

***RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE
ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO
EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL - 2014***

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

Julho de 2015

Índice

ÍNDICE -----	1
ÍNDICE DE GRÁFICOS -----	3
ÍNDICE DE TABELAS -----	5
NOTA DE ABERTURA -----	7
1. INTRODUÇÃO -----	8
2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2014) -----	9
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	25
3.1. Atividade -----	25
3.2. Emprego -----	27
3.3. Desemprego -----	41
3.4. Salários, remunerações e ganhos -----	45
3.5. Medidas ativas de política de emprego -----	48
3.5.1. Instituto do Emprego e da Formação Profissional - IEFP, I.P.-----	48
3.5.2. Programa Operacional Potencial Humano – POPH-----	51
4. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL -----	53
4.1. Alguns indicadores sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar – 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010 – Eurofound -----	53
4.2. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal - Módulo <i>ad hoc</i> sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE -----	56
4.2.1. Modalidades de acolhimento de crianças-----	56
4.2.2. Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho por razões familiares-----	59
4.3. Gozo de Licenças parentais -----	63
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 -----	67

6. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NA PROMOÇÃO DA 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. Sítio na internet -----	70
6.1.2. Atividade de gestão e Coordenação -----	71
6.1.3. Atividade Jurídica – ver ainda o capítulo 7 (controlo e garantia da legalidade e cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional)-----	94
6.1.4. Atividade de Projetos e de Formação -----	100
6.1.5. Atividade Internacional -----	122
6.1.6. Atividade de Documentação-----	130
6.2. Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT-----	131
6.3. Instituto do Emprego e da Formação Profissional – IEFP, I.P. -----	132
6.4. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG -----	132
6.4.1. Medidas específicas do V-PNI -----	136
6.4.2. PROGRAMA OPERACIONAL DO POTENCIAL HUMANO (QREN): EIXO 7 – IGUALDADE DE GÉNERO -----	142
6.4.3. OPERADORA DO PROGRAMA PT07: INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA PRIVADA -----	144
7. CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	147
8. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL -----	156
9. INDICADORES ESTATÍSTICOS -----	159

Índice de gráficos

Gráfico 1 - <i>População ativa em Portugal, por sexo, de 2011 a 2014</i>	25
Gráfico 2 - <i>Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2014</i>	26
Gráfico 3 - <i>População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011-2014</i>	27
Gráfico 4 - <i>Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2014</i>	28
Gráfico 5 - <i>Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2012-2014</i>	29
Gráfico 6 - <i>Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, 2012-2014</i>	30
Gráfico 7 - <i>População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2012 -2014</i>	31
Gráfico 8 - <i>Trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%), 2013</i>	32
Gráfico 9 - <i>População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo (%), 2014</i> ...	33
Gráfico 10 - <i>Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2013 e 2014</i>	34
Gráfico 11 - <i>Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2013 e 2014</i>	35
Gráfico 12 - <i>Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho, por sexo, entre 2012 e 2014 (em % do total TCO)</i>	36
Gráfico 13 - <i>População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, em 2012, 2013 e 2014</i> ...	37
Gráfico 14 - <i>Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2014</i> ...	38
Gráfico 15 - <i>Peso do emprego nas administrações públicas no mercado de trabalho</i>	40
Gráfico 16 - <i>Taxa de desemprego, por sexo, nos trimestres de 2012 a 2014</i>	41
Gráfico 17 - <i>Taxa de desemprego regional por sexo, de 2012 a 2014</i>	42
Gráfico 18 - <i>População desempregada segundo as habilitações escolares, por sexo, de 2012 a 2014</i>	43
Gráfico 19 - <i>Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2005-2013</i>	45
Gráfico 20 - <i>Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de qualificação, em 2013 (%)</i>	46
Gráfico 21 - <i>Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de habilitação escolar, em 2013 (%)</i>	47
Gráfico 22 – <i>Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2014 – (% no total das licenças das mulheres)</i>	64
Gráfico 23 – <i>Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2009 a 2014</i>	94
Gráfico 24 – <i>Atendimentos Presenciais – 2009 a 2014</i>	95
Gráfico 25 – <i>Caracterização dos/as utentes da CITE</i>	96

Gráfico 26 – <i>Nível de escolaridade dos/as utentes da CITE</i>	96
Gráfico 27 – <i>Distribuição geográfica dos/as utentes da CITE</i>	97
Gráfico 28 – <i>Assunto que deu origem ao contacto com a CITE</i>	97
Gráfico 29 – <i>Origem da informação em relação à CITE</i>	98
Gráfico 30 – <i>Respostas da equipa de juristas a questões técnico-jurídicas – 2010 a 2014</i>	98
Gráfico 31 – <i>Respostas da secretaria da CITE a questões de âmbito geral – 2010 a 2014</i>	99
Gráfico 32 – <i>Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2014)</i>	147
Gráfico 33 – <i>Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2010 a 2014)</i>	149
Gráfico 34 – <i>Evolução dos pareceres prévios a flexibilidade de horário por sexo (2010 a 2014)</i>	150
Gráfico 35 - <i>Análise de queixas entradas na CITE, 2009 a 2014</i>	152
Gráfico 36 – <i>Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2009 a 2014</i>	153
Gráfico 37 – <i>Número de anúncios analisados e registados por trimestre</i>	155

Índice de tabelas

Tabela 1 - <i>Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2014</i>	28
Tabela 2 - <i>População empregada por profissão, entre 2012 e 2014</i>	34
Tabela 3 - <i>Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na EU-28, 2014</i>	37
Tabela 4 – <i>Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2014</i>	39
Tabela 5 – <i>Emprego no setor das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo</i>	40
Tabela 6 – <i>Desemprego registado por género</i>	44
Tabela 7 – <i>Áreas de Intervenção/Medidas, por sexo, 2014</i>	48
Tabela 8 – <i>Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário</i>	50
Tabela 9 - <i>N.º de participantes nas ações apoiadas pelo FSE em 2014, segundo o sexo, por área de intervenção FSE</i>	52
Tabela 10 – <i>Número de horas despendidas no trabalho pago principal por semana</i>	53
Tabela 11 – <i>Número de horas despendidas em trabalho pago e não pago por semana</i>	54
Tabela 12 – <i>Modo como são estabelecidos os horários de trabalho</i>	54
Tabela 13 – <i>Modo como o horário de trabalho se adapta aos compromissos familiares ou sociais</i>	54
Tabela 14 – <i>Frequência de trabalho durante o tempo livre para dar resposta a exigências profissionais</i>	55
Tabela 15 – <i>Dificuldade em tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares</i>	55
Tabela 16 - <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 17 - <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 18 – <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 19 – <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 20 – <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 21 – <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>	60
Tabela 22 – <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 23 – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos^{o)} 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 24 – <i>Pessoas dos 15 aos 64 anos^{o)} de idade segundo o sexo, por término ou interrupção da atividade profissional para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência</i>	62
Tabela 25 – <i>Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2014)</i>	63
Tabela 26 - <i>Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2014, por sexo</i>	65
Tabela 27 - <i>Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo</i>	66
Tabela 28 - <i>Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2014, por sexo</i>	67
Tabela 29 – <i>Recursos humanos da CITE em 2014, por sexo</i>	69
Tabela 30 - <i>Recursos financeiros da CITE – 2014</i>	70
Tabela 31 – <i>Agenda nacional em 2014</i>	73
Tabela 32 – <i>Agenda Internacional em 2014</i>	91
Tabela 33 – <i>Resumo da participação da CITE nos diversos grupos da RSOPT</i>	108
Tabela 34 – <i>Ações de formação no âmbito do POPH</i>	117
Tabela 35 - <i>Número de inspetores/as do trabalho - 2014</i>	131
Tabela 36 – <i>Efetivo ao serviço por género – 31 de dezembro 2014</i>	132
Tabela 37 - <i>Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG</i>	135
Tabela 38 – <i>Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH</i>	143
Tabela 39 - <i>Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE</i>	148
Tabela 40 - <i>Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horário de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE</i>	149
Tabela 41 – <i>Queixas enviadas à ACT</i>	150
Tabela 42 – <i>Evolução do número de queixas entradas na CITE, por assunto</i>	151
Tabela 43 - <i>Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados em 2014</i> .	154
Tabela 44 – <i>Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2011 a 2014</i>	155
Tabela 45 – <i>Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo</i>	158

NOTA DE ABERTURA

As dimensões trabalho, emprego e formação profissional são fundamentais para a análise do mercado de trabalho em Portugal, da sua própria regulação e fiscalização, bem como dos meios e mecanismos disponíveis para promover a integração neste, dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Acresce que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um princípio que se requer imperativo e universal pelas modernas democracias ocidentais e dentro da qual, certamente, Portugal se revê.

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

Com efeito, foi seguindo esta linha de orientação que se elaborou o presente relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2014, no respeito e cumprimento do estipulado na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, designadamente, em termos de:

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

Neste contexto, os dados constantes no presente relatório refletem as diversas medidas e ações desenvolvidas pelos organismos públicos, com vista à promoção da igualdade e da prevenção e combate à discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, no domínio das suas atribuições, como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, o Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP, a Autoridade para as Condições do Trabalho e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, acrescentando a indicação de

importantes referências europeias, como os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho e os dados do Eurostat.

1. INTRODUÇÃO

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

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

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

A realização do presente relatório contou com os contributos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), entidade responsável pela compilação dos contributos e pela elaboração do presente relatório; da Autoridade para as Condições do 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 de Informática, I.P. (II, I.P.); do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.); do Instituto Nacional de Estatística, I.P. (INE, I.P.), e do Programa Operacional Potencial Humano (POPH).

2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2014)

Cronologia de diplomas legais que no ordenamento jurídico português regulamentaram 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, que proíbe às mulheres os trabalhos que exijam a utilização e manipulação frequente e regular de diversas substâncias tóxicas, revendo o Decreto n.º 14535, de 31 de outubro de 1927, que tinha aprovado uma extensa tabela de trabalhos proibidos às mulheres.

7 de setembro – Decreto-Lei n.º 482/73, que 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, diploma que revoga o § 4.º do artigo 488.º do Código Administrativo que no que respeitava aos funcionários administrativos determinava que a certos lugares, que enumerava, só poderiam concorrer candidatos do sexo masculino. A entrada em vigor do diploma legalizou a admissão de mulheres.

1975

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 que a cada um dos cônjuges é reconhecida a liberdade de exercício de qualquer profissão ou atividade sem o consentimento do outro cônjuge (artigo 1677.º-D).

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.º 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.

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 Ministério 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-F/2001, que nomeia uma Secretária de Estado para a Igualdade.

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

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

2002

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

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

2003

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

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

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

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

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

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

2004

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

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

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

2005

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

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

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

2006

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

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

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

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

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

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

2007

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

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

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

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

2008

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

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

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

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

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

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

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

2009

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A ação de impugnação da regularidade e licitude do despedimento, a ação em que esteja em causa o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo

de licença parental, bem como as ações relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo passam a ter natureza urgente.

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

2010

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2011

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

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

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

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

2012

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

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

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

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

2013

8 de março – Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

14 de março – Portaria n.º 106/2013, que procede à criação da medida de apoio ao emprego «Estímulo 2013», que promove a contratação e a formação profissional de desempregados e revoga a Portaria n.º 45/2012, de 13 de fevereiro.

3 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013, sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República, sobre o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, pela não discriminação laboral de mulheres.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 47/2013, pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza entre as mulheres.

4 de abril – Resolução da Assembleia da República n.º 48/2013, sobre defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho.

2014

20 de junho – *Lei n.º 35/2014, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aplicando-se o disposto no Código do Trabalho, nomeadamente, em matéria de igualdade e não discriminação e parentalidade.*

7 de março – *Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, que adota medidas tendo em vista a promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens.*

3 de julho – Portaria n.º 136-A/2014, segunda alteração à Portaria n.º 297/2012, de 28 de setembro, que cria o Programa Formação-Algarve, republicando-a e criando o Programa Formação-Algarve.

24 de julho – Portaria n.º 149-A/2014, que Cria a Medida Estímulo Emprego.

24 de julho – Portaria n.º 149-B/2014, segunda alteração à Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, que cria a medida Estágios Emprego, republicando-a e criando a medida Estágios Emprego.

29 de outubro – Resolução da Assembleia da República n.º 87/2014, que aprofunda a proteção das crianças, das famílias e promove a natalidade.

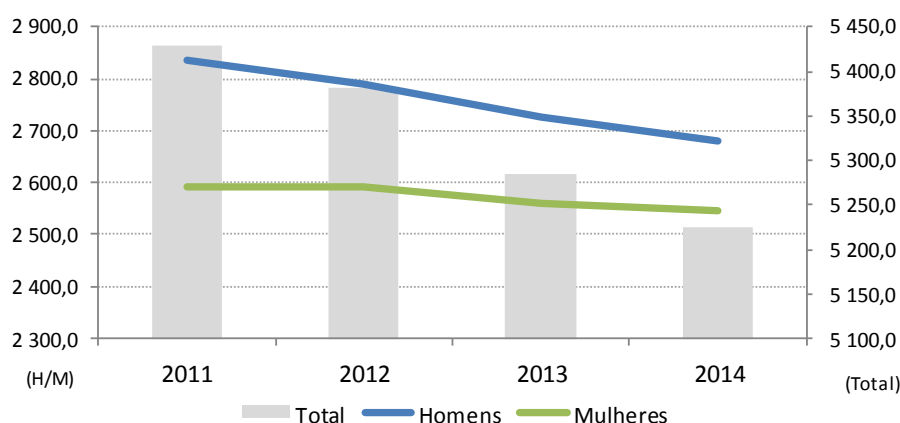
3. SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3.1. Atividade

Em 2014, a população ativa (15 e mais anos) foi estimada em 5 225,6 pessoas, das quais 51,3% homens e 48,7% mulheres. Face ao ano anterior, observou-se uma diminuição desta população em 59 mil pessoas (-1,1%), mais acentuada para os homens (-1,6%) do que para as mulheres (-0,6%).

Desta evolução resultou um crescimento do peso das mulheres na população ativa, de 48,4% para 48,7% (0,3 p.p.), fenómeno que tem vindo a ser observado ao longo dos anos: entre 2011 e 2014, o peso da população feminina no mercado de trabalho aumentou 1 p.p., passando de 47,7% para 48,7%, decorrente de uma diminuição substancial da população ativa masculina no período (-5,5%, correspondendo a menos 156,5 mil pessoas) em relação à diminuição observada para as mulheres (-1,8%, correspondendo a menos 46,2 mil pessoas).

Gráfico 1 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2011 a 2014



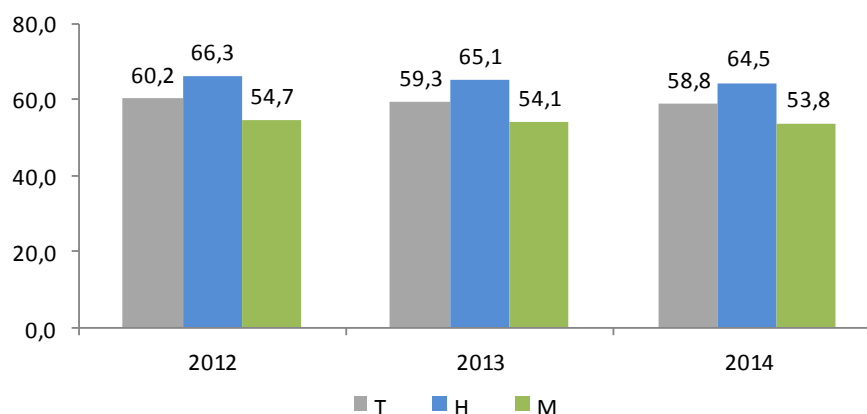
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de atividade¹ (15 e mais anos) fixou-se em 58,8% em 2014, sendo de 53,8% para as mulheres e de 64,5% para os homens, verificando-se uma diferença de 10,7 p.p. entre ambas as taxas. Em relação ao ano anterior, observou-se uma diminuição de 0,5 p.p., ligeiramente maior para os homens (0,6 p.p.) do que para as mulheres (0,3 p.p.), do que resultou uma diminuição de 0,3 p.p. na diferença entre as taxas de atividade de homens e mulheres. Aliás,

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

trata-se de uma tendência que se tem vindo a observar ao longo dos últimos anos: desde 2011, essa diferença caiu 1,8 p.p. (de 12,5 p.p. para 10,7 p.p.).

Gráfico 2 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Ao longo de 2014 verificaram-se pequenas flutuações na diferença entre os sexos, tendo a mais significativa sido observada no 4º trimestre com um decréscimo de -0,7 p.p. relativamente ao trimestre anterior, uma variação idêntica entre homens e mulheres.

Em termos regionais, registaram-se variações negativas da taxa de atividade nas regiões do Norte (-0,8 p.p.), Centro (-1,0 p.p.), Lisboa (-0,1 p.p.) e Madeira (-0,7 p.p.). Ao invés, observaram-se variações positivas nas regiões do Alentejo (0,1 p.p.), Algarve e Açores (0,8 p.p.).

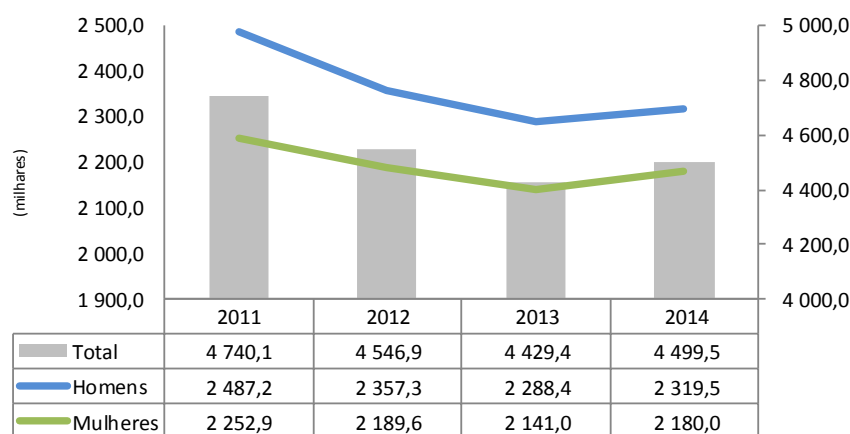
Em relação ao ano anterior, observou-se uma diminuição da diferença entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres em quase todas as regiões, com exceção da região Centro, onde se verificou um aumento deste diferencial (0,9 p.p.), motivado pela redução acentuada da taxa de atividade feminina na região (-1,4 p.p.). O maior desvio entre a taxa de atividade dos homens e das mulheres observou-se nos Açores (15,8 p.p.), embora se tenha verificado uma diminuição acentuada desse diferencial em relação ao ano anterior (-2,3 p.p.). A menor diferença foi observada em Lisboa (7,1 p.p.).

3.2. Emprego

A população empregada (15 e mais anos) em 2014 foi estimada em 4 499,5 mil pessoas, das quais 51,5% homens e 48,5% mulheres, tendo aumentado 1,6% face a 2013 (mais 70,1 mil pessoas). Este acréscimo foi mais acentuado para as mulheres (1,8%) do que para os homens (1,4%), no que resultou um aumento do peso da população feminina em 0,2 p.p. entre 2013 e 2014.

Tal como para a população ativa, entre 2011 e 2014, observou-se um crescimento do peso das mulheres na população empregada, que passou de 47,5% para 48,5% (1 p.p.), que não resultou de um aumento global da população empregada feminina, mas antes de uma maior diminuição da população empregada masculina (-6,7%, correspondente a menos 167,7 mil pessoas) face à diminuição observada para a população empregada feminina (-3,2%, menos 72,9 mil pessoas).

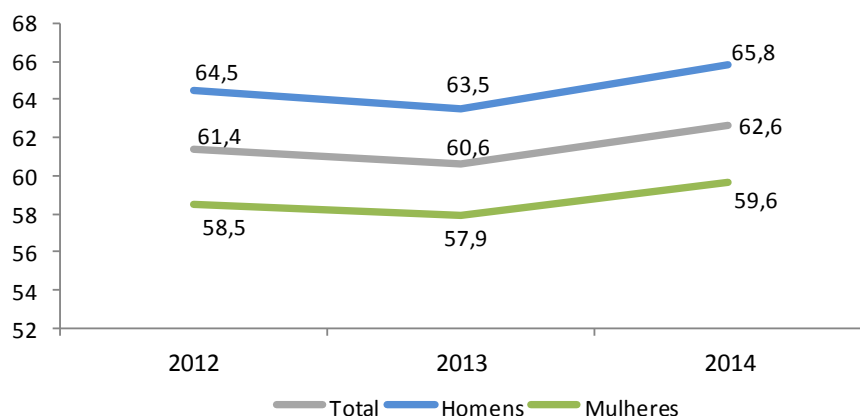
Gráfico 3 - População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011-2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Por sua vez, a taxa de emprego² (15 a 64 anos) situou-se em 62,6% em 2014 (59,6% para as mulheres e 65,8% para os homens), tendo aumentado em relação ao ano anterior (2,0 p.p.). Este acréscimo foi de 2,3 p.p. para os homens e de 1,7 p.p. para as mulheres, o que resultou num aumento do diferencial entre os sexos de 5,6 p.p. para 6,2 p.p..

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

Gráfico 4 - Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2014

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No âmbito da Estratégia Europa 2020, o grupo etário para o acompanhamento da taxa de emprego passou a ser o grupo de 20 a 64 anos. Entre 2013 e 2014, a taxa de emprego para Portugal para este grupo etário cresceu 2,2 p.p., tendo o diferencial entre as taxas de emprego dos homens e das mulheres passado de 6,4 p.p. em 2013 para 7,1 p.p. em 2014.

Em 2014, a taxa de emprego³ em Portugal (67,6%) continuou abaixo da observada para a média da UE28 (69,2%). Entre 2013 e 2014, a taxa de emprego feminina na UE28 cresceu 0,9 p.p. e a masculina 0,7 p.p., enquanto em Portugal cresceram ambas um pouco mais (2,6 p.p. para os homens e 1,9 p.p. as mulheres), como se pode verificar na tabela seguinte. Destas variações, resultou uma ligeira diminuição da diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres no total da UE28 (-0,2 p.p.), enquanto essa diferença cresceu 0,7 p.p. para Portugal (passou de 6,4 p.p. para 7,1 p.p.).

Tabela 1 - Taxa de emprego, por sexo, na UE28 e em Portugal, 2012-2014

	2012			2013			2014			Variação		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	T	H	M
UE28	68,4	74,6	62,4	68,4	74,3	62,6	69,2	75,0	63,5	0,8	0,7	0,9
Portugal	66,3	69,8	63,0	65,4	68,7	62,3	67,6	71,3	64,2	2,2	2,6	1,9

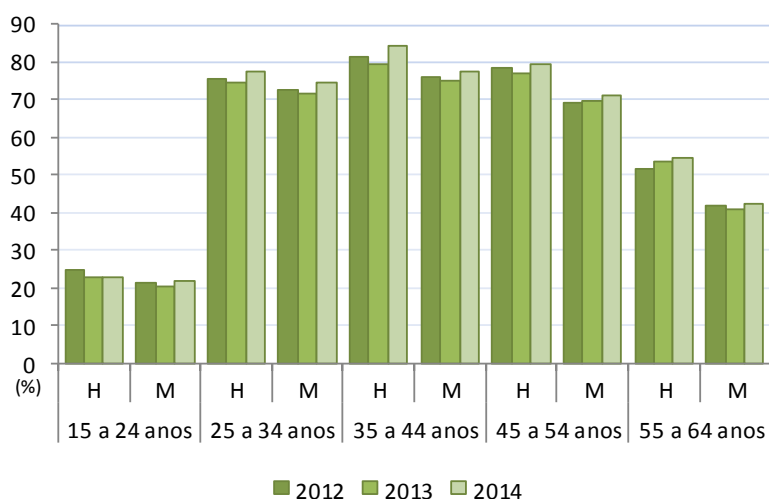
Fonte: Eurostat

A taxa de emprego (2014) cresceu em todos os grupos etários, de forma mais expressiva nos grupos dos 35 a 44 anos (3,5 p.p.) e dos 25 a 34 anos (3,0 p.p.). Os acréscimos das taxas de emprego dos homens foram mais acentuados do que os das mulheres, com exceção dos grupos dos 55 a 64 anos e dos 15-24 anos, que registaram um maior aumento da taxa de emprego das mulheres. Desta evolução resultou um aumento generalizado da diferença entre

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

as taxas de emprego de homens e mulheres, relevante para os grupos etários 35-44 anos (mais 2,4 p.p.) e 45-54 anos (mais 1,1 p.p.). Esta diferença só reduziu nos grupos que registaram acréscimos superiores das taxas de emprego para as mulheres, designadamente os 15-24 anos (-1,5 p.p.) e 55-64 anos (-0,3 p.p.).

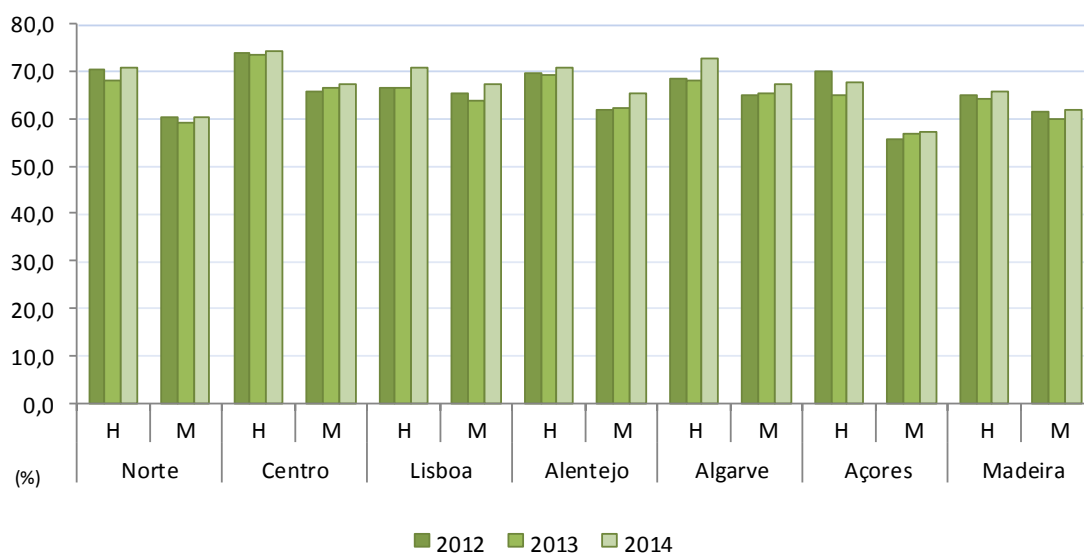
Gráfico 5 - Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2012-2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego⁴, em 2014, cresceu em todas as regiões (NUT II) de Portugal, com maior intensidade nas regiões de Lisboa (3,7 p.p.) e dos Açores (3,2 p.p.). A taxa de emprego dos homens manteve-se acima da das mulheres em todas as regiões, com a menor diferença entre ambas nas regiões de Lisboa e da Madeira (3,4 p.p. e 3,9 p.p., respetivamente). Face à diferença observada para a média nacional (7,1 p.p.), verificaram-se diferenças mais reduzidas nas regiões de Lisboa (-3,7 p.p.), da Madeira (-3,2 p.p.), do Algarve (-1,9 p.p.) e do Alentejo (-1,7 p.p.); ao invés, registaram-se diferenças superiores nas regiões dos Açores (3,5 p.p.), do Norte (3,2 p.p.) e do Centro (0,1 p.p.).

⁴ 20 a 64 anos.

Gráfico 6 - Taxa de emprego (20 a 64 anos) por regiões e sexo, 2012-2014

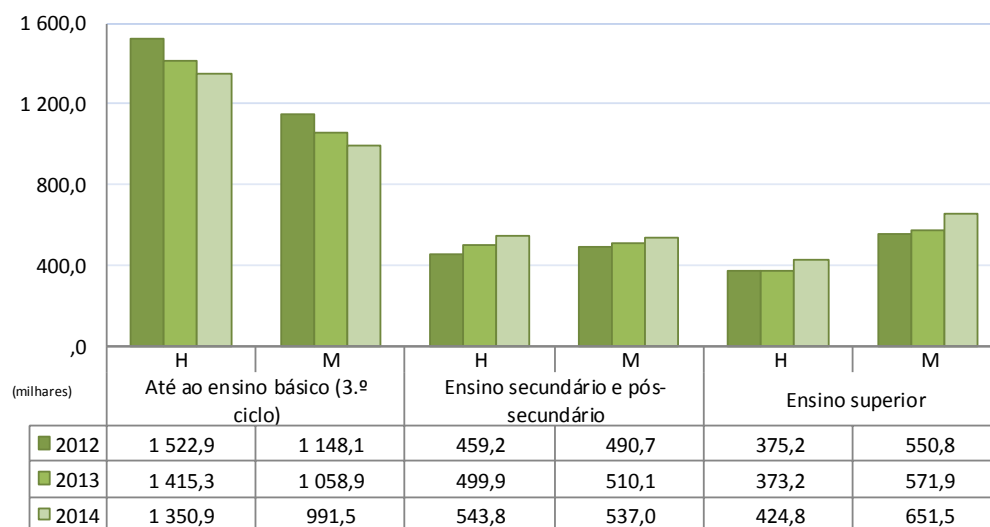
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A maioria da população empregada continua a deter habilitações escolares até ao 3.º ciclo do ensino básico (52,1%), sendo esta situação mais relevante para os homens (58,2%) do que para as mulheres (45,5%). Já o peso da população empregada com o ensino superior manteve-se mais elevado entre as mulheres do que entre os homens (29,9% face a 18,3%, respetivamente), sucedendo o mesmo com o nível de ensino secundário e pós-secundário (24,6% do emprego feminino face a 23,4% do emprego masculino).

Em relação ao ano anterior, observou-se uma melhoria global do nível de escolaridade para ambos os sexos, ligeiramente mais significativa para as mulheres do que para os homens, quer ao nível escolar mais baixo (-4,0 p.p. para as mulheres e -3,6 p.p. para os homens), quer ao nível escolar mais elevado (3,2 p.p. para as mulheres 2,0 p.p. para os homens). Apenas o nível de ensino secundário e pós-secundário registou um crescimento do peso da população masculina maior (1,6 p.p.) do que para a população feminina (0,8 p.p.).

Entre 2012 e 2014, observou-se um crescimento de 18,3% da população empregada feminina com ensino superior (13,2% para os homens) e um crescimento de 18,4% da população empregada masculina com ensino secundário e pós-secundário (9,4% para as mulheres). Ao invés, registou-se uma diminuição da população empregada de baixo nível escolar, mais relevante para as mulheres (-13,6%) do que para os homens (-11,3%).

Gráfico 7 - População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2012 -2014



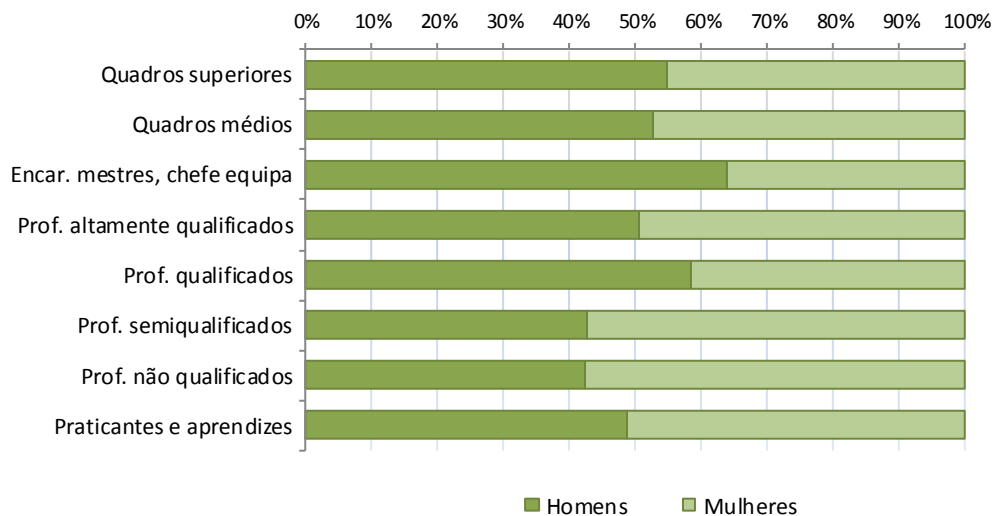
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Todavia, segundo a informação dos Quadros de Pessoal de 2013⁵, apesar as mulheres deterem os níveis de habilitação escolar mais elevados, são as categorias profissionais que correspondem a um nível de qualificação mais baixo as que apresentam uma taxa de feminização mais elevada: os grupos “profissionais não qualificados” (57,7% são mulheres), “semiqualificados” (57,2% são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51,2% são mulheres).

Entre 2012 e 2013, verificaram-se aumentos da taxa de feminização em quase todos os níveis de qualificação, com exceção dos “profissionais semiqualificados” (-0,9 p.p.) e dos “praticantes e aprendizes” (-0,4 p.p.), tendo os aumentos mais relevantes ocorrido nos “quadros médios” (0,9 p.p.) e nos “profissionais qualificados” (0,6 p.p.), seguidos dos “profissionais altamente qualificados”, “quadros superiores” e “encarregados, mestres e chefes de equipa” (todos com mais 0,4 p.p.) e, finalmente, os “profissionais não qualificados” (0,1 p.p.).

⁵ Último ano para o qual existem dados disponíveis.

Gráfico 8 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, segundo o sexo (%), 2013



Fonte: ME/GEE, Quadros de Pessoal, 2013

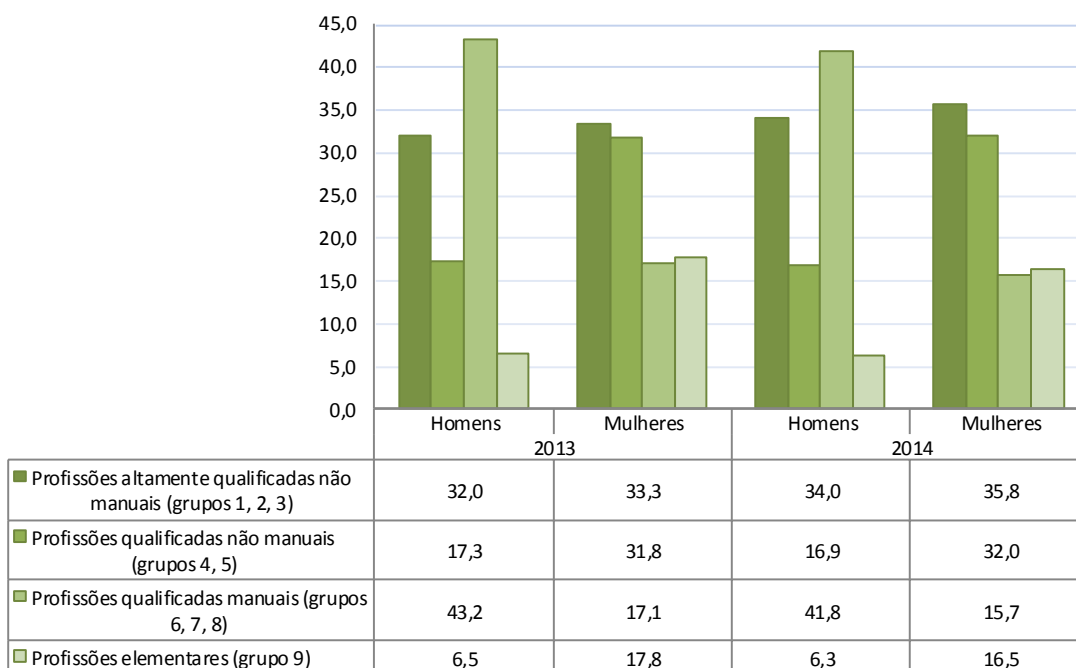
De acordo com as estimativas do Inquérito ao Emprego produzido pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), as diferenças entre homens e mulheres do mercado de trabalho português são igualmente visíveis ao nível das profissões e das diferentes atividades económicas.

As crescentes habilitações escolares das mulheres vão começando a refletir-se nas profissões exercidas. Em 2014, e de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício⁶, cerca de 35,8% das mulheres empregadas exerceu “*profissões altamente qualificadas não manuais*” (34% para os homens), mais 2,5 p.p. do que o observado no ano anterior, seguindo-se o exercício de “*profissões qualificadas não manuais*” (32%). A população empregada masculina estava maioritariamente ocupada em “*profissões qualificadas manuais*” (41,8%), categoria que ocupou 15,7% das mulheres. As “*profissões elementares*” (não qualificadas) ocuparam 16,5% das mulheres empregadas (6,3% para os homens).

Entre 2013 e 2014, observou-se um crescimento global de 8,5% da população empregada nas profissões altamente qualificadas (homens e mulheres), mais acentuado para as mulheres (9,6%) do que para os homens (7,7%), e uma diminuição da população empregada das profissões não qualificadas (-4,3%), que incidiu maioritariamente sobre as mulheres (-5,7%).

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

Gráfico 9 - População empregada, por nível de qualificação das profissões, segundo o sexo (%), 2014



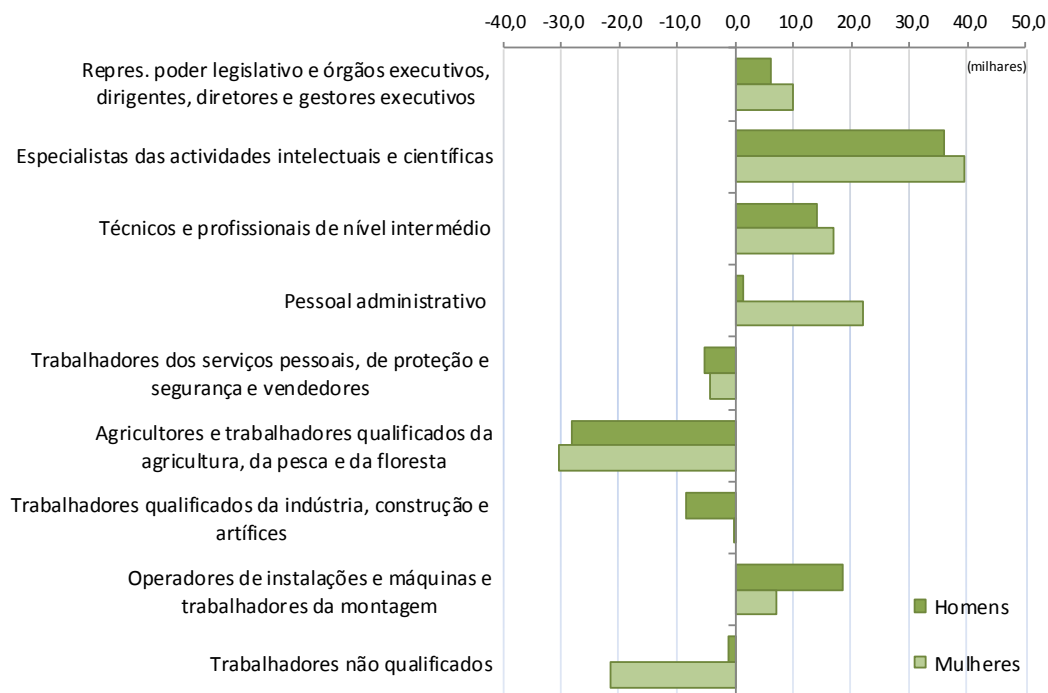
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em termos de feminização das profissões, importa referir que, de acordo com os dados do IE/INE, as mulheres predominaram nos grupos de “trabalhadores não qualificados” (70,1%), de “pessoal administrativo” (65,4%), de “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (63,3%) e de “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (56,6%). Os homens predominaram nos restantes grupos.

Entre 2013 e 2014, registaram-se diminuições da população feminina empregada nos grupos de “agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta” (-19,%) e de “trabalhadores não qualificados” (-5,7%) e, de forma ténue, no grupo de “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores” (0,1%). Ao invés, cresceu a população feminina empregada nos grupos de “pessoal administrativo” (10,7%), de “especialistas das atividades intelectuais e científicas” (9,6%), de “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” (9,5%), de “técnicos e profissionais de nível intermédio” (8,5%) e de “operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (6,0%).

As variações absolutas do volume de emprego, entre 2013 e 2014, confirmam as variações ocorridas em termos de estrutura por grupos profissionais, as quais foram globalmente partilhadas com a população masculina.

Gráfico 10 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2013 e 2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

Os dados do IE revelam que apenas 35,1% das mulheres são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as, verificando-se um crescimento (1,4 p.p.) em relação ao ano anterior.

Tabela 2 - População empregada por profissão, entre 2012 e 2014

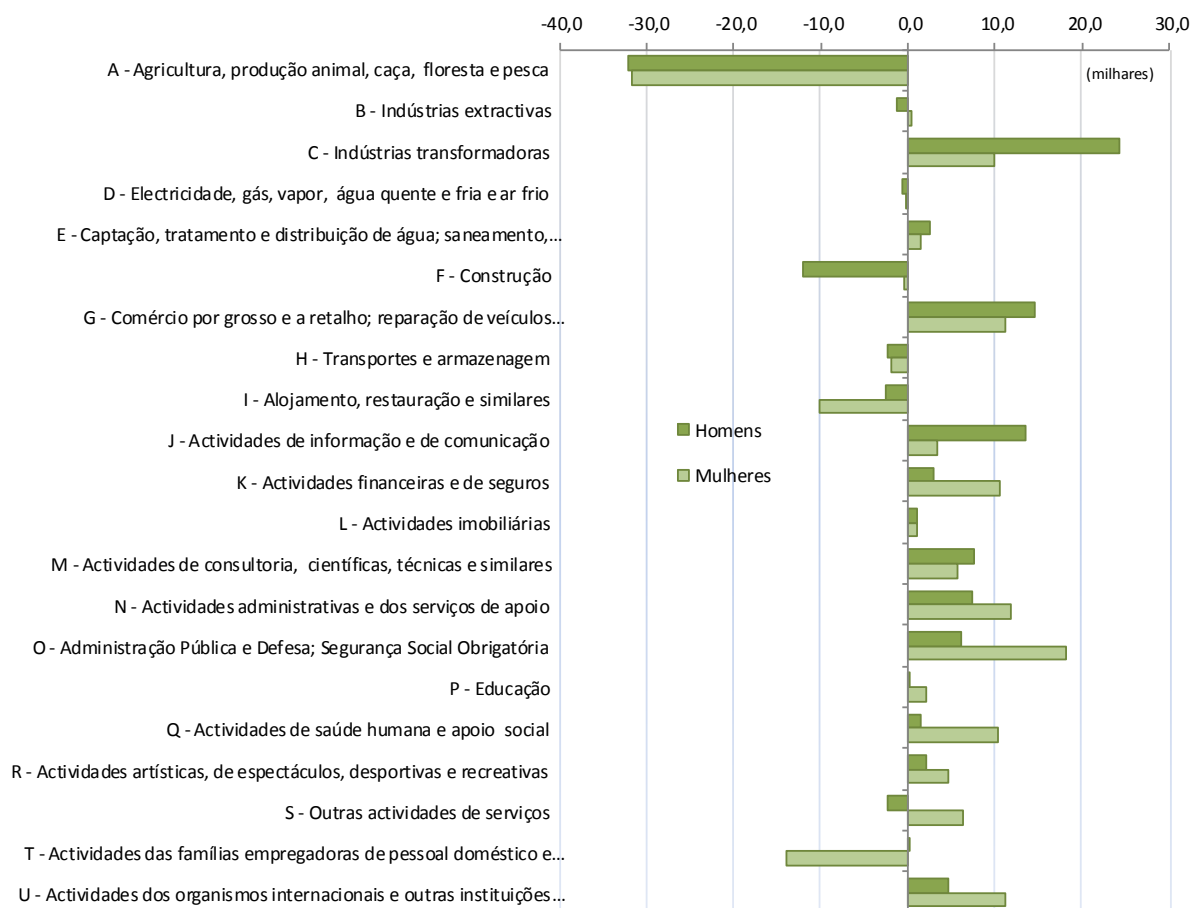
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	2012		2013		2014	
	Milhares	Peso (%)	Milhares	Peso (%)	Milhares	Peso (%)
Total	292,8	100,0	310,3	100,0	326,1	100,0
Homens	189,9	64,9	205,5	66,2	211,5	64,9
Mulheres	103,0	35,2	104,7	33,7	114,6	35,1

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 predominaram no setor terciário (56,5%). Em 2014, as atividades mais feminizadas continuaram a ser “famílias com empregados e pessoal doméstico” (97,9%), “saúde humana e apoio social” (82,1%), “educação” (78,0%), “outras atividades de serviços” (72,6%), “alojamento, restauração e similares” (57,4%), “atividades imobiliárias” (51,6%) e “atividades de consultoria, científica, técnica e similares” (51,4%).

Por seu turno, a predominância dos homens permaneceu mais relevante nas atividades da “construção” (93,8%), das “indústrias extractivas” (92,6%), de “transportes e armazenagem” (81,9%), da “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (80,1%) e da “captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição” (77,4%).

Gráfico 11 - Variação do emprego por setor de atividade e por sexo, entre 2013 e 2014

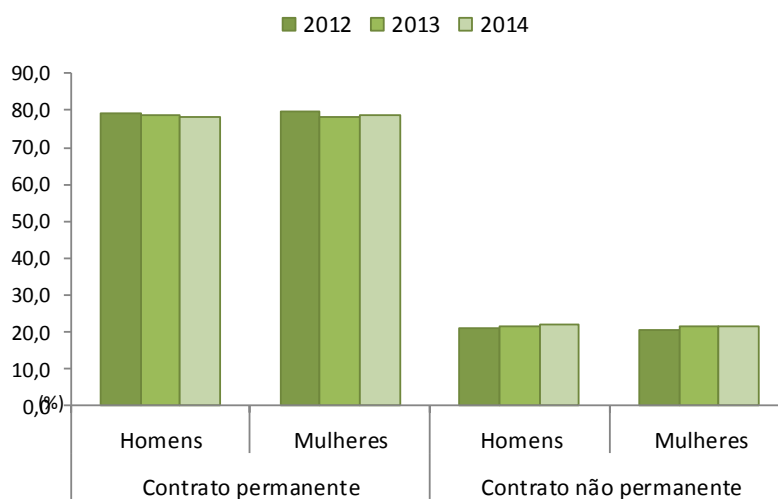


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

As pessoas que trabalham por conta de outrem (TCO) representaram, em 2014, 80,3% da população empregada, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à da dos homens (85,1% contra 75,7% para os homens). De 2013 para 2014, o número de mulheres empregadas por conta de outrem aumentou 5,0% e o dos homens 3,8%.

No que se refere ao tipo de contrato de trabalho das pessoas que trabalham por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres não é significativa (mais de 78%). Em 2014, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos não permanentes (a termo e outros vínculos laborais temporários) manteve-se idêntica à observada em 2013, tendo-se registado um acréscimo da percentagem de homens (0,5 p.p.) e uma diminuição da percentagem de mulheres com este tipo de contrato (-0,4 p.p.).

Gráfico 12 - Trabalhadores/as por conta de outrem segundo o tipo de contrato de trabalho⁷, por sexo, entre 2012 e 2014 (em % do total TCO)



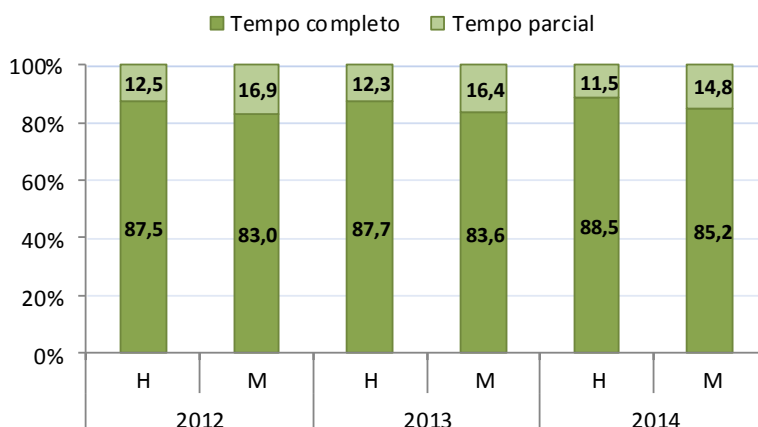
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta própria foi de 19,2%, sendo que destes 27,1% tinham pessoal ao serviço. Esta percentagem foi mais baixa para o sexo feminino, sendo que apenas 14,3% das mulheres são trabalhadoras por conta própria e, destas, 21,8% tinham pessoal ao serviço. Entre 2013 e 2014, o peso dos trabalhadores por conta própria diminuiu 2,1 p.p., fundamentalmente pela diminuição de trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço (-11,3%), que foi mais relevante para as mulheres (-15,2%) do que para os homens (-8,5%).

⁷ A categoria de “contrato de trabalho não permanente” inclui os contratos sem termo e outros tipos de contrato (recibos verdes), de acordo com a tipologia utilizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Relativamente ao tipo de duração do trabalho, em 2014, a maioria da população empregada trabalhou a tempo inteiro (86,9%), mais 1,2 p.p. do que o observado em 2013. A percentagem total de população empregada a tempo parcial foi de 13,1%, sendo a percentagem de mulheres mais elevada do que a dos homens (14,8% para as mulheres contra 11,5% para os homens). Ambos os sexos registaram um decréscimo do peso relativo do trabalho a tempo parcial, tendo este sido mais significativo entre as mulheres (-1,6 p.p.) do que entre os homens (-0,9 p.p.).

Gráfico 13 - População empregada por tipo de duração do trabalho, por sexo, em 2012, 2013 e 2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Os dados da Comissão Europeia, de outubro de 2014, indicam que as mulheres representam 9% dos membros do Conselho de Administração em 17 das maiores empresas em Portugal. Esta proporção é significativamente menor do que a média da EU, que é de 20%.

Tabela 3 - Mulheres membros do Conselho de Administração nas empresas em Portugal e na EU-28, 2014

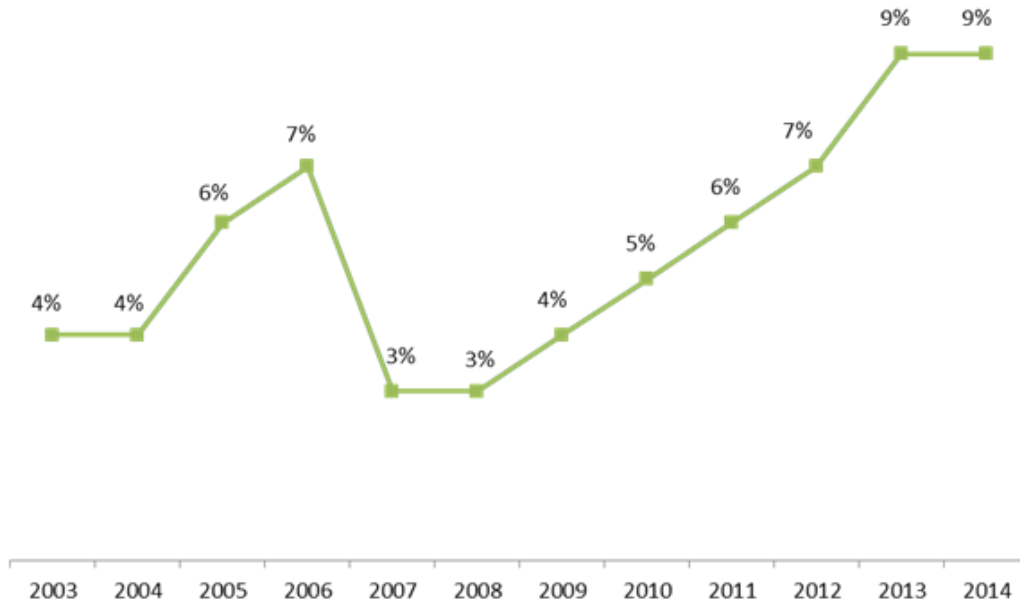
	Portugal (17 empresas analisadas)	EU – 28 (613 empresas analisadas)
Presidente	0%	7%
Membro do Conselho de administração	9%	20%

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

Dados recolhidos entre 01/01/2014 e 01/10/2014

A proporção de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentou de 4% em 2003 para 9% em outubro de 2014.

Gráfico 14 - Evolução das mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal, entre 2003 e 2014



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

Em 2014, o número mulheres em algumas das principais instâncias nacionais, bem como a percentagem face ao número de homens, está refletido na tabela seguinte.

Tabela 4 – Participação feminina e masculina em algumas instâncias nacionais – 2014

Instâncias	Total de membros em funções	Mulheres	
		N.º	%
Tribunal Constitucional ⁸	13	5	38,4
Conselho de Estado	19	2	10,5
Supremo Tribunal de Justiça ⁹	59	7	11,8
Conselho Superior do Ministério Público ¹⁰	19	7	36,8
Conselho Económico e Social	69	13	18,8
Conselho Nacional de Educação	64	16	25,0
Conselho Nacional de Ética para as Ciências da Vida	20	6	30,0

⁸ O Tribunal Constitucional é constituído por 1 Presidente (H), 1 Vice-presidente (M) e 11 elementos (7 H e 4 M)

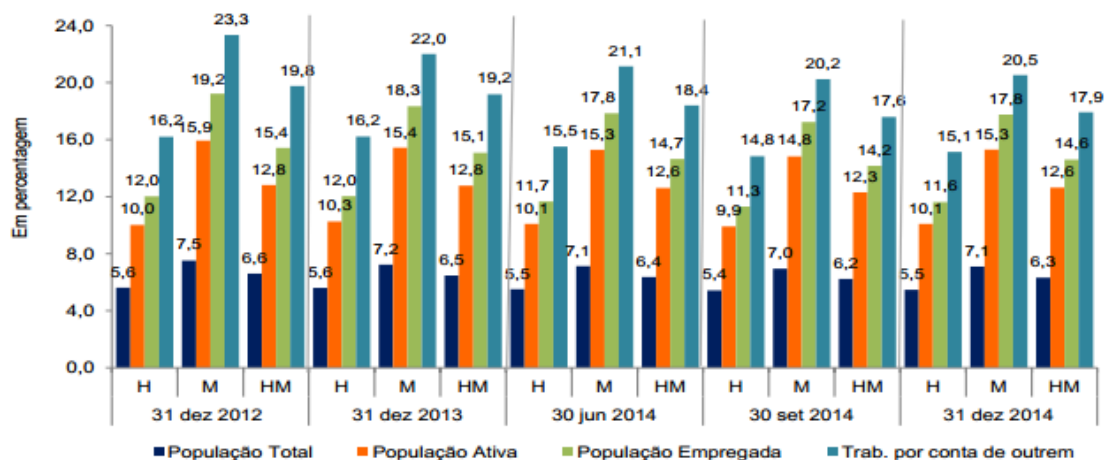
⁹ O Supremo Tribunal de Justiça é constituído por 1 Presidente (H), 2 Vice-presidentes (H) e um plenário com 56 elementos (56H e 7M).

¹⁰ O Conselho Superior do Ministério Público é constituído por 1 Presidente (M) e 18 vogais (12H e 6M).

Com um peso na população total de 6,3% (rácio de administração), o emprego no setor das administrações públicas representava, a 31 de dezembro 2014, na população ativa valores idênticos a 30 de junho do mesmo ano (12,6%) e 14,6% da população empregada.

Revelando uma taxa de feminização ao longo da série entre de 58,6% e 59,1% a 31 de dezembro 2014, as mulheres trabalhadoras nas administrações públicas representavam, à mesma data, 15,3% do total da população ativa feminina e 17,8% da população empregada do mesmo sexo

Gráfico 15 - Peso do emprego nas administrações públicas no mercado de trabalho



Fontes: INE, IP – Estatísticas do Emprego, 4.º trimestre 2014; DGAEP – SIOE (dados disponíveis em 02-02-2015); DGAEP/DEEP

Tabela 5 – Emprego no setor das administrações públicas por cargo/carreira/grupo e sexo

CARGO / CARREIRA / GRUPO	31-dez2014 (p)			Variação homóloga (N.º) em 31-dez14		Taxa de feminização 31-dez14 (%)
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	
Dirigente superior:	1.091	487	1.578	-24	-10	30,9
<i>Dirigente Superior de 1.º grau</i>	474	120	594	-7	-18	20,2
<i>Dirigente Superior de 2.º grau</i>	617	367	984	-17	8	37,3
Dirigente intermédio:	4.290	5.045	9.335	-266	-217	54,0
<i>Dirigente Intermédio de 1.º grau</i>	1.363	1.222	2.585	-126	-30	47,3
<i>Dirigente Intermédio de 2.º grau</i>	2.173	2.686	4.859	-72	-30	55,3
<i>Dirigente Intermédio de 3.º e mais graus</i>	754	1.137	1.891	-68	-157	60,1

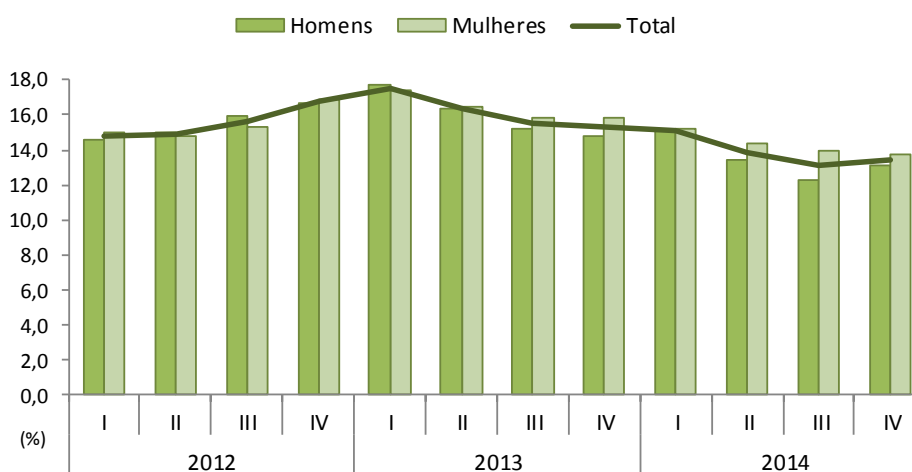
Fontes: DGAEP - SIOE (dados disponíveis em 02-02-2015); DGAEP/DEEP

3.3. Desemprego

A população desempregada, em 2014, foi estimada em 726 mil pessoas, tendo diminuído 15,1% em relação a 2013, o correspondente a menos 129,2 mil pessoas. Este decréscimo foi mais acentuado para os homens (-17,1%, correspondente a -74,7 mil pessoas) do que para as mulheres (-13%, correspondente a menos 54,5 mil pessoas).

A taxa de desemprego desceu de 16,2% (2013) para 13,9% (2014), sendo de 13,5% para os homens e de 14,3% para as mulheres. O decréscimo global da taxa de desemprego em 2014 (-2,3 p.p.) teve reflexos em ambos os sexos, sendo mais acentuado na taxa dos homens (-2,5 p.p.) do que na das mulheres (-2,1 p.p.). A taxa de desemprego dos homens diminuiu sucessivamente mais do que a das mulheres em todos os trimestres de 2014 (gráfico 14), com exceção do 4.º trimestre, em que se verificou uma ligeira subida da taxa de desemprego para os homens e uma pequena descida para as mulheres.

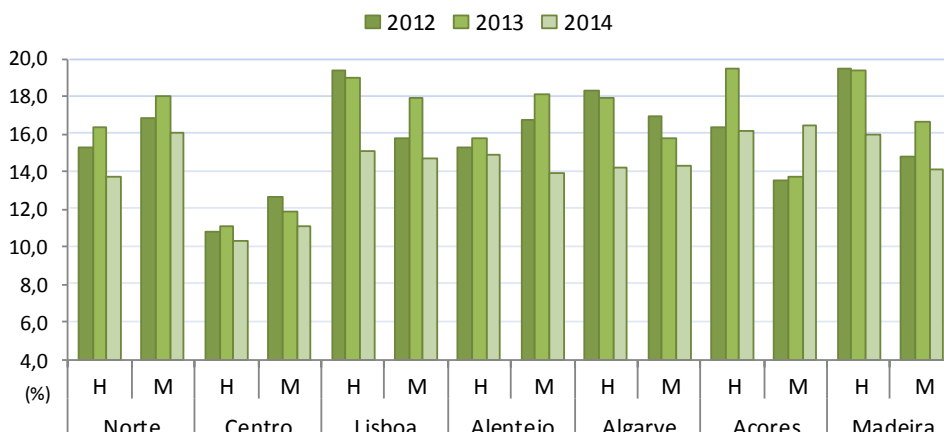
Gráfico 16 - Taxa de desemprego, por sexo, nos trimestres de 2012 a 2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em 2014, a taxa de desemprego diminuiu em todas as regiões, tendo os maiores decréscimos sido observados nas regiões de Lisboa (-3,6 p.p.), da Madeira (-3,1 p.p.), do Algarve (-2,6 p.p.), do Alentejo (-2,4 p.p.) e do Norte (-2,3 p.p.). Por sexo, os maiores decréscimos verificaram-se para os homens em Lisboa (-3,9 p.p.) e no para as mulheres no Alentejo (-4,2 p.p.). Em todas as regiões, apenas subiu a taxa de desemprego anual das mulheres dos Açores (2,8 p.p.).

Em termos regionais, a taxa de desemprego das mulheres foi mais elevada do que a dos homens nas regiões do Norte, do Centro, do Algarve e dos Açores, sendo o maior diferencial observado no Norte (+2,4 p.p.). Ao inverso, a taxa de desemprego das mulheres foi mais baixa nas regiões de Lisboa (-0,5 p.p.), do Alentejo (-1 p.p.) e da Madeira (-1,9 p.p.).

Gráfico 17 - Taxa de desemprego regional por sexo, de 2012 a 2014

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

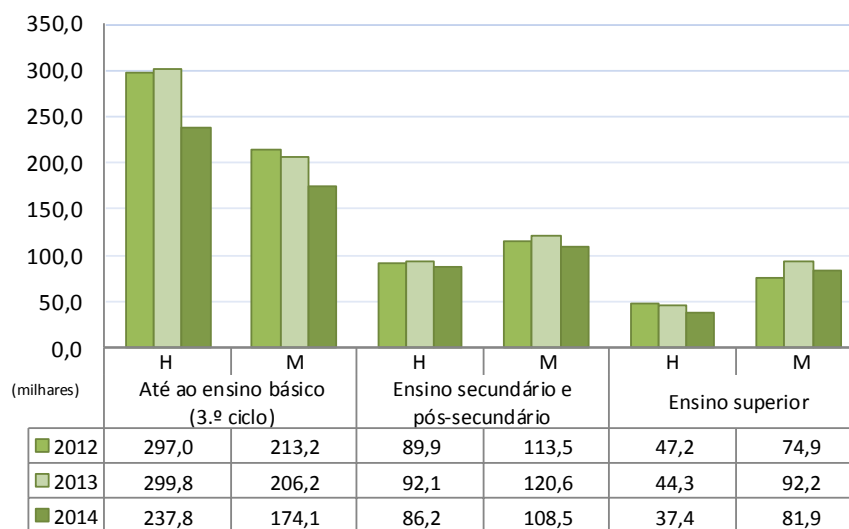
A taxa de desemprego dos jovens (15 aos 24 anos) diminuiu de 38,1% (2013) para 34,8% (2014), sendo, neste último ano, de 34,2% para a população masculina e de 35,4% para a feminina, com uma diminuição do diferencial para 1,2 p.p. (2,9 p.p. em 2013).

O desemprego em 2014 decresceu em praticamente todas as faixas etárias para todos os sexos, com exceção dos homens do grupo dos 55 aos 64 anos, que cresceu 6%. Os decréscimos mais relevantes ocorreram na população dos 25 aos 34 e dos 35 aos 44 anos, grupos que agregaram 88% da diminuição do número total de desempregados (menos 113,9 mil pessoas).

O volume do desemprego decresceu ainda em todos os níveis de habilitação, com particular relevância nos detentores de habilitações com “Até ao ensino básico – 3.º ciclo” (-18,6%, correspondendo a menos 94,1 mil pessoas), sobretudo homens (-20,7%, menos 62 mil pessoas). Nos desempregados detentores de habilitações escolares de nível “Secundário e pós-secundário” e “Superior”, os maiores decréscimos foram observados na população feminina, com menos 12,1 e 10,3 mil pessoas desempregadas, respetivamente.

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado na população com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade), sendo que os homens representam 57,7% e as mulheres representam 42,3% do desemprego neste nível de escolaridade. Nos restantes níveis de escolaridade, as mulheres representaram a maioria nos níveis de “Ensino secundário e pós secundário” (55,7%) e no “Ensino superior” (68,6%).

Gráfico 18 - População desempregada segundo as habilitações escolares, por sexo, de 2012 a 2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Considerando o tempo de duração do desemprego verifica-se que o peso relativo do desemprego de longa duração¹¹ no desemprego total (65,5%) foi ligeiramente mais elevado para os homens (65,9%) do que para as mulheres (65,2%) em 2014, com um diferencial de 0,7 p.p. Contudo, se considerarmos o peso da população desempregada há 25 ou mais meses¹² no total do desemprego de longa duração (67,2%) observa-se que a incidência deste fenómeno foi maior entre as mulheres (67,8%), apesar das sucessivas reduções do diferencial observado ao longo dos anos (-1,2 p.p. em 2014).

¹¹ Situação de desemprego há 12 e mais meses.

¹² Desemprego de muito longa duração.

De acordo com a Informação mensal do mercado de emprego – dezembro 2014, do IEFP, no final do mês de dezembro de 2014, estavam inscritos como desempregados nos Centros de Emprego do Continente e Regiões Autónomas, 598 581 indivíduos, número que representa 70,5% de um total de 849 175 pedidos de emprego.

O total de desempregados registados no País diminuiu (-13,3%; -91 954), em comparação com o mês homólogo de 2013. Em relação ao mês anterior observou-se um aumento (+0,1%; +498).

A análise por género mostra uma quebra anual do desemprego, tanto nos homens (-13,7%) como nas mulheres (-13,0%).

Tabela 6 – Desemprego registado por género

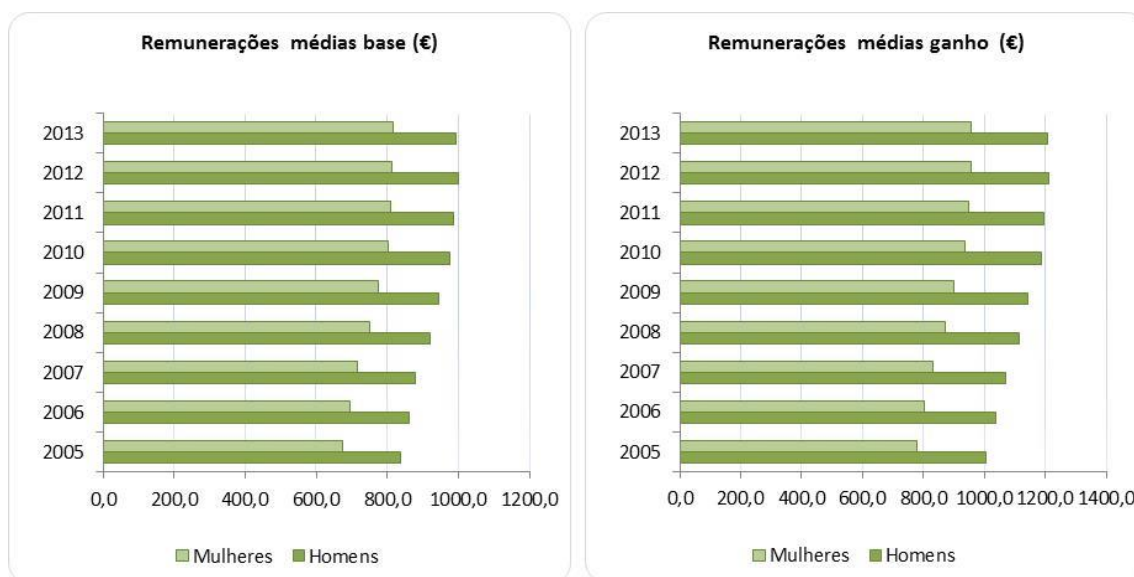
	2013		2014				Var. %	
	DEZEMBRO	%	NOVEMBRO	%	DEZEMBRO	%	Mês homólogo	Mês anterior
Desemprego registado	690 535		598 083		598 581		-13,3	+0,1
Homens	337 688	100,0	289 668	100,0	291 462	100,0	-13,7	+0,6
< 25 anos de idade	41 271	12,2	35 457	12,2	34 456	11,8	-16,5	-2,8
>= 25 anos de idade	296 417	87,8	254 211	87,8	257 006	88,2	-13,3	+1,1
< 1 ano de inscrição	179 929	53,3	145 957	50,4	148 949	51,1	-17,2	+2,0
>= 1 ano de inscrição	157 759	46,7	143 711	49,6	142 513	48,9	-9,7	-0,8
Primeiro Emprego	29 590	8,8	28 754	9,9	27 418	9,4	-7,3	-4,6
Novo Emprego	308 098	91,2	260 914	90,1	264 044	90,6	-14,3	+1,2
Nenhum Nível de Instrução	20 500	6,1	17 785	6,1	17 752	6,1	-13,4	-0,2
Básico - 1º Ciclo	84 472	25,0	73 270	25,3	73 615	25,3	-12,9	+0,5
Básico - 2º Ciclo	63 954	18,9	53 728	18,5	55 018	18,9	-14,0	+2,4
Básico - 3º Ciclo	67 652	20,0	56 350	19,5	57 219	19,6	-15,4	+1,5
Secundário	70 162	20,8	61 586	21,3	61 457	21,1	-12,4	-0,2
Superior	30 948	9,2	26 949	9,3	26 401	9,1	-14,7	-2,0
Mulheres	352 847	100,0	308 415	100,0	307 119	100,0	-13,0	-0,4
< 25 anos de idade	48 225	13,7	41 326	13,4	39 381	12,8	-18,3	-4,7
>= 25 anos de idade	304 622	86,3	267 089	86,6	267 738	87,2	-12,1	+0,2
< 1 ano de inscrição	187 621	53,2	154 815	50,2	154 753	50,4	-17,5	-0,0
>= 1 ano de inscrição	165 226	46,8	153 600	49,8	152 366	49,6	-7,8	-0,8
Primeiro Emprego	41 103	11,6	38 870	12,6	36 939	12,0	-10,1	-5,0
Novo Emprego	311 744	88,4	269 545	87,4	270 180	88,0	-13,3	+0,2
Nenhum Nível de Instrução	17 308	4,9	16 159	5,2	16 173	5,3	-6,6	+0,1
Básico - 1º Ciclo	64 041	18,1	57 167	18,5	57 272	18,6	-10,6	+0,2
Básico - 2º Ciclo	47 461	13,5	42 057	13,6	42 215	13,7	-11,1	+0,4
Básico - 3º Ciclo	70 384	19,9	60 043	19,5	60 489	19,7	-14,1	+0,7
Secundário	91 192	25,8	79 992	25,9	79 641	25,9	-12,7	-0,4
Superior	62 461	17,7	52 997	17,2	51 329	16,7	-17,8	-3,1

Fonte: IEFP, Informação Mensal do Mercado de Emprego

3.4. Salários, remunerações e ganhos

De acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal, relativa às remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, a diferença salarial entre homens e mulheres¹³ persistiu em 2013, tendo as mulheres auferido cerca de 82,1% da remuneração média mensal de base dos homens e cerca de 79,2% da remuneração média mensal de ganho (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário). Porém, entre 2012 e 2013, a diferença salarial das mulheres em relação aos homens diminuiu 0,7 p.p. (RMM Base) e 0,4 p.p. (RMM Ganho).

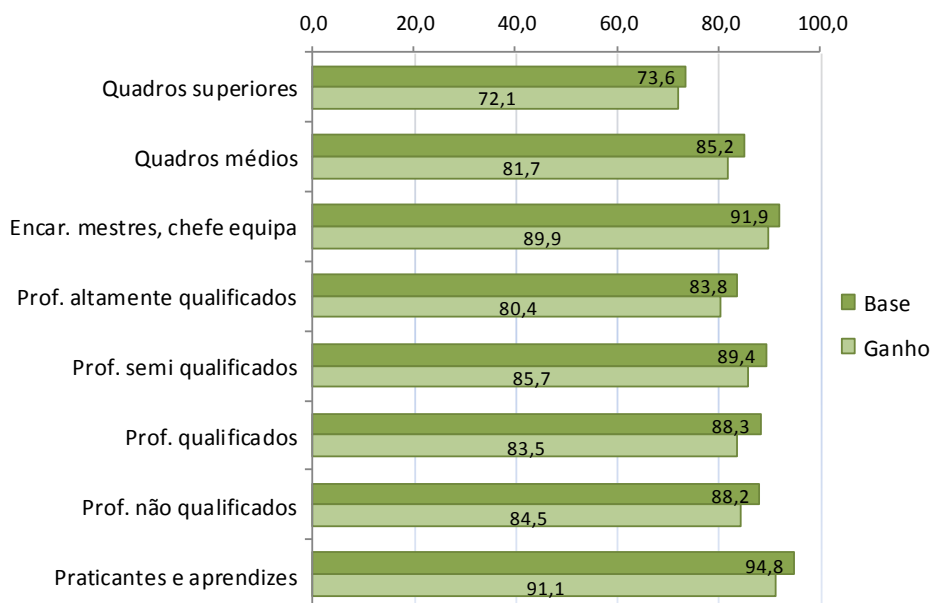
Gráfico 19 - Remuneração média mensal de base e ganho, por sexo, 2005-2013



Fonte: ME/GEE, Quadros de Pessoal

Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que a diferença salarial entre mulheres e homens foi menor na base e maior no topo, tendo sido substancialmente elevada entre os “quadros superiores”. Neste nível de qualificação, a remuneração média mensal de base das mulheres representou 73,6% da remuneração auferida pelos homens, sendo que a remuneração média mensal ganho foi de 72,1% em relação à média do ganho dos homens. No nível de qualificação mais baixo (“praticantes e aprendizes”), esse rácio foi superior (94,8% e 91,1% em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente), tal como para o grupo dos “encarregados, mestres e chefes de equipa” (91,9% e 89,9% em termos de remuneração média de base e de ganho), registando-se uma diferença salarial, entre homens e mulheres, bastante mais reduzida.

¹³ Esta análise é feita com base nos Quadros de Pessoal, elaborados a partir do Relatório Único, e baseia-se no peso da remuneração média mensal base/ganho das mulheres sobre a remuneração média mensal base/ganho dos homens. A análise refere-se ao Continente.

Gráfico 20 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de qualificação, em 2013 (%)

Fonte: ME/GEE, Quadros de Pessoal

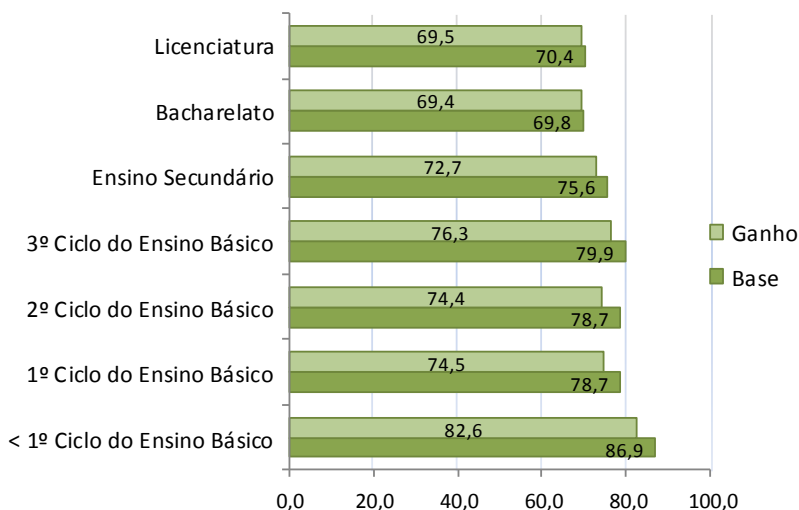
Entre 2012 e 2013, o diferencial das remunerações entre homens e mulheres diminuiu nos grupos dos “quadros superiores” (-1 p.p. e -0,8 p.p., respetivamente, para a RMMB¹⁴ e para a Remuneração Média Mensal Ganho¹⁵), dos “profissionais altamente qualificados” (-0,9 p.p. para a RMMB), dos “profissionais qualificados” (-0,5 p.p. para a RMMB), dos “encarregados, mestres e chefes de equipa” (-0,4 p.p. para a RMMB), e dos “profissionais não qualificados” (-0,2 p.p. e -0,3 p.p., para a RMMB e RMMG); por outro lado, aumentou ligeiramente nos grupos de “quadros médios” (0,4 p.p. para a RMMG), de “profissionais qualificados” (0,2 p.p. para a RMMG), de “praticantes e aprendizes” (0,2 p.p. para a RMMB e 0,3 para a RMMG), de “profissionais semiquualificados” (0,1 p.p. para a RMMB) e de “profissionais altamente qualificados” (0,1 p.p. para a RMMG). O diferencial manteve-se no grupo dos “quadros médios” (RMMB), dos “encarregados, mestres e chefes de equipa” (RMMG), dos “profissionais semiquualificados” (RMMG).

Nos níveis de habilitação escolar, a diferença salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 1.º ciclo do ensino básico (a proporção das remunerações médias das mulheres em relação às dos homens é de 86,9 % na remuneração de base e 82,6% na remuneração ganho) e maior para quem possui uma licenciatura (70,4% na remuneração média de base e 69,5% no ganho).

¹⁴ RMMB – acrónimo para remuneração média mensal de base.

¹⁵ RMMG – acrónimo para remuneração média mensal de ganho.

Gráfico 21 - Proporção da remuneração média mensal de base/ganho das mulheres em relação à remuneração média mensal de base/ganho dos homens, por nível de habilitação escolar, em 2013 (%)



Fonte: ME/GEE, Quadros de Pessoal

Com exceção da “*administração pública, defesa e segurança social obrigatória*”¹⁶, os subsectores de atividade onde se verifica que as mulheres ganham mais do que os homens (no que respeita à remuneração média mensal base e ganho) são aqueles onde a proporção de homens é francamente superior à das mulheres, de que são exemplo os subsectores da “*transportes e armazenagem*”, da “*captação, tratamento e distribuição de água e saneamento*”, da “*construção*” e das “*indústrias extrativas*”, o que poderá estar relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. Face à média das remunerações mensais de base e de ganho, importa referir a enorme diferença salarial no domínio das “*atividades artísticas, espetáculo, desportivas e recreativas*”, em que as mulheres auferem apenas 45% da remuneração média mensal de base e 47,7% do ganho auferido pelos homens.

Através dos Quadros de Pessoal pode-se ainda verificar que as remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem, a tempo completo, são superiores nos homens: em média, os homens receberam por hora 20,8 % mais do que as mulheres em termos de remuneração de base e mais 24,5 % no caso da remuneração ganho. Entre 2012 e 2013, o diferencial entre as remunerações horárias dos homens e das mulheres diminuiu 0,6 p.p. na remuneração de base e 0,5 p.p. na remuneração ganho.

¹⁶ Setores que apenas são parcialmente abrangidos pelos Quadros de Pessoal no âmbito da contratação realizada ao abrigo do Código do Trabalho.

3.5. Medidas ativas de política de emprego

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

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

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

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

Tabela 7 – Áreas de Intervenção/Medidas, por sexo, 2014

	Homens	Mulheres	Total
Emprego	83 908	121 908	205 816
Formação profissional	162 343	200 723	363 066
Reabilitação profissional	4 871	3 651	8 522

Fonte: IEFP, IP, SIEFF, SIGAE, SGC e SGFOR

Analisando em detalhe as três grandes áreas de intervenção: Emprego (205 816 pessoas abrangidas), Formação Profissional (363 066 pessoas abrangidas) e Reabilitação Profissional (8 522 pessoas abrangidas), observa-se que na área Emprego, 83 908 são homens e 1210908 são mulheres. No conjunto das ações que integram a área emprego, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito da Inserção Profissional – Trabalho Socialmente Necessário que, no seu conjunto, envolveram 75 403 pessoas, das quais 29 031 eram homens e 46 372 eram mulheres. Destas iniciativas destacam-se os Contratos Emprego-Inserção, onde estiveram envolvidas 32 003 mulheres e 17 187 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 área Emprego, destacam-se ainda as medidas de Inserção Profissional onde estiveram envolvidas 70 410 pessoas (28 765 homens e 41 645 mulheres), sendo de referir que o total das pessoas abrangidas por estes programas participou em Estágios.

No âmbito das medidas de Apoio à Criação de Emprego e Empresas foram apoiadas 3 147 pessoas (1 881 homens e 1 266 mulheres).

No âmbito da Formação Profissional foram abrangidas 363 066 pessoas, no conjunto das ações realizadas, das quais 162 343 eram homens e 200 723 mulheres.

A medida de formação profissional com maior número de participantes foi a modalidade Vida Ativa – Emprego Qualificado – Gestão Direta, no âmbito da Qualificação de Adultos, tendo abrangido 214 807 pessoas (91 875 homens e 122 932 mulheres).

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos, com 43 351 pessoas abrangidas, das quais 19 875 eram homens e 23 476 eram mulheres, foi a terceira medida com o maior número de participantes. Estes cursos constituem-se como principal instrumento para a qualificação dos adultos, visam reduzir os défices de qualificação bem como a melhoria dos níveis de empregabilidade e de inclusão social e profissional e inserem-se no quadro conceptual da educação e formação ao longo da vida.

No âmbito da Qualificação de Jovens, participaram 36 913 pessoas, das quais 22 599 eram do sexo masculino e 14 314 eram do sexo feminino.

Por fim, no âmbito das medidas de Reabilitação Profissional, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiências e incapacidades, estiveram envolvidas 8 522 pessoas, das quais 4 871 eram homens e 3 651 mulheres.

Tabela 8 – Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário

QIX - Abrangidos em Programas e Medidas por Género e Grupo Etário									
IEFP, I.P. - Atividade registada em aplicações informáticas									
ÁREA DE INTERVENÇÃO / MEDIDAS	ABRANGIDOS	GÉNERO		GRUPO ETÁRIO					
		Masculino	Feminino	Até 20	20-24	25-34	35-44	45-49	50 ou +
EMPREGO	205 816	83 908	121 908	5 825	43 682	63 221	38 653	21 788	32 647
Inserção Profissional	70 410	28 765	41 645	4 271	31 420	30 043	3 303	716	657
Estágio Emprego	70 410	28 765	41 645	4 271	31 420	30 043	3 303	716	657
Apoios à Contratação (ajustamentos e Colocação)	56 856	24 231	32 625	1 191	8 746	18 125	12 232	7 371	9 191
Estímulo	35 283	14 850	20 433	644	4 869	11 426	9 306	4 010	5 028
Apoios à Contratação via Reembolso de TSU	21 534	9 365	12 169	545	3 873	6 679	2 914	3 360	4 163
Passaporte Emprego - Prémio de Integração	11	4	7	2	3	6	0	0	0
Apoio à Contratação via Reembolso TSU - Startup	28	12	16	0	1	14	12	1	0
Apoio à criação de emprego e empresas	3 147	1 881	1 266	2	34	704	1 357	564	486
Apoios à Criação do Próximo Emprego - PAEOPE	2 609	1 568	1 041	1	18	535	1 140	493	422
Linhas de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAEOPE)	538	313	225	1	16	169	217	71	64
Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário	75 403	29 031	46 372	361	3 482	14 349	21 761	13 137	22 313
CEI e CEI +	63 185	23 354	39 831	201	2 385	11 497	18 306	11 445	19 351
Controlo Emprego Inserção	49 190	17 187	32 003	34	1 456	8 418	14 016	9 393	15 873
Controlo Emprego Inserção +	13 995	6 167	7 828	167	929	3 079	4 290	2 052	3 478
CEI - Património	9 296	5 047	4 249	122	854	2 064	2 429	1 315	2 512
Empresas de Inserção	2 922	630	2 292	38	243	788	1 026	377	450
Empresas de Inserção - Profissionalização	2 910	629	2 281	38	241	786	1 023	375	447
Empresas de Inserção - Prémio Integração	12	1	11	0	2	2	3	2	3
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	363 066	162 343	200 723	18 421	50 526	86 847	90 398	40 519	76 355
Qualificação de Jovens	36 913	22 599	14 314	14 350	19 133	3 214	146	45	25
Curso de Aprendizagem - Gestão Direta	11 525	6 483	5 042	4 071	6 619	820	5	2	8
Curso de Aprendizagem - Entidades Externas	23 343	14 979	8 364	9 675	11 538	2 119	8	1	2
Curso de Educação Formação para Jovens	1 459	741	718	556	807	90	5	1	0
Curso de Especialização Tecnológica	586	396	190	48	169	185	128	41	15
Qualificação de Adultos	324 755	139 369	185 386	4 071	31 382	83 334	89 606	40 301	76 071
Curso de Educação e Formação para Adultos	43 351	19 875	23 476	543	3 265	12 829	13 039	5 524	8 151
Programa Português para Todos	1 630	1 014	816	28	137	459	527	236	443
Formação Modular - Ativos empregados	43 366	16 241	27 125	151	2 417	11 367	13 805	5 706	9 920
Vida Ativa - Emprego Qualificado - Gestão Direta	214 807	91 875	122 932	3 106	23 856	53 720	56 492	25 911	51 722
Vida Ativa - Emprego Qualificado - Entidades Externas	12 564	5 726	6 838	155	1 255	3 672	3 702	1 505	2 275
Formação para a Inclusão	8 847	4 638	4 209	88	452	1 287	2 041	1 419	3 560
Formação de Formadores	1 388	375	1 013	0	11	299	646	173	259
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	8 522	4 871	3 651	1 121	1 876	2 504	1 857	506	658
Diagnóstico, Orientação e Formação	3 051	1 801	1 250	719	669	690	600	176	197
Informação, Avaliação e Orientação para a Qualificação e o Emprego	545	326	219	95	124	122	124	36	44
Formação para Pessoas com Deficiência e Incapacidade - Ações em Cooperação	2 506	1 475	1 031	624	545	568	476	140	153
Apoio à Inserção e Colocação	5 091	2 838	2 253	328	1 067	1 704	1 215	324	453
Estágio Emprego	882	502	380	73	234	320	178	43	34
CEI	49	32	17	0	1	17	11	6	14
CEI +	1 019	551	468	55	175	333	259	77	120
Adaptação de Postos de Trabalho e Eliminação de Barreiras Arquitetónicas	3	3	0	0	1	1	0	1	0
Apoio à Colocação e Acompanhamento Pós-Colocação	1 840	1 016	824	136	430	633	399	105	137
Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA)	257	169	88	1	11	54	97	33	61
Estágio de Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidade	105	59	46	9	25	43	23	4	1
Controlo Emprego - Inserção para Pessoas c/ Deficiência e Incapacidade	936	506	430	54	190	303	248	55	86
Emprego Protegido	380	232	148	74	140	110	42	6	8
Centro de Emprego Protegido	234	138	96	61	94	60	14	2	3
Centro de Emprego Apoiado em Entidades Empregadoras - Enclaves	146	94	52	13	46	50	28	4	5
TOTAL DAS ÁREAS DE INTERVENÇÃO	577 484	251 122	326 282	25 367	96 884	152 572	130 908	62 813	109 660

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

(1) Esta execução não pode ser adicionada às restantes, por já estar contemplada na respetiva medida principal ou por não ser contabilizada em número de pessoas a abranger ou apoiar:

(*) N° de pessoas envolvidas já contemplada na medida principal

(**) Execução física não contabilizada em número de abrangidos ou pessoas apoiadas

3.5.2. Programa Operacional Potencial Humano – POPH

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

Em termos globais, a intervenção do FSE ao longo deste período de programação tem vindo a manter a tendência de crescimento do indicador relativo ao número de participantes abrangidos por ano, sendo a taxa de feminização de 57,14%.

Do ponto de vista das áreas de intervenção do FSE, em 2014, destaca-se a elevada adesão de participantes nas medidas relativas à adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida, refletindo de forma particular o contributo da Iniciativa Novas Oportunidades, na dimensão adultos, ao nível do apoio ao desenvolvimento dos cursos Educação e Formação de Adultos (EFA), das formações modulares certificadas e das ações enquadradas nos processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC). Em termos globais, estas iniciativas envolveram 892.210 participantes, com uma taxa de feminização particularmente elevada de 60,21%.

Os projetos apoiados no âmbito das medidas específicas dirigidas à promoção da igualdade de género visam de forma particular difundir uma cultura de igualdade através da integração da perspetiva de género nas estratégias de educação, na valorização e na promoção de condições que facilitem a conciliação entre a vida familiar e profissional e ainda na prevenção da violência de género, envolveram cerca de 3.006 mulheres, correspondendo a uma taxa de feminização de 72,87%.

Entre outras iniciativas, no ano de 2014 foram apoiadas 27 empresas que desenvolveram planos para a igualdade enquanto instrumento de apoio à modificação das práticas de gestão das organizações, envolvendo empresas, associações e organismos da Administração Pública. Os projetos dirigidos ao empreendedorismo envolveram 553 mulheres em ações de consultoria e assistência técnica para a criação de microempresas.

Tabela 9 - N.º de participantes nas ações apoiadas pelo FSE em 2014, segundo o sexo, por área de intervenção FSE

Áreas de intervenção FSE	2014			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
Qualificação inicial	145.496	83.193	62.303	42,82%
Adaptabilidade e aprendizagem ao longo da vida	892.210	355.053	537.157	60,21%
Gestão e aperfeiçoamento profissional	238.658	103.954	134.704	56,44%
Formação avançada e competitividade	52.284	18.174	34.110	65,24%
Apoio ao empreendedorismo e transição para a vida ativa	70.448	28.425	42.023	59,65%
Cidadania, inclusão e desenvolvimento social	270.555	127.488	143.067	52,88%
Promoção e igualdade de género	4.125	1.119	3.006	72,87%
TOTAL	1.673.776	717.406	956.370	57,14%

Fonte: Relatório de execução 2014 do POPH, grupos alvo.

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

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

4.1. Alguns indicadores sobre conciliação da vida profissional com a vida familiar – 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010 – Eurofound

Os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido em 2010¹⁷ pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível do tempo de trabalho pago e não pago, que reforçam as tendências conhecidas (e evidenciadas, nomeadamente pelo 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho e pelo Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999, do INE), de uma acentuada assimetria no tempo de trabalho despendido por homens e mulheres. Esta situação decorre do facto de os homens dedicarem mais tempo ao trabalho pago e as mulheres ao trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família, etc.).

Tabela 10 – Número de horas despendidas no trabalho pago principal por semana

	2005			2010		
	Menos de 30 horas	Entre 30 a 40 horas	Mais de 40 horas	Menos de 30 horas	Entre 30 a 40 horas	Mais de 40 horas
Homens	3,9%	64,4%	31,7%	9,7%	60,1%	30,2%
Mulheres	8,9%	65,2%	25,9%	15,6%	66,2%	18,2%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

¹⁷ Este inquérito é de base quinquenal.

Tabela 11 – Número de horas despendidas em trabalho pago e não pago por semana

	2005			2010		
	Menos de 40 horas	Entre 40 a 70 horas	Mais de 70 Horas	Menos de 40 horas	Entre 40 a 70 horas	Mais de 70 horas
Homens	5,8%	76,4%	17,9%	13,5%	72,0%	14,5%
Mulheres	5,5%	48,0%	46,5%	12,0%	51,4%	36,6%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Os resultados do 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, relativos ao modo como são estabelecidos os horários de trabalho, mostram que na maior parte dos casos é a entidade empregadora que define os horários de trabalho, não existindo diferenças substanciais entre os sexos.

Tabela 12 – Modo como são estabelecidos os horários de trabalho

	2005				2010			
	Definido pela entidade empregadora	Escolhido entre vários horários de trabalho fixados	Horas de trabalho adaptáveis dentro de certos limites	Horas de trabalho totalmente auto determinadas	Definido pela entidade empregadora	Escolhido entre vários horários de trabalho fixados	Horas de trabalho adaptáveis dentro de certos limites	Horas de trabalho totalmente auto determinadas
Homens	73,7%	3,3%	7,5%	15,4%	75,5%	,8%	6,5%	17,3%
Mulheres	76,0%	5,3%	6,1%	12,5%	73,4%	3,2%	6,6%	16,8%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Tomando como objeto de análise o modo como o horário de trabalho se adapta aos compromissos familiares ou sociais verifica-se, também aqui, a existência de uma situação semelhante, quer sejam considerados os homens ou as mulheres. Em ambos os sexos o valor mais expressivo indica que o horário de trabalho se adapta bem aos compromissos extraprofissionais.

Tabela 13 – Modo como o horário de trabalho se adapta aos compromissos familiares ou sociais

	2005				2010			
	Muito bem	Bem	Não muito bem	Mal	Muito bem	Bem	Não muito bem	Mal
Homens	23,6%	58,1%	14,7%	3,6%	15,7%	65,1%	14,1%	5,1%
Mulheres	28,2%	55,1%	12,5%	4,3%	15,4%	65,5%	18,0%	1,1%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Situação dissemelhante ocorre se tivermos em consideração a frequência com que foi necessário abdicar do tempo livre para dar resposta a exigências de trabalho. Ao analisar este indicador verifica-se que são os homens que mais renuncia ao tempo livre para responder a situações profissionais.

Tabela 14 – *Frequência de trabalho durante o tempo livre para dar resposta a exigências profissionais*

		2010			
		Uma vez por semana ou mais	Uma ou duas vezes por mês	Raramente	Nunca
Homens		12,0%	17,3%	23,2%	47,5%
Mulheres		8,1%	12,7%	25,6%	53,7%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

Ao analisar a dificuldade em tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares, constata-se que são as mulheres quem encontra mais constrangimentos. Afirmação que pode ser aferida na tabela seguinte.

Tabela 15 – *Dificuldade em tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares*

		2010			
		Nada difícil	Não muito difícil	Difícil	Muito difícil
Homens		42,0%	31,5%	17,9%	8,6%
Mulheres		37,7%	29,8%	24,2%	8,3%

Fonte: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, 5º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, 2010.

4.2. Alguns indicadores sobre a articulação do trabalho com a vida familiar e pessoal - Módulo *ad hoc*¹⁸ sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego - INE

Os dados abaixo indicados reportam-se à segunda inquirição¹⁹ 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”²⁰. 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.

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

¹⁸ 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.

¹⁹ A primeira recolha de informação ocorreu no 2º trimestre de 2005, integrada no programa de módulos *ad hoc* 2004-2006.

²⁰ 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

Tabela 16 - 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/a cônjuge/companheiro/a, menor de 15 anos, a residir no agregado familiar, não utilizou serviços de acolhimento (59,9%).

Tabela 17 - 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 carácter obrigatório. São excluídos os clubes desportivos/práticas desportivas, cursos de línguas ou outras atividades de aprendizagem. Considera-se a semana normal, excluindo as férias escolares e as situações extraordinárias.

Tabela 18 – 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 carácter obrigatório. São excluídos os clubes desportivos/práticas desportivas, cursos de línguas ou outras atividades de aprendizagem. Considera-se a semana normal, excluindo as férias escolares e as situações extraordinárias.

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 19 – 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

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

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

Tabela 20 – 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 varável, 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 21 – 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

	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 22 – 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 reduzido²¹ o horário de trabalho para assistência aos filhos, sendo esta percentagem mais elevada nos homens (96,0%) dos que nas mulheres (86,5%). No entanto, são em grande parte (78,6%) as mulheres que optaram por diminuir, num dado momento e pelo menos durante um mês, o ritmo de trabalho em benefício dos filhos.

Tabela 23 – 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

	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%.

²¹ 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.

Tabela 24 – Pessoas dos 15 aos 64 anos ^{a)} de idade segundo o sexo, por término 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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

4.3. Gozo de Licenças parentais

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

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

Tabela 25 – Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2014)

Anos	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Crianças nascidas**	109399	102492	104594	99491	101381	96112	89841	78779	---
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai	42982	45687	45973	53278	58069	61604	56289	51547	50283
<i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>									
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,3%	64,1%	62,7%	65,4%	---
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%	73,7%	72,4%	73,9%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai	32945	37552	38442	44447	49823	52283	48661	45165	44799
<i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>									
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	54,4%	54,2%	57,3%	---
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%	63,7%	63,5%	65,8%
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8593	19711	20528	20430	20128	20623
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,4%	22,7%	25,5%	---
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	26,7%	28,3%	30,3%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76125	75297	75128	85085	86242	86941	76409	71175	68056
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,1%	90,5%	85,0%	90,3%	---
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental*				3945	7100	6601	6869	6639	6333
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	---	4,0%	7,0%	6,9%	7,6%	8,4%	---
<i>(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)</i>	---	---	---	17,9%	33,3%	35,2%	37,3%	37,8%	37,3%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*			7257	22094	21300	18742	18436	17551	16981
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	6,9%	22,2%	21,0%	19,5%	20,5%	22,3%	---

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

*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.

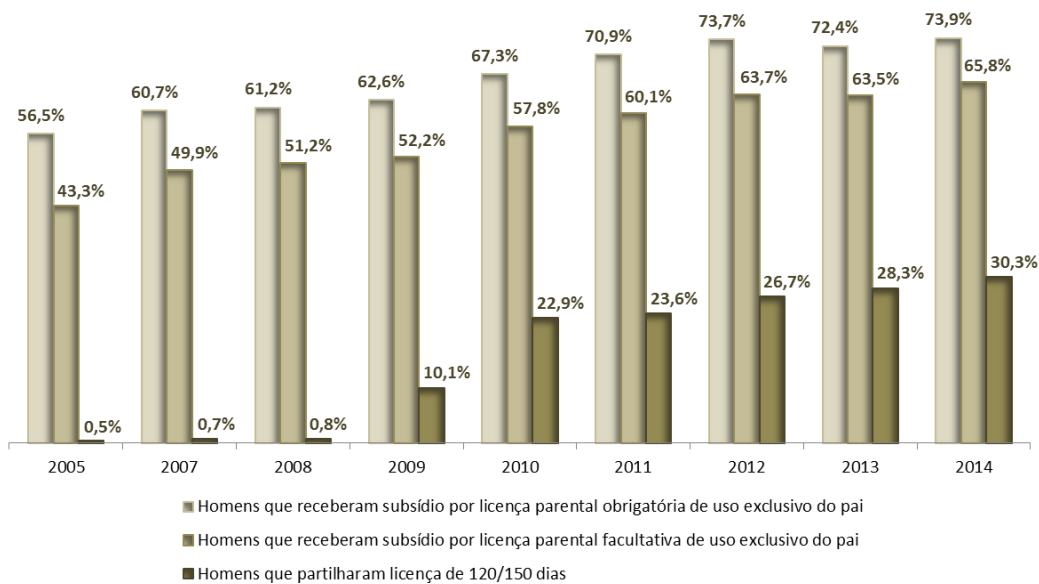
** Fonte: Instituto de Registos e Notariados

Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos pelo Instituto de Informática, IP

O quadro acima apresenta um resumo da evolução nos últimos anos do uso das licenças parentais, verificando-se, no geral, uma utilização crescente das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha entre mãe e pai. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005 para 30,3% em 2014²².

²² Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos dos Nados-Vivos apurados pelo INE.

Gráfico 122 – Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2014 – (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: Fonte: Cálculos próprios com base nos dados fornecidos pelo Instituto de Informática, IP

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/as e subcomissões de trabalhadores/as, 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.

A tabela que se segue apresenta a distribuição dos membros eleitos para as direções das diversas associações sindicais, que se circunscreve a sindicatos, federações, uniões e confederações. Verifica-se que a respetiva distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções das associações sindicais.

Tabela 26 - Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2014, 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	1248	71%	510	29%	1758	100%	217	64%	122	36%	339	100%	1465	70%	632	30%	2097	100%
Federação	115	76%	37	24%	152	100%	22	67%	11	33%	33	100%	137	74%	48	26%	185	100%
União	118	66%	62	34%	180	100%	42	72%	16	28%	58	100%	160	67%	78	33%	238	100%
Confederação	3	100%	0	0%	3	100%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%
Total	1484	71%	609	29%	2093	100%	281	65%	149	35%	430	100%	1765	70%	758	30%	2523	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 2014, demonstram que o número de homens eleitos para estas funções é superior ao número de mulheres eleitas para as mesmas funções.

Tabela 27 - Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo

Anos	Convocatórias publicadas *	Eleições		Efetivos						Suplentes						Efetivos + suplentes					
		N.º de empresas	Votantes	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
				N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
2005	45	32	3984	65	77%	19	23%	84	100%	33	77%	10	23%	43	100%	98	77%	29	23%	127	100%
2006	82	64	8285	185	88%	26	12%	211	100%	93	84%	18	16%	111	100%	278	86%	44	14%	322	100%
2007	83	70	8569	158	75%	52	25%	210	100%	116	65%	63	35%	179	100%	274	70%	115	30%	389	100%
2008	96	75	8719	192	77%	57	23%	249	100%	119	77%	35	23%	154	100%	311	77%	92	23%	403	100%
2009	101	83	19761	204	82%	46	18%	250	100%	136	78%	38	22%	174	100%	340	80%	84	20%	424	100%
2010	101	101	12046	213	66%	109	34%	322	100%	187	68%	88	32%	275	100%	400	67%	197	33%	597	100%
2011	228	155	15595	329	77%	99	23%	428	100%	281	75%	93	25%	374	100%	610	76%	192	24%	802	100%
2012	125	121	6891	527	78%	152	22%	679	100%	231	78%	65	22%	296	100%	758	78%	217	22%	975	100%
2013	124	92	14315	207	75%	68	25%	275	100%	178	76%	56	24%	234	100%	385	76%	124	24%	509	100%
2014	111	105	14477	242	77%	73	23%	315	100%	188	69%	83	31%	271	100%	430	73%	156	27%	586	100%
Total	1096	898	112642	2322	77%	701	23%	3023	100%	1562	74%	549	26%	2111	100%	3884	76%	1250	24%	5134	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, alterada pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, e 3/2014, de 28 de janeiro).

5.3. Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

Por último, refira-se ainda as comissões de trabalhadores e trabalhadoras criadas 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 2014, verificou-se nos membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras uma hegemonia dos homens no exercício deste tipo de funções, tal como se pode confirmar na tabela seguinte.

Tabela 28 - Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2014, 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	225	84%	44	16%	269	100%	83	79%	22	21%	105	100%	308	82%	66	18%	374	100%
Subcomissões de Trabalhadores	193	86%	31	14%	224	100%	19	86%	3	14%	22	100%	212	86%	34	14%	246	100%
Comissões Coordenadoras	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	418	85%	75	15%	493	100%	102	80%	25	20%	127	100%	520	84%	100	16%	620	100%

Fonte: DGERT

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

Existem diferentes organismos sob tutela do Ministério da Solidariedade Emprego e Segurança Social e da Presidência do Conselho de Ministros com competências específicas na matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, designadamente: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT); Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (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 Emprego²³ (CITE) é o mecanismo de igualdade português exclusivamente vocacionado para prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

A CITE, quanto à sua natureza e composição, é um órgão colegial tripartido e equilátero, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica e funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da Solidariedade Emprego e Segurança Social, em articulação com os membros do Governo responsáveis pela área dos Assuntos Parlamentares e Igualdade. A sua composição tripartida compreende 4 representantes do Estado (1 do Ministério das Finanças e da Administração Pública, 1 da Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e 2 do Ministério da Solidariedade, Emprego e da Segurança social), 4 representantes sindicais (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e 4 representantes patronais (1 da CCP, 1 da CIP, 1 da CAP e 1 da 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

²³ 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.

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 4 prestadores/as de serviços, incluídos/as na contagem presente na tabela seguinte.

Tabela 29 – Recursos humanos da CITE em 2014, por sexo

	Dirigente	Técnico/a Superior	Assistente Técnico/a	Assistente Operacional	Total
2014					
Homens	-	3	2	1	6
Mulheres	2	15	2	2	21
Total	2	18	4	3	27

Fonte: CITE

Nota: Durante o ano de 2014 deixou a CITE, a 30 de setembro, um assistente técnico, por mudança de organismo e entrou, a 1 de maio, uma técnica superior. Entraram ainda duas pessoas prestadoras de serviço: um homem, a 21 de abril, e uma mulher, a 11 de agosto.

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

A CITE solicita, faseadamente, ao IEFP, IP, a transferência para o Tesouro, do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas, 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, IP, e da respetiva Secretaria-Geral do Ministério da tutela (MSESS).

Tabela 30 - Recursos financeiros da CITE – 2014

Orçamento (milhares de €)	Estimado	Realizado	Desvio
FF 129 (Funcionamento)	490.000,00	211.980,46	-278.019,54
FF 242 (Fundo Social Europeu - PO Potencial Humano)	39.696,00	6.392,28	-33.303,72
FF 245 (Fundo Social Europeu - Assistência Técnica)	43.123,00	32.509,20	-10.613,80
FF 280 (Financiamento da UE - Outras)	197.558,00 (265.797,00 após abertura de crédito especial a 14/08)	183.900,75	-81.896,25

Fonte: CITE

6.1.1. SÍTIO NA INTERNET

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

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

Ao longo do ano de 2014, foram realizadas mais de 148 atualizações de conteúdos, das quais 66 destaques (salientam-se os condicionalismos decorrentes da suspensão do contrato relativo ao sítio da CITE, e, posteriormente, a mudança de servidor para o Instituto de Informática, que impossibilitou muito frequentemente as pesquisas, quebrando assim a dinâmica das inserções).

Essas atualizações referem-se a: destaques com imagens associadas; materiais gráficos interativos; introdução de vídeos; tratamento e inserção da legislação nacional e comunitária; tratamento e inserção da jurisprudência comunitária; instrumentos comunitários e nacionais; pareceres; publicações em formato PDF; ligações.

6.1.2. ATIVIDADE DE GESTÃO E COORDENAÇÃO

COORDENAÇÃO DA DIVULGAÇÃO DA CITE E DAS SUAS ATRIBUIÇÕES NOS E ATRAVÉS DOS MÉDIA E REDES SOCIAIS

Divulgação de artigos de opinião da responsabilidade da CITE (periódicos) na imprensa escrita ou rádio

A CITE, sempre que possível, e no âmbito da sua missão e competências, tem mantido colunas de opinião, embora tendo em conta as restrições financeiras e orçamentais. Neste sentido, estes textos foram publicados em revistas cuja temática se enquadrava na atividade desta Comissão e onde os/as leitores/as são considerados como públicos-alvo estratégicos.

Participação em programas televisivos

A CITE manteve uma colaboração regular e estreita com o programa Sociedade Civil (RTP2), fazendo igualmente parte do Conselho Consultivo da RTP2. Outros canais de televisão solicitaram, ocasionalmente, comentários e entrevistas à Comissão, sobre matérias subordinadas às temáticas da sua competência, os quais foram prestados pela sua Presidente e pela Vice-Presidente.

Participação nas reuniões do conselho consultivo da RTP2

Em 2014 teve lugar uma Reunião do Conselho Consultivo da RTP2, para efeitos de alteração de grelha de programação.

Promoção de contactos com os média

Os eventos organizados pela CITE, isoladamente ou em parceria, são sistematicamente acompanhados de ações junto dos média, através de convite e notas de imprensa, bem como press release, previamente articulados com a tutela. Esta iniciativa conduz, muitas vezes, a uma publicitação mais alargada ou especializada, quer do evento, quer da própria CITE.

Os indicadores de Igualdade produzidos anualmente, bem como os periodicamente fornecidos às tutelas, são, também, alvo de tratamento jornalístico, desde que se tornam públicos.

Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

No ano de 2014, a CITE publicou diversos materiais publicitários. O valor total das ações informativas e publicitárias gasto foi de € 8683,80.

Coordenação da divulgação da CITE no Facebook

A gestão e coordenação do Facebook da CITE foram asseguradas pela presidência e consistiram na inserção de conteúdos informativos e de eventos considerados relevantes.

Análise da Imprensa diária escrita e televisiva

Diariamente são lidos os jornais portugueses, bem como alguma imprensa estrangeira. À leitura sucedem-se atividades de seleção, recorte e arquivo temático do material jornalístico considerado relevante e pertinente para o Organismo. O mesmo princípio preside nas pesquisas que, também diariamente, se fazem na internet à imprensa espanhola, francesa e inglesa e ainda junto das revistas de maior referência, nacionais e estrangeiras. São igualmente gravados e/ou solicitados alguns programas de televisão que abordam matérias da nossa competência.

No decurso de 2014 foram publicadas várias notícias, sobre a atividade da CITE e/ou em que esta foi, também, notícia, em diversos órgãos de comunicação social.

Construção de dossiês de imprensa temáticos

A sistematização dos recortes pertinentes é assegurada e organizada em dossiês temáticos, disponíveis para consulta.

Representações e das sessões de divulgação do organismo

Ao longo do ano de 2014, a CITE esteve representada e participou em várias sessões de divulgação. As duas tabelas seguintes apresentam dados relativos à agenda nacional à agenda internacional.

Tabela 31 – Agenda nacional em 2014

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
3	janeiro	SGMSESS	Lisboa	Reunião	Apresentação gerfip
7	janeiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
9	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Steering Committee
8	janeiro	CESIS	Lisboa	Entrevista	Dra. Paula Covilhã - Assédio
9	janeiro	SGMSESS	Lisboa	Reunião	Gerfip
9	janeiro	INA	Lisboa	Formação	Ciclo de debates
10	janeiro	Instituto de Informática	Lisboa	Reunião	Sistema informático da CITE
15	janeiro	APEE-Norma	Lisboa	Apresentação	Vida Plena - Conciliar as vidas
15	janeiro	APEE-Norma	Lisboa	Apresentação	Vida Plena - Conciliar as vidas
16	janeiro	CITE	Lisboa	Reunião	Plenária IGEN Microsoft
17	janeiro	SEAPI (CITE)	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho - Dra. Dina Canço + Dra. Eduarda Ferraz
20	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião GT-IG
20	janeiro	CH (CITE)	Lisboa	Reunião	POAT - Projeto calculadora digital
21	janeiro	GNR (CITE)	Lisboa	Reunião	Conciliação
20	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião GT-IG
22	janeiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião Plenária ISO 26 000

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
22	janeiro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação FESETE
23	janeiro	ETUI	Porto	Seminário	Questões de género e saúde no trabalho
28	janeiro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	2013: Natalidade em colapso
29	janeiro	Escola Básica 2.3 António Gedeão	Odivelas	Sensibilização	A Igualdade de Género
29	janeiro	INE	Lisboa	Reunião	Projeto Usos do Tempo - EEA Grants
30	janeiro	HR	Lisboa	Evento	Entrega de prémios HR
30	janeiro	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de Coordenação, Relações Internacionais e Cooperação
31	janeiro	MDM	Lisboa	Seminário	Conciliação, Família e Profissão
4	fevereiro	Rede Resp. Social MSESS	Lisboa	Reunião	Reunião da Rede SMSESS
4	fevereiro	CESIS	Lisboa	Reunião	Projeto EEA Grants
5 e 6	fevereiro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação ACT
6	fevereiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Subgrupo Direitos Humanos - ISO 26 000
6	fevereiro	INA	Lisboa	Formação	Ciclo de debates no INA
7	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Professora Sara Falcão Casaca
10	fevereiro	CH (CITE)	Lisboa	Reunião	POAT - Projeto calculadora

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					digital
10	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Professora Anália Torres - Projeto EEA Grants
11	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
11	fevereiro	APEE-Norma	Lisboa	Reunião	Reunião CT
12	fevereiro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação FESETE
12	fevereiro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	Casa-se menos e cada vez mais tarde
12	fevereiro	CIG	Lisboa	Seminário	Apresentação do Programa PT07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, do Mecanismo Financeiro EEA
13	fevereiro	UGT Comissão da Mulheres	Lisboa	Conferência	Aprender a conciliar
14	fevereiro	CESIS	Lisboa	Reunião	Projeto EEA Grants Usos do Tempo
17 e 18	fevereiro	CITE POPH	Coimbra	Formação	Formação ACT
17	fevereiro	EPWN	Lisboa	Seminário	PWN's Women Leadership Coaching Programme (WLCP)
19	fevereiro	RSOPT	Lisboa	Reunião	Subgrupo Direitos Humanos - ISO 26 000
20 e 21	fevereiro	CITE POPH	Évora	Formação	Formação ACT
21	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Delegação Albanesa

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
24	fevereiro	CITE	Lisboa	Entrevista	Claudia del Bianco - Jornalista
24	fevereiro	LUSA	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay Gap
24	fevereiro	GRAAL	Coimbra	Seminário	Programa de audição Pública "Desafios para o (des)emprego feminino"
25	fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
27	fevereiro	CM CADAVAL	Lisboa	Seminário	"Responsabilidade Empresarial: Novos Desafios Sociais"
27	fevereiro	Sociedade Civil	Porto	Entrevista	A Igualdade Salarial em Portugal
5	março	Antena 1	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay Gap
5	março	Rádio Renascença	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay Gap
5	março	Questão de Igualdade	Lisboa	Reunião	Parceria QI e CITE - Projeto Criar a Igualdade
6	março	UGT	Lisboa	Seminário (puro)	A Igualdade Salarial em Portugal
6	março	CIG	Lisboa	Reunião	Dra. Heloísa Perista - Projeto EEA Grants Usos do Tempo
6	março	CITE	Lisboa	Reunião	Reunião GALP - IGEN
6	março	INA	Lisboa	Formação	Ciclo de debates
7	março	CIG	Lisboa	Evento	Dia Internacional da Mulher

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
7	março	IPS - ESCE	Setúbal	Seminário	II Seminário Comemorativo do Dia Internacional da Mulher
7	março	CEJ	Lisboa	Palestra	Direito de Trabalho e Igualdade na CE
7	março	UGT- Setúbal	Setúbal	Seminário	As mulheres no poder local
8	março	APMJ	Lisboa	Evento	Jantar comemorativo do Dia Internacional da Mulher
9	março	SEIES/Associação Igualdade Parental	Setúbal	Seminário	Comemorações março mulher
10	março	DG Segurança Social	Lisboa	Sensibilização	
11	março	ACT	Lisboa	Formação	Formação ACT
12	março	CITE POPH	Porto	Formação	Formação FESET
13	março	IFDR	Lisboa	Reunião	Simplificação do Portugal 2020
13	março	Universidade Católica	Lisboa	Seminário	Mulheres nos cargos de topo: uma alavanca para o negócio
13	março	Subcomissão Igualdade - AR	Lisboa	Audição Parlamentar	Audição "Igualdade de Género em tempo de crise"
14	março	ACT	Faro	Formação	Formação ACT
14	março	CESIS	Lisboa	Reunião	Dra. Heloísa Perista - Projeto EEA Grants Usos do Tempo
14	março	Jornal Económico	Lisboa	Entrevista	Âmbito da Campanha Pay

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					Gap
14	março	Delegação Kosovar	Lisboa	Reunião	
14	março	Universidade Europeia	Lisboa	Debate	Emprego: uma questão de género
18	março	Rede Resp. Social MSESS	Lisboa	Reunião	
20	março	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de Coordenação, Relações Internacionais e Cooperação
21	março	Segurança Social	Sintra	Reunião	Reunião da Plataforma Supraconcelhia
21	março	Women win-win	Lisboa	Apresentação	As prioridades e limitações da nossa vida somos nós que as impomos a nós próprios
24	março	CITE	Lisboa	Reunião	Reunião Santander - IGEN
26	março	Rádio Renascença	Lisboa	Entrevista	Cerimónia IGEN
27	março	CITE	Lisboa	Evento	Cerimónia pública IGEN
28	março	C.M. Golegã	Golegã		Fórum "À conversa com... sobre Igualdade no Trabalho
1	abril	UGT - UMAR	Setúbal	Seminário (puro)	Assédio moral e sexual: quebrar invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção e intervenção no mundo laboral
2	abril	Questão de	Lisboa	Reunião	referencial de formação -

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Igualdade			Projeto Criar a Igualdade
3	abril	RSOPT	Lisboa	Reunião	Reunião GT IG
3	abril	SG MSESS	Lisboa	Sensibilização	Encontros temáticos no MSESS: Conciliação trabalho/família: o direito e as práticas
3	abril	PT	Lisboa	Reunião	Reunião com Luís Silva - RH PT
4	abril	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião para coordenação dos contributos do MSESS para o 10º Relatório Nacional de Aplicação da Carta Social Europeia Revista
4	abril	CITE - IGEN	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
7	abril	CH (CITE)	Lisboa	Reunião	POAT - Projeto calculadora digital
7	abril	Questão de Igualdade	Faro	Workshop	A Igualdade de Género na Publicidade - Projeto Criar a Igualdade
8	abril	Questão de Igualdade	Portimão	Workshop	A Igualdade de Género na Publicidade - Projeto Criar a Igualdade
9	abril	C.M. Barcelos	Barcelos	Seminário (puro)	A responsabilidade Social Corporativa no Contexto da Internacionalização
10	abril	RSOPT	Évora	Evento	6ª Convenção Anual RSOPT
10	abril	CIP	Lisboa	Cerimonia	Tomada de posse dos corpos sociais da CIP

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
11	abril	SEE	Lisboa	Reunião	Plano para a Igualdade MSESS
16	abril	Igualdade parental	Lisboa	Conferência	IIª Conferencia Internacional "Igualdade Parental Sec. XXI"
23	abril	CEJ	Lisboa	Formação	Ação de Formação Contínua Tipo B - Saúde, Doença e Discriminação no Local de Trabalho
24	abril	Conferência LEAN IN Universidade Católica/PWC	Lisboa	Conferência	Audiokonferência Sheryl Sandberg e conferência
28	abril	Questão de Igualdade	Amadora	Sensibilização	Projeto "Crescer +Igual - Uma experiencia de Integração da Igualdade de Género em Contexto Escolar"
29	abril	CITE	Lisboa	Evento	Lançamento do Livro Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: estratégias e desafios de um percurso (coleção estudos 9)
30	abril	TVL	Lisboa	Entrevista	Programa Conciliação
5	maio	CITE - IGEN	Lisboa	Reunião	Reunião Task force IGEN
6	maio	II	Lisboa	Reunião	Migração dados CITE
8	maio	CITE/ AUCHAN	Lisboa	Sensibilização	Gestão de equipas em matéria de direitos da parentalidade e conciliação
8	maio	RSOPT	Lisboa	Reunião	Subgrupo Direitos Humanos - ISO 26 000

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
8	maio	Editorial Presença	Lisboa	Reunião	Livro «Faça Acontecer» edição portuguesa Sheryl Sandberg
12	maio	CITE - IGEN/ GEBALIS	Lisboa	Reunião	Reunião Plenária IGEN
12	maio	RSOPT	Lisboa	Reunião	Subgrupo Direitos Humanos - ISO 26 000
12	maio	SPGL	Lisboa	Seminário (puro)	A situação das mulheres no emprego e desemprego em Portugal
14	maio	FDUNL	Lisboa	Apresentação	Apresentação de mestrados - Estágios na CITE
15	maio	CITE/ AUCHAN	Porto	Sensibilização	Gestão de equipas em matéria de direitos da parentalidade e conciliação
15	maio	Igualdade parental	Lousã	Workshop	Conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar
16	maio	Segurança Social	Lisboa	Reunião	Reunião da Plataforma Supraconcelhia
16	maio	Associação Vida Norte/FEP-UCP	Porto	Sensibilização	Seminário Hora H
16	maio	OIT	Lisboa	Workshop	Encontro com formandos/as de organismos da AP dos PALOP e Timor Leste
17	maio	ISEG	Lisboa	Participação em Bootcamp	Jurí no Pitch Bootcamp
19	maio	CITE/ ACEESA	Lisboa	Reunião	Reunião preparatória do Projeto + Tempo + Vida

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
19	maio	CIES-IUL Lisbon	Lisboa	Visita	Visita de Delegação Albanesa à CITE
19	maio	Women win-win	Lisboa	Almoço de trabalho	Estatísticas/Dados de género - ponte com Teresa Menezes e proposta de troca de ideias
20	maio	SGMSESS	Lisboa	Reunião	Protocolo (contratos e financeiro)
20	maio	APEE/CITE	Lisboa	Sensibilização	O contributo da Conciliação trabalho/família para a natalidade
20 e 21	maio	ICS/CITE (Projeto EEA Grants O Papel dos Homens na Igualdade de Género)	Lisboa	Workshop	Workshop Internacional - Fathers on Leave and Gender Equality: a comparative perspective
21	maio	CIEG	Lisboa	Conferência	Conferência do II aniversário do CIEG - Sessão de encerramento
21	maio	OIT	Coimbra	Seminário (puro)	Seminário "A família e o trabalho em tempo de crise"
22	maio	SEE	Lisboa	Reunião	Projeto de plano de ação para a igualdade MSESS
23	maio	APEE (Palácio Foz)	Lisboa	Seminário (puro)	Políticas Públicas
23	maio	GIP - Sesimbra - CMS	Sesimbra	Workshop	CITE: conciliação um caminho para a Igualdade - V Edição Espaço Emprego e Formação
27	maio	RH	Lisboa	Conferência	7ª Conferência RH Portugal

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
29	maio	II	Oeiras	Encontro	Aniversário II
29	maio	GEP	Lisboa	Reunião	Reunião de Coordenação, Relações Internacionais e Cooperação
29	maio	SBSI	Lisboa	Seminário (puro)	Organização do Trabalho e Conciliação
2	junho	IEFP	Lisboa	Reunião	Reunião de Trabalho
3	junho	Women win-win	Lisboa	Lançamento de programa	Lançamento do Programa de Mentoring Women Winwin
3	junho	SEDES/AXA	Lisboa	Conferência/Debate	Novos líderes para a AP
4	junho	Q.I- Questão de Igualdade	Tondela	Sensibilização	No âmbito do protocolo Q.I/CITE do Projeto Crescer + Igual- " As escolhas profissionais de Raparigas e Rapazes- Impacto no Futuro"
5	junho	RSO.PT	Lisboa- BCSD	Reunião	Reunião do S.C da Rede
11	junho	II	Lisboa	Reunião	Reunião Planeamento Migração
11	junho	Sociedade Civil	Porto	Participação em programa	Programa "Casais sem filhos por opção"
17	junho (manhã)	RSOPT	Lisboa - CITE	Reunião	Subgrupo Direitos Humanos - ISO 26 000
17	junho (Tarde)	Rede Responsabilidade Social MESS	Lisboa - CITE	Reunião	Subgrupo Direitos Humanos
17	junho (tarde)	Associação Chão dos Meninos	Évora - Universidade	Seminário	Um caminho para a competitividade: como conciliar a vida familiar e a

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					vida profissional
20	junho	Ciência Viva	Lisboa	Participação mesa redonda	As 24 horas do Tempo
25 a 27	junho	CITE POPH	Porto	Formação	Formação PROJETO CRIAR
25	junho	Santander	Lisboa	Reunião	Relatório IGEN
26	junho	UMAR	Porto	Sensibilização	Assédio moral e sexual no Trabalho - Tertúlia (Projeto Mudanças com Arte)
26	junho	IGEN	Lisboa	Reunião	Reunião IGEN - Task Force
27	junho	Baia do Tejo	Barreiro	Conferência	"A CUF e a importância na história da indústria portuguesa - Homenagem a Alfredo da Silva"
27	junho	Câmara Municipal de Cascais (CMC)	Cascais	Cerimónia Pública	Cerimónia de Apresentação da Estratégia Municipal de Cascais para a Igualdade de Género e Assinatura do Protocolo com a CIG
1	julho	Rede Responsabilidade Social MSESS	Lisboa MSESS	Reunião Plenária	Plenária da Rede
7	julho	C.M. Lisboa	Lisboa	Cerimónia Pública	Evento final de consulta sobre implementação de agenda 2015-2017
8	julho	RSO PT-Grupo ISO 26000	Lisboa	Reunião	Plenária do Grupo
8	julho	Questão de Igualdade + CITE	Beja	Sensibilização	No âmbito do protocolo Q.I/CITE do Projeto Crescer + Igual- " As escolhas

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					profissionais de Raparigas e Rapazes- Impacto no Futuro"
10	julho	IGEN	Lisboa Santander	Reunião- almoço on job	Grupo de Trabalho da monitorização e Relatório
10	julho	RSO.PT	Lisboa/CITE	Reunião	Reunião GT IG
10	julho	CITE/ACEESA	Lisboa/CITE	Reunião	Reunião do Projeto + Tempo + Vida
10	julho	Questão de Igualdade + CITE	Albufeira	Sensibilização	No âmbito do protocolo Q.I/CITE do Projeto Crescer + Igual- " As escolhas profissionais de Raparigas e Rapazes- Impacto no Futuro"
11	julho	IBM	Tomar	Cerimónia Pública	Encerramento da Semana E.X.I.T.E.
14	julho	Atmosfera M - Montepio Geral	Porto	Tertúlia	Conciliação Familiar
14	julho	IGEN	Lisboa-RTP	Reunião	Plenária do IGEN
15	julho	Grupo Deputados do PS-Subcomissão de Igualdade	Lisboa	Reunião	Denúncias de trabalhadoras sobre proibição de engravidar
17	julho	APEE	Lisboa	Reunião	Rede Global Compact - WEP,s (Protocolo CITE/APEE)
23	julho	IGEN	Lisboa-Auchan	Reunião	Grupo de Trabalho III
23	julho	Associação Guineense	Lisboa	Seminário	"Igualdade de género mulheres imigrantes africanas/a outra face da

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					igualdade"
24	julho	SIC-Programa Queridas Manhãs	Lisboa	Participação em programa de televisão	Tema do programa "polémica sobre a alegada assinatura de declaração de mulheres comprometendo-se a não engravidar"
29	julho	ANIMAR	Lisboa	Reunião	Comissão Organizadora Dia Municipal para a Igualdade
29	julho	Reunião MSESS	Lisboa	Reunião	RIMA -Rede Interministerial Administração Pública
7	agosto	Conselho Nacional de Juventude	Lisboa	Reunião	Discussão sobre questões ligadas ao trabalho digno e ao emprego de qualidade
12	agosto	Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas	Lisboa/CITE	Reunião	
2	setembro	IGEN	Lisboa	Reunião	Task force IGEN
4	setembro	CNJ	Lisboa	Reunião	Campanha trabalho digno
4	setembro	C.M. Lisboa	Lisboa	Reunião	Dia Municipal da Igualdade
10	setembro	GEP	Lisboa/MNE	Reunião	Reunião preparatória de defesa do 4º relatório PIDESC
11	setembro	CH Consulting	Coimbra	Formação	Formação a equipa da CITE
15	setembro	IGEN	Lisboa	Reunião	Grupo trabalho IGEN
19	setembro	CIG	Lisboa	Reunião	Visita de Joanna Goodey a Portugal (FRA)
19	setembro	Rede de	Lisboa	Reunião	Escritura pública da

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Mulheres da Pesca			Associação
18-20	setembro	CITE/POPH	Grândola	Ação de formação	Formação UGT Setúbal
26	setembro	Igualdade Parental	Coimbra	Seminário	Igualdade Parental e Conciliação Trabalho-Família
3	outubro	ACT	Lisboa	Sensibilização	Inspetores Estagiários – INTEFP 2014 Sistema de Inspeção do Trabalho – Igualdade de Género e não Discriminação
7	outubro	UGT-Castelo Branco/ Agrupamento de Escolas do Fundão	Fundão	Sensibilização	Jornada Mundial do Trabalho Digno
9	outubro	Centro Hospitalar Médio Tejo, EPE	Torres Novas	Sensibilização	Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal - Horário Flexível
14	outubro	Camara Municipal de Varzim	Póvoa Varzim	Sensibilização	Pobreza, Exclusão Social e Desigualdade de Género
15	outubro	UGT/OIT	Lisboa	Workshop	Intercambio entre UGT e representantes sindicais dos PALOPS sobre questões de igualdade de género no trabalho
15-17	Outubro	CITE / POPH	Porto	Ação de formação	Formação UGT Porto
22	outubro	APG 47º Encontro Nacional	Lisboa	Conferência	Cidadania nas Sociedades, Cidadania nas Organizações

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
23	outubro	C.M. Lisboa	Lisboa	Seminário exploratório	Austeridade, Direitos Sociais, e Políticas da Cidade
24	outubro	C.M. Lisboa, + ANIMAR	Lisboa	Workshop	Igualdade e Desenvolvimento
24	outubro	CITE/FAUL	Lisboa	Visita/sensibilização	Igualdade de género no trabalho
24 e 31 e 1 novembro	outubro	CITE / POPH	Porto	Formação	Formação PROJETO CRIAR
25 e 1 e 8 de novembro	outubro	CITE / POPH	Barcelos	Formação	Formação PROJETO CRIAR
25 e 8 e 22 de novembro	outubro	CITE / POPH	Viseu	Formação	UGT Viseu
30 e 31	outubro	CITE/POPH	Porto	Formação	ACT Porto
30	outubro	Ciência Viva	Lisboa	Workshop	Projeto Europeu RRI Tools
31	outubro	Auchan: Fórum Empresas para a Igualdade	Lisboa	Debate/mesa Redonda	Family Week - Conciliar é trabalhar melhor?
4	novembro	GEP	Lisboa	Formação	Direitos das mulheres x austeridade
4	novembro	UGT	Lisboa	Sensibilização	Igualdade de género no trabalho
4	novembro	SEAPI/CIG	Lisboa	Evento	Jornadas Violência Doméstica - Feridas de morte
10 e 11 e	Novembro	CITE / POPH	Sines	Formação	Formação Porto de Sines

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
9 dez					
13 e 14	novembro	CITE/ POPH	Coimbra	Ação de formação	Formação ACT Évora
13	novembro	ACT	Lisboa	Sensibilização	Campanha contra o trabalho não declarado
19	novembro	FDUL	Lisboa	Aula aberta	Aula pós graduação Direito do Trabalho
13	novembro	Almedina	Lisboa	Congresso	XVIII Congresso do Direito do Trabalho
20	novembro	UGT/CITE	Lisboa	Formação	Projeto UGT - igualdade de género nas escolas
24	novembro	UMAR	Lisboa	Sensibilização	"Assédio sexual - Quebrar as invisibilidades"
26	novembro	Fórum Empresas para a Igualdade	Lisboa	Debate/apresentação relatório IGEN	A igualdade de género é um bom negócio
26-28	novembro	CITE POPH	Porto	Formação	Formação UGT Porto
26	novembro	Lusófona	Lisboa	Aula aberta	"Este país não é para grávidas"
27	novembro	Casa da Baía de Setúbal	Lisboa	Seminário	Sinergias para uma parentalidade partilhada
28	novembro	FESETE	Porto	Workshop	Projeto transnacional "reforçar a igualdade de género no setor têxtil, vestuário e calçado"
4	dezembro	Global Estratégia	Lisboa	Conferência	Happy People, Happy Work, Better Companies '2014"
4,5 e 6	dezembro	CITE / POPH	Vila Real	Ação de formação	Formação Vila Real

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
4 e 5	dezembro	CITE/ POPH	Coimbra	Ação de formação	Formação ACT Coimbra
6, 12 e 13	dezembro	CITE/ POPH	Porto	Formação	Formação PROJETO CRIAR
9	dezembro	ISCTE	Lisboa	Seminário	Riscos de inclusão de Mulheres Vítimas de Violência Doméstica
11, 12 e 13	dezembro	CITE/ POPH	Castelo Branco	Formação	Formação UGT Castelo Branco
11	dezembro	Alunas do ISCTE	CITE	Entrevista – Trabalho de investigação	A evolução da mulher no mercado de trabalho
11	dezembro	SIC	Lisboa	Entrevista - Media	
12	dezembro	Fundação da Juventude	Santa Maria da Feira	Seminário	Jornadas da Juventude: Inclusão Social, Emprego e Voluntariado
12	dezembro	Projeto EQUO - QI	Odivelas	Seminário	1ª Jornada de Trabalho - A igualdade de Género nas Organizações da Economia Social e Solidária
12	dezembro	UGT	Braga	Seminário	Direitos Humanos e Igualdade de Género
15 e 16	dezembro	CITE/ POPH	Sines	Formação	Formação Associação Mulheres da Pesca
16	dezembro	Assembleia da República	Lisboa	Audição Parlamentar	Aprofundar a proteção das crianças, das famílias e promover a natalidade
19	dezembro	PT 2020	Lisboa	Cerimónia Pública	Lançamento dos Programas operacionais 2020

Fonte: CITE

Tabela 32 – Agenda Internacional em 2014

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
24	janeiro	Projeto EEA Grants Assédio no Local de Trabalho	Oslo	Reunião	Reunião bilateral Portugal-Noruega do Projeto EEA Grants Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho
27 e 28	janeiro	EQUINET	Bruxelas	Reunião	1ª Reunião de planeamento e estratégia - Rede Europeia de Mecanismos Nacionais de Igualdade - EQUINET Board
26	fevereiro	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Reunião de grupo de trabalho específico para a IG - EQUINET
27	fevereiro	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Working group on Strategy Development
27	fevereiro	EQUINET	Bruxelas	Workshop	Workshop GT EQUINET - Estratégia e Desenvolvimento para os Mecanismos Nacionais de Igualdade
31	março	Equinet BOARD	Bruxelas	Reunião	Equinet BOARD
1	abril	Equinet BOARD	Bruxelas	Reunião	Equinet BOARD
24	abril	Equinet	Bruxelas	Seminário/ estrangeiro	EQUINET+EU apresentação do relatório sobre a aplicação da Diretiva sobre bens e serviços
25	abril	Equinet BOARD	Bruxelas	Reunião	Reuniões sobre planeamento de estratégias
22	maio	Comité Consultivo de Igualdade de	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho ordinária

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Oportunidades entre homens e mulheres			
22 e 23	maio	EIGE	Vilnius	Reunião	Consultation meeting from practices with potential to good practices on reconciliation
19	junho	Equinet BOARD	Estocolmo	Reunião	3ª Reunião do BOARD
19-20	junho	EIGE	Vilnius	Reunião EIGE	Good practices in the area of Women's Entrepreneurship
4	setembro	Equinet	Viena	Reunião	Working group on Strategy Development
16 e 17	Setembro	Comissão Europeia	Skopje		Apresentação e defesa da candidatura do projeto "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)" - MK 11 IB SO 01 do Programa Twinning
23 e 24	setembro	Equinet	Varsóvia	Formação	Equinet Training Event on Gender Equality
26	setembro	MEDEF	Paris	Audição	Les Fillières Professionales (égalité)
1, 2 e 3	outubro	Projeto Assédio no Local de Trabalho - EEAGrants	Oslo	Visita de estudo	Projeto EEA Grants - Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho
7	outubro	EQUINET	Roma	Reunião grupo de trabalho	Gender Equality working group

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
23-24	outubro	Public Defender of Rights - República Checa	Brno	Conferência	Work-life balance conference
28-29	outubro	Comissão Europeia	Helsínquia	Workshop	Exchange of good practices on gender equality - The role of men in gender equality
10,11,12	novembro	MNE/ONU	Genebra	Defesa PIDESC	Defesa nacional pacto direitos sociais, económicos e culturais
27	novembro	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho ordinária
28	novembro	Arborus	Paris	Entrega de Prémios	Entrega dos Prémios GEIES + Reunião Comité Consultivo

Fonte: CITE

6.1.3. ATIVIDADE JURÍDICA – VER AINDA O CAPÍTULO 7 (CONTROLO E GARANTIA DA LEGALIDADE E CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL)

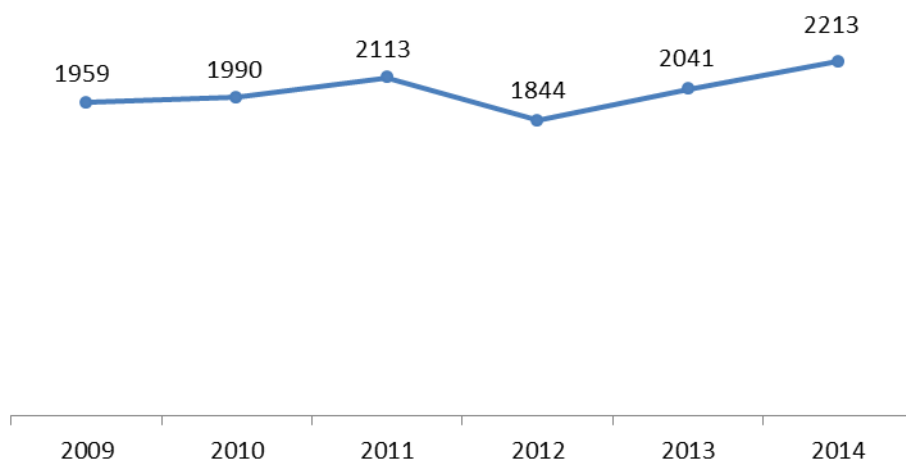
Atendimento Presencial e Linha Verde

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.

Durante o ano de 2014, a equipa jurídica atendeu 2213 utentes através da Linha Verde, disponível todos os dias nos seguintes horários: 10h30m – 12h30m e 14h30m às 16h30m.

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

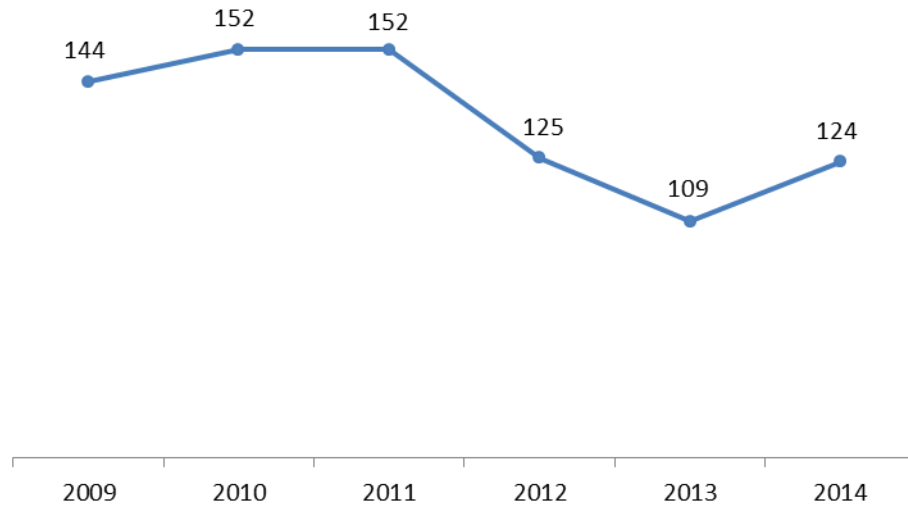
Gráfico 23 – *Atendimentos de Linha Verde (800 204 684) – 2009 a 2014*



Fonte: CITE

Relativamente aos atendimentos presenciais, no ano de 2014, foram efetuados 124 atendimentos pela equipa de juristas da CITE.

Gráfico 224 – *Atendimentos Presenciais – 2009 a 2014*



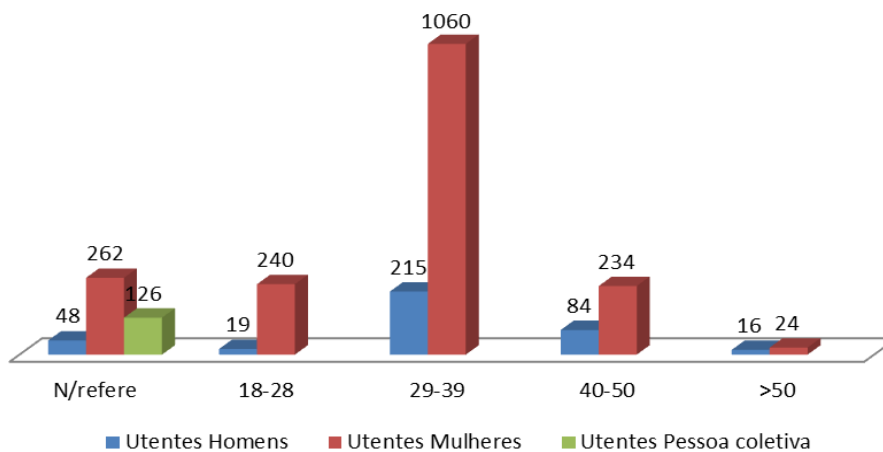
Fonte: CITE

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente a resposta a um questionário que serve de base para a obtenção do perfil do/a utente. Analisando o total de questionários respondidos, a caracterização predominante é a seguinte:

- Do sexo feminino
- Idade compreendida entre os 29-39 anos
- Licenciado/a
- De Lisboa

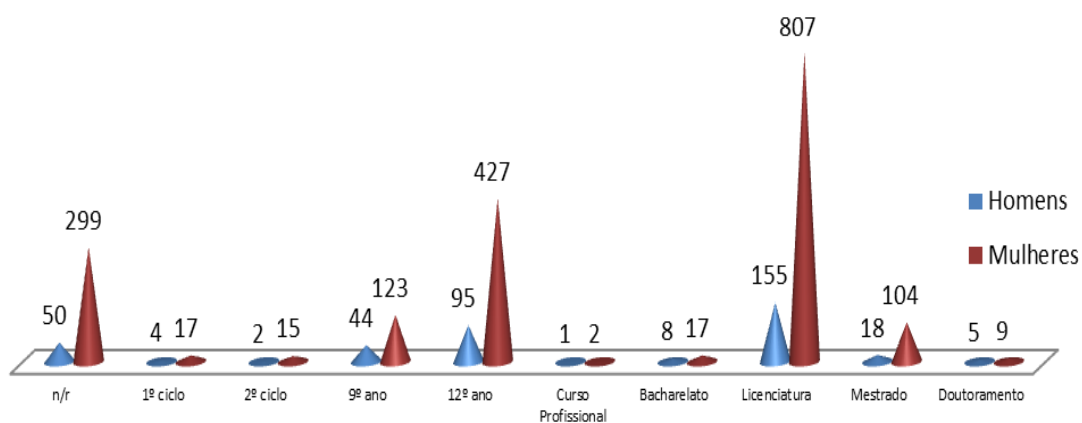
Os gráficos que em seguida se apresentam mostram os resultados obtidos em todas as variáveis presentes no questionário.

Gráfico 25 – Caracterização dos/as utentes da CITE



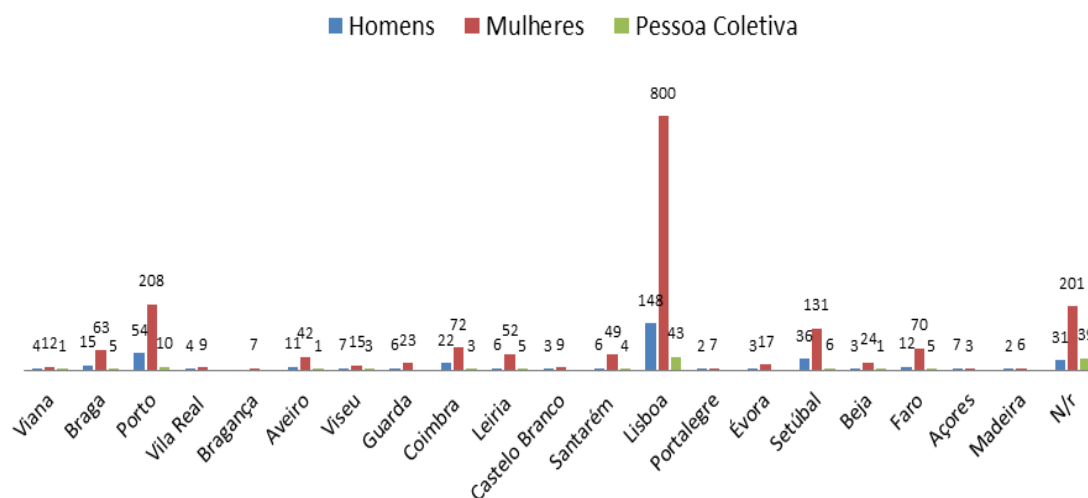
Fonte: CITE

Gráfico 26 – Nível de escolaridade dos/as utentes da CITE



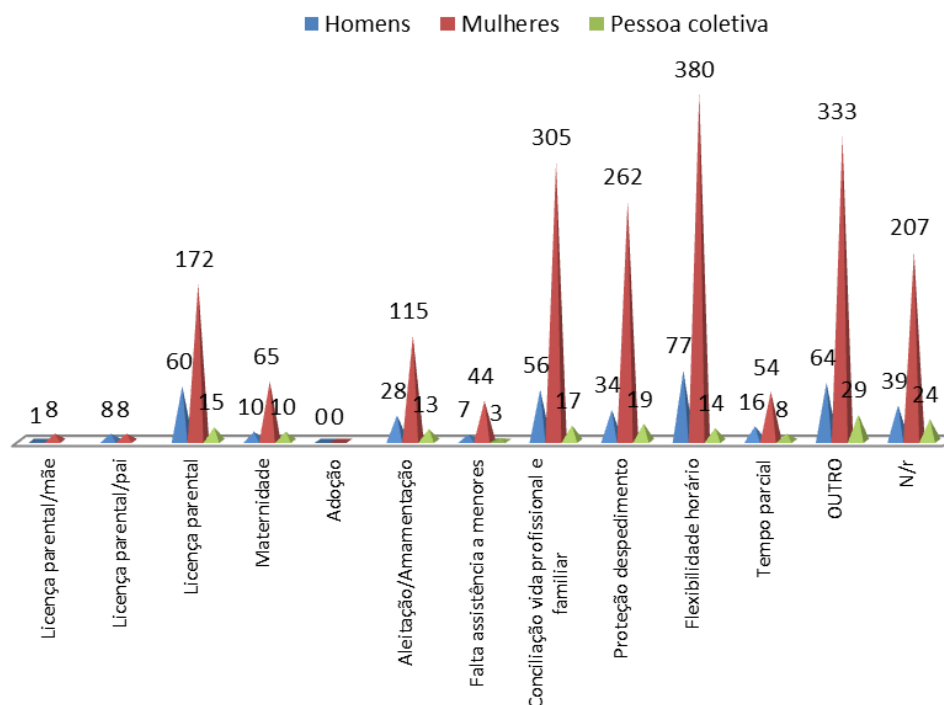
Fonte: CITE

Gráfico 27 – Distribuição geográfica dos/as utentes da CITE



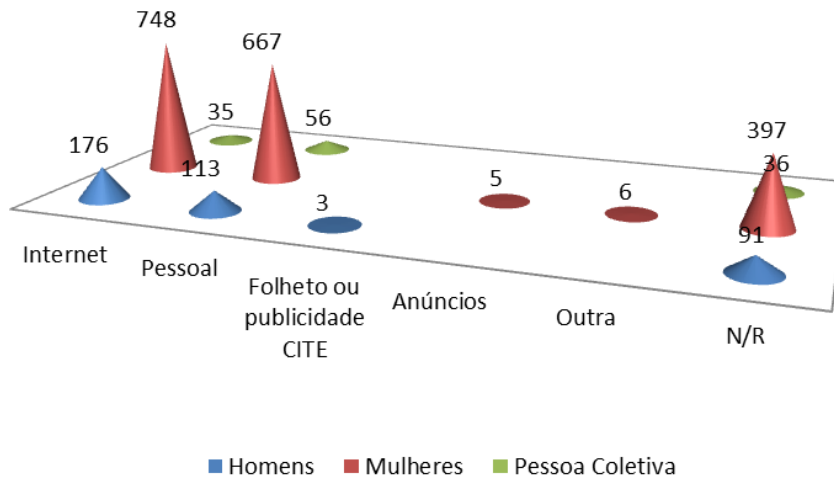
Fonte: CITE

Gráfico 28 – Assunto que deu origem ao contacto com a CITE



Fonte: CITE

Gráfico 29 – Origem da informação em relação à CITE



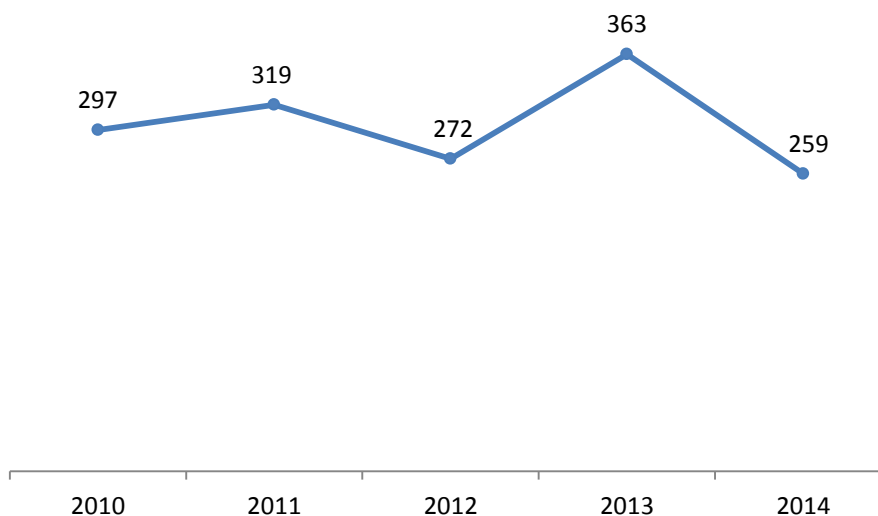
Fonte: CITE

Resposta a solicitações de informação

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

No ano de 2014 a equipa de juristas da CITE respondeu a 259 questões técnico-jurídicas no âmbito das competências da Comissão.

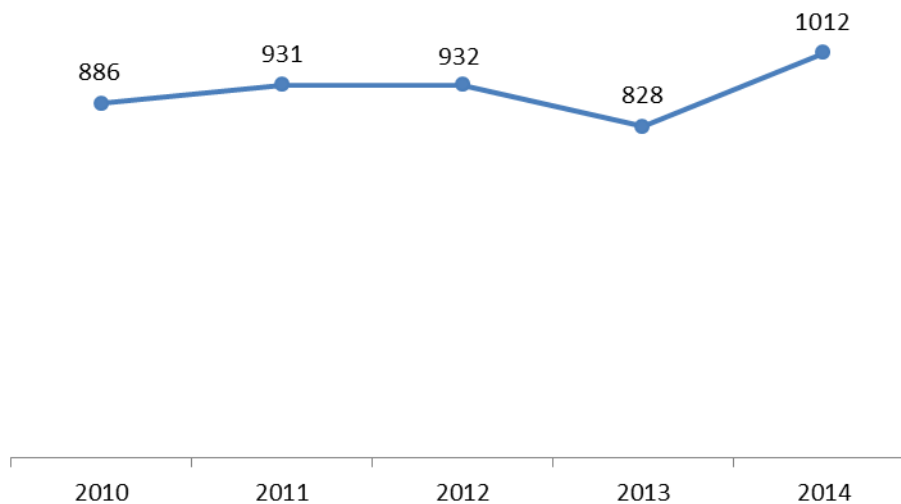
Gráfico 430 – Respostas da equipa de juristas a questões técnico-jurídicas – 2010 a 2014



Fonte: CITE

Por sua vez a secretaria da CITE respondeu, por via eletrónica, a 1012 questões de âmbito geral.

Gráfico 31 – Respostas da secretaria da CITE a questões de âmbito geral – 2010 a 2014



Fonte: CITE

Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A equipa de juristas colaborou, como habitualmente, na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis no sítio eletrónico da CITE; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade. Colaborou ainda noutros contributos de assessoria à presidência. Foram ainda alocados recursos humanos desta área em ações de sensibilização, workshops e formação em estreita ligação com a equipa da área dos projetos e formação.

Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação

Em 2014 não se registaram quaisquer pedidos de conciliação.

6.1.4. ATIVIDADE DE PROJETOS E DE FORMAÇÃO

A par da sua atividade jurídica, a CITE, durante o ano de 2014, 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 e que pretende criar consciência individual e coletiva, bem como um ambiente social favorável à concretização da igualdade.

ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DO “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE” (PIQ) EM PARCERIA COM A CIG – 11ª EDIÇÃO

PIQ – Prémio Igualdade é Qualidade

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

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

Antecedendo a abertura das candidaturas à 11ª Edição, em 31 de julho de 2014, procedeu-se, num trabalho conjunto CITE/CIG, a alterações significativas no Regulamento, adequando-o às três categorias introduzidas nesta edição, atribuindo prémio de acordo com o setor de atividade das organizações candidatas, adequando-o ainda à modalidade também introduzida nesta edição, relativa à prevenção e combate à violência doméstica. Com vista à atribuição do “Prémio Igualdade é Qualidade” (PIQ) desenvolveram-se ainda, neste ano, as fases de:

- Receção de 20 candidaturas;
- Análise documental das candidaturas;
- Convocatória e organização da 1ª reunião da CA (júri composto por cerca de 28 organizações, entre organismos públicos, tripartida da CITE e outras organizações com impacto na área do trabalho e do emprego) para admissibilidade ou recusa de candidaturas. Apreciadas as candidaturas foi, nesta fase, excluída uma organização;
- Adjudicação da equipa de especialistas, da apreciação e avaliação técnica das candidaturas e início dos trabalhos de avaliação pela mesma;
- Receção e análise do Relatório Preliminar da Equipa de Avaliação Técnica.

As restantes fases transitaram para o ano de 2015.

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

Lançamento do Estudo Trabalho, Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso

Realizou-se, no dia 29 de abril de 2014, uma sessão para lançamento do estudo Igualdade e Diálogo Social: Estratégias e desafios de um percurso, que teve lugar na Casa Museu Dr. Anastácio Gonçalves, em Lisboa, e que foi apresentado pelas autoras, Professora Virgínia Ferreira e Professora Rosa Monteiro, com comentários da Presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro, do Professor António Casimiro Ferreira e do Professor Jorge Leite.

O referido estudo foi concluído em dezembro de 2013, tendo sido iniciado em 2012 através de uma candidatura para financiamento que foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2011, e teve 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, das trabalhadoras e das entidades empregadoras.

Estudo e Desenvolvimento de Ferramenta de Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora DSG

A CITE concluiu o projeto “Estudo e desenvolvimento de ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: calculadora DSG” cuja candidatura para financiamento foi submetida e aprovada pelo POAT/FSE em 2012.

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

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

Desenvolveram-se duas ferramentas de análise da disparidade salarial de género em empresas, que foram disponibilizadas no sítio da CITE para livre utilização:

- QUESTIONÁRIO DE AUTORREFLEXÃO SOBRE IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES NAS EMPRESAS, e
- CALCULADORA DISPARIDADE SALARIAL DE GÉNERO.

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

Iniciou-se, em fevereiro de 2014, o projeto Men's Roles in a Gender Equality Perspective, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

O projeto tem como objetivo a elaboração de um “livro branco” sobre o papel dos homens na igualdade de género em Portugal, o qual constituirá base para o debate público, e para a disseminação e a sensibilização sobre o tema.

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

O projeto é promovido pela CITE em parceria com o ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, e conta com 2 parceiros associados, a UAM – Universidade Autónoma de Madrid e a NTNU – Norwegian University of Science and Technology.

O projeto tem duração prevista de 27 meses.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2014 deu-se início às seguintes atividades:

- Preparação dos instrumentos de pesquisa: guiões de entrevistas, questionário sobre perceção pública das políticas de igualdade (incluir no módulo Family and Gender Roles Survey do ISSP 2014);
- Revisão dos desenvolvimentos das políticas nacionais de igualdade de género, com especial *focus* nos homens e nos papéis masculinos;
- Estudo de caso sobre pais e licença parental e comparação transnacional com estudos de caso espanhóis e noruegueses;
- Análise dos pedidos de informação e queixas apresentadas à CITE, por homens, relativamente ao exercício de direitos de parentalidade e conciliação trabalho-família;
- Workshop internacional – FATHERS ON LEAVE AND GENDER EQUALITY: A COMPARATIVE PERSPECTIVE;
- Análise de informação disponível sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género: ISSP Family and Gender Roles Survey, ESS, Inquéritos aos Usos do Tempo e outras fontes de informação, nomeadamente os Inquéritos ao Emprego.

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

Teve início, em outubro de 2014, o projeto National Survey on Time Use by Men and Women, promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE.

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

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

Em 2014, foi elaborado o inquérito sobre o uso do tempo por homens e mulheres, em particular em relação ao trabalho remunerado e ao trabalho não remunerado, e iniciou-se a preparação do trabalho de campo para a aplicação do inquérito nacional aos usos do tempo.

Produção de relatório de boas práticas na área da IG no trabalho e no emprego

No âmbito da medida 49, da área estratégica 3, do V PNI, a CITE elaborou um Relatório de Boas Práticas, no âmbito da responsabilidade social das empresas com o fim de sistematizar, divulgar e conferir visibilidade às práticas existentes nas empresas nesta matéria, o qual foi, no decurso do 1º trimestre, disponibilizado no sítio da internet da CITE.

PROMOÇÃO E PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO E CONCILIAÇÃO

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

Durante o ano de 2014, 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 intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, não só os técnicos e as técnicas da organização, mas também a Vice-Presidente e a Presidente, principalmente, no caso desta última, em intervenções ligadas a legislação laboral e às políticas públicas.

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

Participação na 9ª Edição da Semana da responsabilidade Social promovida pela APEE

À semelhança de anos anteriores e consolidando a sua sólida parceria, a CITE estabeleceu com a APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial um novo protocolo, assegurando-se a participação desta Comissão na 9ª da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar na Fundação Cidade de Lisboa, em Lisboa, entre 19 e 23 de maio de 2014.

Esta 9.ª edição, dedicada ao tema Futuro: Caminhos de Cooperação, lançou o debate sobre os desafios do futuro num mundo em rápida mudança. A partilha de experiências e saberes permite que cada vez mais organizações integrem na sua estratégia os valores da Ética e da Responsabilidade Social, conduzindo-as a uma maior rentabilidade, competitividade e reputação e talhando caminho para um futuro mais sustentável.

A CITE, desde o início, colabora na organização da Semana da Responsabilidade Social, contribuindo para a discussão global, tendo a seu cargo nesta edição a dinamização de um Workshop subordinado ao tema – O CONTRIBUTO DA CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA PARA A NATALIDADE, que decorreu no dia 20 de maio das 14h30 às 17h15.

Este Workshop contou com a participação da Vice-Presidente da CITE e da Presidente da CIG, para além da Investigadora Heloísa Perista do CESIS, que apresentou a “ESTRATÉGIA PÚBLICO/PRIVADA PARA A PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO – O Exemplo Francês”, seguida de debate, moderado por Catarina Almeida Pereira, Jornalista do Jornal de Negócios, em que as empresas do IGEN: AUCHAN, MICROSOFT, BANCO SANTANDER TOTTA debateram a questão - “A CONCILIAÇÃO TRABALHO/ FAMÍLIA É DETERMINANTE PARA A NATALIDADE? A VISÃO DAS EMPRESAS”.

O público-alvo desta iniciativa compreendeu empresas, ONG’s, serviços públicos, universidades, trabalhadores e trabalhadoras em geral e academia, aos quais foram endereçados convites. No Workshop estiveram presentes cerca de 50 pessoas.

Campanha para assinalar o Dia Europeu e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens (produção de materiais e sua divulgação)

Para assinalar o DIA EUROPEU DA IGUALDADE SALARIAL e o DIA NACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL (28 de fevereiro e 6 de março, respetivamente) a CITE concebeu e lançou uma CAMPANHA DE SENSIBILIZAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA SOBRE A PERSISTÊNCIA DA DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS.

O objetivo foi sensibilizar a opinião pública, designadamente os média, a sociedade e também a classe política, para a persistência da diferença salarial entre mulheres e homens. Assim, no dia 6 de março de 2014, à semelhança do que fez em 2013, a CITE promoveu uma campanha publicitária nos meios de transporte públicos coletivos da grande Lisboa, bem como em alguns *mupis* espalhados pelas cidades de Lisboa, Évora e Faro. Ainda no âmbito desta campanha,

para sensibilizar os principais agentes do mercado de trabalho, a CITE ofereceu na manhã do dia 6 de março, aos CEO das maiores empresas portuguesas, aos parceiros sociais, e a alguns diretores de jornais e TV, um presente simbólico e alusivo ao dia nacional da igualdade salarial.

A campanha consistiu na conceção de cartazes, de diversas dimensões e com 2 mensagens diferentes, que foram divulgados por diversos meios, nomeadamente nos transportes públicos coletivos e em *posters* de rua.

Associaram-se à CITE, a título gracioso, na divulgação desta campanha a Carris - Transportes de Lisboa, a Transtejo, S.A / Soflusa, S.A, a Fertagus - Travessia do Tejo, S.A., e a MTS – Metro Transportes do Sul, com a disponibilização de cerca de 1500 cartazes nos interiores dos veículos e/ou nas respetivas estações de embarque/desembarque de passageiros.

A campanha na rua feita através da divulgação de 160 cartazes em formato *mupi*.

A campanha foi também divulgada no sítio da CITE e no Facebook, que disponibilizou igualmente informação e dados estatísticos atualizados sobre desigualdade salarial entre mulheres e homens.

Foi também enviada à comunicação social, para divulgação, uma nota de imprensa sobre a campanha.

O custo total desta campanha foi de 16.266,63€ + IVA à taxa em vigor, compreendendo encargos com conceção, produção, afixação e publicidade.

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

A CITE deu resposta às solicitações consideradas estratégicas para a sua atividade, participando em diversos eventos de âmbito nacional.

Participação em Congressos e outras iniciativas promovidas pelas Universidades e centros de estudos com quem se tem protocolos de parceria

Neste âmbito, a CITE participou num dos Painéis do Seminário Hora H que decorreu no dia 16 de maio de 2014, promovido pela FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA DA UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA (FEP-UCP) em parceria com a “A VIDA NORTE – Associação de Promoção e Defesa da Vida e da Família”.

Com este evento pretendeu-se promover a discussão sobre as questões de género, conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e dar a conhecer as boas práticas e organismos com intervenção nestas temáticas.

DESENVOLVIMENTO DE PROJETOS E PARTICIPAÇÃO EM REDES E PARCERIAS QUE PROMOVEM A RESPONSABILIDADE SOCIAL, A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

Participação nas reuniões do *Steering Committee* da RSO PT, na qualidade de membro fundador desta Rede

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

A 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.

A atividade desenvolvida pela RSO PT, em 2014, resulta sobretudo das dinâmicas dos Grupos de Trabalho e de outras iniciativas organizadas pela REDE, nomeadamente iniciativas de disseminação junto de outros públicos e noutros fóruns temáticos.

A Rede prossegue a sua missão através da seguinte estrutura: *Steering Committee*, Grupos de Trabalho e Secretariado-geral.

O *Steering Committee* é a unidade de gestão, constituída por membros promotores da RSO PT e seus fundadores e por coordenadores dos Grupos de Trabalho, que tem como função dinamizar e promover as atividades da rede, sistematizando e disponibilizando a informação pertinente ao conjunto dos seus membros. A coordenação da RSO PT é assegurada por um membro do *Steering Committee*, sendo desde 2012 e até fins de 2014 assegurada pelo IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação.

As atividades desenvolvidas no ano de 2014 foram centradas, principalmente, na divulgação da rede, da sua missão e ações que promove, não só através do Portal, do Facebook, *newsletter* se Workshops. Desta metodologia resultou uma forte adesão de novos membros à Rede.

A CITE é membro fundador da Rede, membro do *Steering Committee*, membro dos Grupos de Trabalho da ISO 26000, da Educação/Formação e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE participou nas 5 reuniões de SC realizadas durante o ano de 2014.

Participação na Convenção Anual da RSOPT

A CITE participou, mais uma vez, na Convenção Anual da Rede (6ª), a qual teve lugar em Évora, nas instalações da Universidade de Évora, no dia 10 de abril.

Participação nas reuniões da Rede de Responsabilidade Social do MSESS bem como nos trabalhos a desenvolver no seu âmbito

Com a integração no MSESS a CITE passou, como todos os outros organismos do referido Ministério, a integrar a Rede para o Desenvolvimento da Responsabilidade Social no MSESS, Rede Por Todos, que tem por objetivo promover em todos os organismos deste Ministério práticas no âmbito da Responsabilidade Social (RS) e, ainda, construir instrumentos e/ou metodologias mais eficazes, bem como informar tendo em vista a adoção generalizada por todos os organismos das ações desenvolvidas e/ou a desenvolver neste domínio.

Para 2014 foi definido um plano de ações passíveis de realização no seu decurso, tendo sido criados Grupos Específicos com o objetivo de as dinamizar.

A CITE, para além de participar nas três reuniões plenárias da Rede MSESS realizadas no ano, integrou o Grupo de Trabalho “Direitos Humanos e Práticas Laborais” tendo participado nas oito reuniões que tiveram lugar nas instalações CASES /CITE, na Rua Viriato.

Em 2014, os trabalhos deste Grupo centraram-se na criação de um modelo a utilizar para a resolução de queixas no âmbito dos DH e definição do respetivo suporte a utilizar. O trabalho ficou concluído transitando para 2015 a criação de uma plataforma *online* acessível a todos os organismos do MSESS.

Participação no Grupo Temático da ISO 26000 da RSO PT

A CITE participa neste Grupo Temático, centrando a sua intervenção nas questões ligadas aos direitos humanos. Foram realizadas quatro reuniões plenárias nas quais a CITE esteve presente.

Foram concluídos os produtos criados neste Grupo: O Glossário de Responsabilidade Social e a Brochura “Uma Visão de Responsabilidade Social”. A CITE participou e deu contributos para estes documentos, estando inscrita a sua participação na ficha técnica.

O Grupo da ISO 26000 concretiza as suas ações a partir de Subgrupos, integrando a CITE o Subgrupo dos Direitos Humanos. Foram realizadas neste âmbito seis reuniões, nas quais a CITE participou.

Coordenação e dinamização do Grupo Temático da Igualdade de Género da RSO PT

A CITE, como entidade coordenadora do GT Igualdade de Género, da Rede RSO PT, coordenou, durante o ano de 2014, os trabalhos do Grupo. As ações previstas para o ano foram totalmente concretizadas a saber:

1º - A análise e tratamento do Questionário destinado a todas as Organizações membros da Rede com vista a identificar a sua situação em matéria de Igualdade de Género, práticas e incorporação dos seus princípios na missão, gestão e políticas destas. Tal questionário foi testado e disponibilizado para resposta, numa plataforma eletrónica que a CARRIS facultou, tendo sido esta empresa que, posteriormente, realizou o tratamento dos dados obtidos.

2º - O Grupo de Trabalho participou ainda em três Workshops, durante o ano, em zonas geográficas diversas, para cuja organização criou um subgrupo de trabalho.

Os Workshops tiveram como objetivo divulgar a RSO PT, divulgar o “Guião de visitas a entidades empregadoras com boas práticas em igualdade de género – uma metodologia”, produto desenvolvido em 2012 pelo Grupo da IG bem como, promover a reflexão e sensibilização em matéria de Igualdade de Género. O tema central dos Workshops foi “Igualdade de Género - Que Prioridade nas Organizações”, os quais ocorreram em:

- 21 de outubro – Porto - Anfitriã – Montepio/Atmosfera M
- 18 de novembro - Ponta Delgada , Açores - Anfitriã ACESSA
- 12 de dezembro – Odivelas - Anfitriã Q.I / C.M. Odivelas

O Guião encontra-se disponível no sítio da internet da CITE e das entidades envolvidas na sua conceção, bem como no portal da RSO PT.

Tabela 33 – *Resumo da participação da CITE nos diversos grupos da RSOPT*

RSO PT	Nº de Reuniões/Eventos
Grupo Temático da Igualdade de Género	5
Subgrupo Igualdade - Workshops	7
Grupo Temático da ISO 26000 - Plenária	4
Task Force - Direitos Humanos/ISO 26000	6
<i>Steering Committee</i>	4

Fonte: CITE

Participação no desenvolvimento do projeto da Universidade de Aveiro, “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo”

O Projeto “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo” teve início em 2012, sendo a CITE parceira. O projeto tem a duração de 3 anos e a CITE participa nos diversos momentos programados na candidatura.

O projeto tem como objetivo diagnosticar a igualdade de género em empresas e organizações de turismo, avaliando o potencial das redes, e internacionalização na promoção da igualdade de género e na introdução de formas inovadoras de crescimento económico.

Durante o ano de 2014, a CITE forneceu indicadores e informações em matéria de IG no âmbito dos contributos assumidos no projeto.

Participação no Projeto “Criar a Igualdade” promovido pela Questão de Igualdade, Associação para a Inovação Social – QI

No âmbito do protocolo estabelecido entre a CITE e a Q.I., e dos compromissos estabelecidos entre as partes, foram realizadas quatro reuniões preparatórias entre estas entidades, com vista à realização dos workshops /ações de formação previstas no Projeto, os quais tiveram lugar em diversas zonas geográficas, tendo contado com intervenção da CITE, a saber, em Portimão, Faro, Tondela e Beja.

Participação no Projeto “Bonum practices in gender aequalitas” promovido pela ACEESA, Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico

Este projeto passou a ser designado por “+ TEMPO +VIDA”.

A ACEESA, na qualidade de gestora de um novo projeto intitulado “+ tempo + vida”, aprovado pela Secretaria Regional da Solidariedade Social do Governo dos Açores, cuja missão visa promover boas práticas de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e divulgar indicadores que permitam às empresas aferir as suas políticas de recursos humanos e a forma de organização da atividade empresarial, e seguir novos princípios no sentido de se tornarem inovadoras no plano social, promovendo, assim, a igualdade de oportunidade no emprego, desafiou a CITE a estabelecer um protocolo entre a CITE e a ACEESA com vista à concretização dos objetivos do projeto.

No âmbito dos compromissos estabelecidos entre as partes, a CITE participou num Seminário que teve lugar em 18 de novembro, em Ponta Delgada, nos Açores, subordinado ao tema “Igualdade de Género e Conciliação Trabalho Família – Que Prioridade nas Organizações?”.

Estiveram presentes cerca de 50 pessoas sendo, na maioria, membros de empresas. Estiveram, igualmente presentes a Secretária Regional da Solidariedade Social bem como o Presidente da Câmara de Ponta Delgada.

Participação na promoção da rede de empresas “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso Compromisso” e coordenação da Task Force do mesmo

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE, no âmbito das suas atribuições e competências legalmente estabelecidas, promoveu a criação do Fórum Empresas para a Igualdade – IGEN constituído inicialmente por 21 empresas, de diferentes setores da economia. Uma carta de compromisso com a igualdade de género foi assinada pela gestão de topo numa cerimónia pública, que contou com a presença da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade. O evento teve lugar a 18 de fevereiro de 2013. A carta de compromisso abrangeu um conjunto de medidas relacionadas com a igualdade de género, incluindo a proteção dos direitos parentais, maternidade e paternidade bem como a conciliação entre vida profissional e familiar. Dez novas empresas aderiram formalmente ao Fórum num evento público, realizado no dia 27 de março de 2014, em Lisboa, que contou com a presença da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, bem como com a presença do Secretário de Estado do Emprego.

A coordenação do Fórum foi garantida por uma *task force* constituída por nove empresas e pela CITE, como entidade facilitadora/coordenadora.

Foram definidos para 2014/2015 os seguintes pilares estratégicos:

- Desigualdade salarial
- Ascensão de mulheres a posições de liderança
- Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e a parentalidade
- Diálogo Social

No processo de autorregulação, através da adoção de medidas concretas para combater desigualdades de género a nível interno, são as empresas que desempenham o papel ativo no projeto e na promoção da igualdade de género, assumindo a CITE o papel de entidade facilitadora.

Metas e objetivos do Fórum:

- Estabelecer um fórum formal de empresas comprometidas com a conceção e a implementação de políticas e práticas de igualdade de género;
- Apoiar a elaboração de uma metodologia comum de intervenção para combater as assimetrias de género e os obstáculos ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar;
- Criar e consolidar uma rede de cooperação, através da partilha sistemática de experiências, obstáculos, desafios, soluções e realizações;
- Promover a prestação de contas, uma vez que as empresas envolvidas concordaram com a monitorização dos indicadores de progresso, de modo a poder partilhá-los numa plataforma eletrónica, e colaborar na produção dos relatórios bianuais e anuais;
- Incentivar outras empresas a participar no Fórum, através de iniciativas de sensibilização e sessões plenárias regulares.

Empresas envolvidas

As empresas que assinaram acordo de adesão foram: a APDL (Administração dos Portos do Douro e Leixões); a APSS (Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra); a APS (Administração dos Portos de Sines e do Algarve), a AUCHAN Portugal Hipermercados; a BAÍA DO TEJO; o NOVO BANCO; o BANCO SANTANDER TOTTA; a CARRIS; a CTT; a EDP; a GEBALIS; o GRUPO CH; a IBM; a INCM; a MICROSOFT; a NESTLÉ; a PSA (Mangualde); a PORTUGAL TELECOM; a RTP; a VISTEON; a XEROX; a ESTRADAS DE PORTUGAL, EP; a GALP ENERGIA; a L'ORÉAL, a MERCER; a METRO DE LISBOA; a REN, e o GRUPO PSA COMÉRCIO E BANCA: AUTOMÓVEIS CITROËN SA, BANQUE PSA FINANCE (PORTUGAL), PEUGEOT PORTUGAL AUTOMÓVEIS DISTRIBUIÇÃO, SA, PEUGEOT PORTUGAL AUTOMÓVEIS.

Liderança

A *task force* do Fórum é composta pela CITE (facilitadora/coordenadora) e por nove empresas: Auchan, Baía do Tejo, Banco Santander Totta, CTT, GEBALIS, MERCER, Nestlé, Portugal Telecom, e REN.

Outras organizações / *stakeholders* envolvidas/os

São convidados/as a participar nas sessões plenárias observadores/as, cuja participação obedece aos requisitos seguintes: serem representantes dos parceiros sociais; serem investigadores/as/ e/ou académicos/as, bem como serem representantes de empresas potencialmente aderentes ao Fórum.

Informações disponíveis para a avaliação (relatórios de avaliação, monitorização de dados, entre outros, que demonstram os resultados)

As atividades são monitorizadas a cada seis meses pelo Grupo de Trabalho 1, o qual produz também o relatório anual, aprovado posteriormente pela *task force*. O objetivo principal é monitorizar e divulgar os progressos alcançados em relação às medidas que integram o acordo de adesão inicial bem como a monitorização das novas medidas de compromisso e de progresso com a igualdade de género, renovando anualmente um acordo onde tais medidas se encontram inscritas.

Em 2014 teve lugar realização do primeiro Relatório Anual, o qual foi apresentado na Cerimónia de Adesão de novas empresas ao Fórum, realizado em 27 de março de 2014.

Foi também criada uma plataforma *online*, (Yammer) com o objetivo de apoiar a partilha de informação entre os parceiros, de dar a conhecer o estado de cada medida, bem como divulgar eventos promovidos pelos parceiros ou outras organizações no âmbito da Igualdade de Género.

Componente de formação

Foi disponibilizada pela CITE formação em igualdade de género, gestão de carreiras, recrutamento e diversidade de equipas, conciliação e partilha, liderança e linguagem inclusiva a empresas que a solicitaram.

Apesar de mais empresas a terem solicitado, a formação ministrada pela CITE neste ano, teve lugar somente na APS (Administração dos Portos de Sines e do Algarve). Nas outras empresas, por questões que se prenderam com reestruturações profundas que sofreram (fusões, mudanças de Administração e outras dificuldades internas), não foi possível a sua concretização, tendo passado a formação para 2015. A formação concretizada foi efetuada por técnicos/as da CITE.

Principais resultados e fatores de sucesso

Uma cultura cooperativa, construída no apoio mútuo e na transferência de conhecimento / experiências. O Fórum oferece oportunidades efetivas de partilha de experiências e boas práticas em matéria de Igualdade de Género, através de uma aprendizagem recíproca, que permite encontrar formas mais eficazes de lidar com obstáculos e eventuais fontes de resistência.

É ainda de salientar o alto grau de compromisso das empresas na implementação, partilhando regularmente as suas experiências e monitorizando os progressos alcançados, bem como a criação de uma rede muito promissora, constituída por empresas de diversos setores económicos, comprometidas com a promoção da igualdade de género.

Durante o ano de 2014 a CITE participou em todas reuniões plenárias (4) e reuniões da task force, que coordena (11). Foram, entretanto, criados os Grupos de Trabalho 1,2,3 e o grupo da conciliação para efetivação das atividades, sendo a CITE membro de todos. Foram realizadas reuniões (11) no âmbito deste Grupos, tendo a CITE participado em todas.

Ciclos de debates IGEN

Integrado no plano de atividades do Fórum, decorreu no dia 31 de outubro o primeiro debate do IGEN e a primeira visita entre empresas, no centro comercial Alegro Alfragide. O debate teve como tema: “Conciliar é trabalhar melhor? A visão das empresas e dos/as colaboradores/as” e contou com a colaboração de empresas do Fórum IGEN.

O segundo debate, “A Igualdade de Género é um bom negócio”, decorreu no dia 26 de novembro na Xerox e contou com a participação das empresas do IGEN.

Participação noutros projetos de iniciativa de parceiros sociais, universidades e outras entidades e organismos

Durante o ano de 2014, a CITE estabeleceu vários protocolos com entidades tendo apoiado nesse âmbito várias iniciativas decorrentes de projetos dessas entidades, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal:

Protocolo com a UBI

A CITE mantém Protocolo com a Universidade da Beira Interior para o estabelecimento de uma cooperação entre as duas entidades com vista à divulgação e promoção de ações no âmbito da igualdade no trabalho e no emprego, entre homens e mulheres. No entanto, não foi agendada nenhuma ação no decurso do ano de 2014.

EPWN

Na sequência da parceria estabelecida em 2011 com a rede EPWN, com vista à promoção de ações de sensibilização e desenvolvimento de boas práticas em matéria de IG e da promoção de mulheres a cargos de chefia e de alta direção, contou esta rede com a participação da CITE em diversos eventos, bem como a CITE pôde contar com a participação de membros da rede EPWN nomeadamente, como observadora, nas reuniões plenárias do IGEN.

UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta

A CITE assinou um protocolo de cooperação com a UMAR, em 24 de julho de 2013, com o objetivo de promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, nomeadamente a sensibilização para a igualdade de género no local de trabalho e o acompanhamento de vítimas de situações de discriminação de género e/ou em função do sexo no acesso e manutenção do trabalho, emprego e formação profissional.

O protocolo estabelece o princípio geral de cooperação entre as partes no âmbito de programas e medidas concretas a elaborar entre as duas entidades, concretizáveis através de ações como: Workshops temáticos de sensibilização; distribuição do Guia Informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho; encaminhamento para esclarecimento e acompanhamento de vítimas de discriminação de género e/ou em função de sexo no acesso e manutenção do trabalho; realização de estudos; promoção entre os seus membros e redes nacionais e/ou internacionais de cooperação e trabalho, sendo válido por um período de dois anos.

No ano de 2014 foram levadas a cabo iniciativas conjuntas no âmbito do “Projeto Assédio Sexual: Quebrar Invisibilidades. Construir uma cultura de prevenção”.

MEDICAL MEDIA, Mamãs e Bebés Publicações, Lda

A partir de um acordo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2 de julho de 2012, a primeira compromete-se a promover e divulgar os serviços prestados pela CITE ao público-alvo das ações por si promovidas, dirigidas a pais e mães e/ou futuros pais e futuras mães, através da distribuição de *flyers* e outra documentação de carácter informativo, produzida pela CITE, convidando igualmente esta Comissão a participar nas sessões de

aconselhamento e Workshops onde as questões legais ligadas à temática da parentalidade se assumem como centrais.

ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2014, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do desenvolvimento do projeto “+ TEMPO + VIDA”.

Em 2014 foi concretizada uma ação de sensibilização, em Ponta Delgada com o apoio da CITE.

QI – Questão de Igualdade

A partir de um protocolo de parceria estabelecido entre a entidade em epígrafe e a CITE, em 2014, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do desenvolvimento do projeto “Crescer + IGUAL”.

Foram concretizados três Workshops com o apoio da CITE.

Universidade Católica de Lisboa

A partir de um protocolo estabelecido entre a referida Universidade e a CITE, em 24 de setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito do Programa *Women in Business* integrada na Formação de Executivos/as, pretendendo impulsionar o desenvolvimento direto de mulheres com potencial e motivação para evoluírem nas suas carreiras de gestão e liderança de equipa ou empresas

À CITE cabe o papel de parceira na definição dos conteúdos que ambas as partes consideram ser importantes trabalhar com as participantes e colaborará, ativamente, na divulgação deste Programa. Terá, por outro lado, a possibilidade de usufruir da possibilidade de divulgar estudos e orientações nacionais ou internacionais no âmbito do objeto do Programa. A Universidade Católica proporcionará às empresas do Fórum IGEN vantagens na admissibilidade de formandas provenientes das suas organizações.

Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos

A partir de um protocolo de parceria estabelecido em setembro de 2013, foi estabelecida a colaboração desta Comissão no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres em domínios considerados de interesse comum por ambas as entidades, sobretudo concentradas nas questões da parentalidade e da conciliação.

Os programas, as atividades e as medidas concretas são consubstanciadas através de planos de trabalho conjuntos, que preveem Workshops e ações de sensibilização e/ou seminários;

elaboração de um guia informativo sobre conciliação entre família e trabalho, atendendo aos diferentes tipos de família; divulgação de eventos conjuntos ou participados; cooperação em eventuais estudos; encaminhamento e acompanhamento de trabalhadores e trabalhadoras que sejam objeto de discriminação; iniciativas de sensibilização sobre a legislação vigente, direcionadas para o público-alvo estratégico (pais ou mães trabalhadores/as que se encontrem separados ou divorciados); iniciativas de sensibilização direcionadas para o público estudantil e docente.

No dia 26 de setembro teve lugar, em Coimbra, um seminário denominado “Igualdade Parental e Conciliação Trabalho-Família” que contou com a participação da CITE.

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

A CITE tem vindo a dinamizar Workshops, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, tendo desenvolvido para o efeito em quatro referenciais de formação, a saber:

- 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 - O 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.
- RFIG_4 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para inspetores e inspetoras do trabalho.

Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (negociadores sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, dirigentes e técnicos/as de Recursos Humanos; consultores e consultoras, juristas, jornalistas, docentes, ativos de empresas e entidades diversas, e técnicos e técnicas do setor público e privado)

A CITE manteve, ao longo de 2014, atividade formativa e as suas habituais ações de divulgação no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica, procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho, diretores e diretoras de recursos

humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção na parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Nestes termos, deu igualmente cumprimento ao previsto nas medidas 46 a 49 da área estratégica 3 do V PNI.

Execução das candidaturas ao POPH/FSE, na tipologia 7.4 (Norte, Centro e Alentejo), aprovadas em 2013, a partir de quatro referenciais criados para o efeito

O projeto de formação, com as suas três candidaturas (Norte/ Centro e Alentejo) aprovadas ainda no decurso de 2013, sofreu, permanentemente, constrangimentos administrativos cujos impactos afetaram a sua execução física e financeira. Contudo, no decurso de 2014, vencendo algumas destas barreiras, foi possível colocar o projeto no terreno até ao final de dezembro do mesmo ano. Deste modo, é possível afirmar que o mesmo se fez cumprir, concretizando 19 das 24 ações inicialmente previstas, sendo a média obtida da qualidade das ações ministradas de 3,57 numa escala de 1 a 4. As ações de formação foram acompanhadas pela coordenadora tendo-se procurado encontrar, do ponto de vista financeiro, as soluções que se revelaram sempre mais económicas, no estrito cumprimento de todos os procedimentos legais. As ações encontram-se documentadas e os seus dossiês pedagógicos e financeiros devidamente organizados, tendo sido cumprido os prazos e procedimentos estipulados pelo programa operacional.

Foram assim concretizadas 5369 horas de formação e envolvidas 286 pessoas (68H e 218M) das 7056 horas e 384 pessoas inicialmente previstas.

Para além dos constrangimentos já aludidos, deve ainda sublinhar-se a impossibilidade de confirmação de algumas ações de formação junto de parte dos parceiros sociais assim como de algumas entidades empregadoras e outras associações que inicialmente se revelaram particularmente interessadas no projeto, sobretudo no que toca às regiões do Centro e do Alentejo. De registar ainda que o número de ações inicialmente previstas na candidatura apresentada para a Região Norte foi integralmente cumprido.

As ações de formação no âmbito do POPH desenvolveram-se de acordo com a calendarização seguinte:

Tabela 34 – Ações de formação no âmbito do POPH

Data	Local	Designação
22 de janeiro, 12 de fevereiro e 12 de março	Porto	Formação FESETE
5 e 6 de fevereiro	Porto	Formação ACT
17 e 18 de fevereiro	Coimbra	Formação ACT
20 e 21 de fevereiro	Évora	Formação ACT
25 a 27 de junho	Porto	Formação PROJETO CRIAR
18 a 20 de setembro	Grândola	Formação UGT Setúbal
15 a 17 de outubro	Porto	Formação UGT Porto
24 e 31 de outubro e 7 novembro	Porto	Formação PROJETO CRIAR
25 de outubro e 1 e 8 de novembro	Barcelos	Formação PROJETO CRIAR
25 de outubro e 8 e 22 de novembro	Viseu	UGT Viseu
30 e 31 de outubro	Porto	ACT Porto
10 e 11 de novembro e 9 dezembro	Sines	Formação Porto de Sines
13 e 14 de novembro	Coimbra	Formação ACT Évora
26 a 28 de novembro	Porto	Formação UGT Porto
4 a 6 de dezembro	Vila Real	Formação Vila Real
4 e 5 de dezembro	Coimbra	Formação ACT Coimbra
6, 12 e 13 de dezembro	Porto	Formação PROJETO CRIAR
11 a 13 de dezembro	Castelo Branco	Formação UGT Castelo Branco
15 e 16 de dezembro	Sines	Formação Associação Mulheres da Pesca

Fonte: CITE

O projeto foi encerrado a 16 de dezembro, tendo-se procedido à apresentação ao POPH dos necessários pedidos finais de saldo.

Formação para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN) sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação

No sentido de dar cumprimento aos compromissos assumidos, a CITE concretizou formação para públicos estratégicos das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade, conforme consta da posição 12 da tabela anterior.

PROMOÇÃO DE AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização (em resposta a solicitações)

Ações de sensibilização para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (IGEN), sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação

Não tendo existido formalmente ações de sensibilização para este público estratégico, alguns dos eventos, desenvolvidos no âmbito deste fórum, designadamente as reuniões plenárias, ciclos de debate e visitas mútuas, encerram em si uma componente de sensibilização.

Ações de sensibilização para trabalhadores/as de organizações, negociadores sindicais e patronais e outros destinatários, no âmbito dos diversos projetos de que a CITE é parceira e/ou promotora

A CITE manteve, ao longo de 2014, atividades de sensibilização, bem como as suas habituais ações de divulgação, no âmbito das competências previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4º assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5º da sua lei orgânica procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, e, ainda, sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho; diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, pais e mães, entre outros, enquanto público-alvo estratégico, para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

PARTICIPAÇÃO NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO

Acompanhamento da discussão pública e respetiva publicação da Norma Guia sobre Organizações Familiarmente Responsáveis elaborada pela CT 179, da qual a CITE é membro bem como do GT que a redigiu

A CITE deu continuidade ao trabalho de construção da Norma 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 protocolo.

Nestes termos, as suas representantes participaram em todas as reuniões da GT. O IPQ colocou o referido texto em discussão pública até ao dia 31 de janeiro de 2014, tendo sido incorporados os contributos tidos como pertinentes, que decorreram desta discussão pública, dando origem à NP 4522 – Norma Portuguesa das Organizações Familiarmente Responsáveis. Esta Norma foi publicada a 14 de março.

Acompanhamento da execução das medidas em que a CITE tem participação no Plano para Integração de Imigrantes (PII)

Em 2014, a CITE não realizou atividades e/ou ações relativamente ao Plano para a Integração de Imigrantes 2010-2013.

O Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020) esteve em elaboração durante o ano de 2014, tendo a CITE dado contributos relativamente a novas medidas a integrar no Plano, designadamente a medida 20 – Promoção de informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores imigrantes.

Acompanhamento da execução das medidas atribuídas à CITE no V PNI

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

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano, tendo, igualmente em 2014, enviado contributos relativos ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no V PNI.

Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade do MSESS

Desde junho de 2012 encontra-se em execução os Planos de Igualdade do ME e do MSSS, derivando ambos do Plano de Igualdade do ex-MTSS. Na sua conceção e implementação a CITE teve um papel fulcral, incluindo a construção das medidas e a formação em Igualdade de Género aos/às pontos focais de ambos os Ministérios bem como, às suas chefias intermédias e de primeiro nível.

No entanto, no ano de 2014, não foi solicitado pelo MSESS, que agora tutela a CITE, qualquer pedido de colaboração no âmbito do seu Plano de Ação para a Igualdade.

Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade do MEE

Não se encontrando a CITE sob a tutela do ME, não lhe foram solicitadas quaisquer ações no âmbito do seu Plano de Ação para a Igualdade.

Desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade de Género da CITE – Implementação de medidas de IG e de Conciliação Trabalho/ família e vida pessoal

Foi considerado prioritário estabelecer um modelo que, para além das garantias legais, previsse também resoluções para as novas realidades e desafios laborais e sociais, por forma a promover uma cultura profissional plenamente comprometida com a igualdade de género, de uma forma real e efetiva na Administração Pública.

É com esta finalidade que foi concebido o Plano de Ação para a Igualdade da CITE, estabelecendo-se um conjunto de medidas – entre as quais, a utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos internos e externos produzidos na CITE, a realização de formação profissional nas áreas da igualdade de género e o incentivo à utilização de mecanismos de conciliação das responsabilidades profissionais com a vida familiar e a promoção de uma cultura de coresponsabilidade entre ambos os sexos que visam eliminar vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres no trabalho e na sociedade.

O Plano de Ação da CITE foi divulgado junto de trabalhadores/as, encontrando-se em desenvolvimento todas as medidas nele previsto.

INE (dossiê de género)

A CITE tem um protocolo que se encontra em vigor desde 2008 com o INE, para participação no grupo de trabalho sobre um Dossiê de Género, que consiste no tratamento de dados estatísticos com desagregação de dados que virão a ser publicitados no sítio do INE, com *link* para a CITE.

Dia Municipal para a Igualdade - 24 de outubro

Esta atividade resultou de um desafio que a ANIMAR fez à CITE com vista à sua participação regular nesta iniciativa que conta já com quatro anos de organização, passando a ser membro da sua Comissão Organizadora.

O Dia Municipal para a Igualdade é um compromisso coletivo com a Igualdade. Uma iniciativa de cidadania local desde 2010, onde organizações de todo o país e autarquias locais promovem iniciativas diversas no âmbito da igualdade.

A CITE participou em cinco reuniões preparatórias do referido Dia com vista ao planeamento, organização, e promoção de eventos em todo o país, concretizado em Lisboa no evento a que a Câmara Municipal de Lisboa se associou:

DIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE- IGUALDADE É DESENVOLVIMENTO

Fórum “Conciliação. Tempo e pessoas.”

24 OUTUBRO 2014 | 9h30 às 12h30 | MUSEU DO FADO | Lisboa

Este contou com a participação de várias entidades na apresentação do tema, nomeadamente com a Presidente da CITE e ainda na mesa redonda, moderada pela jornalista Fernanda Freitas, com as empresas do IGEN: BANCO SANTANDER, Grupo AUCHAN e GEBALIS.

Estiveram presentes cerca de 80 pessoas.

Conselho Nacional da Juventude

Esta atividade, não prevista para o ano, concretizou-se também a partir de um desafio à CITE pela Presidente do CNJ.

Foi acordada uma participação desta Comissão na preparação dos conteúdos dos eventos que o CNJ iria realizar no ano de 2014 e uma intervenção nos mesmos, subordinados a temas relacionados com a Igualdade de Género e a Conciliação Trabalho/família no que aos jovens afeta mas, também, nas reflexões feitas nestes eventos pelos grupos de jovens que neles participaram, colaborando na elaboração de propostas de solução para os problemas encontrados e debatidos sendo que, algumas delas, estão muito ligadas a questões de género/trabalho e ainda a medidas de conciliação, parentalidade natalidade. Estas reflexões foram reportadas num Relatório Final que o CNJ elaborou para apresentação ao Governo.

Com o contributo da CITE foi possível promover um debate coletivo e construtivo sobre temas que se relacionam, direta ou indiretamente, com a emancipação dos jovens, tais como a independência económica dos jovens, a conciliação entre a vida profissional e pessoal, e a constituição de família.

A CITE participou em três reuniões preparatórias e dois encontros, a saber:

1. TRABALHO DIGNO PARA TODOS| 07 de outubro de 2014 – Centro Cultural de Cascais, e

2. ENCONTRO VIDAS EM STANDBY | Propostas Para a Emancipação Jovem - 03 de dezembro de 2014- Microsoft Portugal

6.1.5. ATIVIDADE INTERNACIONAL

Durante o ano de 2014 a Área internacional deu continuidade aos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Foi ainda responsável pela produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da UE.

PROMOÇÃO, DESENVOLVIMENTO E PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS E INICIATIVAS INTERNACIONAIS

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

Iniciou-se em janeiro de 2014 o projeto Sexual and Moral Harassment in the Workplace, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013.

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

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

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

O projeto, de carácter transnacional, é promovido pela CITE e conta com os seguintes parceiros: KS (Parceiro social norueguês), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Ordem dos Advogados (OA), Centro de Estudos Judiciários (CEJ), Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas (ISCSP) – CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Câmara Municipal de Lisboa (CML) e uma média empresa da área do marketing, a empresa GRAFE.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2014 foi elaborado o questionário sobre assédio sexual e moral no local de trabalho, preparado e iniciado o trabalho de campo para a aplicação do inquérito nacional ao assédio, tendo sido contratualizada, para o efeito,

uma empresa especializada. Teve início, igualmente, a troca de experiências entre Portugal e a Noruega, realizado-se uma visita de estudo a Oslo, onde participaram os parceiros nacionais do projeto, bem como representantes dos parceiros sociais, designadamente dos sindicais.

Participação como parceiro no projeto The In-visible Gap: An analysis of the impact of the economic crisis in the gender pay gap in the South of Europe (Programme PROGRESS – Just/2013/Action Grants), promovido pelo KMOP – Family and Childcare Centre (Grécia) e com parceria constituída por entidades da Grécia, Chipre, Espanha e Portugal – Ainda em fase de análise de candidatura

A CITE participou na candidatura do Projeto “The In-visible Gap: An analysis of the impact of the economic crisis in the gender pay gap in the South of Europe” à call do Programa Progress Just/2013/Action Grants.

Este projeto tinha como objetivo facilitar a disponibilidade de dados confiáveis em matéria de disparidade salarial de género, apreendendo todos os diferentes aspetos da desigualdade através do desenvolvimento de um sistema integrado de monitorização para medir os efeitos da crise na disparidade salarial de género e prever como irá evoluir, dado o impacto do ambiente externo.

O projeto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora o KMOP – Family and Children Centre, da Grécia, e seria desenvolvido por uma parceria formada por parceiros gregos, portugueses, cipriotas e espanhóis.

O projeto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

Participação como parceiro no projeto Gender balance in decision-making: Towards a more competitive and sustainable Europe – Brainstorming, best practices and innovative solutions for the tourism sector (Programme PROGRESS – Just/2013/Action Grants), promovido pela Universidade de Aveiro – Ainda em fase de análise de candidatura

A CITE participou na candidatura do Projeto “Gender balance in decision-making: Towards a more competitive and sustainable Europe – Brainstorming, best practices and innovative solution for the tourism sector” à call do Programa Progress Just/2013/Action Grants.

O projeto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora a Universidade de Aveiro e seria desenvolvido por uma parceria formada por parceiros portugueses, italianos e croatas.

O projeto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

Participação na candidatura do projeto “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)” - MK 11 IB SO 01 do Programa Twinning, para a Macedónia. Esta candidatura foi realizada num consórcio entre o Northern Ireland Cooperation Overseas (NI-CO), do Reino Unido, enquanto leader de projeto, a CITE e o Department for Gender Equality do Ministry of Labour Family Social Protection and Elderly, da Roméria, ambos na qualidade de parceiros júnior.

A CITE participou, na qualidade de Junior Project Leader, na apresentação e defesa desta candidatura na Delegação da Comissão Europeia, em Skopje, na Macedónia, em setembro de 2014.

ACOMPANHAMENTO E PARTICIPAÇÃO EM INICIATIVAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO JUNTO DE ORGANISMOS DA EU E OUTRAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS, BEM COMO FORNECER CONTRIBUTOS TÉCNICOS RELATIVOS À APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

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

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE respondeu às observações e pedidos formulados pela Comissão de Peritos relativamente ao 8º e 9º Relatórios Nacionais sobre a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração do 10º Relatório Nacional de aplicação da Carta Social Europeia Revista, cingindo-se às matérias versadas no Artigo 8.º - Direito das trabalhadoras à proteção na maternidade e no Artigo 27.º - Direito dos trabalhadores com responsabilidades familiares à igualdade de oportunidades e de tratamento.

- A CITE deu contributos para os Relatórios de aplicação da Convenção n.º 103 – Proteção à Maternidade, da Convenção n.º 100 – Igualdade de Remuneração e da Convenção n.º 111 – Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, e das Recomendações n.º 86 e n.º 151 sobre trabalhadores migrantes, da OIT.

- No domínio das suas competências e atribuições, a CITE participou na elaboração do 4º Relatório Nacional de implementação do Pacto Internacional Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), tendo a presidente da CITE integrado a delegação nacional que apresentou e defendeu este relatório nas Nações Unidas, em novembro de 2014, em Genebra.

- No âmbito do 2º EXAME UPR – Mecanismo DE Revisão Periódica Universal de Portugal – Nações Unidas, que decorreu em abril de 2014, em Genebra, a CITE elaborou fichas temáticas

relativas à desigualdade salarial de género e à conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal.

PARTICIPAÇÃO EM REDES, PARCERIAS, FÓRUMS E GRUPOS DE TRABALHO INTERNACIONAIS

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

Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia, tendo participado nas duas reuniões deste Comité realizadas em maio e em novembro de 2014, em Bruxelas.

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

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

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

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

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

Em 2014 foi proposto que o Comité elaborasse 2 Opinions: "Gender Equality in the European Union in the 21st century: remaining challenges and priorities" e "How to improve quantitative data collection at national/European level on Violence against Women (VAW)?".

A CITE não integrou nenhum dos grupos de trabalho constituídos para tratamento dos temas agendados para o ano.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

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

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

Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Em novembro de 2013, na reunião da assembleia geral da Equinet, que decorreu em Bruxelas, a presidente da CITE foi eleita para o Board da Equinet, tendo, nesta qualidade, em 2014, participado em cinco reuniões do Board.

A CITE participou, igualmente, na reunião anual da assembleia geral da EQUINET, que decorreu em Bruxelas, em novembro.

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

Em 2014, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

- Strategy Development

Para 2014, o grupo de trabalho decidiu discutir as experiências dos diversos mecanismos para a igualdade relativamente ao planeamento estratégico, centrando-se em exemplos de boas práticas neste domínio. A compilação e análise de exemplos de boas práticas neste domínio contribuem para a melhoria da capacidade de resposta, dos mecanismos para a igualdade, às necessidades de grupos vulneráveis, bem como para uma melhor aplicação da legislação e das políticas anti discriminação da UE.

A CITE participou nas reuniões deste grupo de trabalho, que decorreram em Bruxelas e Viena, e nos respetivos trabalhos.

Este grupo de trabalho elaborou um documento sobre planeamento estratégico, intitulado “Strategic Planning and Equality Bodies: Selected examples of Good Practice”, que foi publicado no final de 2014, encontrando-se, igualmente disponível *online* no sítio da Equinet.

- Gender Related Issues

A rede dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia foi extinta e integrada na EQUINET, dando origem ao grupo de trabalho Gender Related Issues, que passou a ser coordenado pela CITE.

Em 2014, este grupo de trabalho centrou-se na análise jurídica de temas chave relacionados com a igualdade de género, prestando uma atenção particular às discriminações múltiplas.

Foram tratados em particular dois temas:

- a situação atual em relação à igualdade de género no acesso a bens e serviços e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação da Diretiva 2004/113/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso e fornecimento de bens e serviços, pretendendo o grupo de trabalho identificar os principais desafios e as boas práticas na aplicação da diretiva, avaliar a sua eficácia e impacto, e sugerir recomendações;

- a situação atual e as experiências de organismos para a igualdade no apoio à implementação das disposições sobre o assédio sexual e assédio em razão do sexo, da Diretiva 2006/54/CE, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego e ocupação (reformulado). O grupo de trabalho identificou os principais desafios e as boas práticas na aplicação das disposições pertinentes da diretiva, avaliou a sua eficácia e impacto, e sugeriu recomendações.

Este grupo de trabalho organizou uma ação de formação, para técnicos/as dos diversos mecanismos de igualdade membros da Equinet, que decorreu a 23 e 24 de setembro, em Varsóvia, intitulada “Equinet Training Event on Gender Equality - Combating Harassment and Sexual Harassment”

Este grupo elaborou os seguintes documentos editados em 2014 e disponíveis online no sítio da Equinet: “Equality Bodies and the Gender Goods and Services Directive” e “Harassment on the basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies”

A CITE coordenou os trabalhos deste grupo de trabalho e participou nas suas reuniões, que decorreram em Bruxelas e Roma, e nos respetivos trabalhos.

- Equality Law in Practice

Este grupo consiste num conjunto de peritos/as legais, dos mais diversos mecanismos de igualdade de membros da Equinet, e foca-se no estudo de como a legislação nacional e europeia é implementada e interpretada. É uma plataforma permanente que troca experiências e trabalha para melhorar o nível de proteção legal contra a discriminação

O objetivo é harmonizar a proteção contra a discriminação nos Estados da UE.

O grupo usa casos da vida real para analisar como as Diretivas Europeias sobre igualdade e a legislação nacional são aplicadas na prática, método que permite uma comparação entre as soluções nacionais, identificando padrões, possíveis lacunas nas Diretivas que requeiram clarificações, bem como identificar lacunas nas legislações nacionais. No ano de 2014 a CITE não foram convocadas reuniões de trabalho.

Outras atividades:

As/as técnicas/os da CITE participaram nas seguintes ações de formação e seminários promovidos pelo EQUINET:

- Equinet Training Event on Gender Equality - Combating Harassment and Sexual Harassment (setembro 2014, Varsóvia);
- Equinet High-Level Seminar on Gender Equality - Gender Equality in the Access to Goods and Services: the Role of Equality Bodies (abril 2014, Bruxelas);
- Roundtable - Equality for all? National Equality Bodies and the European Parliament, engaging together to combat discrimination (setembro 2014, Bruxelas).

EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género

Em 2014, A CITE participou numa reunião internacional, em Vilnius, entre 22 e 23 maio: From Practices with potential to good practices on reconciliation. A reunião integrou-se no trabalho que este Instituto tem vindo a desenvolver no âmbito da recolha de boas práticas em mainstreaming de género que contam com o envolvimento de stakeholders relevantes. Foram selecionadas vinte e seis medidas e indicadas treze boas práticas como melhores exemplos a divulgar pelos circuitos habituais do EIGE.

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

Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS

O Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe apoia-se no trabalho da Fundação Arborus e na rede europeia de empresas lançada sob a égide da Comissão Europeia em setembro de 2009.

O Fonds tem por missão promover uma cultura europeia comum em matéria de igualdade profissional e o reforço da posição das mulheres no mercado de trabalho, quer a nível de profissões quer de progressão nas carreiras.

O Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe integra um Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS, do qual a CITE é membro.

Este Comité é constituído por representantes de organismos públicos de vários Estados-Membros como Alemanha, Bélgica, Espanha, França, Itália e Portugal, por parceiros sociais de nível europeu (CES, BusinessEurope e CESE), pelo Lobby Europeu das Mulheres, por membros do Parlamento Europeu (Comissão de Mulheres do grupo Socialista e Democratas e do Partido Popular Europeu), e pela Comissão Europeia (Instituto Europeu de Igualdade de Género e Bureau des Conseillers de politique Européenne).

A CITE participou na reunião do Comité de Orientação do Fonds Dotation ARBORUS que decorreu em Paris, a 28 de novembro de 2014.

European Gender Equality Standard

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

A atribuição do Prémio GEES decorreu em Paris, a 28 de novembro de 2014, tendo a CITE participado neste evento.

Grupo de trabalho sobre Negociação Coletiva, no âmbito da Área 4 – Igualdade no Trabalho e no Emprego do Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Emprego e Condições de Trabalho entre o Ministério da Economia e do Emprego de Portugal e o Ministério do Emprego e Segurança Social de Espanha

Não foi dado início ao grupo de trabalho sobre Negociação Coletiva entre a CITE e o organismo homólogo espanhol, que teria como objetivo a troca de informação, de experiências e boas práticas de igualdade de género na área da negociação coletiva.

Participação nas reuniões e atividades do grupo da Cooperação, coordenado pelo GEP

Em 2013 foi criado o Grupo de Coordenação na área das Relações Internacionais e Cooperação dos Organismos do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS), cuja coordenação é assegurada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP).

Este Grupo tem por objetivo aprofundar a articulação e a troca de informação entre o GEP e os vários serviços do MSESS nas matérias das Relações Internacionais e Cooperação, nomeadamente sobre instrumentos ou processos em negociação nos organismos internacionais.

Estão representados no Grupo todos os organismos tutelados pelo MSESS.

Em 2014 realizaram-se cinco reuniões, tendo a CITE participando em todas elas.

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2014, a CITE esteve representada em diversas reuniões, workshops, conferências internacionais e formação.

6.1.6. ATIVIDADE DE DOCUMENTAÇÃO

DIVULGAÇÃO DE PARECERES EMITIDOS PELA TRIPARTIDA

Publicitação no sítio eletrónico da CITE

Foram publicitados os pareceres aprovados em tripartida até 30 de novembro de 2014, num total de 417 (salientam-se os condicionalismos decorrentes da suspensão do contrato relativo ao sítio da CITE, que impediram parte das inserções na data desejada).

APOIO A PUBLICAÇÕES E ESTUDOS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E A CONCILIAÇÃO

Promoção e acompanhamento da edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões...)

Em 2014, a CITE disponibilizou online as seguintes publicações:

- Questionário de autorreflexão sobre igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas
- Calculadora disparidade salarial de género
- Relatório de Boas Práticas, no âmbito da responsabilidade social
- 1º Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade
- Relatório Igualdade de Género é um Bom Negócio (PT/EN)

CRIAÇÃO E MANTENÇÃO EM FUNCIONAMENTO DE UM CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO, FÍSICO E ELETRÓNICO, ACESSÍVEL AO PÚBLICO

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

Ao longo do ano de 2014, manteve-se a disseminação de material e a resposta solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação. Esta disseminação foi realizada em encontros, seminários, congressos, da área dos Projetos, e ainda a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outros.

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 2014, é de 308. 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 2014, com 222 inspetoras do trabalho e 86 inspetores do trabalho.

Tabela 35 - Número de inspetores/as do trabalho - 2014

Ano	2014		
Em serviço	H	M	Total
	86	222	308

Fonte: ACT

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

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2014, teve nos seus quadros perto de 3282 pessoas a desempenhar funções nesse sentido.

Tabela 36 – Efetivo ao serviço por género – 31 de dezembro 2014

M	F	Total
1012	2270	3282

Fonte: IEFP

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 nº 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 setores 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 setor 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 V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 2014 -2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, 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 V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, 2014 – 2017, que inclui o III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014 -2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro, e do III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 – 2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de dezembro.

A CIG assegura os encargos logísticos e funcionamento do II Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), relativo ao período 2014-2018, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, de 26 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, alterada pela Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro, 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.

Tabela 37 - Quadro evolutivo do nº de trabalhadores e trabalhadoras e o orçamento da CIG

2010	2011	2012	2013	2014	Orçamentos da CIG
Nº total: 64	Nº total: 65 *	Nº total 67 *	Nº total: 62 *	Nº total: 61*	2010 - 6.745,465€
Nº homens: 11	Nº homens: 12	Nº homens: 12	Nº homens: 10	Nº homens: 9	2011 - 5.884,541€
Nº mulheres: 53	Nº mulheres: 53	Nº Mulheres: 55	Nº mulheres: 52	Nº mulheres: 52	2012 - 4.503,509€
					2013 - 4.836,337€
					2014 -3.814,445€

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

6.4.1. Medidas específicas do V-PNI

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, aprova o V PNI – Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação 2014-2017. O V PNI é composto por setenta medidas, estruturadas em torno das seguintes áreas estratégicas: 1- Integração da perspetiva da Igualdade de Género na Administração Central e Local; 2- Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas; 3- Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; 4- Orientação Sexual e Identidade de Género; 5- Organizações não-governamentais; 6- Comunicação Social e 7- Cooperação.

A área estratégica nº 3 do V PNI contempla os domínios da independência económica, do mercado de trabalho e da organização da vida profissional, familiar e pessoal e tem os seguintes objetivos estratégicos: Reduzir as disparidades que persistem entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente ao nível salarial; promover o empreendedorismo feminino como elemento de mobilização das mulheres para a vida económica ativa, e divulgar boas práticas; Incentivar a implementação de planos para a igualdade nas empresas privadas e monitorizar o cumprimento das normas relativas à implementação desses planos no setor empresarial do Estado e reforçar os mecanismos de acesso das mulheres a lugares de decisão económica, e integra nove medidas, encontrando-se todas elas em execução.

Área estratégica 3 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medidas da área 3 do V PNI

- | | |
|----|---|
| 41 | Reforçar junto das empresas do setor privado a implementação de planos para a igualdade. |
| 42 | Monitorizar a aplicação do regime jurídico do setor empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração. |
| 43 | Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas. |
| 44 | Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e ações coletivas. |
| 45 | Promover o associativismo e empreendedorismo das mulheres agricultoras. |
| 46 | Avaliar a evolução das diferenças salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade. |
| 47 | Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. |

- 48 | Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.
- 49 | Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.

Medida 41 - Reforçar junto das empresas do setor privado a implementação de planos para a igualdade implementação de planos para a igualdade

Na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que recomenda às empresas do setor privado cotadas em Bolsa a adoção de planos para a igualdade, foi feita, em 2014, uma consulta àquelas empresas. Das 44 que responderam, apenas 7 declararam ter planos para a igualdade.

Para a execução desta medida, contribuiu a elaboração de um inquérito, pela CIG e pela equipa Interministerial do Ministério da Economia, e enviada por carta, em setembro, para as empresas, em colaboração com as associações AEP e AIP, para sensibilizar as empresas associadas para o seu preenchimento. O Inquérito Anual esteve *online* no Portal de Igualdade entre 1 de setembro e 31 de outubro, tendo sido prolongado até ao final de novembro de 2014. O relatório com os resultados será apresentado no primeiro semestre de 2015.

Medida 42 - Monitorizar a aplicação do regime jurídico do setor empresarial do Estado, no que se refere à implementação de planos para a igualdade e à representação de mulheres nos conselhos de administração.

Na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março, que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as entidades do setor empresarial do Estado e que determina ainda, como objetivo, a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas. Em 2014, foi feita uma consulta àquelas empresas. Das 87 respostas obtidas, 24 empresas declararam ter planos para a igualdade. No que se refere à representação de mulheres em órgãos de decisão, as mulheres representam 23,1% dos membros dos conselhos de administração e 9,4% dos respetivos presidentes, e, nos órgãos de fiscalização, as mulheres são 29,6% dos seus membros e 24,7% dos presidentes.

Em março e setembro de 2014, a CIG realizou duas ações de formação na Empresa Estradas de Portugal, a primeira ação das quais dirigida a educadoras de infância da creche da empresa, sobre o guião pré-escolar e a segunda ação foi dirigida a pontos focais de cada departamento sobre a igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e sensibilizar à candidatura do Prémio Igualdade é Qualidade.

Medida 43 – Considerar como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos da política de coesão a representatividade de mulheres nos conselhos de administração dessas empresas

Este critério foi consagrado no n.º 3 do artigo 17º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, o qual estabelece as regras gerais dos FEEL (Fundos europeus estruturais e de investimento).

Medida 44 – Promover o empreendedorismo feminino, incluindo o qualificado, nomeadamente através dos incentivos à criação de empresas, de outros instrumentos financeiros e de ações coletivas

Na execução desta medida, destaca-se a ação de sensibilização realizada nas instalações do Instituto da Segurança Social, I.P. através de videoconferência (dia 24 de setembro), sobre Empreendedorismo Feminino para que os Serviços de Atendimento da Segurança Social possam informar os/as clientes e cidadãos/ãs sobre esta medida de política ativa de emprego, dirigida às mulheres.

No período de 30 de abril a 10 de junho, decorreu a divulgação da 2ª edição do Programa de Empreendedorismo Social. A CIG participou na análise das candidaturas a este Programa. No total de 50 projetos apresentados, foram selecionados e validados 21 projetos liderados por mulheres.

A Plataforma Banco de Inovação Social foi divulgada na 9.ª Semana da Responsabilidade Social, entre os dias 23 e 30 de maio de 2014.

No que respeita ao acompanhamento do Programa Nacional de Microcrédito, em 2014, foram validados, pela CASES, 167 projetos e submetidos a entidades bancárias (BES e Montepio Geral), representando um investimento global superior a 3.216.077,00 euros, permitindo criar 374 novos postos de trabalho (investimento médio por posto de trabalho criado no valor de 8.599 euros). Foram abrangidas 80 mulheres (47,9%), que beneficiaram de microcrédito, no âmbito do protocolo entre a CIG e a CASES. Foram criadas 80 empresas por mulheres, nos seguintes setores de atividade: comércio por grosso e a retalho, atividades administrativas e de consultoria, saúde humana e serviços, agricultura, produção animal, pesca e indústrias extrativas, alojamento e restauração.

A CIG participou e apresentou as boas práticas de empreendedorismo feminino, no 1º painel do Seminário sobre o Empreendedorismo e a Inovação, promovido pela INCUBCENTER e a Câmara Municipal de Oeiras, que teve lugar no dia 9 de maio de 2014 – Dia da Europa, em Oeiras.

No dia 29 de maio de 2014, a CIG ministrou uma ação de formação sobre as boas práticas do empreendedorismo feminino dirigido ao pessoal técnico da autarquia de Odivelas.

A CIG, enquanto entidade coordenadora do Grupo de Trabalho de Empreendedorismo Responsável da REDE RSO PT, realizou 8 reuniões de trabalho com os 25 parceiros, com o objetivo de conceber o “Guião do Curso de Empreendedorismo e Organização Empresarial Responsáveis”, e promoveu uma sessão pública de apresentação do curso em regime de *b-learning*, que teve lugar no dia 7 de outubro de 2014, no auditório da Fundação PT.

Nos termos do Acordo de Parceria celebrado entre Portugal e a Comissão Europeia, as matérias da igualdade de género aparecem refletidas transversalmente em todos os programas operacionais. Mais especificamente, o Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, e os Programas Operacionais Regionais de Lisboa e do Algarve, no seu Eixo 1, Objetivo temático 8 (promover a sustentabilidade e a qualidade do emprego e apoiar a mobilidade dos trabalhadores), incluem, além de planos para a igualdade, o empreendedorismo feminino. Existem ainda financiamentos disponíveis no âmbito do Programa Operacional Competitividade e Internacionalização, que prevê uma majoração no apoio a projetos de empreendedorismo qualificado e criativo quando estes projetos resultarem de empreendedorismo feminino.

Medida 45 – Promover o associativismo e o empreendedorismo das mulheres agricultoras

Para a execução desta medida, o Ministério da Agricultura e das Pescas (MAM), realizou uma reunião com as quatro Confederações que representam o setor agrícola – Confederação de Agricultores de Portugal (CAP), Confederação Nacional de Agricultura (CNA), Confederação Nacional de Cooperativas Agrícolas de Portugal (CONFAGRI) e Associação dos Jovens Agricultores de Portugal (AJAP).

O compromisso assumido com estas entidades consiste no desenvolvimento de ações por parte das associações pertencentes a cada confederação, sob a sua coordenação, das quais resultem as seguintes informações:

- Levantamento do número de agricultoras associadas;
- Ações de divulgação/sensibilização (ações de formação sobre empreendedorismo e outras) desenvolvidas.

As Entidades responsáveis pela monitorização da medida e realização do apuramento anual dos dados facultados pelas confederações são o Gabinete de Planeamento, Política e Administração Geral (GPP), a que pertencem as Conselheiras (efetiva e suplente).

De modo a facilitar o trabalho das confederações, o GPP prestar-lhes-á apoio informando-as sobre projetos apresentados por agricultoras ao Programa de Desenvolvimento Rural 2020 (medidas de instalação, medidas de investimento).

A calendarização das ações acordadas, isto é, a comunicação da informação definida entre confederações e o GPP, é a seguinte:

- Até 15 janeiro de cada ano, número de agricultoras associadas, referente a final de outubro do ano anterior (2014, 2015, 2016 e 2017);

- Igualmente até 15 janeiro de cada ano, número de ações de formação realizadas no ano anterior (2014, 2015, 2016 e 2017).

Com base na informação comunicada pelas confederações, o GPP elaborou um relatório referente ao ano de 2014, com a descrição do apuramento do número de agricultoras associadas, resultante de um primeiro levantamento, bem como das ações de divulgação e de sensibilização ocorridas.

Estas ações foram maioritariamente dirigidas a todos os agentes do espaço rural, mulheres e homens que lá vivem e o dinamizam. No sentido de promover o associativismo e o empreendedorismo feminino foram realizados vários conselhos consultivos das confederações, regionais e sectoriais, sessões de esclarecimento sobre ajudas comunitárias, colóquios a nível distrital para explicar as novas regras da PAC, enviadas informações sectoriais para todas as suas organizações, com informação jurídica, económica, respeitante a questões europeias.

Medida 46 - Avaliar a evolução das diferenciações salariais entre mulheres e homens em Portugal, por ramos de atividade.

A CITE e a CIG procederam à elaboração do Relatório Sobre Diferenciações Salariais por Ramos de atividade. O objetivo consistiu em efetuar o levantamento e a análise das diferenças remuneratórias existentes no país entre homens e mulheres nas diferentes atividades económicas existentes. O Relatório foi apresentado aos Parceiros Sociais, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, em 09 de julho de 2014. O Relatório está disponível nos sítios da internet da CITE e da CIG.

Para execução desta medida, importa ainda referir o acompanhamento pela CIG do Projeto Gentour I, da Universidade de Aveiro, sobre as disparidades salariais. O projeto foi financiado pela FCT e a CIG acompanhou o projeto na qualidade de parceiro institucional na disseminação dos resultados.

Medida 47 – Promover ações de sensibilização e divulgação da dimensão da igualdade de género, no sentido da sua integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Para a execução desta medida, importa referir que foram realizadas as seguintes ações de formação, promovidas pela CITE, a saber:

- Para negociadores/as, dirigentes sindicais e juristas: 7 ações (21 horas cada), abrangendo 131 profissionais (42 do sexo masculino e 89 do sexo feminino);

- Para inspetores/as da ACT: 8 ações (14 horas cada), abrangendo um total de 108 profissionais (11 do sexo masculino e 97 do sexo feminino).

Igualmente, a CITE realizou 30 ações de sensibilização, fóruns e workshops, dirigidas a entidades patronais, magistrados/as, sindicalistas, inspetores/as ACT, juristas, estudantes de Direito e outros públicos-alvo. Foram abrangidas no total 876 pessoas (566 do sexo feminino e 310 do sexo masculino).

De referir que estas ações foram cofinanciadas pelo POPH. Estas ações incluem a temática da integração nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho da igualdade de género, nos seus planos curriculares.

Outras ações de sensibilização promovidas pela CITE:

- Formação em igualdade de género no trabalho e no emprego, proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família-vida pessoal para negociadores/as coletivos e parceiros sociais em geral, com o objetivo de habilitar os/as formandos/as a proceder à integração transversal da dimensão de género nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), bem como noutras medidas e ações, no exercício da sua atividade e das atividades da entidade onde exerce funções.

Destaca-se ainda que o “Documento técnico de apoio à preparação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais por forma a integrarem, nos respetivos conteúdos, a dimensão da igualdade de género e a prevenir eventuais discriminações” foi atualizado pela CITE no 1º semestre de 2014.

Medida 48 - Divulgar os instrumentos de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

A Comissão Técnica sobre a Norma Guia Portuguesa de Organizações Familiarmente Responsáveis, CT 179, foi aprovada pelo Instituto Português de Qualidade, I.P. com objetivo de conceber duas normas no domínio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A primeira norma, intitulada: “Norma Guia de Organizações Familiarmente Responsáveis”, foi lançada no 1º semestre de 2014. No segundo semestre de 2004, realizaram-se quatro reuniões da CT179, com o objetivo de conceber o novo projeto de Norma Portuguesa de Certificação sobre o Sistema de Gestão de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

No âmbito da Norma Portuguesa 4522-2014, Norma Guia de Organizações Familiarmente Responsáveis, foram ministradas pela CIG, cinco ações de sensibilização e disseminação junto de públicos estratégicos, designadamente na equipa da igualdade do Instituto da Segurança Social, I.P., que decorreu no dia 12 maio; dirigida ao pessoal técnico dos Centros de Atendimento e Apoio aos Imigrantes do Alto Comissariado para as Migrações, que decorreu no dia 14 de maio; dirigida ao público em geral, durante a 9ª Semana da Responsabilidade Social, que decorreu no dia 22 de maio; para pessoal técnico superior da autarquia de Odivelas, que teve lugar no dia 29 de maio de 2014, e no Encontro de boas práticas de conciliação entre os

28 Estados Membros, promovido pelo Instituto Europeu de Género, que teve lugar em Vilnius, entre os dias 27 e 28 de novembro de 2014.

Medida 49 – Distinguir boas práticas no âmbito da responsabilidade social das empresas.

A CIG e a CITE procederam à revisão do regulamento do Prémio “Igualdade é Qualidade” (PIQ), com vista à atribuição do prémio às entidades empregadoras com políticas e boas práticas em matéria de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como a atribuição da modalidade Boas práticas de prevenção e combate à violência doméstica e de género, nos três setores: público, privado e da economia social. Durante 2014, fez-se a revisão do regulamento e da grelha de avaliação do prémio, bem como o lançamento do anúncio para receção de candidaturas de entidades. Foram submetidas 20 candidaturas, tendo posteriormente desistido 3 candidaturas.

A CIG, na qualidade de membro da REDE RSO PT – Rede Nacional de Organizações Socialmente Responsáveis, participou no Grupo de Trabalho de Igualdade, tendo sido finalizado o autodiagnóstico sobre igualdade de género nos 286 membros da Rede. No Grupo de Trabalho da Norma Portuguesa ISO 26000, contribuiu com conteúdos para elaboração de publicações – “Uma Visão da sobre responsabilidade social” e “Recomendações”.

Ainda na qualidade de membro da REDE RSO PT, a CIG participou na 9ª Semana da Responsabilidade Social, no painel: “O impacto dos programas de cofinanciamento internacional e comunitário”, promovido pela CITE; no painel: Instrumentos e Tendências, promovido pela PEDRA BASE e no painel: Políticas Públicas em Responsabilidade Social, promovido pela APEE.

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

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

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

Tabela 38 – *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 (QREN), 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 de Género e Contra o Tráfico de Seres humanos. Na tipologia 7.7., a CIG e outras entidades públicas e privadas poderão beneficiar dessa tipologia para desenvolver projetos de intervenção no combate à violência de género.

A medida 48 do V PNI prescreve a divulgação de instrumentos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pretendendo-se promover uma melhoria das condições de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a partilha equilibrada das tarefas e responsabilidades entre mulheres e homens e a realização de campanhas de âmbito nacional, junto das empresas e do público em geral, com divulgação nos meios de comunicação social, espaços públicos e outros meios adequados.

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal tem vindo a ser apoiada através de financiamento comunitário do Eixo 7- Igualdade de Género - do Programa Operacional do Potencial Humano (POPH) e estiveram em execução 108 projetos, nesse domínio, nas tipologias 7.2. – Planos de Igualdade e 7.3. - Apoio técnico e financeiro às ONG, de que a CIG é organismo intermédio.

TIPOLOGIA 7.2 Planos de Igualdade (medidas e atividades de conciliação)	TIPOLOGIA 7.3 Apoio técnico e financeiro às ONG (atividades de conciliação)	TOTAIS
16	92	108

6.4.3. OPERADORA DO PROGRAMA PT07: INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A VIDA PRIVADA

O Programa PT07: Integração da Igualdade de Género e promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, para os EEA Grants 2009-2014, tem como objetivo nivelar as desigualdades existentes ao nível da situação das mulheres no mercado de trabalho e, também, ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente estas que têm um forte impacto social e económico na sociedade portuguesa, contribuindo, assim, para a redução das desigualdades de género.

A CIG foi designada como Operador de Programa da Área Programática PT07- A Integração da Igualdade de Género e a Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada, no Memorando de Entendimento (MoU) celebrado entre o Governo Português (Ministério do Ambiente, Ordenamento do Território e Energia -MAOTE) e os países doadores (Noruega, Islândia e Liechtenstein), assinado, em Sintra, a 28 de março de 2012. A Proposta de Programa foi aprovada a 12 de abril de 2013 pelo Financial Mechanism Office (FMO), e, a 29 de novembro de 2013, foi celebrado o Programme Implementation Agreement, entre o MAOTE e a CIG, que estabeleceu os termos e as condições de implementação do Programa PT07.

Um dos grandes objetivos do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009-2014, no âmbito dos European Economic Area Grants, consiste na redução das disparidades económicas e sociais dos Estados Beneficiários.

O PT07: Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada pretende nivelar as desigualdades existentes ao nível da situação das mulheres no mercado de trabalho e, também, ao nível da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, desigualdades que têm um forte impacto social e económico na sociedade portuguesa. O Programa dispõe de um montante total de financiamento de 2.500.000€, a que acresce o valor de 441.176,47€ de contrapartida nacional, e tem como objetivo a promoção da igualdade de género e a conciliação entre o trabalho e a vida privada.

O PT07 é constituído por três projetos predefinidos, projetos previamente identificados no Programme Agreement, por dois anúncios públicos de convite à apresentação de candidaturas (1ª e 2ª Open- Call) e por um regime de apoios reduzidos (Small Grant Scheme), que consiste num convite à apresentação de candidaturas com um financiamento menor.

- Projeto pré- definido 1- “O papel dos homens na conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional em Portugal”, cujo promotor de projeto é a CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. O objetivo principal deste projeto consiste na produção de um “Livro Branco” sobre os homens, os papéis masculinos e a igualdade de género em Portugal.

- Projeto pré- definido 2- “Inquérito Nacional sobre o uso do tempo por mulheres e homens”, cujo promotor de projeto é o CESIS- Centro de Estudos para a Intervenção Social. Pretende-se com este projeto atualizar o diagnóstico e fazer a caracterização dos usos do tempo de mulheres e homens em Portugal, no que respeita, em particular, ao trabalho pago e ao trabalho não pago do cuidado.

- Projeto pré-definido 3- “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho”- cujo promotor de projeto é a CITE, e tem como principal objetivo fazer o diagnóstico e a caracterização do assédio moral e sexual no local de trabalho em Portugal.

Foram ainda apresentados dois anúncios públicos de convite à apresentação de candidaturas- duas Open-Calls e implementado um regime de apoios a projetos de menor dimensão- Small Grant Scheme:

- 1ª Open-Call: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género nas empresas”- no âmbito da qual foram recebidas, no total, 16 candidaturas, tendo sido selecionados dois projetos, promovido pelo ISEG- Instituto Superior de Economia e Gestão, “Promoção da Igualdade de Género nos lugares de decisão e redução das assimetrias salariais nas empresas”, um, e pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, “Working genderation- no Trabalho e na Vida”, outro.

- 2ª Open-Call: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos promotores de igualdade de género ao nível local”- no âmbito da qual foram recebidas 22 candidaturas, tendo sido selecionados 2 projetos.

- Small Grant Scheme: “Desenvolvimento de instrumentos e métodos de avaliação do impacto das medidas promotoras ao nível da igualdade de género”- permitindo financiar projetos de menor dimensão, no âmbito do qual foram recebidas 16 candidaturas, tendo sido selecionados 5 projetos.

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

Comissão Tripartida

Em 2014, foram realizadas 26 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres. De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, 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.

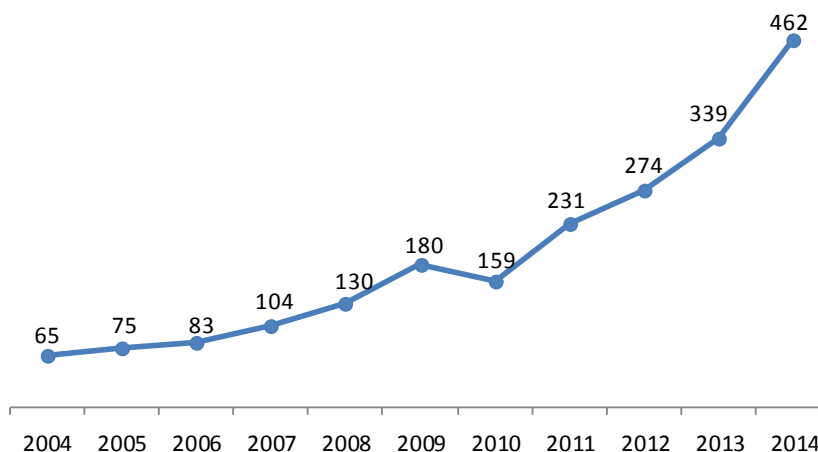
Pareceres prévios, pareceres e respostas a reclamações

No decorrer do ano de 2014, foram emitidos 462 pareceres, sendo que 23 eram referentes a 2013 (transitados).

Durante o ano de 2014, foram, ainda, respondidas 30 reclamações de pareceres prévios, 5 das quais dizendo respeito a pareceres de 2013 e uma referente a uma reclamação de arquivamento de queixa.

De referir que se tem registado um aumento no número de pareceres emitidos nos últimos anos. Em 2011 - 231; em 2012 - 274, em 2013 - 339.

Gráfico 32 – Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2014)



Fonte: CITE

Do universo de pareceres aprovados e emitidos, 418 (90%) foram pareceres prévios, sendo os 44 (10%) remanescentes pareceres de outra natureza.

Dos 418 pareceres prévios, 89 (19%) eram referentes a despedimentos, e 329 (71%) referentes a flexibilidade de horário de trabalho.

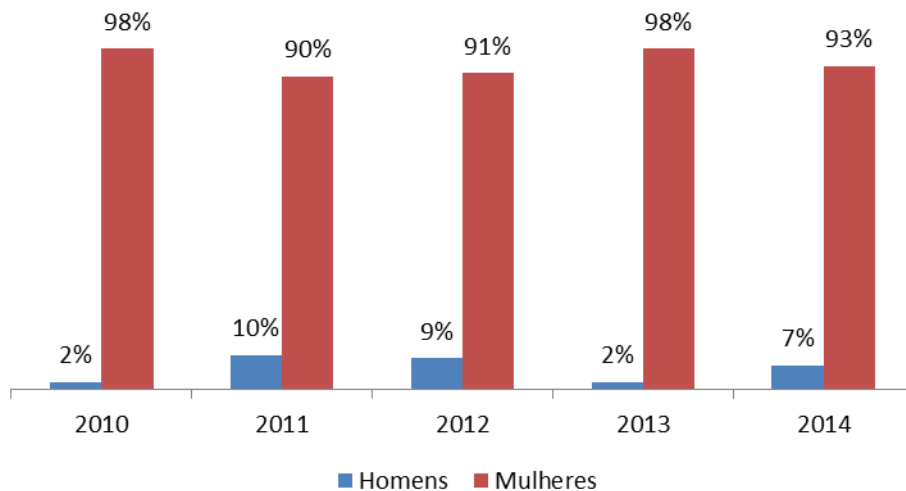
Dos pareceres prévios emitidos sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 48% dos processos, por considerar afastada a presunção de falta de justa causa, conforme o disposto no nº2 do artigo 63º do Código do Trabalho, emitindo, conseqüentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

Dos pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, votados e emitidos, 10% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 90% foram aprovados por unanimidade.

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

DESPEDIMENTOS	2010	2011	2012	2013	2014
Unanimidade	59%	86%	87%	73%	90%
Majoria	41%	14%	13%	27%	10%
Favorável ao despedimento	30%	49%	61%	64%	48%
Não Favorável ao despedimento	64%	50%	39%	36%	51%
Outra	-	-	-	-	1%
Homens	2%	10%	9%	2%	7%
Mulheres	98%	90%	91%	98%	93%

Fonte: CITE

Gráfico 33 – Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2010 a 2014)

Fonte: CITE

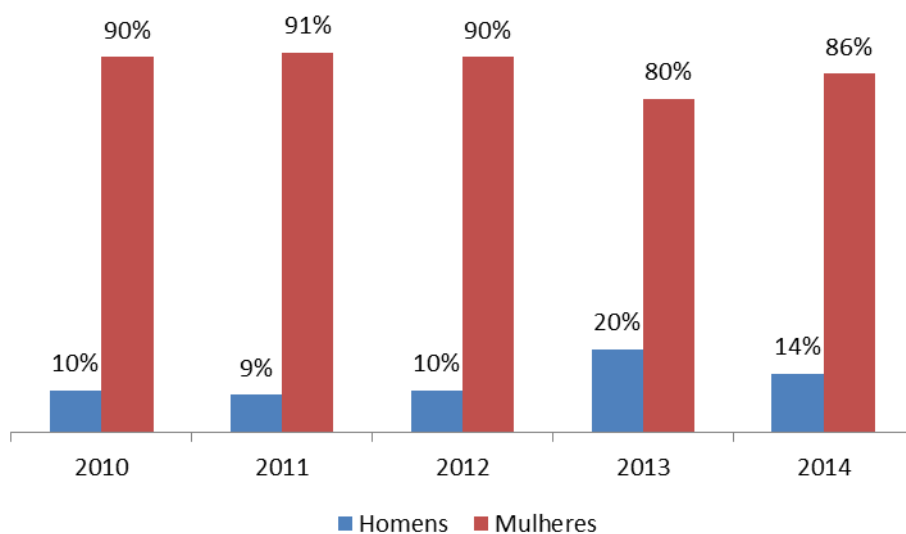
Dos pareceres prévios emitidos sobre flexibilidade de horário de trabalhadoras ou trabalhadores com filhos até 12 anos, a CITE não se opôs à recusa por parte da entidade empregadora, em 15% dos processos, por considerar que existiam razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme o disposto no artigo 57º do Código do Trabalho, emitindo, conseqüentemente deliberações favoráveis aos pedidos. Dos pareceres prévios, votados e emitidos, 13% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e, 87% foram aprovados por unanimidade.

Tabela 40 - Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horário de trabalhadores/as especialmente protegidos/as e sentidos de voto na CITE

FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	2010	2011	2012	2013	2014
Unanimidade	78%	76%	86%	85%	87%
Majoria	22%	24%	14%	15%	13%
Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	30%	21%	30%	14%	15%
Não Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	64%	78%	70%	86%	85%
Homens	10%	9%	10%	20%	14%
Mulheres	90%	91%	90%	80%	86%

Fonte: CITE

Gráfico 34 – Evolução dos pareceres prévios a flexibilidade de horário por sexo (2010 a 2014)



Fonte: CITE

Queixas entradas na CITE

No decorrer do ano de 2014 deram entrada na CITE 210 queixas, das quais foram concluídas 90. Foram ainda enviadas 17 queixas à ACT, aguardando-se resposta por parte dessa entidade.

Tabela 41 – Queixas enviadas à ACT

Ano	Nº
2012	36
2013	23
2014	17
TOTAL	76

Fonte: CITE

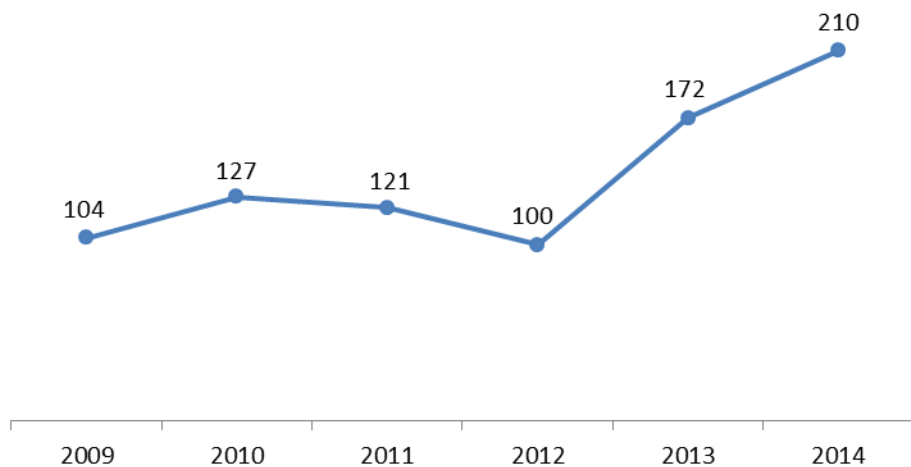
Tabela 42 – Evolução do número de queixas entradas na CITE, por assunto

Assunto / QX	2009	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	21	26	21	13	11	20	112
Parentalidade - Paternidade	5	2	3	1	0	3	14
Parentalidade - Adoção	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	26	28	24	14	11	23	126
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	4	1	2	3	1	12
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	4	0	6	3	5	19
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	0	1	0	1	2	0	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	12	30	20	18	25	111
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	0	2	1	2	2	7
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	2	10	4	0	0	16
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	8	23	43	34	28	33	169
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	14	23	26	53	100	223
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	0	1	5	6
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	2	15	4	29	21	75
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	11	16	38	30	83	126	304
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	41	4	7	8	3	110
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	12	5	5	15	7	50
Fora do âmbito da CITE	1	4	2	1	3	1	12
Transformado em P.I.	5	3	5	9	11	13	46
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	0	13	4	17
Subtotal - Outros	59	60	16	22	50	28	235
TOTAL	104	127	121	100	172	210	834

Fonte: CITE

Analisando a evolução, entre 2012 e 2014, o número de queixas que deram entrada na CITE aumentou de forma bastante expressiva, tendo evoluído de 100 em 2012 para 210 em 2014, esta diferença pode ser explicada pelo aumento do número de queixas relativas ao setor público.

Gráfico 35 - Análise de queixas entradas na CITE, 2009 a 2014



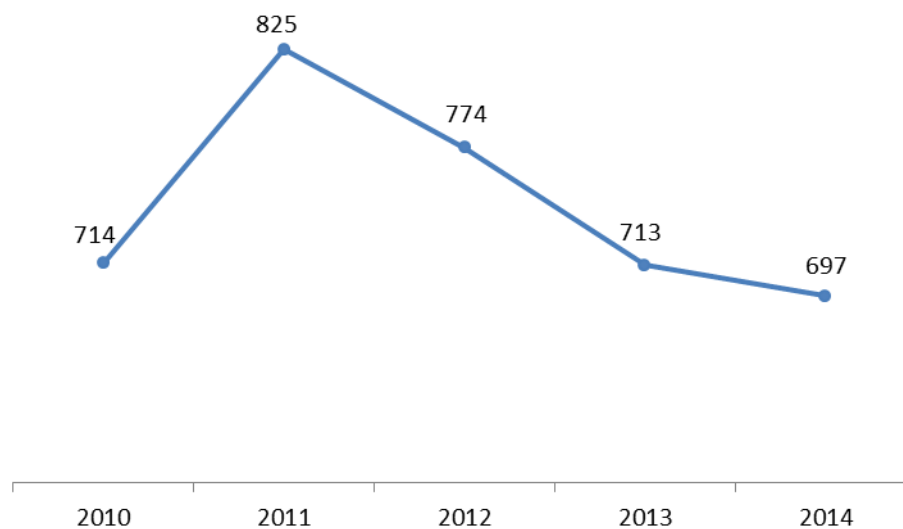
Fonte: CITE

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 2014, a CITE recebeu 43 denúncias relativas a falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo, com trabalhadoras especialmente protegidas, tendo 27 sido enviadas para a Autoridade das Condições de Trabalho, para levantamento do respetivo auto contraordenacional, nos termos do nº 5 do artigo 144.º do Código do Trabalho.

Gráfico 36 – Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2009 a 2014



Fonte: CITE

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

Durante o ano de 2014 foram apreciados 183 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, tendo sido enviados ao Ministério Público dois pareceres fundamentados, abrangendo duas cláusulas ilegais.

Relativamente às cláusulas apreciadas que não foram consideradas ilegais ou discriminatórias, mas nas quais existiu deliberação reconhecendo alguma desadequação formal à legislação em vigor em matéria de igualdade de género ou de parentalidade, a CITE elaborou e remeteu duas recomendações sobre IRCT às partes contratantes (que se referiam a desadequações de sete cláusulas), convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessas cláusulas.

No ano de 2014 foram ainda abertos 23 processos referentes a IRCT com cláusulas ilegais, tendo estes processos abrangido 51 cláusulas.

Na grande maioria das situações em que a CITE considera existir indícios de discriminação nas cláusulas analisadas, as partes têm vindo a aceitar as recomendações que lhe são dirigidas e a alterar as mesmas voluntariamente, em conformidade com o Código do Trabalho e sem necessidade de recurso à via judicial.

A análise dos IRCT publicados em Boletim do Trabalho e Emprego levada a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- Ainda existem muitas cláusulas em vigor “desatualizadas” face à atual lei vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados (alguns até bastante antigos);
- Há normas que continuam a ser publicadas mas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas atrás, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas;
- Há um grupo de cláusulas que são adotadas como “modelo”, que aparecem repetidamente em diferentes IRCT, mas que não estando em conformidade com a lei têm um efeito propagador de ilegalidade.

Tabela 43 - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados e analisados em 2014

1º Trimestre		2º Trimestre		3º Trimestre		4º Trimestre		Total	
<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>	<i>publicados</i>	<i>analisados</i>
22	22	60	60	58	58	43	43	183	183

Fonte: CITE

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

No cumprimento do disposto da competência prevista no artº 3º alínea I) do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, a CITE procedeu em 2014 à recolha e análise aleatória de anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento.

Foram semanalmente consultados sites e jornais nacionais, procurando identificar situações potencialmente discriminatórias em função do sexo, tendo sido analisados 4621 anúncios.

A base de dados, em ACESS, para registos de anúncios de oferta de emprego, tem vindo a ser melhorada e reúne todas as situações de potencial discriminação e não discriminação, recolhidas de forma aleatória. Durante o ano de 2014, do total de anúncios analisados, 668 foram considerados discriminatórios, o que corresponde a uma percentagem de 14%.

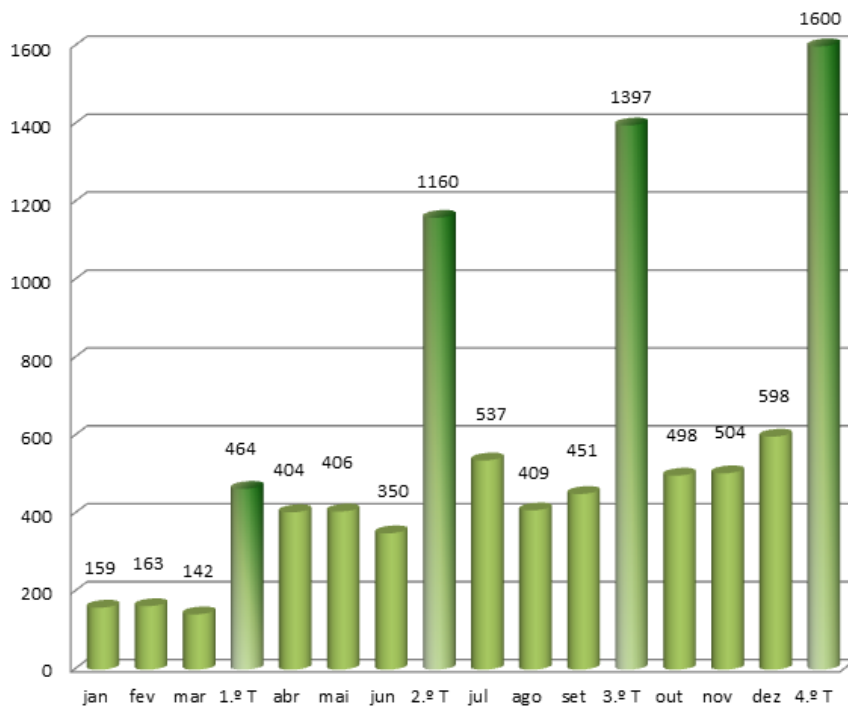
Normalmente as discriminações mais encontradas prendem-se com a indicação M/F pouco visível ou perdida no texto (quando aplicável) e/ou referência a elementos claramente indicadores de preferência por um dos sexos. Esporadicamente, ainda se faz referência à idade dos candidatos.

Nas 668 discriminações analisadas foi dado conhecimento sobre a legislação aplicável ao anunciante e anunciador.

Foram encaminhados ofícios de sensibilização e o link do manual orientador para redação e publicação de anúncios de oferta de emprego, às entidades empregadoras (desde que

identificadas) e aos meios de comunicação social. De salientar que as entidades, depois de notificadas, contactaram a CITE informando que passariam a cumprir a legislação em vigor.

Gráfico 37 – Número de anúncios analisados e registados por trimestre



Fonte: CITE

Tabela 44 – Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2011 a 2014

Ano	Anúncios analisados	% Anúncios discriminatórios
2011	3.682	11%
2012	3.973	12%
2013	5.702	14%
2014	4.621	14%

Fonte: CITE

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

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

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

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

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

No ano de 2014, foram realizadas 40.665 visitas inspetivas no domínio das relações de trabalho. Enquadra-se nas matérias daquele domínio a da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas 38 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 266.016 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também levantadas 82 advertências.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 17 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de €146.472.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 3 advertências e foram formalizados 4 procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 23.664.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os

serviços da ACT levantaram 77 advertências e procederam à formalização de 8 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 3.672.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 20 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 26.724.

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

Por seu turno, no que toca à formação interna da ACT, verifica-se que foram realizadas 5 ações de formação, no ano de 2014, cada uma com a duração de 14 horas e que abrangeram 61 inspetores e inspetoras do trabalho.

Crítérios observados na escolha das ações de controlo e de inspeção

De acordo com os referenciais de ação inspetiva da ACT, para o ano de 2014, 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) Acompanhamento das situações de crise empresarial;
- c) Eliminação do trabalho não declarado e irregular;
- d) 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.

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 desenvolveram os objetivos da ACT, no domínio do trabalho digno do Plano de Ação Inspetiva de 2014, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o n.º de trabalhadores/as abrangidos/as.

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

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, 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.

Análise das queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional

Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

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

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

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

- as participações obrigatórias dos empregadores, a que no caso da construção civil acrescem as participações das entidades executantes e dos donos de obra;
- as participações das autoridades policiais; 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 2014 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

a) 135 Acidentes mortais, dos quais 130 são homens e 5 são mulheres.

b) 308 Acidentes graves, dos quais 271 são homens e 37 são mulheres.

Tabela 45 – Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo

	2012	2013	2014
Homens	139	133	130
Mulheres	10	8	5
Total	149	141	135

Fonte: ACT

9. INDICADORES ESTATÍSTICOS

1. População ativa por grupo etário e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013	
		2011	2012	2013	2014	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População ativa (15 e mais anos)	HM	5 428,3	5 382,6	5 284,6	5 225,6	- 59,0	-1,1
	H	2 837,5	2 791,5	2 724,6	2 681,0	- 43,6	-1,6
	M	2 590,8	2 591,1	2 560,0	2 544,6	- 15,4	-0,6
Dos 15 aos 24 anos	HM	436,7	419,1	389,5	378,0	- 11,5	-3,0
	H	234,3	224,5	204,1	193,3	- 10,8	-5,3
	M	202,4	194,6	185,3	184,7	- 0,6	-0,3
Dos 25 aos 54 anos	HM	4003,4	3964,3	3896,7	3858,0	- 38,7	-1,0
	H	2041,6	2007,6	1951,3	1925,2	- 26,2	-1,3
	M	1961,8	1956,6	1945,3	1932,8	- 12,5	-0,6
Dos 55 aos 64 anos	HM	698,4	703,6	723,6	740,1	16,5	2,3
	H	378,9	376,7	394,7	404,2	9,5	2,4
	M	319,4	326,8	329,1	336,0	6,9	2,1
Com 65 e mais anos	HM	289,8	295,7	274,8	249,4	- 25,4	-9,2
	H	182,7	182,6	174,5	158,4	- 16,1	-9,2
	M	107,2	113,1	100,3	91,0	- 9,3	-9,3
Dos 15 aos 64 anos	HM	5 138,4	5 086,9	5 009,8	4 976,1	- 33,7	-0,7
	H	2 654,8	2 608,8	2 550,1	2 522,6	- 27,5	-1,1
	M	2 483,6	2 478,1	2 459,7	2 453,5	- 6,2	-0,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

2. Taxa de atividade por grupo etário e sexo						
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013 (p.p.)
		2011	2012	2013	2014	
		%				
Taxa de atividade (15 e mais anos)	HM	60,5	60,2	59,3	58,8	-0,5
	H	67,1	66,3	65,1	64,5	-0,6
	M	54,6	54,7	54,1	53,8	-0,3
Dos 15 aos 24 anos	HM	38,2	37,1	35,0	34,3	-0,7
	H	40,4	39,2	36,2	34,8	-1,4
	M	35,9	34,9	33,8	33,8	0,0
Dos 25 aos 54 anos	HM	88,4	88,5	88,3	88,6	0,4
	H	92,4	92,1	91,1	91,6	0,5
	M	84,5	85,0	85,5	85,8	0,3
Dos 55 aos 64 anos	HM	53,6	53,3	54,4	55,3	0,9
	H	61,6	60,4	62,7	64,0	1,3
	M	46,4	47,0	46,9	47,5	0,6
Com 65 e mais anos	HM	14,6	14,7	13,4	11,9	-1,5
	H	22,2	21,9	20,5	18,3	-2,2
	M	9,2	9,6	8,3	7,4	-0,9
Dos 15 aos 64 anos	HM	73,6	73,4	73,0	73,2	0,2
	H	78,0	77,3	76,5	76,7	0,2
	M	69,5	69,7	69,8	70,0	0,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

3. Taxa de atividade por região NUTS II (NUTS-2002)						
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013 (p.p.)
		2011	2012	2013	2014	
		%				
Taxa de atividade	HM	60,5	60,2	59,3	58,8	-0,5
(15 e mais anos)	H	67,1	66,3	65,1	64,5	-0,6
	M	54,6	54,7	54,1	53,8	-0,3
Norte	HM	61,4	61,2	59,7	58,9	-0,8
	H	68,5	67,4	66,1	65,1	-1,0
	M	55,0	55,5	53,9	53,3	-0,5
Centro	HM	60,9	60,5	60,4	59,4	-1,0
	H	68,1	67,1	66,5	66,0	-0,5
	M	54,6	54,1	54,9	53,5	-1,4
Lisboa	HM	59,8	59,3	58,8	58,7	-0,1
	H	64,8	63,9	63,0	62,5	-0,5
	M	55,5	55,5	55,2	55,5	0,3
Alentejo	HM	56,6	56,1	55,7	55,8	0,1
	H	64,1	63,2	62,2	62,3	0,1
	M	49,8	50,9	49,7	49,9	0,2
Algarve	HM	62,1	61,5	60,0	60,8	0,8
	H	67,9	67,3	65,1	65,7	0,6
	M	56,7	56,0	55,4	56,4	1,0
Região Autónoma dos Açores	HM	59,3	58,9	58,4	59,2	0,8
	H	69,6	70,9	67,7	67,3	-0,4
	M	49,4	47,6	49,6	51,5	1,9
Região Autónoma da Madeira	HM	61,7	61,1	60,2	59,5	-0,7
	H	68,4	69,3	66,6	65,3	-1,3
	M	55,9	55,2	54,8	54,5	-0,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

4. População empregada, por grupo etário e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013	
		2011	2012	2013	2014	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População empregada	HM	4 740,1	4 546,9	4 429,4	4 499,5	70,1	1,6
	H	2 487,2	2 357,3	2 288,4	2 319,5	31,1	1,4
	M	2 252,9	2 189,6	2 141,0	2 180,0	39,0	1,8
Dos 15 aos 24 anos	HM	304,6	260,2	241,1	246,5	5,4	2,3
	H	166,3	142,0	129,1	127,2	- 1,9	-1,5
	M	138,2	118,2	112,0	119,3	7,3	6,6
Dos 25 aos 54 anos	HM	3 526,0	3 381,7	3 292,4	3 367,6	75,2	2,3
	H	1 805,7	1 713,1	1 650,4	1 693,7	43,3	2,6
	M	1 720,3	1 668,7	1 642,1	1 673,9	31,8	1,9
Dos 55 aos 64 anos	HM	622,7	614,0	624,6	640,3	15,8	2,5
	H	333,8	322,1	336,8	342,8	6,1	1,8
	M	289,0	291,9	287,8	297,5	9,8	3,4
Com 65 e mais anos	HM	286,9	291,0	271,4	245,0	- 26,4	-9,7
	H	181,5	180,2	172,2	155,7	- 16,5	-9,6
	M	105,4	110,8	99,2	89,3	- 9,9	-10,0
Dos 15 aos 64 anos	HM	4 453,2	4 255,9	4 158,0	4 254,5	96,5	2,3
	H	2 305,8	2 177,1	2 116,3	2 163,8	47,5	2,2
	M	2 147,4	2 078,8	2 041,7	2 090,7	49,0	2,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

5. Taxas de emprego, por grupos etários e sexo						
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013 (p.p.)
		2011	2012	2013	2014	
		(%)				
Taxa de emprego (15 e mais anos)	HM	52,8	50,8	49,7	50,7	1,0
	H	58,8	56,0	54,7	55,8	1,1
	M	47,5	46,2	45,3	46,1	0,8
Dos 15 aos 24 anos	HM	26,6	23,0	21,7	22,4	0,7
	H	28,7	24,8	22,9	22,9	0,0
	M	24,5	21,2	20,4	21,9	1,5
Dos 25 aos 54 anos	HM	77,8	75,5	74,6	77,4	2,8
	H	81,7	78,6	77,1	80,6	3,5
	M	74,1	72,5	72,2	74,3	2,1
Dos 55 aos 64 anos	HM	47,8	46,5	46,9	47,8	0,9
	H	54,2	51,6	53,5	54,3	0,7
	M	42,0	42,0	41,0	42,1	1,1
Com 65 e mais anos	HM	14,4	14,4	13,2	11,7	-1,5
	H	22,0	21,6	20,2	18,0	-2,2
	M	9,0	9,4	8,3	7,3	-1,0
Dos 15 aos 64 anos	HM	63,8	61,4	60,6	62,6	2,0
	H	67,7	64,5	63,5	65,8	2,3
	M	60,1	58,5	57,9	59,6	1,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014

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

Portugal

Tipo de duração do trabalho	2012					2013					2014					2012					2013					2014				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)															GAP (H-M) (milhares)														
Tempo completo	3 912,6	3 923,8	3 897,5	3 793,6	3 881,9	3 725,7	3 768,7	3 842,5	3 843,7	3 795,2	3 840,1	3 923,1	3 969,6	3 910,5	3 910,8	263,0	250,8	229,7	236,4	245,0	216,2	225,3	212,2	214,1	217,0	188,2	194,5	205,0	195,7	195,8
H	2 087,8	2 087,3	2 063,6	2 015,0	2 063,4	1 971,0	1 997,0	2 027,3	2 028,9	2 006,1	2 014,1	2 058,8	2 087,3	2 053,1	2 053,3															
M	1 824,8	1 836,5	1 833,9	1 778,6	1 818,4	1 754,8	1 771,7	1 815,1	1 814,8	1 789,1	1 825,9	1 864,3	1 882,3	1 857,4	1 857,5															
Tempo parcial	670,7	678,9	666,9	643,4	665,0	628,9	655,9	626,9	625,1	634,2	586,8	591,5	595,5	581,0	588,7	-82,9	-82,1	-68,7	-75,5	-77,3	-72,9	-86,9	-53,9	-64,5	-69,6	-68,2	-45,0	-46,6	-65,6	-56,4
H	293,9	298,4	299,1	284,0	293,8	278,0	284,5	286,5	280,3	282,3	259,3	273,3	274,4	257,7	266,2															
M	376,8	380,5	367,8	359,5	371,1	350,9	371,4	340,4	344,8	351,9	327,5	318,3	321,0	323,3	322,5															
Situação na profissão																														
Trabalhador por conta própria	969,7	988,4	979,7	958,9	974,2	922,4	950,3	968,0	928,3	942,3	891,4	895,6	859,3	811,8	864,5	254,3	235,3	215,7	231,4	234,2	227,4	213,1	231,2	238,6	227,6	247,2	243,9	237,3	244,0	243,1
H	612,0	611,8	597,7	595,2	604,2	574,8	581,7	599,6	583,5	584,9	569,3	569,7	548,3	527,9	553,8															
M	357,7	376,5	382,0	363,8	370,0	347,4	368,6	368,4	344,9	357,3	322,1	325,9	311,0	283,9	310,7															
Com pessoal ao serviço	234,2	228,8	221,0	233,6	229,4	228,5	219,0	237,8	241,9	231,8	233,7	235,6	235,2	231,5	234,0	99,8	84,4	72,6	83,8	85,2	91,4	88,2	90,8	92,8	90,8	95,9	96,7	101,5	101,1	98,8
H	167,0	156,6	146,8	158,7	157,3	159,9	153,6	164,3	167,4	161,3	164,8	166,1	168,4	166,3	166,4															
M	67,2	72,2	74,2	74,9	72,1	68,5	65,4	73,5	74,6	70,5	68,9	69,5	66,8	65,2	67,6															
Sem pessoal ao serviço	735,5	759,6	758,7	725,3	744,8	693,9	731,3	730,2	686,4	710,5	657,7	660,0	624,1	580,3	630,5	154,5	150,9	143,1	147,6	149	136,0	124,9	140,4	145,8	136,8	151,3	147,2	135,8	142,9	144,3
H	445,0	455,2	450,9	436,5	446,9	414,9	428,1	435,3	416,1	423,6	404,5	403,6	379,9	361,6	387,4															
M	290,5	304,3	307,8	288,9	297,9	278,9	303,2	294,9	270,3	286,8	253,2	256,4	244,2	218,7	243,1															
Trab. familiar não remunerado e outros	30,8	30,5	31,0	28,0	30,1	26,9	31,5	33,6	26,4	29,6	22,5	23,6	29,3	20,4	24,0	-2,6	-3,0	-3,8	-3,2	-3,2	-2,3	-0,8	-3,8	-3,2	-2,6	-2,7	-4,5	-1,4	-0,8	-2,3
H	14,1	13,7	13,6	12,4	13,4	12,3	15,3	14,9	11,6	13,5	9,9	9,6	14,0	9,8	10,8															
M	16,7	16,7	17,4	15,6	16,6	14,6	16,1	18,7	14,8	16,1	12,6	14,0	15,4	10,6	13,2															
Trabalhador por conta de outrem	3 582,7	3 583,8	3 553,8	3 450,1	3 542,6	3 405,3	3 442,9	3 467,8	3 514,1	3 457,5	3 512,9	3 595,4	3 676,5	3 659,4	3 611,0	-71,5	-63,6	-50,8	-67,1	-63,2	-81,7	-73,9	-69,0	-85,7	-77,6	-124,5	-89,9	-77,5	-113,0	-101,3
H	1 755,6	1 760,1	1 751,5	1 691,5	1 739,7	1 661,8	1 684,5	1 699,4	1 714,2	1 690,0	1 694,2	1 752,7	1 799,5	1 773,2	1 754,9															
M	1 827,1	1 823,7	1 802,3	1 758,6	1 802,9	1 743,5	1 758,4	1 768,4	1 799,9	1 767,6	1 818,7	1 842,7	1 877,0	1 886,2	1 856,1															
Permanente	2 871,8	2 837,1	2 802,5	2 751,0	2 815,6	2 686,8	2 697,4	2 717,6	2 768,3	2 717,5	2 781,4	2 830,2	2 864,6	2 869,9	2 836,5	-50,2	-68,5	-40,3	-61,4	-55	-62,9	-55,0	-46,5	-59,9	-56,1	-69,4	-77,8	-99,0	-112,3	-89,6
H	1 410,8	1 384,3	1 381,1	1 344,8	1 380,3	1 312,0	1 321,2	1 335,6	1 354,2	1 330,7	1 356,0	1 376,2	1 382,8	1 378,8	1 373,5															
M	1 461,0	1 452,8	1 421,4	1 406,2	1 435,3	1 374,9	1 376,2	1 382,1	1 414,1	1 386,8	1 425,4	1 454,0	1 481,8	1 491,1	1 463,1															
Não permanente	586,9	620,9	618,8	564,1	597,7	581,6	615,1	626,1	614,7	609,4	609,3	630,1	683,6	654,7	644,4	-6,3	12,1	-5,9	14,5	3,6	4,7	-10,0	-17,4	-11,1	-8,4	-38,3	-2,6	28,5	2,3	-2,5
H	290,3	316,5	306,4	289,3	300,6	293,2	302,5	304,4	301,8	300,5	285,5	313,7	356,1	328,5	321,0															
M	296,6	304,4	312,3	274,8	297,0	288,5	312,5	321,8	312,9	308,9	323,8	316,4	327,6	326,2	323,5															
Outro tipo (recibos verdes)	126,1	128,4	136,6	136,5	131,9	137,4	131,7	126,0	133,0	132,0	122,2	135,1	128,2	134,8	130,1															

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

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

Portugal

Tipo de duração do trabalho	2012					2013					2014					2012					2013					2014				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Peso (%)															GAP (H-M) (p.p.)														
Tempo completo	53,4	53,2	52,9	53,1	51,0	52,9	53,0	52,8	52,8	50,9	52,5	52,5	52,6	52,5	52,5	6,7	6,4	5,9	6,2	2,0	5,8	6,0	5,5	5,6	1,7	4,9	5,0	5,2	5,0	5,0
H	46,6	46,8	47,1	46,9	49,0	47,1	47,0	47,2	47,2	49,1	47,5	47,5	47,4	47,5	47,5															
M	43,8	44,0	44,8	44,1	28,0	44,2	43,4	45,7	44,8	27,5	44,2	46,2	46,1	44,4	45,2	-12,4	-12,1	-10,3	-11,7	-44,0	-11,6	-13,2	-8,6	-10,3	-45,0	-11,6	-7,6	-7,8	-11,3	-9,6
Tempo parcial	56,2	56,0	55,2	55,9	72,0	55,8	56,6	54,3	55,2	72,5	55,8	53,8	53,9	55,6	54,8															
Situação na profissão																														
Trabalhador por conta própria	63,1	61,9	61,0	62,1	62,0	62,3	61,2	61,9	62,9	62,1	63,9	63,6	63,8	65,0	64,1	26,2	23,8	22,0	24,1	24,0	24,7	22,4	23,9	25,7	24,2	27,7	27,2	27,6	30,1	28,1
H	36,9	38,1	39,0	37,9	38,0	37,7	38,8	38,1	37,2	37,9	36,1	36,4	36,2	35,0	35,9															
M	71,3	68,4	66,4	67,9	68,6	70,0	70,1	69,1	69,2	69,6	70,5	70,5	71,6	71,8	71,1	42,6	36,9	32,9	35,9	37,1	40,0	40,3	38,2	38,4	39,2	41,0	41,0	43,2	43,7	42,2
Com pessoal ao serviço	28,7	31,6	33,6	32,1	31,4	30,0	29,9	30,9	30,8	30,4	29,5	29,5	28,4	28,2	28,9															
Sem pessoal ao serviço	60,5	59,9	59,4	60,2	60,0	59,8	58,5	59,6	60,6	59,6	61,5	61,2	60,9	62,3	61,4	21,0	19,9	18,9	20,4	20,0	19,6	17,1	19,2	21,2	19,3	23,0	22,3	21,8	24,6	22,9
H	39,5	40,1	40,6	39,8	40,0	40,2	41,5	40,4	39,4	40,4	38,5	38,8	39,1	37,7	38,6															
Trab. familiar não remunerado e outros	45,8	44,9	43,9	44,3	44,5	45,7	48,6	44,3	43,9	45,6	44,1	40,5	47,6	47,9	45,1	-8,4	-9,8	-12,3	-11,4	-10,6	-8,6	-2,5	-11,3	-12,1	-8,8	-11,9	-18,9	-4,7	-4,2	-9,8
H	54,2	54,8	56,1	55,7	55,1	54,3	51,1	55,7	56,1	54,4	54,9	59,5	52,4	52,1	54,9															
Trabalhador por conta de outrem	49,0	49,1	49,3	49,0	49,1	48,8	48,9	49,0	48,8	48,9	48,2	48,7	48,9	48,5	48,6	-2,0	-1,8	-1,4	-1,9	-1,8	-2,4	-2,1	-2,0	-2,4	-2,2	-3,5	-2,5	-2,1	-3,1	-2,8
H	51,0	50,9	50,7	51,0	50,9	51,2	51,1	51,0	51,2	51,1	51,8	51,3	51,1	51,5	51,4															
M	49,1	48,8	49,3	48,9	49,0	48,8	49,0	49,1	48,9	49,0	48,8	48,6	48,3	48,0	48,4	-1,7	-2,4	-1,4	-2,2	-2,0	-2,3	-2,0	-1,7							

8. População empregada ⁽¹⁾ por profissão principal (CPP-10), nível de escolaridade completo e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013	
		2011	2012	2013	2014	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População empregada	HM	4740,1	4546,9	4429,4	4499,5	70,1	1,6
	H	2487,2	2357,3	2288,4	2319,5	31,1	1,4
	M	2252,9	2189,6	2141,0	2180,0	39,0	1,8
Profissão (CPP-10)							
1 Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos	HM	295,0	292,8	310,3	326,1	15,8	5,1
	H	196,6	189,9	205,5	211,5	6,0	2,9
	M	98,4	103,0	104,7	114,6	9,9	9,5
2 Especialistas das actividades intelectuais e científicas	HM	674,9	679,1	680,2	755,7	75,5	11,1
	H	280,4	274,0	269,6	305,6	36,0	13,4
	M	394,5	405,1	410,6	450,1	39,5	9,6
3 Técnicos e profissionais de nível intermédio	HM	411,9	437,0	454,4	485,4	31,0	6,8
	H	241,9	249,7	256,3	270,4	14,1	5,5
	M	170,0	187,3	198,1	215,0	16,9	8,5
4 Pessoal administrativo	HM	392,2	352,0	324,3	347,4	23,1	7,1
	H	135,0	127,3	119,1	120,3	1,2	1,0
	M	257,2	224,7	205,2	227,2	22,0	10,7
5 Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores	HM	770,2	738,1	752,1	742,4	- 9,7	-1,3
	H	280,4	262,9	277,5	272,1	- 5,4	-1,9
	M	489,8	475,2	474,6	470,3	- 4,3	-0,9
6 Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	HM	468,5	469,8	427,9	369,4	- 58,5	-13,7
	H	280,9	283,8	272,6	244,4	- 28,2	-10,3
	M	187,5	186,0	155,3	124,9	- 30,4	-19,6
7 Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artificies	HM	741,9	643,4	562,4	553,9	- 8,5	-1,5
	H	621,4	537,4	473,2	464,7	- 8,5	-1,8
	M	120,5	106,0	89,2	89,1	- 0,1	-0,1
8 Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	HM	392,3	365,8	363,7	389,5	25,8	7,1
	H	277,6	260,1	243,0	261,6	18,6	7,7
	M	114,8	105,7	120,7	127,9	7,2	6,0
9 Trabalhadores não qualificados	HM	562,3	538,4	528,2	505,5	- 22,7	-4,3
	H	145,3	144,7	148,0	146,8	- 1,2	-0,8
	M	417,0	393,7	380,2	358,7	- 21,5	-5,7
0 Forças Armadas	HM	30,9	30,4	25,8	24,3	- 1,5	-5,8
	H	27,9	27,5	23,6	22,1	- 1,5	-6,3
	M	0	0	0	0	0	0
Nível de escolaridade completo							
Até ao ensino básico - 3.º ciclo	HM	2913,1	2670,9	2474,2	2342,5	- 131,7	-5,3
	H	1665,4	1522,9	1415,3	1350,9	- 64,4	-4,6
	M	1247,7	1148,1	1058,9	991,5	- 67,4	-6,4
Secundário e pós-secundário	HM	935,2	949,9	1010,0	1080,8	70,8	7,0
	H	460,7	459,2	499,9	543,8	43,9	8,8
	M	474,5	490,7	510,1	537,0	26,9	5,3
Superior	HM	891,8	926,0	945,1	1076,3	131,2	13,9
	H	361,1	375,2	373,2	424,8	51,6	13,8
	M	530,6	550,8	571,9	651,5	79,6	13,9

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

(o) - Dado inferior a metade do módulo da unidade utilizada

9. População empregada ⁽¹⁾ , por sectores de actividade principal (CAE-REV.3) e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013	
		2011	2012	2013	2014	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População empregada	HM	4740,1	4 546,9	4 429,4	4 499,5	70,1	1,6
	H	2487,2	2 357,3	2 288,4	2 319,5	31,1	1,4
	M	2252,9	2 189,6	2 141,0	2 180,0	39,0	1,8
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	HM	483,9	491,4	453,1	389,1	- 64,0	-14,1
	H	285,7	296,3	284,1	251,8	- 32,3	-11,4
	M	198,2	195,1	169,0	137,3	- 31,7	-18,8
B - Indústria extrativas	HM	18,4	13,7	13,2	12,3	- 0,9	-6,8
	H	16,2	12,6	12,7	11,4	- 1,3	-10,4
	M	o	o	o	o	o	o
C - Indústrias transformadoras	HM	783,2	740,7	705,0	739,0	34,0	4,8
	H	463,0	446,3	415,9	440,2	24,3	5,8
	M	320,2	294,2	288,9	298,8	9,9	3,4
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	HM	18,5	17,9	15,9	15,1	- 0,8	-4,9
	H	15,7	13,6	12,9	12,1	- 0,8	-5,8
	M	o	4,3	o	o	o	o
E - Captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	HM	29,9	28,2	27,3	31,3	4,0	14,6
	H	25,4	23,7	21,7	24,2	2,5	11,7
	M	4,4	4,5	5,6	7,1	1,5	26,7
F - Construção	HM	423,1	343,0	288,3	275,8	- 12,5	-4,3
	H	397,2	323,1	270,9	258,8	- 12,1	-4,5
	M	25,9	20,0	17,4	17,0	- 0,5	-2,6
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	HM	692,8	659,9	644,0	669,7	25,7	4,0
	H	366,9	338,2	333,7	348,3	14,6	4,4
	M	326,0	321,6	310,2	321,4	11,1	3,6
H - Transportes e armazenagem	HM	169,1	165,8	179,7	175,4	- 4,3	-2,4
	H	139,1	137,2	146,0	143,7	- 2,4	-1,6
	M	30,1	28,6	33,7	31,8	- 1,9	-5,7
I - Alojamento, restauração e similares	HM	286,5	276,8	289,0	276,4	- 12,6	-4,4
	H	111,0	111,1	120,1	117,6	- 2,5	-2,1
	M	175,4	165,7	169,1	158,8	- 10,3	-6,1
J - Actividades de informação e de comunicação	HM	80,3	84,1	89,5	106,2	16,7	18,7
	H	52,6	55,3	60,6	74,0	13,4	22,1
	M	27,7	28,9	28,9	32,2	3,3	11,4
K - Actividades financeiras e de seguros	HM	103,7	96,9	86,6	100,2	13,6	15,7
	H	56,9	51,5	51,5	54,5	3,0	5,8
	M	46,9	45,5	35,1	45,6	10,5	29,9
L - Actividades imobiliárias	HM	25,0	23,6	27,6	29,7	2,1	7,8
	H	12,7	10,6	13,3	14,4	1,1	8,4
	M	12,4	13,0	14,3	15,4	1,1	7,5
M - Activ. de consultoria, científicas, técnicas e similares	HM	171,6	152,9	167,3	180,7	13,4	8,0
	H	81,5	70,8	80,1	87,8	7,7	9,6
	M	90,1	82,2	87,2	93,0	5,8	6,6
N - Actividades administrativas e dos serviços de apoio	HM	139,3	144,8	141,8	161,1	19,3	13,6
	H	65,2	73,9	74,4	81,8	7,5	10,0
	M	74,0	71,0	67,4	79,3	11,9	17,6
O - Admin. Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória	HM	305,8	289,1	291,8	316,1	24,3	8,3
	H	189,5	178,7	179,9	186,0	6,1	3,4
	M	116,4	110,4	111,9	130,1	18,2	16,3
P - Educação	HM	363,2	368,0	354,9	357,2	2,3	0,6
	H	82,3	81,7	78,4	78,5	0,1	0,1
	M	281,0	286,3	276,5	278,6	2,1	0,8
Q - Actividades da saúde humana e apoio social	HM	361,6	370,0	368,5	380,5	12,0	3,2
	H	68,3	70,5	66,6	68,2	1,6	2,3
	M	293,3	299,5	301,9	312,3	10,4	3,4
R - Activ. artísticas, de espectáculos, desporto e recreativas	HM	50,7	50,8	50,5	57,3	6,8	13,5
	H	25,2	28,8	30,7	32,9	2,2	7,1
	M	25,5	22,0	19,8	24,4	4,7	23,6
S - Outras actividades de serviços	HM	94,1	93,2	103,0	107,0	4,0	3,9
	H	30,2	30,4	31,8	29,3	- 2,4	-7,7
	M	63,8	62,7	71,3	77,7	6,4	9,0
T - Actividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e actividades de produção das famílias para uso próprio	HM	137,6	134,1	130,5	116,9	- 13,6	-10,4
	H	o	o	o	o	o	o
	M	135,8	132,4	128,3	114,4	- 13,9	-10,8
U - Actividades dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	HM	o	o	o	o	o	o
	H	o	o	o	o	o	o
	M	o	o	o	o	o	o

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

10. População empregada, por tipo de horário de trabalho ^(a) e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013	
		2011	2012	2013	2014	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População empregada	HM	4 740,1	4 546,9	4 429,4	4 499,5	70,1	1,6
	H	2 487,2	2 357,3	2 288,4	2 319,5	31,1	1,4
	M	2 252,9	2 189,6	2 141,0	2 180,0	39,0	1,8
Turnos	HM	600,5	626,4	640,1	656,1	16,0	2,5
	H	303,6	310,4	321,0	336,7	15,8	4,9
	M	296,9	316,0	319,1	319,5	0,4	0,1
Serão *	HM	1 004,6	1 065,2	1 094,4	1 099,3	4,9	0,4
	H	610,3	638,9	672,7	655,0	- 17,7	-2,6
	M	394,3	426,3	421,8	444,3	22,5	5,3
Noite	HM	422,6	431,2	454,1	465,9	11,8	2,6
	H	298,0	301,7	322,9	326,2	3,3	1,0
	M	124,7	129,4	131,2	139,7	8,5	6,5
Sábado	HM	1 889,9	1 867,7	1 919,9	1 913,2	- 6,7	-0,4
	H	1 035,6	1 004,5	1 042,4	1 037,2	- 5,2	-0,5
	M	854,3	863,1	877,5	876,1	- 1,4	-0,2
Domingo	HM	968,2	981,2	1 027,5	1 010,9	- 16,6	-1,6
	H	496,3	501,9	537,0	520,4	- 16,6	-3,1
	M	471,9	479,2	490,5	490,5	0,0	0,0
Nenhum destes	HM	2 245,5	2 088,4	1 934,3	1 925,0	- 9,3	-0,5
	H	1 081,1	996,5	904,7	884,3	- 20,4	-2,3
	M	1 164,4	1 091,9	1 029,6	1 040,7	11,1	1,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

* - Série não revista

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014

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

Portugal		2011					2012					2013					2014					2011					2012					2013					2014							
		I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III
		Taxas (%)																				GAP (H-M) (p.p.)																						
15 e + anos		12,4	12,1	12,4	13,9	12,7	14,8	14,9	15,7	16,8	15,5	17,5	16,4	15,5	15,3	16,2	15,1	13,9	13,1	13,5	13,9	-0,9	-0,6	-1,0	-0	-0,7	-0,4	0,2	0,6	-0,2	0,1	0,3	-0,1	-0,6	-1,1	-0,4	-0,1	-0,9	-1,7	-0,6	-0,8			
H		11,9	11,8	11,9	13,7	12,3	14,6	15,0	16,0	16,7	15,6	17,7	16,3	15,2	14,8	16,0	15,1	13,5	12,3	13,1	13,5																							
M		12,8	12,4	13,0	14,0	13,0	15,0	14,8	15,3	16,9	15,5	17,4	16,4	15,8	15,9	16,4	15,2	14,3	14,0	13,8	14,3																							
15 a 24 anos		28,0	27,3	30,3	35,3	30,3	36,3	35,7	39,2	40,5	37,9	42,5	37,4	36,4	36,1	38,1	37,5	35,6	32,2	34,0	34,8	-3,0	0,1	-4,6	-3	-2,7	-0,9	-1,3	-3,1	-4,7	-2,6	-5,1	-4,9	1,9	-3,9	-2,9	-0,8	1,9	-4,5	-1,2	-1,2			
H		26,6	27,3	28,2	33,9	29,0	35,9	35,1	37,7	38,3	36,7	40,1	35,1	37,3	34,2	36,7	37,1	36,5	30,0	33,4	34,2																							
M		29,6	27,2	32,8	37,0	31,7	36,8	36,4	40,8	43,0	39,3	45,2	40,0	35,4	38,1	39,6	37,9	34,6	34,5	34,6	35,4																							
20 a 24 anos		24,8	23,1	25,1	31,9	26,2	32,8	32,4	35,1	36,5	34,2	38,8	34,8	33,4	32,7	34,9	35,7	32,5	28,6	31,0	32,0	-3,6	1,3	-5,3	-4,0	-2,9	-1,5	-1,1	-2,6	-3,2	-2,1	-5,0	-3,4	2,9	-3,7	-2,2	-1,9	0,1	-6,3	-0,1	-2,0			
H		23,1	23,6	22,6	30,1	24,9	32,1	31,9	33,9	35,0	33,2	36,4	33,2	34,8	30,9	33,9	34,8	32,6	25,4	31,0	31,0																							
M		26,7	22,4	27,9	34,1	27,8	33,6	33,0	36,4	38,2	35,3	41,5	36,5	31,9	34,6	36,1	36,7	32,5	31,6	31,1	33,0																							
25 a 34 anos		14,2	13,2	13,2	15,8	14,1	17,0	17,6	18,1	19,8	18,1	21,2	18,6	17,9	18,2	19,0	17,4	15,8	14,3	14,5	15,5	-1,4	-0,9	-1,2	-2	-1,4	-1,7	-1,8	0,9	-0,8	-0,8	-0,6	-2,9	-1,8	-2,4	-1,9	-1,7	-2,2	-1,7	-2,4	-2,0			
H		13,5	12,7	12,6	14,9	13,4	16,1	16,7	18,5	19,4	17,7	20,9	17,1	17,0	17,0	18,0	16,5	14,7	13,5	13,4	14,5																							
M		14,9	13,6	13,8	16,7	14,8	17,8	18,5	17,6	20,2	18,5	21,5	20,0	18,8	19,4	19,9	18,2	16,9	15,2	15,7	16,5																							
35 a 54 anos		10,7	10,6	10,7	11,6	10,9	12,7	12,5	13,2	14,3	13,2	14,9	14,6	13,4	13,1	14,0	12,6	11,6	11,1	11,0	11,6	-0,6	-0,9	-0,9	0,6	-0,4	-0,2	1,1	0,9	-0,3	0,4	1,5	1,4	-0,3	-0,2	0,6	-0,1	-1,4	-2,3	-0,5	-1,1			
H		10,5	10,1	10,3	11,9	10,7	12,6	13,0	13,7	14,1	13,4	15,7	15,3	13,3	13,0	14,3	12,5	10,9	10,0	10,7	11,0																							
M		11,0	11,1	11,2	11,3	11,1	12,8	11,9	12,7	14,4	13,0	14,1	13,9	13,6	13,2	13,7	12,7	12,3	12,2	11,2	12,1																							
55 a 64 anos		10,1	11,6	10,7	10,9	10,8	11,6	12,7	12,5	14,2	12,7	14,1	14,3	13,2	13,2	13,7	13,7	13,3	12,6	14,4	13,5	2,0	2,0	2,4	3,2	2,4	2,6	3,4	3,3	6,0	3,8	2,7	2,8	1,4	1,6	2,1	5,1	4,1	2,6	3,1	3,7			
H		11,0	12,6	11,8	12,4	11,9	12,9	14,2	14,1	16,9	14,5	15,4	15,6	13,8	13,9	14,7	16,0	15,2	13,8	15,8	15,2																							
M		9,0	10,6	9,4	9,2	9,5	10,2	10,8	10,7	10,9	10,7	12,7	12,8	12,5	12,3	12,5	10,8	11,0	11,2	12,7	11,4																							
20 a 64 anos		12,5	12,2	12,4	14,0	12,8	15,0	15,2	15,8	17,1	15,8	17,9	16,8	15,8	15,6	16,5	15,4	14,1	13,2	13,6	14,1	-0,7	-0,3	-0,8	0,1	-0,4	-0,2	0,5	1,1	0,3	0,4	0,8	0,3	-0,2	-0,7	0,0	0,1	-0,7	-1,7	-0,3	-0,7			
H		12,2	12,1	12,0	14,1	12,6	14,9	15,4	16,4	17,3	16,0	18,3	16,9	15,7	15,2	16,5	15,4	13,8	12,3	13,4	13,7																							
M		12,9	12,4	12,8	14,0	13,0	15,1	14,9	15,3	17,0	15,6	17,5	16,6	15,9	16,0	16,5	15,3	14,5	14,1	13,7	14,4																							

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 12 - Taxas de desemprego, por regiões e sexo

Portugal		2011					2012					2013					2014					2011					2012					2013					2014				
		I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
		Taxas (%)																				GAP (H-M) (p.p.)																			
Norte		12,7	12,6	12,7	14,1	13,0	15,1	15,0	16,3	17,7	16,0	18,5	17,1	16,5	16,4	17,1	15,8	15,0	14,3	14,2	14,8	-2,1	-2,4	-2,7	-3	-2,6	-2,3	-1,4	-0,5	-2,1	-1,6	-1,2	-1,8	-1,1	-2,3	-1,6	-1,4	-2,9	-3,2	-2,0	-2,4
H		11,8	11,5	11,4	12,5	11,8	14,0	14,3	16,0	16,7	15,3	17,9	16,3	16,0	15,3	16,4	15,2	13,6	12,8	13,2	13,7																				
M		13,8	13,9	14,2	15,9	14,4	16,3	15,7	16,5	18,8	16,8	19,1	18,1	17,1	17,6	18,0	16,6	16,5	16,0	15,2	16,1																				
Centro		9,6	9,2	9,2	12,2	10,0	11,5	10,9	12,2	12,3	11,7	12,9	11,4	11,0	10,5	11,4	11,0	10,4	10,5	10,7	10,6	-2,6	-1,5	-1,6	-1	-1,7	-2	-2	-1	-3	-2	-1	1,1	-1	-2	-1	-1	0,4	-2	-1	-1
H		8,4	8,5	8,4	11,6	9,2	10,6	10,0	11,7	11,1	10,8	12,5	11,9	10,5	9,4	11,1	10,7	10,6	9,7	10,1	10,3																				
M		10,9	9,9	10,1	12,9	10,9	12,5	11,8	12,8	13,7	12,7	13,4	10,8	11,5	11,7	11,8	11,4	10,1	11,4	11,2	11,0																				
Lisboa		13,6	13,5	14,7	14,6	14,1	16,3	17,5	17,7	18,7	17,6	19,5	19,2	17,9	17,2	18,5	16,4	15,1	14,0	14,0	14,9	2,1	1,8	1,6	4,4	2,5	2,7	4,4	3,3	3,7	3,5	2,9	1,1	-0	0,7	1,1	1,2	0,4	-1	1	0,5
H		14,6	14,5	15,5	16,8	15,3	17,7	19,7	19,4	20,5	19,3	20,9	19,8	17,7	17,6	19,0	17,0	15,3	13,6	14,5	15,1																				
M		12,5	12,6	13,9	12,4	12,9	15,0	15,3	16,1	16,8	15,8	18,0	18,7	18,1	16,9	17,9	15,9	14,9	14,3	13,5	14,7																				
Alentejo		12,4	11,8	12,3	13,0	12,4	15,3	15,0	16,2	17,3	16,0	18,4	17,3	16,1	15,6	16,9	18,3	13,5	11,2	14,9	14,5	-2,4	-0,4	-2,7	-2,1	-1,9	-1,9	-1,6	0,3	-2,6	-1,4	-2,5	-3,5	-2,1	-1,4	-2,4	1,7	2,1	0,6	-0,6	1,0
H		11,3	11,6	11,1	12,0	11,5	14,5	14,3	16,3	16,1	15,3	17,3	15,6	15,1	14,9	15,7	19,1	14,5	11,4	14,6	14,9																				
M		13,7	12,0	13,8	14,1	13,4	16,3	15,9	16,0	18,7	16,7	19,8	19,2	17,2	16,3	18,1	17,5	12,5	10,9	15,2	14,0																				
Algarve		16,9	14,4	13,1	17,1	15,4	19,5	17,3	14,5	19,2	17,6	20,1	16,6	13,8	17,0	16,9	16,0	14,0	12,6	14,5	14,3	0,3	1,5	0,9	1,8	1,1	2,2	-0	1,1	2,4	1,4	3,5	2,1	1,8	1	2,1	1,3	-1	-0	-1	-0
H		17,0	15,1	13,5	18,0	15,9	20,6	17,2	15,1	20,4	18,3	21,8	17,6	14,6	17,5	17,9	16,7	13,7	12,4	14,1	14,2																				
M		16,7	13,6	12,6	16,2	14,8	18,4	17,5	13,9	18,0	16,9	18,3	15,5	12,9	16,5	15,8	15,3	14																							

Quadro 13 - População desempregada, por grupos etários e sexo

Portugal		2012					2013					2014					2012					2013					2014						
		I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano		
Valores absolutos (milhares)																																	
GAP (H-M) (milhares)																																	
15 a 24 anos		151,2	147,2	172,8	164,4	158,9	165,5	141,4	148,3	138,3	148,4	141,6	129,3	129,2	125,6	131,4	9,2	7,8	6,1	1,3	6,1	0,6	-1,6	11,1	-3,3	1,6	2,3	6,2	-5,9	0,1	0,7		
H		80,2	77,5	89,5	82,9	82,5	83,0	69,9	79,7	67,5	75,0	72,0	67,7	61,6	62,9	66,1																	
M		71,0	69,7	83,4	81,6	76,4	82,4	71,5	68,6	70,8	73,4	69,6	61,6	67,6	62,8	65,4																	
20 a 24 anos		114,3	113,0	125,2	124,6	119,3	126,0	109,1	109,9	105,1	112,5	116,3	100,1	92,3	95,6	101,1	4,5	4,1	3,6	2,2	3,6	-2,0	0,1	9,3	-3,9	0,9	-1,5	1,2	-11,5	-0,1	-3,0		
H		59,4	58,6	64,4	63,4	61,5	62,0	54,6	59,6	50,6	56,7	57,4	50,7	40,4	47,8	49,1																	
M		54,9	54,5	60,8	61,2	57,9	64,0	54,5	50,3	54,5	55,8	58,9	49,4	51,9	47,8	52,0																	
25 a 34 anos		211,6	218,5	219,0	237,3	221,6	250,3	216,2	206,8	209,5	220,7	196,1	179,4	159,1	160,1	173,7	-11,1	-11,3	6,1	-5,8	-5,6	-5,7	-19,3	-11,6	-17,4	-13,5	-12,6	-16,0	-11,0	-14,7	-13,6		
H		100,3	103,6	112,6	115,7	108,0	122,3	98,5	97,6	96,0	103,6	91,7	81,7	74,0	72,7	80,0																	
M		111,4	114,9	106,5	121,5	113,6	128,0	117,8	109,2	113,4	117,1	104,3	97,7	85,1	87,4	93,6																	
35 a 54 anos		347,3	342,9	363,0	390,5	360,9	408,6	399,9	365,5	360,3	383,6	345,0	318,2	303,0	300,7	316,7	4,4	21,6	20,6	2,2	12,2	26,0	23,6	-2,7	-2,1	11,2	-1,4	-17,6	-30,6	-6,3	-14,0		
H		175,8	182,2	191,8	196,4	186,6	217,3	211,8	181,4	179,1	197,4	171,8	150,3	136,2	147,2	151,4																	
M		171,4	160,6	171,2	194,2	174,4	191,3	188,2	184,1	181,2	186,2	173,2	167,9	166,8	153,5	165,3																	
55 a 64 anos		81,2	89,4	88,5	99,4	89,6	99,6	104,5	95,9	96,6	99,2	100,5	98,1	93,3	107,3	99,8	15,4	18,4	16,9	28,3	19,8	18,0	19,7	13,9	14,7	16,6	29,0	24,9	17,0	20,7	22,9		
H		48,3	53,9	52,7	63,8	54,7	58,8	62,1	54,9	55,6	57,9	64,8	61,5	55,1	64,0	61,3																	
M		32,9	35,5	35,8	35,5	34,9	40,8	42,4	41,0	40,9	41,3	35,7	36,6	38,2	43,3	38,5																	
20 a 64 anos		754,4	763,8	795,8	851,7	791,4	884,5	829,9	778,1	771,3	816,0	757,9	695,8	647,6	663,7	691,2	13,2	32,8	47,2	26,9	30,0	36,3	24,1	8,9	-8,7	15,2	13,6	-7,5	-36,1	-0,4	-7,6		
H		383,8	398,3	421,5	439,3	410,7	460,4	427,0	393,5	381,3	415,6	385,7	344,2	305,7	331,6	341,8																	
M		370,6	365,5	374,3	412,4	380,7	424,1	402,9	384,6	390,0	400,4	372,1	351,6	341,9	332,1	349,4																	
15 e + anos		796,7	803,3	847,0	896,0	835,8	926,8	866,3	819,9	808,0	855,3	788,1	728,9	688,9	698,3	726,0	17,3	35,4	50,5	27,2	32,6	40,0	23,6	11,5	-6,2	17,2	17,8	-2,0	-28,7	0,8	-3,0		
H		407,0	419,4	448,7	461,6	434,2	483,4	444,9	415,7	400,9	436,2	402,9	363,5	330,1	349,5	361,5																	
M		389,7	384,0	398,2	434,4	401,6	443,4	421,3	404,2	407,1	419,0	385,2	365,5	358,8	348,7	364,5																	
Peso (%)																																	
GAP (H-M) (p.p)																																	
15 a 24 anos							50,2	49,4	53,7	48,8	50,5	50,8	52,4	47,7	50,0	50,3	6,1	5,3	3,5	0,8	3,8	0,4	-1,1	7,5	-2,4	1,1	1,6	4,8	-4,6	0,1	0,5		
H		53,0	52,6	51,8	50,4	51,9	49,8	50,6	46,3	51,2	49,5	49,2	47,6	52,3	50,0	49,7																	
M		47,0	47,4	48,3	49,6	48,1	50,8	50,0	45,8	51,9	49,6	50,6	49,4	56,2	50,0	51,5																	
20 a 24 anos							49,2	50,0	54,2	48,1	50,4	49,4	50,6	43,8	50,0	48,5	3,9	3,6	2,9	1,8	3,0	-1,6	0,1	8,5	-3,7	0,8	-1,3	1,2	-12,5	-0,1	-2,9		
H		52,0	51,9	51,4	50,9	51,5	49,2	50,0	54,2	48,1	50,4	49,4	50,6	43,8	50,0	48,5																	
M		48,0	48,2	48,6	49,1	48,5	50,8	50,0	45,8	51,9	49,6	50,6	49,4	56,2	50,0	51,5																	
25 a 34 anos							48,9	45,6	47,2	45,8	46,9	46,8	45,5	46,5	45,4	46,1	-5,2	-5,2	2,8	-2,4	-2,5	-2,3	-8,9	-5,6	-8,3	-6,1	-6,4	-8,9	-6,9	-9,2	-7,8		
H		47,4	47,4	51,4	48,8	48,7	48,9	45,6	47,2	45,8	46,9	46,8	45,5	46,5	45,4	46,1																	
M		52,6	52,6	48,6	51,2	51,3	51,1	54,5	52,8	54,1	53,1	53,2	54,5	53,5	54,6	53,9																	
35 a 54 anos							53,2	53,0	49,6	49,7	51,5	49,8	47,2	45,0	49,0	47,8	1,3	6,3	5,7	0,6	3,4	6,4	5,9	-0,7	-0,6	2,9	-0,4	-5,5	-10,1	-2,1	-4,4		
H		50,6	53,1	52,8	50,3	51,7	53,2	53,0	49,6	49,7	51,5	49,8	47,2	45,0	49,0	47,8																	
M		49,4	46,8	47,2	49,7	48,3	46,8	47,1	50,4	50,3	48,5	50,2	52,8	55,0	51,0	52,2																	
55 a 64 anos							59,0	59,4	57,2	57,6	58,3	64,5	62,7	59,1	59,6	61,5	19,0	20,6	19,1	28,5	22,0	18,1	18,9	14,5	15,2	16,7	28,9	25,4	18,2	19,3	22,9		
H		59,5	60,3	59,5	64,2	61,0	59,0	59,4	57,2	57,6	58,3	64,5	62,7	59,1	59,6	61,5																	
M		40,5	39,7	40,5	35,7	39,0	41,0	40,6	42,8	42,3	41,6	35,5	37,3	40,9	40,4	38,5																	
20 a 64 anos							52,1	51,5	50,6	49,4	50,9	50,9	49,5	47,2	50,0	49,4	1,7	4,3	5,9	3,2	3,8	4,1	2,9	1,1	-1,1	1,9	1,8	-1,1	-5,6	-0,1	-1,1		
H		50,9	52,1	53,0	51,6	51,9	52,1	51,5	50,6	49,4	50,9	50,9	49,5	47,2	50,0	49,4																	
M		49,1	47,9	47,0	48,4	48,1	47,9	48,5	49,4	50,6	49,1	49,1	50,5	52,8	50,0	50,6																	
15 e + anos							52,2	51,4	50,7	49,6	51,0	51,1	49,9	47,9	50,1	49,8	2,2	4,4	6,0	3,0	3,9	4,3	2,7	1,4	-0,8	2,0	2,3	-0,3	-4,2	0,1	-0,4		
H		51,1	52,2	53,0	51,5	52,0	52,2	51,4	50,7	49,6	51,0	51,1	49,9	47,9	50,1	49,8																	
M		48,9	47,8	47,0	48,5	48,0	47,8	48,6	49,3	50,4	49,0	48,9	50,1	52,1	49,9	50,2																	

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

14. População desempregada à procura de primeiro emprego e de novo emprego, por duração da procura de emprego, nível de escolaridade e sexo							
Portugal	Sexo	Valor anual				Variação 2014/2013	
		2011	2012	2013	2014	(000)	(%)
		Milhares de indivíduos					
População desempregada	HM	688,2	835,7	855,2	726,0	- 129,2	-15,1
	H	350,2	434,2	436,2	361,5	- 74,7	-17,1
	M	337,9	401,6	419,0	364,5	- 54,5	-13,0
À procura de 1º emprego	HM	72,2	89,3	91,2	88,0	- 3,2	-3,5
	H	34,1	43,6	44,9	43,4	- 1,5	-3,3
	M	38,2	45,7	46,3	44,5	- 1,8	-3,8
À procura de novo emprego	HM	616,0	746,4	764,1	638,1	- 126,0	-16,5
	H	316,2	390,6	391,4	318,1	- 73,3	-18,7
	M	299,8	355,9	372,7	320,0	- 52,7	-14,1
Duração da procura							
Menos de 11 meses	HM	322,2	383,0	324,3	250,2	- 74,1	-22,8
	H	165,2	197,4	162,6	123,4	- 39,2	-24,1
	M	157,0	185,6	161,8	126,8	- 35,0	-21,6
12 e mais meses	HM	366,0	452,7	530,9	475,8	- 55,1	-10,4
	H	185,1	236,7	273,6	238,1	- 35,5	-13,0
	M	180,9	216,0	257,2	237,8	- 19,4	-7,5
25 e mais meses	HM	217,5	279,4	325,5	319,6	- 5,9	-1,8
	H	106,0	144,4	166,3	158,5	- 7,8	-4,7
	M	111,5	135,0	159,2	161,2	2,0	1,3
Nível de escolaridade completo							
Até ao básico - 3º ciclo	HM	455,6	510,2	506,1	412,0	- 94,1	-18,6
	H	248,3	297,0	299,8	237,8	- 62,0	-20,7
	M	207,3	213,2	206,2	174,1	- 32,1	-15,6
Secundário e pós-secundário	HM	144,7	203,4	212,7	194,7	- 18,0	-8,5
	H	64,2	89,9	92,1	86,2	- 5,9	-6,4
	M	80,5	113,5	120,6	108,5	- 12,1	-10,0
Superior	HM	87,9	122,1	136,5	119,4	- 17,1	-12,5
	H	37,7	47,2	44,3	37,4	- 6,9	-15,6
	M	50,1	74,9	92,2	81,9	- 10,3	-11,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Quadro 14a - População desempregada, por tipo de procura, duração do desemprego e grau de instrução
Portugal

	2012					2013					2014					2012					2013					2014				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
Tipo de procura																GAP (H-M) (milhares)														
Procura primeiro emprego	81,8	80,0	96,4	99,1	89,3	91,5	84,1	103,9	85,2	91,2	86,4	89,3	93,3	82,8	88,0	-4,1	-2,0	0,3	-2,7	-2,1	-6,8	0,1	5,5	-4,4	-1,4	6,0	1,6	-3,5	-8,5	-1,1
H	38,8	39,0	48,3	48,2	43,6	42,3	42,1	54,7	40,4	44,9	46,2	45,5	44,9	37,1	43,4															
M	42,9	41,0	48,0	50,9	45,7	49,1	42,0	49,2	44,8	46,3	40,2	43,9	48,4	45,6	44,5															
Procura novo emprego	714,9	723,3	750,6	796,9	746,4	835,3	782,1	716,0	722,8	764,1	701,7	699,6	595,6	615,5	638,1	21,5	37,3	50,2	29,9	34,7	46,8	23,5	6,0	-1,8	18,6	11,8	-3,6	-25,2	9,3	-1,9
H	368,2	380,3	400,4	413,4	390,6	441,1	402,8	361,0	360,5	391,4	356,7	318,0	285,2	312,4	318,1															
M	346,7	343,0	350,2	383,5	355,9	394,3	379,3	355,0	362,3	372,7	344,9	321,6	310,4	303,1	320,0															
Duração do desemprego																GAP (H-M) (milhares)														
Até 11 meses	391,3	373,6	375,5	391,4	383,0	382,9	329,4	290,9	294,4	324,4	287,2	237,6	227,9	248,2	250,2	-1,0	11,1	31,6	5,7	11,9	24,5	5,0	-8,7	-17,5	0,8	-4,6	-1,7	-7,6	0,3	-3,4
H	195,1	192,4	203,6	198,6	197,4	203,7	167,2	141,1	138,5	162,6	143,3	118,0	110,2	124,2	123,4															
M	196,1	181,3	172,0	192,9	185,6	179,2	162,2	149,8	156,0	161,8	145,9	119,6	117,8	123,9	126,8															
12 e + meses	405,4	429,6	471,4	504,5	452,7	543,8	536,9	529,0	513,5	530,9	500,9	491,3	460,9	450,1	475,8	18,3	24,2	18,9	21,5	20,7	15,4	18,6	20,2	11,3	16,4	22,4	-0,3	-21,1	0,5	0,4
H	211,8	227,0	245,2	263,0	236,7	279,6	277,7	274,6	262,4	273,6	261,7	245,5	219,9	225,3	238,1															
M	193,5	202,8	226,3	241,5	216,0	264,2	259,1	254,4	251,1	257,2	239,3	245,8	241,0	224,8	237,7															
25 e + meses	223,4	273,7	297,1	323,5	279,4	309,5	326,8	330,9	334,6	325,5	307,1	320,3	315,1	336,0	319,6	8,3	19,2	13,8	-3,7	9,4	-2,9	9,5	9,2	12,6	7,1	6,6	-9,3	-11,5	3,5	-2,7
H	115,8	146,5	155,5	159,9	144,4	153,3	168,1	170,1	173,6	166,3	156,9	155,5	151,8	169,7	158,5															
M	107,5	127,3	141,7	163,6	135,0	156,2	158,6	160,9	161,0	159,2	150,3	164,8	163,3	166,2	161,2															
Grau de instrução																GAP (H-M) (p.p.)														
Até ao ensino básico - 3.º ciclo	489,1	508,1	506,0	537,8	510,2	560,4	540,4	473,7	449,7	506,1	450,1	423,6	390,6	383,6	412,0	64,5	71,2	104,2	95,4	83,8	119,8	92,2	81,1	81,5	93,6	84,3	70,3	43,1	57,0	63,7
H	276,8	289,6	305,1	316,6	297,0	340,1	316,3	277,4	265,6	299,8	267,2	247,0	216,8	220,3	237,8															
M	212,3	218,4	200,9	221,2	213,2	220,3	224,1	196,3	184,1	206,2	182,9	176,6	173,7	163,3	174,1															
Secundário e pós-secundário	196,8	191,8	209,0	216,1	203,4	224,9	204,8	205,1	215,9	212,7	214,4	185,3	183,2	196,0	194,7	-20,6	-16,2	-28,6	-29,0	-23,6	-42,9	-28,1	-17,7	-25,3	-28,5	-24,0	-24,0	-23,6	-17,4	-22,2
H	88,1	87,8	90,2	93,5	89,9	91,0	88,3	93,7	95,3	92,1	95,2	80,7	79,8	89,3	86,2															
M	108,7	104,0	118,8	122,5	113,5	133,9	116,4	111,4	120,6	120,6	119,2	104,6	103,4	106,7	108,5															
Superior	110,8	103,5	132,0	142,2	122,1	141,5	121,0	141,2	142,3	136,9	123,6	120,1	115,1	118,7	119,4	-26,6	-19,6	-25,1	-39,2	-27,7	-36,9	-40,6	-51,8	-62,4	-47,9	-42,5	-48,4	-48,2	-38,8	-44,5
H	42,1	41,9	53,4	51,5	47,2	52,3	40,2	44,7	40,0	44,3	40,5	35,8	33,5	39,9	37,4															
M	68,7	61,5	78,5	90,7	74,9	89,2	80,8	96,5	102,4	92,2	83,0	84,2	81,6	78,7	81,9															
Tipo de procura																GAP (H-M) (p.p.)														
Procura primeiro emprego	47,4	48,8	50,1	48,6	48,8	46,2	50,1	52,6	47,4	49,2	53,5	50,9	48,1	44,9	49,4	-5,0	-2,5	0,3	-2,7	-2,4	-7,4	0,1	5,3	-5,2	-1,5	6,9	1,8	-3,7	-10,3	-1,3
H	52,4	51,3	49,8	51,4	51,2	53,7	49,9	47,4	52,6	50,7	46,5	49,1	51,9	55,1	50,6															
M	48,5	47,4	46,7	48,1	47,7	47,2	48,5	49,6	50,1	48,8	49,2	50,3	52,1	49,2	50,2															
Procura novo emprego	51,5	52,6	53,3	51,9	52,3	52,8	51,5	50,4	49,9	51,2	50,8	49,7	47,9	50,8	49,8	3,0	5,2	6,7	3,8	4,7	5,6	3,0	0,8	-0,2	2,4	1,7	-0,6	-4,2	1,5	-0,3
H	48,5	47,4	46,7	48,1	47,7	47,2	48,5	49,6	50,1	48,8	49,2	50,3	52,1	49,2	50,2															
M	48,5	47,4	46,7	48,1	47,7	47,2	48,5	49,6	50,1	48,8	49,2	50,3	52,1	49,2	50,2															
Duração do desemprego																GAP (H-M) (p.p.)														
Até 11 meses	49,9	51,5	54,2	50,7	51,6	53,2	50,8	48,5	47,0	50,1	49,2	49,6	48,3	50,1	49,3	-0,3	3,0	8,4	1,5	3,1	6,4	1,5	-3,0	-5,9	0,3	-1,6	-0,7	-3,3	0,1	-1,4
H	50,1	48,5	45,8	49,3	48,5	46,8	49,2	51,5	53,0	49,9	50,8	50,4	51,7	49,9	50,7															
M	52,2	52,8	52,0	52,1	52,3	51,4	51,7	51,9	51,1	51,5	52,2	50,0	47,7	50,1	50,0															
12 e + meses	47,7	47,2	48,0	47,9	47,7	48,6	48,3	48,1	48,9	48,4	47,8	50,0	52,3	49,9	50,0	4,5	5,6	4,0	4,3	4,6	2,8	3,5	3,8	2,2	3,1	4,5	-0,1	-4,6	0,1	0,1
H	51,8	53,5	52,3	49,4	51,7	49,5	51,4	51,4	51,9	51,1	51,1	48,5	48,2	50,5	49,6															
M	48,1	46,5	47,7	50,6	48,3	50,5	48,5	48,6	48,1	48,9	48,9	51,5	51,8	49,5	50,4															

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

15. Proporção da população desempregada de longa duração e população desempregada jovem

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Quadro 15a - Rácios do desemprego

Portugal	2012					2013					2014					2012					2013					2014				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Rácio (%)															GAP (H-M) (p.p.)														
Desemprego longa duração/desemprego total	50,9	53,5	55,7	56,3	54,2	58,7	62,0	64,5	63,6	62,1	63,6	67,4	66,9	64,5	65,5	2,4	1,3	-2,2	1,4	0,7	-1,7	0,9	3,1	3,8	1,3	2,8	0,3	-0,6	0,0	0,6
H	52,0	54,1	54,6	57,0	54,5	57,8	62,4	66,1	65,5	62,7	64,9	67,5	66,6	64,5	65,9															
M	49,7	52,8	56,8	55,6	53,8	59,6	61,5	62,9	61,7	61,4	62,1	67,3	67,2	64,5	65,2															
Desemprego de muito longa duração/desemprego de longa duração	55,1	63,7	63,0	64,1	61,7	56,9	60,9	62,6	65,2	61,3	61,3	65,2	68,4	74,6	67,2	-0,9	1,8	0,8	-6,9	-1,5	-4,3	-0,7	-1,3	2,0	-1,1	-2,9	-3,7	1,3	1,4	-1,2
H	54,7	64,5	63,4	60,8	61,0	54,8	60,5	61,9	66,2	60,8	59,9	63,3	69,0	75,3	66,6															
M	55,6	62,8	62,6	67,7	62,5	59,1	61,2	63,2	64,1	61,9	62,8	67,0	67,8	73,9	67,8															
Desemprego de muito longa duração/desemprego total	28,0	34,1	35,1	36,1	33,4	33,4	37,7	40,4	41,4	38,1	39,0	43,9	45,7	48,1	44,0	0,9	1,8	-0,9	-3,0	-0,4	-3,5	0,1	1,1	3,8	0,1	-0,1	-2,3	0,5	0,9	-0,4
H	28,5	34,9	34,7	34,6	33,3	31,7	37,8	40,9	43,3	38,1	38,9	42,8	46,0	48,6	43,8															
M	27,6	33,2	35,6	37,7	33,6	35,2	37,6	39,8	39,5	38,0	39,0	45,1	45,5	47,7	44,2															
Desemprego jovens/população jovem	13,3	13,0	15,3	14,6	14,1	14,8	12,7	13,3	12,5	13,3	12,8	11,7	11,7	11,4	11,9	1,3	1,0	0,7	-0,2	0,7	-0,3	-0,6	1,6	-0,9	-0,1	0,2	0,9	-1,3	-0,2	-0,1
H	13,9	13,5	15,6	14,5	14,4	14,6	12,4	14,2	12,1	13,3	12,9	12,2	11,1	11,4	11,9															
M	12,7	12,5	15,0	14,7	13,7	14,9	13,0	12,5	13,0	13,4	12,7	11,3	12,4	11,5	12,0															
Desemprego jovens/desemprego total	19,0	18,3	20,4	18,3	19,0	17,9	16,3	18,1	17,1	17,4	18,0	17,7	18,8	18,0	18,1	1,5	0,3	-1,0	-0,8	0,0	-1,4	-1,3	2,2	-0,6	-0,3	-0,2	1,8	-0,2	0,0	0,3
H	19,7	18,5	19,9	18,0	19,0	17,2	15,7	19,2	16,8	17,2	17,9	18,6	18,7	18,0	18,3															
M	18,2	18,2	20,9	18,8	19,0	18,6	17,0	17,0	17,4	17,5	18,1	16,9	18,8	18,0	17,9															
Desemprego mulheres/desemprego total	48,9	47,8	47,0	48,5	48,1	47,8	48,6	49,3	50,4	49,0	48,9	50,1	52,1	49,9	50,2															

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014

Quadro 16 - Remunerações médias mensais base e ganho por níveis de qualificação dos trabalhadores a tempo completo

Continente

	2009										2010									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	870,34	943,94	775,50	82,16	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,93	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	71,72	694,20	2490,63	2838,75	2006,74	70,69	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	84,46	244,96	1760,15	1927,37	1548,33	80,33	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	86,81	151,84	1334,11	1392,58	1179,90	84,73	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	88,11	149,10	1425,89	1532,99	1303,73	85,05	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	89,84	73,88	845,52	894,18	766,08	85,67	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	88,05	74,04	687,15	767,25	631,58	82,32	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	88,52	63,36	613,82	663,90	558,89	84,18	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	94,17	30,66	590,48	614,21	567,08	92,33	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	86,02	104,89	860,22	909,70	742,45	81,61	167,25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	2011										2012									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,11	985,23	808,37	82,05	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,14	249,47	915,01	999,85	814,54	81,47	185,32	1095,59	1213,02	956,51	78,85	256,51
Quadros superiores	2107,52	2394,07	1728,50	72,20	665,57	2435,81	2780,78	1979,50	71,19	801,28	2093,45	2376,55	1724,90	72,58	651,65	2420,85	2764,77	1973,14	71,37	791,64
Quadros médios	1429,04	1539,56	1293,60	84,02	245,96	1705,86	1863,17	1513,09	81,21	350,08	1427,58	1532,71	1304,98	85,14	227,74	1709,98	1864,00	1530,37	82,10	333,63
Encar. mestres, chefe equipa	1245,73	1276,96	1185,29	92,82	91,67	1484,26	1534,43	1387,17	90,40	147,26	1176,52	1315,85	1204,06	91,50	111,79	1512,21	1567,89	1409,60	89,90	158,29
Prof. altamente qualificados	1163,53	1261,74	1053,01	83,46	208,73	1422,13	1566,73	1259,41	80,38	307,32	1172,05	1277,51	1059,47	82,93	218,04	1431,60	1580,86	1272,26	80,48	308,60
Prof. semi qualificados	722,05	749,54	678,66	90,54	70,88	879,36	928,30	802,11	86,41	126,19	725,11	757,34	677,46	89,45	79,88	884,87	938,97	804,89	85,72	134,08
Prof. qualificados	586,00	629,26	554,12	88,06	75,14	705,43	780,15	650,37	83,36	129,78	588,41	632,57	555,45	87,81	77,12	707,76	780,64	653,36	83,70	127,28
Prof. não qualificados	553,84	584,44	520,31	89,03	64,13	655,49	707,48	598,52	84,60	108,96	557,14	592,42	521,11	87,96	71,30	656,95	712,66	600,05	84,20	112,61
Praticantes e aprendizes	542,51	556,42	528,65	95,01	27,77	642,53	670,33	614,85	91,72	55,48	546,63	560,63	532,66	95,01	27,98	652,30	681,35	623,29	91,48	58,07
Nível desconhecido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	2013									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	912,18	993,79	816,21	82,13	177,58	1093,82	1209,21	958,12	79,2	251,09
Quadros superiores	2060,32	2330,22	1714,71	73,59	615,51	2384,28	2716,13	1959,34	72,1	756,79
Quadros médios	1425,22	1531,98	1304,94	85,18	227,04	1709,25	1869,99	1528,14	81,7	341,85
Encar. mestres, chefe equipa	1278,81	1316,52	1210,39	91,94	106,13	1519,54	1575,83	1417,42	89,9	158,41
Prof. altamente qualificados	1156,99	1255,20	1052,32	83,84	202,88	1420,07	1568,90	1261,42	80,4	307,48
Prof. semi qualificados	723,83	756,74	676,15	89,35	80,59	883,50	938,24	804,16	85,7	134,08
Prof. qualificados	588,35	629,96	556,03	88,26	73,93	711,17	784,03	654,60	83,5	129,43
Prof. não qualificados	557,40	592,20	522,21	88,18	69,99	655,57	710,28	600,23	84,5	110,05
Praticantes e aprendizes	552,87	567,36	538,07	94,84	29,29	658,00	688,15	627,20	91,1	60,95
Nível desconhecido	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: ME/ GEE, Quadros de pessoal.

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

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014

Quadro 17 - Remunerações médias mensais base e ganho por atividade econômica do estabelecimento (CAE Rev.3)

Continente

	2009										2010									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)
Total	870,3	943,9	775,5	82,2	168,4	1.036,4	1.141,5	901,0	78,9	240,5	900,0	977,6	801,8	82,0	175,7	1.076,3	1.185,7	937,6	79,1	248,1
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	644,2	685,4	556,9	81,2	128,6	737,8	785,5	636,9	81,1	148,6	683,6	726,7	590,9	81,3	135,8	782,3	829,1	681,7	82,2	147,4
Indústria extractiva	843,3	834,9	920,0	110,2	-85,1	1.067,4	1.066,2	1.078,5	101,2	-12,3	858,3	850,7	928,9	109,2	-78,2	1.114,0	1.114,0	1.116,3	100,2	-2,3
Indústria transformadora	797,8	898,4	644,8	71,8	253,6	931,2	1.060,5	734,7	69,3	325,9	823,5	921,5	673,9	73,1	247,6	973,0	1.103,3	774,1	70,2	329,2
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.796,1	1.794,0	1.808,9	100,8	-14,9	2.624,2	2.656,5	2.426,2	91,3	230,4	1.914,3	1.923,3	1.861,2	96,8	62,1	2.788,5	2.832,4	2.529,3	89,3	303,1
Captação, tratam. e distribuição de água, saneamento	889,5	858,9	996,7	116,0	-137,8	1.103,3	1.086,3	1.162,9	107,0	-76,6	904,0	873,3	1.011,7	115,8	-138,4	1.126,6	1.110,6	1.181,8	106,4	-71,2
Construção	756,4	746,8	846,2	113,3	-99,4	897,5	890,6	963,0	108,1	-72,5	792,6	782,4	884,6	113,1	-102,1	944,7	936,7	1.016,5	108,5	-79,8
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. automóveis	833,5	908,2	742,3	81,7	165,9	967,1	1.051,6	863,9	82,2	187,7	850,8	926,1	751,2	82,2	165,0	994,7	1.078,6	848,8	83,0	183,8
Transportes e armazenagem	976,8	943,6	1.125,5	119,3	-181,9	1.293,1	1.271,5	1.389,7	109,3	-118,3	1.024,2	987,7	1.190,9	120,6	-203,2	1.320,7	1.294,8	1.439,4	111,2	-144,7
Alojamento, restauração e similares	630,5	715,7	576,0	80,5	139,6	688,7	787,4	625,5	79,4	162,0	650,8	734,6	596,8	81,2	137,8	710,8	808,5	647,7	80,1	160,8
Atividades de informação e de comunicação	1.569,3	1.672,5	1.381,3	82,6	291,1	1.898,9	2.026,4	1.666,8	82,3	359,6	1.568,0	1.658,5	1.400,2	84,4	258,4	1.885,9	1.995,0	1.683,5	84,4	311,5
Atividades financeiras e de seguros	1.540,9	1.721,6	1.322,7	77,4	389,9	2.255,5	2.554,2	1.911,2	74,8	643,0	1.571,6	1.740,6	1.369,7	78,3	378,9	2.254,0	2.547,8	1.918,9	75,3	639,0
Atividades imobiliárias	930,7	1.087,2	790,8	72,7	296,4	1.054,3	1.228,5	898,6	73,2	329,8	966,1	1.138,1	813,8	71,5	324,2	1.094,9	1.281,2	929,9	72,6	351,3
Atividades dconsultoria, científica, técnica e similares	1.159,2	1.354,0	988,5	73,0	365,5	1.319,6	1.536,4	1.129,6	73,5	406,8	1.207,6	1.404,5	1.030,6	73,4	374,0	1.373,8	1.595,5	1.174,6	73,6	420,8
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	727,2	760,9	675,8	88,8	85,1	858,4	911,1	777,9	85,4	133,3	752,6	788,7	700,2	88,8	88,5	912,4	969,8	829,3	85,5	140,5
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	854,4	912,6	790,3	86,6	122,3	990,7	1.086,4	885,4	81,5	200,9	906,2	884,2	947,6	107,2	-63,4	1.093,8	1.072,7	1.133,5	105,7	-60,8
Educação	1.070,0	1.249,1	1.013,7	81,2	235,4	1.151,2	1.371,4	1.081,9	78,9	289,5	1.127,7	1.305,8	1.066,5	81,7	239,4	1.229,5	1.451,0	1.153,3	79,5	297,7
Atividade de saúde humana e apoio social	776,9	1.031,2	737,7	71,5	293,5	875,2	1.174,0	829,1	70,6	344,9	802,8	1.066,6	760,7	71,3	305,9	928,3	1.271,8	873,4	68,7	398,5
Ativ. artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.249,0	1.573,2	850,1	54,0	723,1	1.419,0	1.750,9	1.000,8	56,9	758,2	1.407,1	1.849,3	860,4	46,5	988,9	1.574,9	2.032,2	1.009,6	49,7	1.022,6
Outras atividades de serviços	788,9	986,1	713,2	72,3	272,9	882,0	1.133,5	793,4	71,3	319,0	819,9	1.036,8	743,4	71,7	293,4	917,7	1.172,1	827,9	70,6	344,2
Atividades org. internacionais e inst. extra-territoriais	2.037,6	2.229,3	1.879,8	84,3	349,4	2.163,7	2.394,4	1.973,7	82,4	420,7	2.147,9	2.399,2	1.985,4	82,8	413,8	2.262,2	2.511,5	2.100,9	83,6	410,6

	2011										2012									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)	Total	H	M	RM/RH (%)	RH-RM (%)
Total	906,1	985,2	808,4	82,0	176,9	1.084,6	1.196,2	946,7	79,1	249,5	915,0	999,9	814,5	81,5	185,3	1.095,6	1.213,0	956,5	78,9	256,5
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	709,7	761,6	597,1	78,4	164,4	810,4	866,7	688,3	79,1	178,4	709,3	756,9	603,3	79,7	153,6	812,9	864,6	697,8	80,7	166,8
Indústria extractiva	881,0	870,3	977,4	112,3	-107,2	1.143,8	1.139,5	1.182,5	103,8	-43,0	909,4	898,9	1.000,9	111,3	-102,0	1.190,0	1.185,0	1.233,1	104,1	-48,0
Indústria transformadora	831,1	930,2	682,4	73,4	247,8	981,5	1.113,1	783,9	70,4	329,2	836,5	938,8	687,0	73,2	251,5	988,8	1.122,9	792,5	70,6	330,4
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2.276,4	2.293,2	2.177,1	94,9	116,2	2.720,2	2.756,2	2.507,5	91,0	248,7	2.347,5	2.361,6	2.265,5	95,8	98,1	2.770,8	2.798,6	2.604,8	93,1	193,9
Captação, tratam. e distribuição de água, saneamento	886,9	854,6	996,0	116,5	-141,4	1.102,1	1.082,1	1.165,7	108,0	-86,3	879,2	847,7	984,6	116,2	-136,9	1.089,9	1.069,9	1.156,5	108,1	-86,6
Construção	795,2	784,5	890,8	113,6	-106,3	955,3	946,5	1.034,6	109,3	-88,2	806,7	796,5	895,1	112,4	-88,6	967,1	959,0	1.037,1	108,1	-78,1
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. automóveis	860,8	935,1	773,8	82,7	161,4	1.007,2	1.088,2	912,4	83,9	175,7	865,3	940,9	778,5	82,7	162,5	1.015,3	1.096,7	921,9	84,1	174,8
Transportes e armazenagem	981,0	945,8	1.141,3	120,7	-195,5	1.332,5	1.306,3	1.451,7	111,1	-145,5	995,1	957,5	1.157,5	120,9	-200,1	1.345,0	1.315,3	1.473,4	112,0	-158,1
Alojamento, restauração e similares	658,5	740,3	605,0	81,7	135,3	721,9	816,6	660,0	80,8	156,7	665,1	745,6	612,4	82,1	133,3	728,5	822,2	667,0	81,1	155,2
Atividades de informação e de comunicação	1.539,4	1.628,1	1.379,0	84,3	255,0	1.859,6	1.967,2	1.657,8	84,3	309,4	1.523,1	1.599,7	1.373,8	85,9	225,8	1.825,5	1.915,4	1.650,4	86,2	265,1
Atividades financeiras e de seguros	1.580,5	1.759,8	1.378,6	78,3	381,2	2.261,8	2.588,1	1.928,1	75,4	630,1	1.580,9	1.758,4	1.382,9	78,6	375,5	2.291,7	2.594,2	1.954,1	75,3	640,2
Atividades imobiliárias	987,8	1.142,9	848,1	74,2	294,8	1.118,9	1.282,6	971,6	75,8	311,0	974,0	1.130,5	844,2	74,7	286,3	1.107,5	1.276,5	967,3	75,8	309,2
Atividades dconsultoria, científica, técnica e similares	1.220,6	1.421,3	1.043,3	73,4	377,9	1.382,8	1.607,4	1.184,5	73,7	422,9	1.203,5	1.412,1	1.027,7	72,8	384,4	1.367,0	1.598,1	1.172,1	73,3	426,1
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	754,8	786,1	705,3	89,7	80,8	903,7	951,0	828,9	87,2	122,1	778,4	812,5	725,9	89,3	86,7	923,6	970,2	851,7	87,8	118,6
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	882,9	882,5	920,0	106,7	-57,5	1.058,9	1.039,8	1.093,6	105,2	-53,8	898,7	869,5	951,9	109,5	-82,4	1.059,9	1.034,8	1.105,5	106,8	-70,7
Educação	1.115,4	1.283,5	1.056,9	82,3	226,5	1.205,0	1.407,5	1.134,5	80,6	273,0	1.129,4	1.287,8	1.073,1	83,3	214,7	1.223,5	1.419,3	1.153,9	81,3	265,4
Atividade de saúde humana e apoio social	809,4	1.071,2	767,1	71,6	304,1	940,2	1.291,8	883,5	68,4	408,3	814,8	1.075,2	773,0	71,9	302,2	944,1	1.280,8	889,9	69,5	390,9
Ativ. artísticas, espectáculo, desportivas e recreativas	1.470,6	1.974,9	847,7	42,9	1.127,3	1.640,6	2.164,6	993,5	45,9	1.171,1	1.516,9	2.038,9	843,8	41,4	1.195,1	1.684,1	2.224,9	986,7	44,3	1.238,3
Outras atividades de serviços	826,2	1.033,3	749,8	72,6	283,5	927,0	1.173,0	836,4	71,3	336,6	845,2	1.043,6	769,6	73,7	274,0	951,1	1.184,7	862,4	72,8	322,2
Atividades org. internacionais e inst. extra-territoriais	1.626,6	1.465,1	1.731,9	118,2	-266,8	1.755,7	1.610,2	1.850,6	114,9	-240,4	1.975,5	1.765,4	2.091,4	118,5	-326,0	2.095,2	1.907,7	2.198,7	115,3	-290,9

	2013									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (%)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (%)
Total	912,2	993,8	816,2	82,1	177,6	1.093,8	1.209,2	958,1	79,2	251,1
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	684,7	723,3	600,6	83,0	122,7	789,2	831,7	696,5	83,7	135,2
Indústria extractiva	918,6	908,1	1.012,9	111,5	-104,7	1.216,9	1.212,1	1.260,1	104,0	-48,0
Indústria transformadora	839,4	940,1	691,9	73,6	248,1	996,6	1.129,9	801,4	70,9	328,5
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2.395,9	2.416,5	2.280,8	94,4	135,7	2.907,1	2.956,9	2.628,6	88,9	328,2
Captação, tratam. e distribuição de água, saneamento	880,6	846,8	995,7	117,6	-148,9	1.084,2	1.059,0	1.167,9	110,2	-108,4
Construção	805,1	794,9	895,0	112,7	-101,0	966,1	958,0	1.037,8	108,3	-

Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2014

Quadro 18 - Remunerações médias mensais (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por níveis de habilitação
Contínente

Níveis de habilitação	2009										2010									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	937,60	79,1	248,09
< 1º Ciclo do Ensino Básico	556,01	582,74	510,12	87,5	72,61	652,27	698,47	572,95	82,0	125,52	567,78	595,42	523,83	88,0	71,58	669,78	718,97	591,57	82,3	127,41
1º Ciclo do Ensino Básico	624,19	681,65	533,64	78,3	148,01	737,64	822,10	604,54	73,5	217,56	641,86	700,50	551,63	78,7	148,87	763,68	851,52	629,52	73,8	223,01
2º Ciclo do Ensino Básico	634,25	691,58	541,94	78,4	149,64	754,88	839,57	618,55	73,7	221,02	654,10	712,90	560,13	78,6	152,76	783,34	870,41	644,18	74,0	225,24
3º Ciclo do Ensino Básico	706,29	769,63	612,90	79,6	156,73	850,38	943,26	713,45	75,6	229,81	718,55	782,15	624,41	79,8	157,74	874,21	967,99	735,39	76,0	232,60
Ensino Secundário	896,82	1020,57	765,75	75,0	254,82	1094,88	1267,55	912,01	72,0	355,54	915,71	1044,76	779,64	74,6	265,12	1117,75	1292,44	933,56	72,2	358,88
Bacharelato	1565,04	1862,23	1274,61	68,4	587,62	1820,12	2175,28	1473,04	67,7	702,23	1588,60	1894,39	1287,74	68,0	606,65	1842,36	2199,74	1490,74	67,8	709,00
Licenciatura	1682,41	2026,89	1395,73	68,8	633,15	1958,69	2374,74	1614,44	68,0	760,29	1688,27	2028,28	1407,96	69,4	620,32	1968,69	2374,72	1633,95	68,8	740,77
Ignorada	628,25	661,91	568,32	85,9	93,60	718,67	767,72	631,32	82,2	136,40	796,42	839,71	715,95	85,3	123,76	952,28	1016,05	833,76	82,1	182,30

Níveis de habilitação	2011										2012									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47	915,01	999,85	814,54	81,5	185,31	1095,59	1213,02	956,51	78,9	256,51
< 1º Ciclo do Ensino Básico	572,30	603,43	526,74	87,3	76,69	672,27	724,23	596,21	82,3	128,02	575,79	610,17	529,97	86,9	80,20	676,91	732,59	602,71	82,3	129,88
1º Ciclo do Ensino Básico	646,59	706,18	557,86	79,0	148,32	766,76	854,64	635,91	74,4	218,73	646,34	711,00	556,10	78,5	152,90	765,70	858,58	638,94	74,4	219,64
2º Ciclo do Ensino Básico	657,73	716,73	565,84	78,9	150,89	785,98	873,33	649,93	74,4	223,40	658,35	720,67	566,07	78,5	154,60	787,29	877,54	653,63	74,5	223,91
3º Ciclo do Ensino Básico	714,82	776,94	623,89	80,3	153,05	867,60	959,37	733,25	76,4	226,12	717,2	783,93	623,09	79,5	160,84	868,43	963,96	733,71	76,1	230,25
Ensino Secundário	908,05	1036,16	773,44	74,6	262,72	1114,65	1291,23	929,10	72,0	362,13	905,76	1031,89	773,69	75,0	258,20	1115,00	1288,52	933,30	72,4	355,22
Bacharelato	1582,60	1884,17	1290,61	68,5	593,56	1850,81	2210,30	1502,73	68,0	707,57	1581,2	1885,74	1294,66	68,7	591,08	1853,47	2218,90	1509,62	68,0	709,28
Licenciatura	1646,66	1984,87	1379,46	69,5	605,41	1929,53	2336,54	1607,99	68,8	728,55	1621,58	1952,09	1365,55	70,0	586,54	1901,36	2298,87	1593,43	69,3	705,44
Ignorada	850,86	959,39	698,40	72,8	260,99	991,36	1119,98	810,66	72,4	309,32	947,4	1082,44	749,10	69,2	333,34	1105,28	1258,51	880,29	69,9	378,22

Níveis de habilitação	2013									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	912,18	993,79	816,21	82,1	177,58	1093,82	1209,21	958,12	79,2	251,09
< 1º Ciclo do Ensino Básico	576,25	610,23	530,37	86,9	79,86	677,48	731,57	604,45	82,6	127,12
1º Ciclo do Ensino Básico	644,88	708,78	557,81	78,7	150,97	765,89	858,61	639,57	74,5	219,04
2º Ciclo do Ensino Básico	656,49	718,43	565,54	78,7	152,89	787,53	878,66	653,70	74,4	224,96
3º Ciclo do Ensino Básico	710,33	774,29	619,04	79,9	155,25	861,27	954,61	728,02	76,3	226,69
Ensino Secundário	891,47	1011,93	764,96	75,6	246,97	1098,98	1267,47	922,03	72,7	345,44
Bacharelato	1549,4	1835,99	1282,39	69,8	553,60	1814,92	2156,29	1496,88	69,4	659,41
Licenciatura	1593,42	1915,22	1349,08	70,4	566,14	1870,12	2262,39	1572,27	69,5	690,12
Ignorada	917,22	1006,41	777,31	77,3	228,10	1072,59	1182,86	897,66	75,9	285,20

Fonte: ME/ GE, Quadros de pessoal

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

Quadro 19 - Remunerações médias mensais (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo segundo as NUTII

Portugal

Regiões	2009										2010									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	867,54	940,52	773,47	82,2	167,05	1034,19	1138,85	899,30	79,0	239,55	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	937,60	79,1	248,09
Continente	870,34	943,94	775,50	82,2	168,44	1036,44	1141,54	901,03	78,9	240,51										
Regiões Autônomas	804,64	863,92	727,80	84,2	136,12	983,65	1078,69	860,45	79,8	218,24										
Açores	773,05	815,72	712,92	87,4	102,80	946,61	1020,57	842,41	82,5	178,15										
Madeira	830,17	905,49	738,84	81,6	166,66	1013,57	1128,82	873,84	77,4	254,99	855,11	937,74	757,67	80,8	180,07	1008,45	1140,68	859,16	75,3	281,52

Regiões	2011										2012									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	906,11	985,23	808,37	82,0	176,86	1084,55	1196,16	946,69	79,1	249,47	915,01	999,85	814,54	81,5	185,31	1095,59	1213,02	956,51	78,9	256,51
Continente																				
Regiões Autônomas																				
Açores																				
Madeira	861,45	937,90	771,02	82,2	166,88	1049,75	1163,41	915,32	78,7	248,09	873,23	958,32	779,43	81,3	178,89	1056,56	1177,37	923,38	78,4	253,99

Regiões	2013									
	Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Portugal	912,18	993,79	816,21	82,1	177,58	1093,82	1209,21	958,12	79,2	251,09
Continente										
Regiões Autônomas										
Açores										
Madeira	881,18	964,87	789,72	81,8	175,15	1067,89	1188,99	935,56	78,7	253,43

Fonte: ME/GEE, Quadros de pessoal

Quadro 20 - Remunerações médias horárias (base e ganho) dos trabalhadores por conta de outrem

Continente

		€												
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Total	Base	3,94	4,05	4,29	4,45	4,54	4,61	4,79	5,00	5,11	5,15	5,21	5,19	
	Ganho	4,69	4,83	5,08	5,27	5,38	5,50	5,73	5,95	6,06	6,12	6,20	6,18	
Homens	Base	4,29	4,42	4,68	4,84	4,93	5,00	5,20	5,42	5,53	5,58	5,68	5,64	
	Ganho	5,19	5,37	5,63	5,82	5,94	6,07	6,31	6,55	6,64	6,71	6,84	6,80	
Mulheres	Base	3,46	3,54	3,76	3,94	4,02	4,11	4,28	4,48	4,59	4,63	4,68	4,67	
	Ganho	4,01	4,11	4,35	4,54	4,65	4,77	4,99	5,21	5,33	5,40	5,47	5,46	

Fonte: ME/GEE, Quadros de pessoal.

Quadro 21 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem segundo os níveis de qualificação

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

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

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

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

Fonte: ME/GEE, Quadros de pessoal