução 6 medidas (60%) e por executar 4 medidas (medidas 20, 22, 24 e 28) (40%). Grande parte da ação desenvolvida pelos Ministérios nesta área incidiu sobre a promoção da parentalidade (medidas 27 e 29). Foram 6 os Ministérios que contribuíram de forma mais significativa para a execução desta área (PCM, MEE, MJ, MF, MS e MSSS).

A promoção de informação sobre a parentalidade (Medida 29) efetuou-se através da realização de 5 ações de informação realizadas pelos Ministérios das Finanças (3) e da Justiça (2), de sessões de sensibilização realizadas pelo MEE/CITE. Para a execução desta medida, contribuíram igualmente a produção de materiais informativos, de formulários sobre horários (destinados aos serviços) e de um spot televisivo, bem como da divulgação e disponibilização deste tipo de recursos para o público em geral, em suporte papel e através dos sítios web dos respetivos organismos, e para o pessoal da administração pública, através da intranet. Desenvolveram iniciativas neste âmbito 6 Ministérios (PCM, MEE, MJ, MF, MSSS e MS).

O uso da licença parental por parte de homens (Medida 27), em 2011, na administração pública, apresentou a seguinte evolução²²: 73 homens utilizaram a licença partilhada com a mãe (face a 76 em 2010) e 90 homens utilizaram a licença parental exclusiva do pai (face a 100 em 2010).

A promoção do empreendedorismo feminino (Medida 21) é a segunda prioridade desta área que apresenta dados de execução significativos. No âmbito do financiamento da tipologia 7.6.

²² Dados fornecidos pelo relatório do Ministério das Finanças.

do POPH, em 2011, foram 190 as empresas criadas por mulheres e o mesmo número o das mulheres beneficiadas por esta tipologia, encontrando-se em execução 87 projetos.

A promoção do empreendedorismo feminino qualificado (Medida 22) é uma prioridade desta área que apresenta dados de execução significativos. No âmbito do financiamento do Programa Operacional Fatores de Competitividade (POFC) que se processa através do regulamento do Sistema de Incentivos à Inovação (SI Inovação), a CIG tem um papel fundamental na avaliação de pareceres técnicos para atribuição da majoração de empreendedorismo feminino aos projetos liderados por mulheres que detenham, direta ou indiretamente, uma participação igual ou superior a 50% do capital social durante dois anos e que desempenham funções executivas na empresa e as mantenham, pelo menos, durante dois anos após a conclusão do projeto. Em 2011, foram realizados dois concursos: o 5º e o 6º do Sistema de Incentivos à Inovação (SI Inovação) para apresentação de projetos de empreendedorismo feminino qualificado. A CIG analisou 75 projetos de parecer para atribuição de majoração a projetos de empreendedorismo feminino.

O apoio ao empreendedorismo feminino através do acesso facilitado ao crédito (Medida 23), permitiu beneficiar 262 mulheres através do Programa Nacional de Microcrédito e, no âmbito deste, do protocolo celebrado entre a CIG e a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social – CASES.

A promoção da implementação de planos para a igualdade nas organizações (Medida 25) traduziu-se no apoio a 103 projetos em execução em 2011, através da tipologia 7.2. do POPH, 55 dos quais desenvolvidos por autarquias.

No que diz respeito à promoção de boas práticas em igualdade de género nas empresas dos setores público e privado (Medida 26), entre as 6 empresas selecionadas no âmbito da 9ª edição²³ do Prémio “Igualdade é Qualidade”, promovido conjuntamente pela CIG e pela CITE, foram atribuídas quatro menções honrosas, em sessão pública realizada a 14.01.2011²⁴.

Considera-se necessário fazer notar que o IV PNI não integra qualquer medida dirigida diretamente à promoção da conciliação entre a vida familiar e profissional.

6.4.2 Outras atividades que não cumprem medidas específicas do IV-PNI

²³ Esta edição foi realizada no âmbito do III PNI, tratando-se contudo de uma ação de continuidade da CIG/CITE considera-se esta medida em execução.

²⁴ As empresas selecionadas para a atribuição do prémio foram: Ciclo Fabril - Indústrias Metalúrgicas, S.A.; O Espaço t - Associação para Apoio à Integração Social e Comunitária; GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa, EEM; Imprensa nacional - Casa da Moeda, S.A.; Nova Gráfica de Amaral, Rodrigues e Comercial Resendes Lda.; Serviços Municipalizados de Água e saneamento da Câmara Municipal de Loures.

REPRESENTAÇÃO A NÍVEL NACIONAL

Reuniões de trabalho

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

A CIG e a CITE iniciaram as reuniões de trabalho com vista à preparação do Prémio “Igualdade é Qualidade”, o qual foi posteriormente suspenso até haver orientações da nova tutela.

A CIG participou ainda nos trabalhos da Comissão Técnica CT179-APEE, coordenada pela perita externa Dr^a. Maria Josefina Leitão, com intuito de conceber uma “norma guia de qualidade sobre organizações familiarmente responsáveis”, com objetivo de certificar entidades na área da igualdade de género e conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional.

A CIG, na qualidade de membro da RSO.PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social, acompanha diversos grupos de trabalho temáticos e participou no GT6-Empreendedorismo Responsável, contribuindo com informação sobre boas práticas e dados estatísticos sobre empreendedorismo feminino, bem como no GT3 – Igualdade de Género na colaboração de instrumentos e iniciativas em torno de boas práticas de igualdade entre mulheres e homens. Em 2011, foram desenvolvidas reuniões de trabalho e preparação de instrumentos para dinamização do “Peddy-Paper de Responsabilidade Social”, inserido no programa das Festas da Cidade da Amadora e a participação na 3^a Convenção em Coimbra.

Ações de sensibilização/informação e formação

No domínio da sensibilização e informação, a CIG coordena a gestão de conteúdos no portal “Universos de Conciliação”, com informação sobre práticas inovadoras na área da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, junto de públicos estratégicos. Este portal contabilizou, no ano de 2011, cerca de 201.053 visitantes.

A CIG participou na 6^a Semana da Responsabilidade Social, através da dinamização do Workshop: Fator X para o Desenvolvimento, com apresentação de boas práticas nas empresas com planos para a igualdade. Este evento pretendia disseminar as políticas e práticas que promovam a igualdade nas organizações, nomeadamente as que fomentem uma representação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão, bem como nas políticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar contribuindo, assim, como a eliminação de obstáculos a uma participação plena de mulheres e homens em todas as esferas da vida.

A convite da Direcção Regional da Igualdade de Oportunidades dos Açores (DRIO), a CIG ministrou ações de formação de “Follow-up para implementação de Planos de Igualdade” em S. Miguel e na Terceira, num total de 48 horas, dirigido a todo o tipo de organizações – avaliação final situou-se entre bom e muito bom (escala 1 a 4).

Resposta a solicitações do exterior

A CIG esteve representada em diversos eventos em matéria de empreendedorismo, designadamente no 4º Fórum Empresarial das Mulheres, promovido pela Associação Portuguesa de Mulheres Empresárias (APME), e na 1ª Conferência Ibérica de Empreendedorismo Social - Práticas Inovadoras de Responsabilidade Social e Empreendedorismo, promovida pela REDE RSO.PT, através da Associação Empreend.

A CIG esteve representada em diversos eventos em matéria de responsabilidade social, designadamente no IX Encontro temático sobre Trabalho e Vida Pessoal, promovido pela GRACE; na Conferência de Pais e Educadores – Trabalho-Família, promovido pela rede social da Câmara Municipal de Loures, no Seminário designado “Criar, trabalhar, valorizar” – contributo das mulheres para o desenvolvimento do país, promovido pelo MDM-Movimento Democrático de Mulheres, no Fórum Comunitário sobre “Conciliação entre a Vida Profissional/Familiar”, promovido pela ANJAF-Associação Nacional para Ação Familiar e no Projeto Germinação, promovido pela Universidade Católica.

Publicações

A CIG publicou a Agenda da Igualdade II do XVIII Governo Constitucional sobre diversas áreas temáticas, em particular o empreendedorismo feminino e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

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

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

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

Tabela 41: *Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH*

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

Fonte: Gestor POPH

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

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

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

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

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

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

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

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

No ano de 2011, foram realizadas 4.043 visitas inspetivas de prevenção e verificação da discriminação e condições de trabalho e emprego de grupos vulneráveis de trabalhadores e trabalhadoras, incluindo, neste número total, 684 em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito daquela ação, foram realizadas 684 visitas dirigidas às matérias de igualdade e não discriminação em função do género, em resultado das quais foram detetadas 77 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 75.882 e máximo de € 181.842 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também efetuadas 105 advertências.

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

Assim, no ano de 2011, os serviços desconcentrados da ACT, no que concerne à proteção da parentalidade, foram efetuadas 4 advertências e autuadas 17 infrações a que correspondem coimas cujo valor mínimo ascende a € 16 626,00.

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 realizadas 606 visitas inspetivas que deram lugar a 140 autos de notícia.

Tabela 42 - *Evolução dos autos levantados por assédio moral, sexual e violação do dever de ocupação efetiva dos trabalhadores e trabalhadoras*

Anos	Estabelecimentos visitados	Autos de notícia levantados
2009	409	77
2010	497	79
2011	606	140

Fonte: ACT

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram efetuadas 7 advertências e levantados 7 autos de notícia, aos quais correspondeu a aplicação de coimas cujos montantes mínimo totalizaram o valor de € 53 422,00.

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 procederam ao levantamento de 18 autos de notícia, a que correspondeu a aplicação de coimas cujo mínimo correspondeu a € 5 712,00. Neste âmbito também foram efetuadas 258 advertências.

7.1 CRITÉRIOS OBSERVADOS NA ESCOLHA DAS AÇÕES DE CONTROLO E DE INSPEÇÃO

De acordo com os referenciais de ação inspetiva da ACT para o ano de 2011, são domínios de intervenção principais da atividade inspetiva as matérias suscetíveis de gerar uma efetiva mais-valia reguladora, aos seguintes níveis:

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

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

Constituem, entre outros referenciais nacionais que convergiram para a elaboração e execução do Plano Anual da ACT, o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013) – IV PNI, especialmente, quanto aos seguintes objetivos:

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

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias em que se desenvolvem os objetivos da ACT, no eixo do trabalho digno do Plano de Ação Inspectiva de 2011. O programa dirigido à prevenção e controlo da discriminação e condições de trabalho e emprego de grupos vulneráveis de trabalhadores e trabalhadoras inclui uma ação desenvolvida no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

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

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

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

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

8.1. AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO – ACT

A informação relativa às denúncias, no ano de 2011, apenas se encontra tratada por setores de atividade.

8.1.1. ACIDENTES DE TRABALHO OBJETO DE COMUNICAÇÃO À ACT

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

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

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

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

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

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

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

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2011 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT 161 acidentes mortais, dos quais 156 são homens e 5 são mulheres.

8.2. COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO – CITE

Durante o período de referência do presente relatório, a CITE recebeu 118 queixas (tendo recebido 164 em 2009 e 116 em 2010).

A distribuição das queixas por assunto é relativamente dispersa, contudo verifica-se que o maior número se concentra nas questões da flexibilidade de horário - 39 queixas -, seguida das queixas relativas a condições de trabalho – 29 - e, por último, 25 queixas por discriminação na área da parentalidade.

Tabela 43 – Queixas apresentadas à CITE 2009-2011

Queixas desagregadas por assunto	2009		2010		2011	
Não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	66	40,24%	42	36,21%	4	3,39%
Discriminação por parentalidade	31	18,90%	16	13,79%	25	21,19%
Despedimento de Grávida/Puérpera/Lactante/Durante Licença Parental	10	6,10%	10	8,62%	5	4,24%
Cessação de contrato de trabalho durante o período experimental	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Subsídio de produtividade/prémios x parentalidade	1	0,61%	1	0,86%	0	0,00%
Assédio sexual	1	0,61%	2	1,72%	1	0,85%
Assédio moral	2	1,22%	6	5,17%	0	0,00%
Acesso ao emprego	0	0,00%	0	0,00%	10	8,47%
Condições de trabalho	6	3,66%	16	13,79%	29	24,58%
Desigualdade salarial	0	0,00%	0	0,00%	2	1,69%
Discriminação de Género	0	0,00%	6	5,17%	0	0,00%
Amamentação	10	6,10%	3	2,59%	0	0,00%
Flexibilidade de horário/conciliação vida profissional com vida familiar	8	4,88%	14	12,07%	39	33,05%
Alteração do horário de trabalho	2	1,22%	0	0,00%	0	0,00%
Marcação de férias	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Fora do âmbito da CITE	27	16,46%	0	0,00%	3	2,54%
TOTAL	164	100,00%	116	100,00%	118	100,00%

Fonte: CITE



9. INDICADORES ESTATÍSTICOS

Quadro 1 - Taxas de actividade, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Taxas (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
15 a 24 anos	38,7	37,3	40,4	38,9	38,8	4,1	4,4	5,1	5,3	4,7
H	40,7	39,5	42,9	41,5	41,1					
M	36,6	35,1	37,8	36,2	36,4					
25 a 54 anos	88,5	89,0	88,0	88,1	88,4	7,9	7,3	8,6	7,4	7,8
H	92,5	92,7	92,3	91,8	92,3					
M	84,6	85,4	83,7	84,4	84,5					
55 a 64 anos	54,4	54,0	53,9	52,5	53,7	16,2	14,8	14,9	14,7	15,1
H	62,9	61,8	61,7	60,2	61,6					
M	46,7	47,0	46,8	45,5	46,5					
65 e + anos	14,5	15,1	14,5	14,1	14,6	12,5	12,9	13,2	13,0	12,9
H	21,8	22,6	22,2	21,7	22,1					
M	9,3	9,7	9,0	8,7	9,2					
15 a 64 anos	74,3	74,3	74,2	73,7	74,1	8,8	8,2	9,2	8,5	8,7
H	78,7	78,5	78,8	78,0	78,5					
M	69,9	70,3	69,6	69,5	69,8					
Total (>=15 anos)	61,5	61,6	61,3	60,9	61,3	12,7	12,4	13,2	12,6	12,8
H	68,1	68,1	68,2	67,4	68,0					
M	55,4	55,7	55,0	54,8	55,2					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Quadro 2 - Taxa de Actividade ⁽¹⁾, por regiões e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Taxas (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
Norte	73,6	73,9	73,2	73,1	73,4	10,5	10,5	11,4	10,2	10,6
H	78,9	79,2	79,0	78,3	78,8					
M	68,4	68,7	67,6	68,1	68,2					
Centro	74,9	74,4	74,7	74,1	74,5	8,7	7,4	10,2	8,4	8,7
H	79,3	78,1	79,8	78,3	78,9					
M	70,6	70,7	69,6	69,9	70,2					
Lisboa	74,9	75,0	74,8	74,5	74,8	6,1	4,9	5,7	5,9	5,7
H	78,0	77,5	77,7	77,5	77,7					
M	71,9	72,6	72,0	71,6	72,0					
Alentejo	74,6	75,2	74,7	74,1	74,6	8,7	8,8	7,6	8,6	8,5
H	78,9	79,5	78,4	78,3	78,8					
M	70,2	70,7	70,8	69,7	70,3					
Algarve	76,4	76,3	78,0	76,3	76,8	8,1	8,9	7,5	5,7	7,5
H	80,3	80,7	81,6	79,1	80,4					
M	72,2	71,8	74,1	73,4	72,9					
Açores	68,7	69,8	69,3	68,3	69,1	18,3	15,8	15,8	16,9	16,8
H	77,7	77,6	77,1	76,6	77,3					
M	59,4	61,8	61,3	59,7	60,5					
Madeira	73,6	72,4	73,6	71,4	72,7	6,1	7,9	7,7	7,1	7,2
H	76,7	76,5	77,5	75,0	76,4					
M	70,6	68,6	69,8	67,9	69,2					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) A taxa de actividade regional é igual ao total da população activa regional 15 a 64 anos/população total regional de 15 a 64 anos.

Quadro 3 - População activa, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
15 a 24 anos	445,6	427,7	460,6	441,4	443,8	33,6	34,7	39,4	39,9	36,8
H	239,6	231,2	250,0	240,7	240,3					
M	206,0	196,5	210,6	200,8	203,5					
25 a 54 anos	4131,7	4 153,4	4 106,4	4 110,0	4 125,4	166,7	153,3	185,4	159,8	166,3
H	2149,2	2 153,4	2 145,9	2 134,9	2 145,8					
M	1982,5	2 000,1	1 960,5	1 975,1	1 979,5					
55 a 64 anos	697,0	694,5	695,0	679,2	691,4	66,1	58,2	59,0	58,4	60,4
H	381,5	376,3	377,0	368,8	375,9					
M	315,4	318,1	318,0	310,4	315,5					
65 e + anos	280,6	292,4	281,4	275,9	282,6	70,2	72,8	77,6	76,7	74,3
H	175,4	182,6	179,5	176,3	178,4					
M	105,2	109,8	101,9	99,6	104,1					
15 a 64 anos	5274,2	5 275,5	5 261,9	5 230,6	5 260,6	266,3	246,1	283,8	258,2	263,6
H	2770,3	2 760,8	2 772,9	2 744,4	2 762,1					
M	2504,0	2 514,7	2 489,1	2 486,2	2 498,5					
Total (>=15 anos)	5554,8	5 568,0	5 543,4	5 506,5	5 543,2	336,4	319,0	361,4	334,8	337,9
H	2945,6	2 943,5	2 952,4	2 920,6	2 940,5					
M	2609,2	2 624,5	2 591,0	2 585,8	2 602,6					
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
15 a 24 anos						7,5	8,1	8,6	9,0	8,3
H	53,8	54,1	54,3	54,5	54,1					
M	46,2	45,9	45,7	45,5	45,9					
25 a 54 anos						4,0	3,7	4,5	3,9	4,0
H	52,0	51,8	52,3	51,9	52,0					
M	48,0	48,2	47,7	48,1	48,0					
55 a 64 anos						9,5	8,4	8,5	8,6	8,7
H	54,7	54,2	54,2	54,3	54,4					
M	45,3	45,8	45,8	45,7	45,6					
65 e + anos						25,0	24,9	27,6	27,8	26,3
H	62,5	62,4	63,8	63,9	63,1					
M	37,5	37,6	36,2	36,1	36,8					
15 a 64 anos						5,0	4,7	5,4	4,9	5,0
H	52,5	52,3	52,7	52,5	52,5					
M	47,5	47,7	47,3	47,5	47,5					
Total (>=15 anos)						6,1	5,7	6,5	6,1	6,1
H	53,0	52,9	53,3	53,0	53,0					
M	47,0	47,1	46,7	47,0	47,0					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Quadro 4 - População empregada, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
15 a 24 anos	321,6	312,2	322,2	285,1	310,3	32,4	25,6	38,1	33,4	32,3
H	177,0	168,9	180,2	159,3	171,3					
M	144,6	143,3	142,1	125,9	139,0					
25 a 34 anos	1 199,8	1 215,8	1 203,5	1 161,1	1 195,0	49,6	43,0	56,3	43,7	48,2
H	624,7	629,4	629,9	602,4	621,6					
M	575,1	586,4	573,6	558,7	573,4					
35 a 54 anos	2 440,1	2 461,1	2 429,1	2 412,1	2 435,6	112,5	111,1	124,7	98,7	111,8
H	1 276,3	1 286,1	1 276,9	1 255,4	1 273,7					
M	1 163,8	1 175,0	1 152,2	1 156,7	1 161,9					
55 a 64 anos	626,8	613,2	620,8	604,9	616,4	52,0	43,4	43,6	40,3	44,8
H	339,4	328,3	332,2	322,6	330,6					
M	287,4	284,9	288,6	282,3	285,8					
65 e + anos	277,6	290,8	278,1	272,3	279,7	70,6	72,6	78,3	78,3	74,9
H	174,1	181,7	178,2	175,3	177,3					
M	103,5	109,1	99,9	97,0	102,4					
20 a 64 anos	4 548,5	4 566,3	4 533,7	4 427,7	4 519,1	239,3	217,5	255,6	211,3	230,9
H	2 393,9	2 391,9	2 394,7	2 319,5	2 375,0					
M	2 154,6	2 174,4	2 139,1	2 108,2	2 144,1					
15 a 64 anos	4 588,3	4 602,2	4 575,7	4 463,2	4 557,4	246,5	223,0	262,7	216,2	237,1
H	2 417,4	2 412,6	2 419,2	2 339,7	2 397,2					
M	2 170,9	2 189,6	2 156,5	2 123,5	2 160,1					
Total (>=15 anos)	4 866,0	4 893,0	4 853,7	4 735,4	4 837,0	317,0	295,6	341,1	294,4	312
H	2 591,5	2 594,3	2 597,4	2 514,9	2 574,5					
M	2 274,5	2 298,7	2 256,3	2 220,5	2 262,5					
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
15 a 24 anos						10,1	8,2	11,8	11,7	10,4
H	55,0	54,1	55,9	55,9	55,2					
M	45,0	45,9	44,1	44,2	44,8					
25 a 34 anos						4,1	3,5	4,7	3,8	4,0
H	52,1	51,8	52,3	51,9	52,0					
M	47,9	48,2	47,7	48,1	48,0					
35 a 54 anos						4,6	4,5	5,1	4,1	4,6
H	52,3	52,3	52,6	52,0	52,3					
M	47,7	47,7	47,4	48,0	47,7					
55 a 64 anos						8,3	7,1	7,0	6,7	7,3
H	54,1	53,5	53,5	53,3	53,6					
M	45,9	46,5	46,5	46,7	46,4					
65 e + anos						25,4	25,0	28,2	28,8	26,8
H	62,7	62,5	64,1	64,4	63,4					
M	37,3	37,5	35,9	35,6	36,6					
20 a 64 anos						5,3	4,8	5,6	4,8	5,1
H	52,6	52,4	52,8	52,4	52,6					
M	47,4	47,6	47,2	47,6	47,4					
15 a 64 anos						5,4	4,8	5,7	4,8	5,2
H	52,7	52,4	52,9	52,4	52,6					
M	47,3	47,6	47,1	47,6	47,4					

Quadro 5 - Taxas de emprego, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Taxas (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
15 a 24 anos	27,9	27,2	28,3	25,2	27,2	4,4	3,2	5,4	4,8	4,4
H	30,1	28,8	30,9	27,5	29,3					
M	25,7	25,6	25,5	22,7	24,9					
25-34 anos	77,7	79,1	78,7	76,3	77,9	4,3	3,4	5,1	3,5	4,2
H	79,8	80,8	81,2	78,0	80,0					
M	75,5	77,4	76,1	74,5	75,8					
35 a 54 anos	78,2	78,7	77,5	76,7	77,8	9,2	9,1	9,8	8,2	9,0
H	82,8	83,3	82,4	80,9	82,3					
M	73,6	74,2	72,6	72,7	73,3					
55 a 64 anos	48,9	47,7	48,1	46,7	47,9	13,4	11,8	11,9	11,2	12,1
H	56,0	53,9	54,4	52,6	54,2					
M	42,6	42,1	42,5	41,4	42,1					
65 e + anos	14,4	15,0	14,3	14,0	14,4	12,5	12,8	13,2	13,1	12,9
H	21,7	22,5	22,0	21,6	21,9					
M	9,2	9,7	8,8	8,5	9,0					
20 a 64 anos	69,5	69,8	69,3	67,7	69,1	8,9	8,2	9,3	8,0	8,6
H	74,0	73,9	74,0	71,7	73,4					
M	65,1	65,7	64,7	63,7	64,8					
15 a 64 anos	64,6	64,8	64,5	62,9	64,2	8,1	7,4	8,5	7,1	7,7
H	68,7	68,6	68,8	66,5	68,1					
M	60,6	61,2	60,3	59,4	60,4					
15 e + anos	53,9	54,2	53,7	52,4	53,5	11,6	11,2	12,1	11,0	11,5
H	59,9	60,0	60,0	58,1	59,5					
M	48,3	48,8	47,9	47,1	48,0					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Quadro 6 - Taxas de emprego ⁽¹⁾, por regiões e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Taxas (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
Norte	68,6	69,2	68,5	67,2	68,4	11,6	11,9	12,6	12,1	12,1
H	74,5	75,2	74,9	73,3	74,5					
M	62,9	63,3	62,3	61,2	62,4					
Centro	72,1	71,6	71,9	68,7	71,1	10,3	8,3	11,6	8,4	9,6
H	77,3	75,8	77,7	72,9	75,9					
M	67,0	67,5	66,1	64,5	66,3					
Lisboa	69,1	69,2	68,3	67,9	68,6	4,1	3,1	4,0	2,2	3,3
H	71,2	70,8	70,3	69	70,3					
M	67,1	67,7	66,3	66,8	67					
Alentejo	69,7	70,7	69,4	68,5	69,6	9,5	7,7	7,6	9,0	8,4
H	74,4	74,5	73,1	72,9	73,7					
M	64,9	66,8	65,5	63,9	65,3					
Algarve	67,4	69,2	71,3	66,6	68,6	6,0	6,0	5,2	3,0	5,1

Quadro 7 - População empregada⁽¹⁾, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sex
Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
Tipo de duração do trabalho										
Tempo completo	4 198,1	4 260,0	4 214,6	4 102,5	4 193,8	434,3	389,5	425,3	373,7	405,6
H	2 316,2	2 324,7	2 319,9	2 238,1	2 299,7					
M	1 881,9	1 935,2	1 894,6	1 864,4	1 894,1					
Tempo parcial	667,9	633,0	639,2	632,9	643,3	-117,1	-93,9	-84,2	-79,2	-93,6
H	275,4	269,6	277,5	276,9	274,8					
M	392,5	363,5	361,7	356,1	368,4					
Situação na profissão										
Trabalhador por conta própria	1 017,6	1 002,7	988,0	961,3	992,4	255,5	252,5	257,7	273,6	259,8
H	636,5	627,6	622,9	617,5	626,1					
M	381,0	375,1	365,2	343,9	366,3					
Com pessoal ao serviço	251,3	247,7	249,2	245,5	248,4	119,5	115,9	110,2	107,2	113,2
H	185,4	181,8	179,7	176,4	180,8					
M	65,9	65,9	69,5	69,2	67,6					
Sem pessoal ao serviço	766,3	755,0	738,8	715,8	744,0	136,0	136,6	147,5	166,4	146,6
H	451,1	445,8	443,2	441,1	445,3					
M	315,1	309,2	295,7	274,7	298,7					
Trab. familiar não remunerado e outros	34,1	27,3	27,2	29,0	29,4	-7,1	-2,7	-8,5	-6,4	-6,2
H	13,5	12,3	9,3	11,3	11,6					
M	20,6	15,0	17,8	17,7	17,8					
Trabalhador por conta de outrem	3 814,3	3 862,9	3 838,5	3 745,1	3 815,2	68,8	45,7	92,0	27,3	58,4
H	1 941,5	1 954,3	1 965,3	1 886,2	1 936,8					
M	1 872,7	1 908,6	1 873,3	1 858,9	1 878,4					
Permanente	2 971,4	2 980,6	2 966,7	2 951,1	2 967,5	66,6	56,9	73,5	18,1	53,7
H	1 519,0	1 518,8	1 520,1	1 484,6	1 510,6					
M	1 452,4	1 461,9	1 446,6	1 466,5	1 456,9					
Não permanente	713,8	729,4	725,8	659,7	707,2	-7,6	-16,4	14,8	1,3	-2,0
H	353,1	356,5	370,3	330,5	352,6					
M	360,7	372,9	355,5	329,2	354,6					
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
Tipo de duração do trabalho										
Tempo completo						10,3	9,1	10,1	9,1	9,7
H	55,2	54,6	55,0	54,6	54,8					
M	44,8	45,4	45,0	45,4	45,2					
Tempo parcial						-17,5	-14,8	-13,2	-12,5	-14,5
H	41,2	42,6	43,4	43,8	42,7					
M	58,8	57,4	56,6	56,3	57,3					
Situação na profissão										
Trabalhador por conta própria						25,1	25,2	26,1	28,5	26,2
H	62,5	62,6	63,0	64,2	63,1					
M	37,4	37,4	37,0	35,8	36,9					
Com pessoal ao serviço						47,6	46,8	44,2	43,7	45,6
H	73,8	73,4	72,1	71,9	72,8					
M	26,2	26,6	27,9	28,2	27,2					
Sem pessoal ao serviço						17,7	18,1	20,0	23,2	19,7
H	58,9	59,0	60,0	61,6	59,9					
M	41,1	41,0	40,0	38,4	40,1					
Trab. familiar não remunerado e outros						-20,8	-9,9	-31,3	-22,1	-21,1

Quadro 8 - População empregada⁽¹⁾ por profissão e grau de instrução

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
Profissões CPP										
1 Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	299,6	302,9	309,8	286,8	299,8					
H	199,1	203,4	212,9	191,5	201,7	98,5	103,9	116,0	96,2	103,7
M	100,6	99,5	96,9	95,3	98,1					
2 Especialistas das actividades intelectuais e científicas	691,2	700,8	680,7	683,3	689,0	-97,5	-129,0	-104,9	-80,7	-103,0
H	296,9	285,9	287,9	301,3	293,0					
M	394,4	414,9	392,8	382,0	396,0					
3 Técnicos e profissionais de nível intermédio	402,1	435,1	430,3	426,0	423,4	94,7	83,8	90,1	65,4	83,5
H	248,4	259,4	260,2	245,7	253,4					
M	153,7	175,6	170,1	180,3	169,9					
4 Pessoal administrativo	422,2	403,7	387,1	387,5	400,1	-116,6	-125,4	-125,2	-109,7	-119,2
H	152,8	139,2	131,0	138,9	140,5					
M	269,4	264,6	256,2	248,6	259,7					
5 Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	803,4	785,2	793,5	760,7	785,7	-201,8	-199,4	-191,7	-220,5	-203,4
H	300,8	292,9	300,9	270,1	291,2					
M	502,6	492,3	492,6	490,6	494,5					
6 Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	468,9	480,0	465,3	434,5	462,2	87,5	91,6	94,1	107,1	95,1
H	278,2	285,8	279,7	270,8	278,6					
M	190,7	194,2	185,6	163,7	183,6					
7 Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificies	783,9	783,1	781,3	736,3	771,2	527,1	536,2	521,9	513,9	524,8
H	655,5	659,6	651,6	625,1	648,0					
M	128,4	123,4	129,7	111,2	123,2					
8 Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	401,5	402,7	414,0	407,4	406,4	164,4	166,0	184,6	167,3	170,6
H	282,9	284,3	299,3	287,4	288,5					
M	118,5	118,3	114,7	120,1	117,9					
9 Trabalhadores não qualificados	567,3	568,0	559,9	575,3	567,6	-259,5	-257,0	-268,2	-276,2	-265,2
H	153,9	155,5	145,9	149,6	151,2					
M	413,4	412,5	414,1	425,8	416,5					
Grau de instrução										
Até ao ensino básico - 3.º ciclo	3029,7	3007,3	2947,1	2842,6	2956,7	452,6	489,5	471,7	436,2	462,5
H	1741,1	1748,4	1709,4	1639,4	1709,6					
M	1288,5	1258,9	1237,7	1203,2	1247,1					
Secundário e pós-secundário	925,8	975,5	997,7	983,8	970,7	24,4	-8,3	16,5	-12,4	5,1
H	475,1	483,6	507,1	485,7	487,9					
M	450,7	491,9	490,6	498,1	482,8					
Superior	910,5	910,2	908,9	909,0	909,7	-159,9	-185,6	-147,1	-129,4	-155,5
H	375,3	362,3	380,9	389,8	377,1					
M	535,2	547,9	528,0	519,2	532,6					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Quadro 8 - População empregada⁽¹⁾ por profissão e grau de instrução

Portugal

Profissões CPP	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
1 Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos										
H	66,5	67,2	68,7	66,8	67,3	32,9	34,3	37,4	33,5	34,6
M	33,6	32,8	31,3	33,2	32,7					
2 Especialistas das actividades intelectuais e científicas										
H	43,0	40,8	42,3	44,1	42,5	-14,1	-18,4	-15,4	-11,8	-15,0
M	57,1	59,2	57,7	55,9	57,5					
3 Técnicos e profissionais de nível intermédio										
H	61,8	59,6	60,5	57,7	59,9	23,6	19,3	20,9	15,4	19,7
M	38,2	40,4	39,5	42,3	40,1					
4 Pessoal administrativo										
H	36,2	34,5	33,8	35,8	35,1	-27,6	-31,1	-32,3	-28,3	-29,8
M	63,8	65,5	66,2	64,2	64,9					
5 Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores										
H	37,4	37,3	37,9	35,5	37,1	-25,1	-25,4	-24,2	-29,0	-25,9
M	62,6	62,7	62,1	64,5	62,9					
6 Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta										
H	59,3	59,5	60,1	62,3	60,3	18,7	19,1	20,2	24,6	20,6
M	40,7	40,5	39,9	37,7	39,7					
7 Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificiais										
H	83,6	84,2	83,4	84,9	84,0	67,2	68,5	66,8	69,8	68,1
M	16,4	15,8	16,6	15,1	16,0					
8 Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem										
H	70,5	70,6	72,3	70,5	71,0	40,9	41,2	44,6	41,1	42,0
M	29,5	29,4	27,7	29,5	29,0					
9 Trabalhadores não qualificados										
H	27,1	27,4	26,1	26,0	26,6	-45,7	-45,2	-47,9	-48,0	-46,7
M	72,9	72,6	74,0	74,0	73,4					
Grau de instrução										
Até ao ensino básico - 3.º ciclo										
H	57,5	58,1	58,0	57,7	57,8	14,9	16,3	16,0	15,3	15,6
M	42,5	41,9	42,0	42,3	42,2					
Secundário e pós-secundário										
H	51,3	49,6	50,8	49,4	50,3	2,6	-0,9	1,7	-1,3	0,5
M	48,7	50,4	49,2	50,6	49,7					
Superior										
H	41,2	39,8	41,9	42,9	41,5	-17,6	-20,4	-16,2	-14,2	-17,1
M	58,8	60,2	58,1	57,1	58,5					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Quadro 9 - População empregada⁽¹⁾, por sectores de actividade

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	487,4	495,5	478,5	452,5	478,5	81,8	84,3	86,6	105,0	89,4
H	284,6	289,9	282,5	278,8	284,0					
M	202,8	205,6	196,0	173,8	194,5					
Indústria, construção, energia e água	1 336,4	1 347,7	1 332,3	1 274,3	1 322,7	581,4	592,2	618,1	589,4	595,3
H	958,9	969,9	975,2	931,9	959,0					
M	377,5	377,7	357,1	342,5	363,7					
Indústria extrativa	20,7	18,5	19,6	19,5	19,6	16,8	14,2	13,8	13,8	14,7
H	18,8	16,4	16,7	16,6	17,1					
M	1,9	2,2	2,9	2,8	2,5					
Indústrias transformadoras	818,6	826,4	820,7	787,4	813,3	135,7	152,1	174,5	169,4	157,9
H	477,2	489,3	497,6	478,4	485,6					
M	341,5	337,1	323,1	309,0	327,7					
Captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	31,3	31,0	31,3	30,5	31,0	22,5	19,2	20,5	25,2	21,9
H	26,9	25,1	25,9	27,9	26,5					
M	4,4	5,9	5,4	2,7	4,6					
Eletricidade, gás,vapor, água quente e fria e ar frio	18,7	16,4	19,8	19,0	18,5	15,6	12,2	13,6	10,6	13,0
H	17,1	14,3	16,7	14,8	15,7					
M	1,5	2,1	3,1	4,2	2,7					
Construção	447,1	455,3	440,9	418,0	440,3	390,7	394,5	395,6	370,4	387,8
H	418,9	424,9	418,3	394,2	414,1					
M	28,2	30,4	22,6	23,8	26,3					
Serviços	3 042,1	3 049,8	3 043,0	3 008,6	3 035,9	-346,1	-380,9	-363,6	-399,9	-372,6
H	1 348,0	1 334,4	1 339,7	1 304,3	1 331,6					
M	1 694,1	1 715,3	1 703,3	1 704,3	1 704,2					
Comércio por grosso e a retalho	724,5	709,5	707,3	695,7	709,3	63,0	54,6	61,3	25,5	51,1
H	393,8	382,1	384,3	360,6	380,2					
M	330,7	327,5	323,0	335,1	329,1					
Transportes e armazenagem	163,9	182,7	172,7	172,4	172,9	108,3	120,2	119,3	104,1	113,0
H	136,1	151,5	146,0	138,3	143,0					
M	27,8	31,2	26,7	34,1	30,0					
Alojamento, restauração e similares	298,4	289,2	292,5	281,3	290,4	-66,5	-53,0	-68,0	-57,5	-61,3
H	116,0	118,1	112,2	111,9	114,5					
M	182,5	171,1	180,3	169,4	175,8					
Actividades de informação e de comunicação	87,9	84,3	86,4	73,1	82,9	40,2	30,0	23,5	23,1	29,2
H	64,1	57,2	55,0	48,1	56,1					
M	23,8	27,2	31,5	25,0	26,9					
Actividades financeiras e de seguros	100,8	107,2	105,4	106,4	105,0	17,9	10,8	8,6	10,1	11,9
H	59,4	59,0	57,0	58,3	58,4					
M	41,5	48,2	48,4	48,2	46,6					
Actividades imobiliárias	26,1	28,3	25,0	23,7	25,8	-0,8	2,7	1,1	1,4	1,1
H	12,6	15,5	13,1	12,6	13,4					
M	13,4	12,8	11,9	11,1	12,3					
Activ. de consultoria, científicas, técnicas e similares	171,8	178,5	171,1	177,1	174,6	0,9	-14,5	-8,4	0,1	-5,5
H	86,3	82,0	81,3	88,6	84,6					
M	85,4	96,5	89,7	88,5	90,0					
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	130,8	140,4	153,8	143,6	142,2	3,0	-12,0	-9,2	-6,0	-6,0
H	66,9	64,2	72,3	68,8	68,1					
M	63,9	76,2	81,5	74,8	74,1					
Admin. Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória	312,2	309,6	313,2	312,6	311,9	84,3	79,6	87,1	74,5	81,4
H	198,2	194,6	200,2	193,6	196,6					

Quadro 9 - População empregada⁽¹⁾, por sectores de actividade

Portugal						(Continuação)				
	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca						16,8	17,0	18,1	23,2	18,7
H	58,4	58,5	59,0	61,6	59,3					
M	41,6	41,5	41,0	38,4	40,7					
Indústria, construção, energia e água						43,5	43,9	46,4	46,3	45,0
H	71,8	72,0	73,2	73,1	72,5					
M	28,2	28,0	26,8	26,9	27,5					
Indústria extrativa						81,5	76,4	70,6	70,8	74,9
H	90,7	88,2	85,3	85,4	87,4					
M	9,3	11,8	14,7	14,6	12,6					
Indústrias transformadoras						16,6	18,4	21,3	21,5	19,4
H	58,3	59,2	60,6	60,8	59,7					
M	41,7	40,8	39,4	39,2	40,3					
Captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição						72,0	62,0	65,3	82,4	70,4
H	86,0	81,0	82,7	91,2	85,2					
M	14,0	19,0	17,3	8,8	14,8					
Eletricidade, gás,vapor, água quente e fria e ar frio						83,6	74,0	69,0	56,0	70,5
H	91,8	87,0	84,5	78,0	85,2					
M	8,2	13,0	15,5	22,0	14,8					
Construção						87,4	86,6	89,7	88,6	88,1
H	93,7	93,3	94,9	94,3	94,0					
M	6,3	6,7	5,1	5,7	6,0					
Serviços						-11,4	-12,5	-11,9	-13,3	-12,3
H	44,3	43,8	44,0	43,4	43,9					
M	55,7	56,2	56,0	56,6	56,1					
Comércio por grosso e a retalho						8,7	7,7	8,7	3,7	7,2
H	54,4	53,8	54,3	51,8	53,6					
M	45,6	46,2	45,7	48,2	46,4					
Transportes e armazenagem						66,1	65,8	69,0	60,4	65,3
H	83,0	82,9	84,5	80,2	82,7					
M	17,0	17,1	15,5	19,8	17,3					
Alojamento, restauração e similares						-22,3	-18,3	-23,3	-20,4	-21,1
H	38,9	40,8	38,4	39,8	39,5					
M	61,1	59,2	61,6	60,2	60,5					
Atividades de informação e de comunicação						45,7	35,6	27,2	31,7	35,2
H	72,9	67,8	63,6	65,8	67,6					
M	27,1	32,2	36,4	34,2	32,4					
Atividades financeiras e de seguros						17,8	10,1	8,2	9,5	11,3
H	58,9	55,0	54,1	54,7	55,6					
M	41,1	45,0	45,9	45,3	44,4					
Atividades imobiliárias						-3,2	9,5	4,6	6,0	4,3
H	48,4	54,8	52,3	53,0	52,1					
M	51,6	45,2	47,7	47,0	47,9					
Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e similares						0,5	-8,1	-4,9	0,0	-3,1
H	50,3	45,9	47,5	50,0	48,4					
M	49,7	54,1	52,5	50,0	51,6					
Atividades administrativas e dos serviços de apoio						2,3	-8,5	-6,0	-4,2	-4,2
H	51,2	45,7	47,0	47,9	47,9					
M	48,8	54,3	53,0	52,1	52,1					
Admin. Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória						27,0	25,7	27,8	23,8	26,1
H	63,5	62,8	63,9	61,9	63,0					
M	36,5	37,2	36,1	38,1	37,0					

Quadro 10 - Taxas de desemprego, por grupos etários e sexo

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Quadro 11 - Taxas de desemprego⁽¹⁾, por regiões e sexo

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Quadro 12 - População desempregada, por grupos etários e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
15 a 24 anos	123,9	115,5	138,3	156,3	133,5	1,2	9,1	1,3	6,5	4,5
H	62,6	62,3	69,8	81,4	69,0					
M	61,4	53,2	68,5	74,9	64,5					
25 a 34 anos	196,1	184,1	181,3	217,4	194,7	-1,7	0,0	1,1	- 7,0	-1,9
H	97,2	92,0	91,2	105,2	96,4					
M	98,9	92,0	90,1	112,2	98,3					
35 a 54 anos	295,7	292,5	292,4	319,3	300,0	6,3	-0,7	3,4	24,3	8,3
H	151,0	145,9	147,9	171,8	154,1					
M	144,7	146,6	144,5	147,5	145,8					
55 a 64 anos	70,2	81,3	74,2	74,3	75,0	14,2	14,7	15,3	18,2	15,6
H	42,2	48,0	44,7	46,3	45,3					
M	28,0	33,3	29,4	28,1	29,7					
15 a 74 anos	688,9	675,0	689,6	771,0	706,1	19,3	23,4	20,3	40,4	25,9
H	354,1	349,2	355,0	405,7	366,0					
M	334,8	325,8	334,7	365,3	340,1					
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
15 a 24 anos						1,0	7,9	0,9	4,2	3,4
H	50,5	53,9	50,5	52,1	51,7					
M	49,6	46,1	49,5	47,9	48,3					
25 a 34 anos						-0,9	0,0	0,6	-3,2	-1,0
H	49,6	50,0	50,3	48,4	49,5					
M	50,4	50,0	49,7	51,6	50,5					
35 a 54 anos						2,1	-0,2	1,2	7,6	2,8
H	51,1	49,9	50,6	53,8	51,4					
M	48,9	50,1	49,4	46,2	48,6					
55 a 64 anos						20,2	18,1	20,6	24,5	20,8
H	60,1	59,0	60,2	62,3	60,4					
M	39,9	41,0	39,6	37,8	39,6					
15 a 74 anos						2,8	3,5	2,9	5,2	3,7
H	51,4	51,7	51,5	52,6	51,8					
M	48,6	48,3	48,5	47,4	48,2					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Quadro 13 - População desempregada⁽¹⁾, por tipo de procura, duração do desemprego e grau de instrução

Portugal

Tipo de procura	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
Procura primeiro emprego	72,6	66,7	75,6	80,2	73,8	-5,3	-2,5	-4,0	0,0	-3,0
H	33,7	32,1	35,8	40,1	35,4					
M	39,0	34,6	39,8	40,1	38,4					
Procura novo emprego	616,3	608,3	614,0	690,8	632,3	24,7	26,0	24,4	40,5	28,9
H	320,5	317,1	319,2	365,7	330,6					
M	295,8	291,1	294,8	325,2	301,7					
Duração do desemprego										
Até 11 meses	323,6	302,6	333,2	365,6	331,3	18,4	19,4	5,0	15,0	14,4
H	171,0	161,0	169,1	190,3	172,8					
M	152,6	141,6	164,1	175,3	158,4					
12 e + meses	365,2	372,4	356,4	405,5	374,9	1,0	4,0	15,4	25,4	11,5
H	183,1	188,2	185,9	215,4	193,2					
M	182,1	184,2	170,5	190,0	181,7					
25 e + meses	201,6	224,9	211,9	249,1	221,9	-8,8	-9,3	3,5	8,1	-1,6
H	96,4	107,8	107,7	128,6	110,1					
M	105,2	117,1	104,2	120,5	111,7					
Grau de instrução										
Até ao ensino básico - 3.º ciclo	464,4	462,9	448,2	484,0	464,8	35,8	40,3	47,8	74,4	49,6
H	250,1	251,6	248,0	279,2	257,2					
M	214,3	211,3	200,2	204,8	207,6					
Secundário e pós-secundário	140,0	131,5	147,2	179,1	149,4	-4,0	-11,4	-20,5	-20,9	-14,2
H	68,0	60,0	63,3	79,1	67,6					
M	72,0	71,4	83,8	100,0	81,8					
Superior	84,5	80,6	94,3	108,0	91,9	-12,4	-5,4	-6,9	-13,2	-9,5
H	36,0	37,6	43,7	47,4	41,2					
M	48,4	43,0	50,6	60,6	50,7					
Tipo de procura										
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
Procura primeiro emprego						-7,3	-3,7	-5,3	0,0	-4,1
H	46,4	48,1	47,4	50,0	48,0					
M	53,7	51,9	52,6	50,0	52,0					
Procura novo emprego						4,0	4,3	4,0	5,9	4,6
H	52,0	52,1	52,0	52,9	52,3					
M	48,0	47,9	48,0	47,1	47,7					
Duração do desemprego										
Até 11 meses						5,7	6,4	1,5	4,1	4,3
H	52,8	53,2	50,8	52,1	52,2					
M	47,2	46,8	49,2	47,9	47,8					
12 e + meses						0,3	1,1	4,3	6,3	3,1
H	50,1	50,5	52,2	53,1	51,5					
M	49,9	49,5	47,8	46,9	48,5					
25 e + meses						-4,4	-4,1	1,7	3,3	-0,7

Quadro 14 - Rádios do desemprego⁽¹⁾

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) População desempregada dos 15 aos 74 anos

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

	2005										2006									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1005,13	778,16	77,4	226,96	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,90
Quadros superiores	2124,59	2381,75	1681,67	70,6	700,08	2423,18	2722,24	1908,11	70,1	814,13	2113,01	2373,29	1675,82	70,6	697,47	2421,71	2722,77	1916,04	70,4	806,73
Quadros médios	1384,62	1466,86	1274,47	86,9	192,40	1623,18	1751,39	1451,44	82,9	299,95	1396,98	1490,68	1277,53	85,7	213,15	1637,69	1784,12	1451,02	81,3	333,09
Encar. mestres, chefe equipa	991,17	1028,59	882,08	85,8	146,51	1186,60	1240,47	1029,53	83,0	210,94	1022,61	1061,65	913,14	86,0	148,51	1228,85	1284,23	1073,54	83,6	210,69
Prof. altamente qualificados	1102,41	1164,29	1026,27	88,1	138,02	1345,60	1449,21	1218,12	84,1	231,09	1115,19	1175,88	1042,12	88,6	133,76	1343,48	1443,62	1222,92	84,7	220,70
Prof. semi qualificados	629,91	654,76	586,74	89,6	68,02	756,03	797,72	683,58	85,7	114,13	642,66	669,88	596,02	89,0	73,86	772,40	818,18	693,96	84,8	124,21
Prof. qualificados	517,47	564,85	485,24	85,9	79,61	613,14	698,50	555,07	79,5	143,43	543,66	592,85	509,61	86,0	83,23	648,18	736,30	587,17	79,7	149,12
Prof. não qualificados	457,38	480,29	431,14	89,8	49,15	536,29	576,78	489,92	84,9	86,86	468,34	493,57	440,53	89,3	53,04	550,73	595,15	501,78	84,3	93,37
Praticantes e aprendizes	435,86	448,93	422,73	94,2	26,21	500,82	521,02	480,51	92,2	40,51	448,75	461,55	436,20	94,5	25,35	521,59	543,50	500,09	92,0	43,41
Nível desconhecido	648,61	677,44	588,13	86,8	89,31	776,08	824,32	674,86	81,9	149,46	647,66	683,36	580,26	84,9	103,10	779,12	839,72	664,70	79,2	175,02
2007																				
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1068,30	829,33	77,6	238,97	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1.115,41	873,39	78,3	242,02
Quadros superiores	2069,55	2347,68	1668,29	71,1	679,39	2385,06	2723,24	1897,15	69,7	826,09	2126,62	2418,87	1714,58	70,9	704,30	2450,43	2800,44	1956,96	69,9	843,48
Quadros médios	1412,74	1512,68	1276,57	84,4	236,11	1679,51	1830,40	1473,90	80,5	356,50	1455,80	1566,36	1311,11	83,7	255,25	1752,55	1919,22	1534,42	80,0	384,80
Encar. mestres, chefe equipa	1054,53	1095,04	941,68	86,0	153,37	1277,36	1336,57	1112,43	83,2	224,14	1092,99	1133,77	982,18	86,6	151,59	1318,92	1378,39	1157,34	84,0	221,05
Prof. altamente qualificados	1144,44	1215,62	1059,98	87,2	155,64	1384,55	1494,58	1253,99	83,9	240,60	1173,03	1241,20	1093,75	88,1	147,45	1415,04	1517,79	1295,52	85,4	222,27
Prof. semi qualificados	555,71	603,92	522,95	86,6	80,97	663,22	751,07	603,52	80,4	147,55	685,40	714,98	635,63	88,9	79,34	830,59	880,61	746,42	84,8	134,19
Prof. qualificados	659,12	687,48	611,00	88,9	76,48	799,51	848,70	716,08	84,4	132,61	569,29	615,78	537,64	87,3	78,14	680,88	763,53	624,62	81,8	138,90
Prof. não qualificados	480,30	505,93	452,13	89,4	53,81	569,50	615,28	519,19	84,4	96,09	498,87	525,54	469,63	89,4	55,91	590,62	637,11	539,67	84,7	97,43
Praticantes e aprendizes	467,42	482,32	452,85	93,9	29,47	542,54	566,58	519,05	91,6	47,52	489,46	505,07	474,24	93,9	30,82	570,32	595,90	545,39	91,5	50,51
Nível desconhecido	660,13	693,94	592,07	85,3	101,87	795,18	852,25	680,32	79,8	171,93	691,06	725,28	622,44	85,8	102,83	831,31	887,47	718,66	81,0	168,81
2009																				
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	937,60	79,1	248,09
Quadros superiores	2164,29	2454,75	1760,56	71,7	694,20	2490,63	2838,75	2006,74	70,7	832,02	2116,27	2402,76	1725,21	71,8	677,55	2435,26	2773,95	1972,93	71,1	801,02
Quadros médios	1468,67	1576,74	1331,78	84,5	244,96	1760,15	1927,37	1548,33	80,3	379,05	1422,62	1517,39	1301,07	85,7	216,32	1697,89	1834,60	1522,55	83,0	312,05
Encar. mestres, chefe equipa	1109,19	1150,94	999,10	86,8	151,84	1334,11	1392,58	1179,90	84,7	212,68	1237,69	1266,08	1179,38	93,2	86,70	1477,42	1526,57	1376,46	90,2	150,10
Prof. altamente qualificados	1184,72	1254,37	1105,27	88,1	149,10	1425,89	1532,99	1303,73	85,0	229,25	1155,10	1239,59	1055,58	85,2	184,02	1397,21	1520,73	1251,71	82,3	269,02
Prof. semi qualificados	698,93	727,00	653,12	89,8	73,88	845,52	894,18	766,08	85,7	128,11	717,35	741,84	677,08	91,3	64,76	876,15	922,38	800,14	86,7	122,24
Prof. qualificados	575,84	619,55	545,51	88,0	74,04	687,15	767,25	631,58	82,3	135,68	580,43	622,86	548,99	88,1	73,87	698,40	772,22	643,69	83,4	128,53
Prof. não qualificados	521,91	552,13	488,77	88,5	63,36	613,82	663,90	558,89	84,2	105,01	542,30	573,12	510,39	89,1	62,73	643,49	696,12	588,98	84,6	107,14
Praticantes e aprendizes	510,01	525,45	494,79	94,2	30,66	590,48	614,21	567,08	92,3	47,14	534,54	549,48	519,29	94,5	30,18	630,48	659,10	601,27	91,2	57,82
Nível desconhecido	719,19	750,22	645,33	86,0	104,89	860,22	909,70	742,45	81,6	167,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: MSSS/ GEP, Quadros de pessoal

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

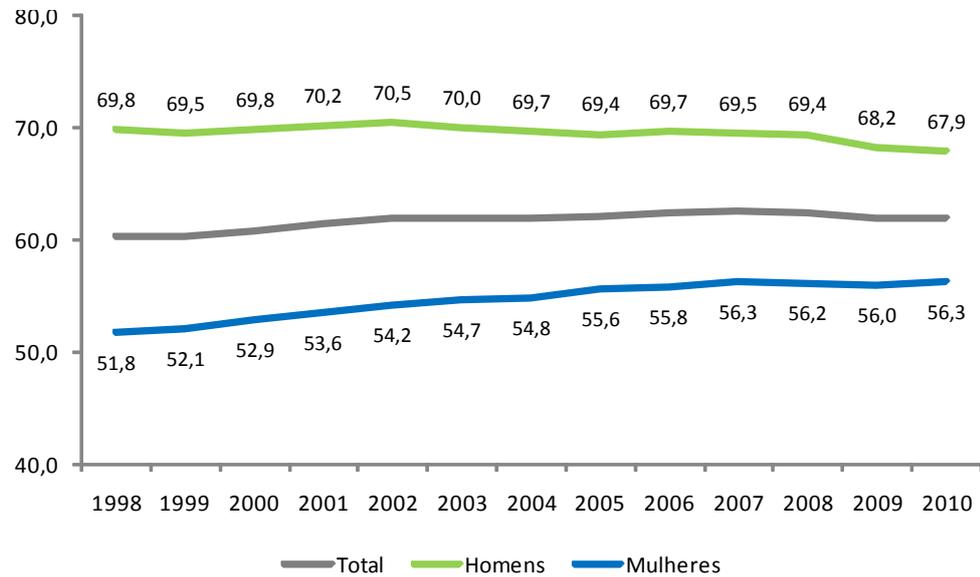
Quadro 17 - Remunerações médias horárias (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem

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

Fonte: MSSS/ GEP, Quadros de pessoal

ANEXO 1 – INDICADORES ATÉ 2010

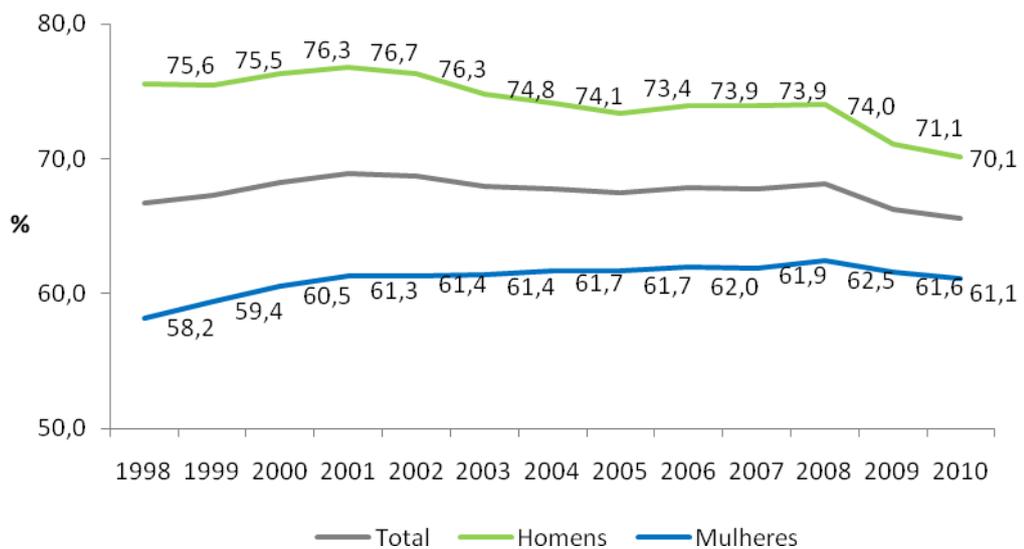
Gráfico 1 – Taxa de atividade 1998-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

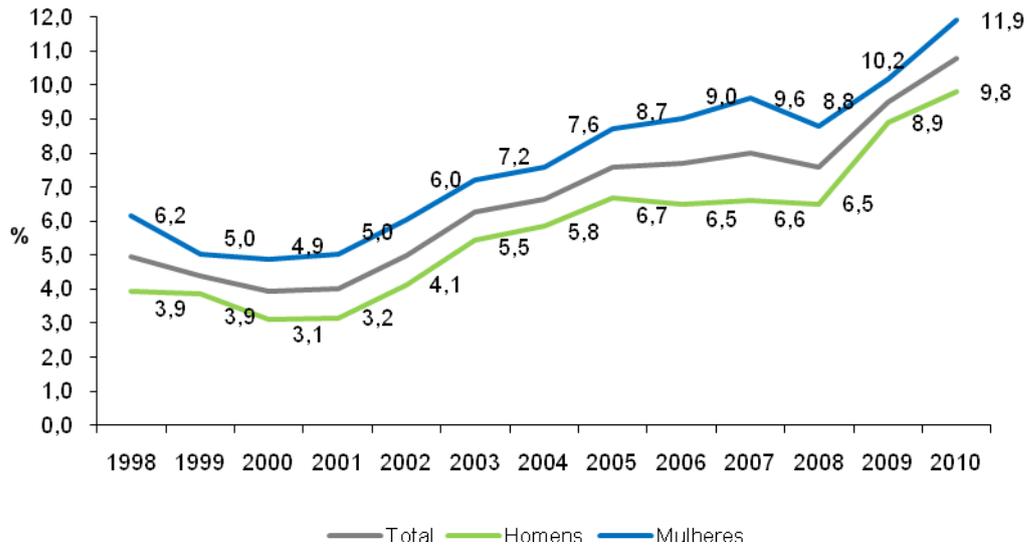
Nota: esta taxa de atividade foi calculada em percentagem da população com 15 e mais anos

Gráfico 2 – Taxa de emprego 1998-2010



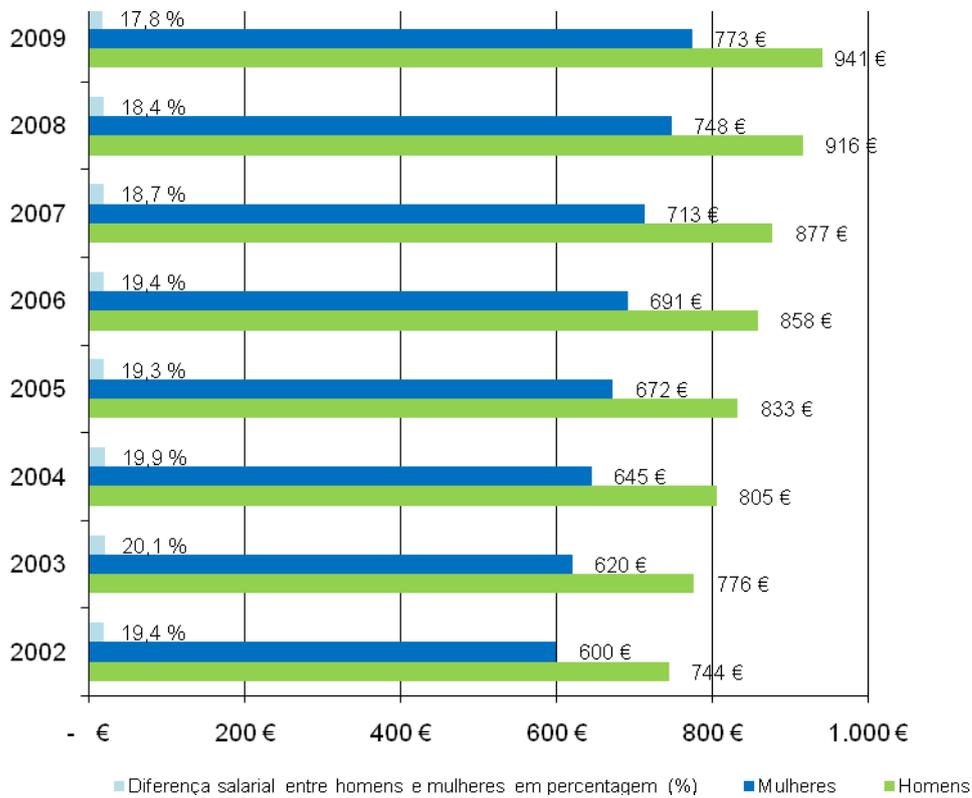
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Gráfico 3 – taxa de desemprego



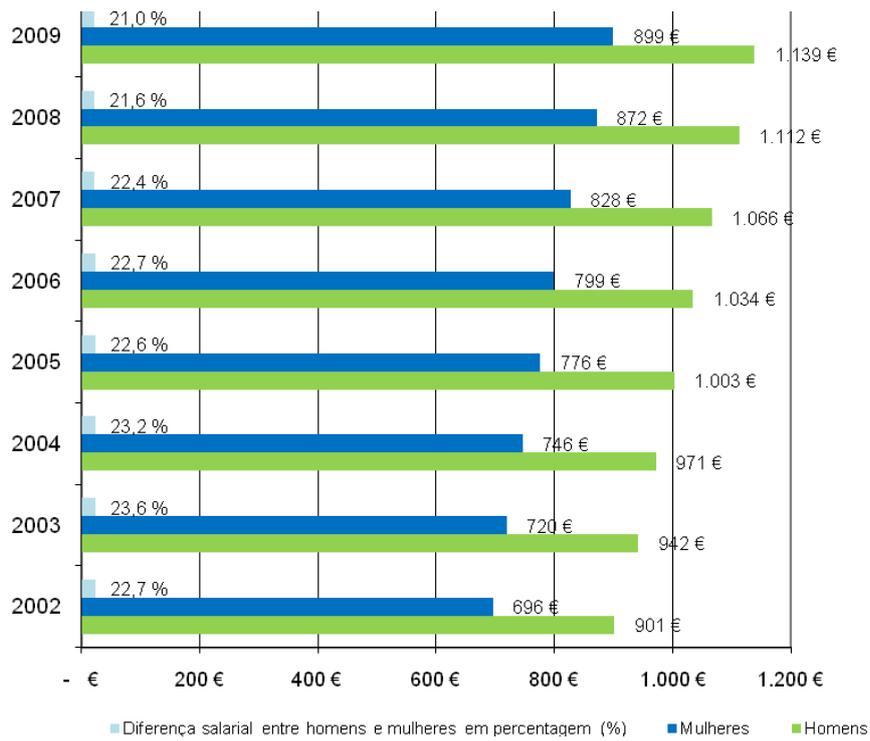
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Gráfico 4 – Remuneração média de base 2002 - 2009



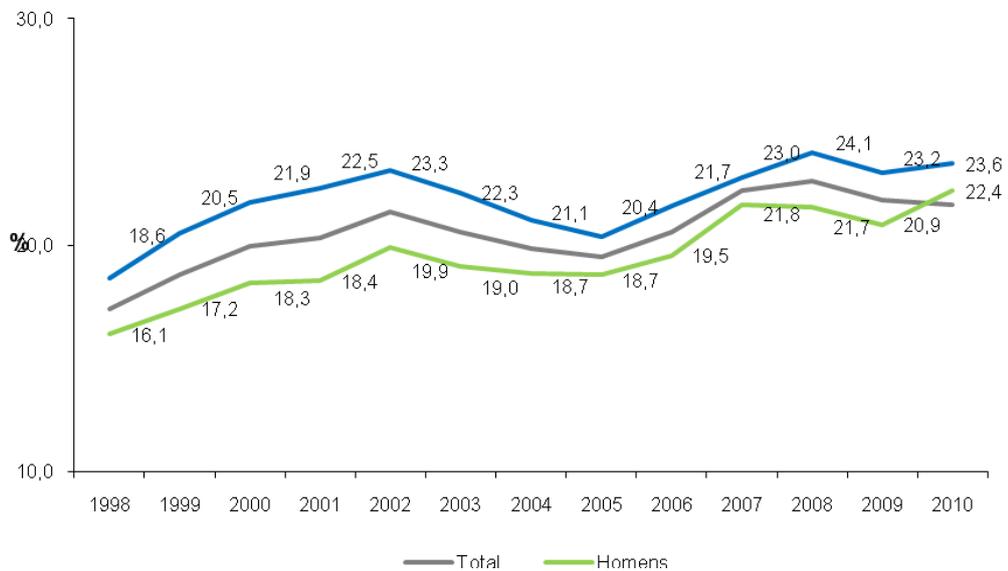
Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal

Gráfico 5 – Ganho médio mensal, 2002-2009 (euros)



Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal

Gráfico 9– População empregada, com contrato de trabalho não permanente, 1998-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego