



REPÚBLICA
PORTUGUESA

XXIV GOVERNO CONSTITUCIONAL

**Relatório sobre o progresso da igualdade
entre mulheres e homens no trabalho, no
emprego e na formação profissional 2023**

Índice

ÍNDICE DE TABELAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
NOTA DE ABERTURA	8
LEGISLAÇÃO APROVADA ENTRE 2019 E 2023	9
1. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO.....	12
1.1. PARTICIPAÇÃO EM EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO	12
1.1.1. <i>Alunos/as matriculados/as em educação e formação</i>	12
1.1.2. <i>Taxa de escolarização por ciclo de estudos</i>	15
1.2. PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES DE APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA	18
1.3. NÍVEIS DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE EM PORTUGAL	20
1.4. PROGRAMA QUALIFICA	23
2. MERCADO DE TRABALHO	26
2.1. PARTICIPAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	26
2.2. EMPREGO E DESEMPREGO.....	28
2.3 REMUNERAÇÕES DO TRABALHO	41
2.4. CONTRATAÇÃO COLETIVA	47
2.4.1. <i>O princípio da igualdade nas relações laborais</i>	48
2.4.1.1. <i>Regulação geral da igualdade e não discriminação</i>	49
2.4.1.2. <i>Assédio Moral</i>	50
2.4.1.3. <i>Conciliação entre a vida familiar e profissional</i>	51
2.5. PARTICIPAÇÃO EM ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	54
2.5.1. <i>Associações sindicais</i>	55
2.5.2. <i>Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho</i>	55
2.5.3. <i>Comissões de trabalhadores e trabalhadoras</i>	56
3. POLÍTICAS ATIVAS DE EMPREGO.....	57
3.1. MEDIDAS DE EMPREGO.....	57
3.2. MEDIDAS DE FORMAÇÃO.....	58
3.3. ATIVIDADE E RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS DO IEFP	59
4. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SETOR EMPRESARIAL DO ESTADO	60
4.1. TRABALHADORES/AS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ENVOLVIDOS/AS NO REPORTE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	64
5. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR	65
5.1. REDE DE EQUIPAMENTOS SOCIAIS DE APOIO À FAMÍLIA	65
5.2. LICENÇAS PARENTAIS	70
6. CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO E ACESSO AO EMPREGO	76
6.1. ÂMBITO DA CITE	76
6.2. EMISSÃO DE PARECERES.....	76
6.2.1. <i>Atendimentos por assédio moral e sexual</i>	78
6.2.2. <i>Atendimento Presencial e por Linha Verde</i>	78
6.2.3. <i>Solicitações de informação por via eletrónica e postal</i>	78
6.2.4. <i>Comunicações de irregularidades à ACT</i>	78
6.2.5. <i>Análise do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental, ou trabalhador cuidador – artigo 144.º, n.º 3 do Código do Trabalho</i>	79
6.3. COMUNICAÇÃO E DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO.....	79

6.4. FORMAÇÃO NA ÁREA LABORAL DE PÚBLICOS ESTRATÉGICOS	79
6.4.1. Projeto nacional de ensino e formação a distância - Plataforma NAU	79
6.4.2. Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho	80
6.5. PROJETOS NA ÁREA DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NA ÁREA DO TRABALHO	80
6.5.1. Projeto Equality Platform and Standard	80
6.5.2. Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género	84
6.6. OUTRAS ATIVIDADES	85
6.7. IGEN – FÓRUM ORGANIZAÇÕES PARA A IGUALDADE	85
6.7.1. Conferência "Violência não é Igualdade"	86
6.7.2. 10.º ANIVERSÁRIO iGen - Fórum das Organizações para a Igualdade	86
6.7.3. Reunião Plenária "A diversidade e a representatividade no âmbito da Inteligência Artificial"	86
6.7.4. Outras atividades	87
6.8. COOPERAÇÃO MULTILATERAL NAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS	88
6.8.1. Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Europeias da EU	88
6.8.2. Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais	88
6.8.3. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia	89
6.8.4. EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género	89
6.8.5. Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)	91
6.8.6. World Family Organisation (WFO)	91
6.8.7. Participação nas reuniões do EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU)	91
6.9. RECURSOS HUMANOS E ORÇAMENTO	91
7. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	93
7.1. ÂMBITO DA AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO (ACT)	93
7.2. ATIVIDADE DESENVOLVIDA	93
7.3. INFORMAÇÃO NAS REDES SOCIAIS	94
7.3.1. Simulador de compensações online	94
7.3.2. Serviço informativo e as ações de sensibilização	94
7.3.3. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT	95
8. POLÍTICAS PÚBLICAS NA ÁREA DA IGUALDADE DE GÉNERO	96
8.1. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO - PORTUGAL + IGUAL (2018-2030)	96
8.2. PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO	97
8.2.1. Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa	97
8.2.2. Promoção da igualdade remuneratória	98
8.2.3. Planos para a Igualdade comunicados no âmbito da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e recomendações emitidas pela CITE	99
9. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)	102
9.1. RECURSOS HUMANOS	102
9.2. RECURSOS FINANCEIROS	103
9.3. POISE PROGRAMA OPERACIONAL PARA A INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO, POR LISBOA E POR ALGARVE	104
9.4. EEA GRANTS	107
10. LINHAS DE FINANCIAMENTO	109
10.1. FUNDO SOCIAL EUROPEU	109
10.1.1 Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE)	109
ACRÓNIMOS / SIGLAS - CITE	111

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo (Portugal; anos letivos 2019/2020 – 2022/23)	12
Tabela 2 - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2017/18 – 2022/23)	14
Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2017/18 - 2022/23)	15
Tabela 4 -Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2017/18 – 2022/23)	15
Tabela 5 -Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2013/14 – 2022/23)	16
Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2013/14 - 2022/23)	16
Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2013 – 2022/23)	17
Tabela 8 - Taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo, Portugal (2012-2023)	17
Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2019-2023)	18
Tabela 10 - <i>Taxa de Participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2013-2023 (%)</i>	19
Tabela 11– <i>Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2023</i>	19
Tabela 12 – <i>Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2023</i>	20
Tabela 13 - <i>População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%) (2013 a 2023)</i>	21
Tabela 14 - <i>População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade (2013 a 2023)</i>	21
Tabela 15- Alunas/os inscritas/os no ensino superior (N.º) por Sexo e Idade, nos anos letivos de 2012/2013 a 2022/2023	22
Tabela 16- Número de alunos, por Ano letivo e Nível de ensino, de 2012/2013 a 2021/2022	23
Tabela 17 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023	24
Tabela 18 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023	24
Tabela 19- Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023	24
Tabela 20- Distribuição do número acumulado de certificações em processos RVCC registadas nos Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023	25
Tabela 21 - Distribuição do número acumulado de inscrições em cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023	25
Tabela 22 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023	25
Tabela 23- Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2023	25
Tabela 24- <i>Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2013-2023</i>	30
Tabela 25- <i>Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2013-2023 (%)</i>	31
Tabela 27- Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre mulheres e homens, empresas de Portugal, 2012-2022 (€)	42
Tabela 28- Convenções publicadas sobre Igualdade e não discriminação e parentalidade (2023 e 2022)	49
Tabela 29- Igualdade e não discriminação – assédio moral (2023)	51
Tabela 30- Parentalidade, por subtipo de convenção (2023 e 2022)	51

Tabela 31- Conciliação da vida familiar e profissional – 2023	51
Tabela 32- Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2023 e 2022).....	54
Tabela 33- Membros da direção das associações sindicais, por género, publicados em 2023.....	55
Tabela 34– Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por género, publicados em 2023	55
Tabela 35– Membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, por género, publicados em 2023	56
Tabela 36 - <i>Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por Sexo segundo a medida, 2023</i>	57
Tabela 37 - <i>Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2023</i>	58
Tabela 38 - <i>Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo segundo a medida, 2023</i>	59
Tabela 39- Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2023)	62
Tabela 40 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação	64
Tabela 41- Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação	64
Tabela 42- <i>Evolução no uso das licenças de parentalidade (2015-2023)</i>	74
Tabela 44 - Pareceres objeto de deliberação em Tripartida em 2023	77
Tabela 45 - Outras situações objeto de deliberação em Tripartida em 2023	77
Tabela 46- Processos relativos a Queixas entrados na CITE em 2023	78
Tabela 47-Evolução do Atendimento Presencial e por Linha Verde entre 2019 -2023	78
Tabela 48– N.º seguidores nas redes sociais da CITE no período de 2020- 2023	79
Tabela 49– Representações nacionais da CITE	85
Tabela 50 - Sectores de atividade nas organizações do iGen	86
Tabela 51- Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2019-2023	91
Tabela 52 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da EU e outros (2019-2023).....	92
Tabela 53- N.º de acidentes de trabalho mortais e graves objeto de inquérito pela ACT, por sexo, 2023	95
Tabela 54 - N.º de Planos para a Igualdade para 2023, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas	100
Tabela 55 - N.º de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas.....	100
Tabela 56 - N.º de Planos para a Igualdade para 2024, comunicados à CITE através de e-mail ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas	101
Tabela 57 - N.º de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas.....	101
Tabela 58 - Trabalhadores/as em funções no final de 2023 por grupos de pessoal.....	102
Tabela 59 - Recursos Financeiros	104
Tabela 60 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2023.....	105
Tabela 61 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2023 por Eixo de intervenção do PO ISE, segundo o sexo	110

Índice de Figuras

Figura 1- Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2023	11
Figura 2- Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2017/18 – 2022/2023).....	13
Figura 3- <i>População ativa em Portugal, por sexo, de 2013 a 2023 (milhares)</i>	26
Figura 4 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2013 a 2023 (%)	27
Figura 5 - População empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2013-2023 (milhares).....	28
Figura 6 - <i>Taxa de emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2023 (%)</i>	29
Figura 7 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2013-2023 (%)	32
Figura 8 - <i>Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões (NUTS II - 2013) e sexo, 2013-2023 (%)</i>	33
Figura 9 - <i>População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, 2013-2023 (milhares)</i>	34
Figura 10 - <i>Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2022 (%)</i>	35
Figura 11 - <i>População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2013-2023 (%)</i>	36
Figura 13 - <i>Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2022 e 2023 (milhares)</i>	37
Figura 14- Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2013 e 2023 (em % do total de Homens e Mulheres TCO).....	38
Figura 15 - <i>Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2013 a 2023 (%)</i>	39
Figura 16- <i>População desempregada por grupo etário e sexo, de 2013 a 2023 (milhares)</i>	40
Figura 17 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2013 a 2023 (milhares).41	
Figura 18 - <i>Disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2012-2022 (%)</i>	42
Figura 19- <i>Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2022 (%)</i>	43
Figura 20- <i>Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de escolaridade em Portugal, 2022 (%)</i>	44
Figura 21- Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica da empresa em Portugal, 2022 (%).....	46
Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II - 2013, da empresa em Portugal, 2022 (%).....	46
Figura 23 –Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2023).....	52
Figura 24 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2023).....	60
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2023a.....	61
Figura 26-Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2023).....	63
Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2023).....	63
Figura 28 - <i>Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2022</i>	66
Figura 29- <i>Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2022</i>	66
Figura 30- <i>Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2010-2022 (%)</i>	67
Figura 31- <i>Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente – 2022</i>	68
Figura 32 - <i>Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2022</i>	69
Figura 33 - <i>Evolução da capacidade de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2022</i>	69
Figura 34- <i>Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2015-2023 (% no total das licenças das mulheres)</i> ...75	
Figura 36 - Evolução dos recursos humanos da CIG	103
Figura 37 - Recursos humanos da CIG por sexo (%).....	103

Nota de abertura

Dando cumprimento à [Lei n.º 10/2001](#), de 21 de maio, deve o Governo enviar anualmente à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional.

O relatório, a ser apreciado pelo plenário em sessão a realizar com a presença obrigatória do Governo, deve conter os indicadores que, a nível nacional, incluam os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º da citada Lei, com a alteração introduzida pela [Lei n.º 60/2018](#), de 21 de agosto¹, os seguintes:

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

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

- ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho;
- ANQEP, I.P. - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- CRL - Centro de Relações Laborais;
- DGAEP - Direção-Geral da Administração e do Emprego Público;
- DGE – Direção-Geral da Educação;
- DGEEC - Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência;
- DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho;
- GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento;
- IEFP, I.P. – Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.;
- INA, I.P. – Instituto Nacional de Administração, I.P.;
- INE, I.P. - Instituto Nacional de Estatística, I.P.;
- I.I., I.P. - Instituto de Informática, I.P.;
- POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego;
- Agenda 2030 – Programa Pessoas 2030.

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

Legislação aprovada entre 2019 e 2023

Desde o ano de 1973, data em que foi aprovada a primeira legislação em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, com a criação da Comissão da Condição Feminina (CCF) em 1977, a qual viria mais tarde a impulsionar a criação, pelo Decreto-Lei n.º 392/1979, de 20 de setembro, da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com o propósito de *“garantir às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa”*, designadamente *“aperfeiçoando os conceitos de trabalho igual e de valor igual...”*. Desde então, a CITE tem aumentado as suas competências, acrescentando-se-lhe a missão de promover e concretizar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens, bem como a proteção da parentalidade. Desde medidas que versam sobre a eliminação das discriminações laborais, a defesa dos direitos decorrentes das responsabilidades familiares e parentalidade, o assédio moral e sexual, a disparidade salarial, a representação equilibrada entre mulheres e homens em contexto laboral, culminando na prevenção da violência doméstica e proteção das vítimas em contexto laboral, muito se tem feito em Portugal em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sendo o nosso país por diversas vezes referenciado, a nível europeu e internacional, como exemplo de boa prática e modelo a seguir.

Assim, entre 2019 e 2023 foram aprovados os seguintes diplomas legais que tratam de matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional:

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

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

[Resolução da Assembleia da República n.º 40/2019, de 20 de março](#) - D.R., I Série, n.º 56/2019: Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres. Lei n.º 26/2019, de 28 de março - D.R., I Série, n.º 62/2019: Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

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

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

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

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

Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro - D.R., I Série, n.º 169/2019: Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro - D.R., I Série, n.º 169/2019: Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro.

Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro - D.R., I Série, n.º 171/2019: Aprova o Estatuto do Cuidador Informal, altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio. O Estatuto do Cuidador Informal (ECI) foi regulamentado pela **Portaria n.º 2/2020, de 10 janeiro e Portaria n.º 64/2020, de 10 de março**. A Portaria n.º 256/2020, de 28 de outubro, procura simplificar o processo de reconhecimento do Estatuto do Cuidador Informal.

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

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

Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março - D. R., I Série, n.º 52/2020: Estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à situação epidemiológica do novo Coronavírus — COVID 19.

Decreto-Lei n.º 10-K/2020, de 26 de março - D. R., 1º Suplemento, I Série, n.º 61/2020: Estabelece um regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família, no âmbito da pandemia da doença COVID-19.

Lei n.º 2/2020, de 31 de março - D. R., I Série, n.º 64/2020: Orçamento Estado 2020 estabelece no artigo 15.º que o orçamento dos serviços e organismos incorpora a perspetiva de género, identificando os programas, atividades ou medidas a submeter a análise do impacto de género em 2020.

Decreto-Lei n.º 12-A/2020, de 6 de abril - D. R., 3º Suplemento, I Série, n.º 68/2020: Estabelece medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19.

Despacho Normativo n.º 10-A/2020, de 15 de setembro - D. R., II Série-C, n.º 180/2020: Prorroga os prazos previstos no n.º 4 do artigo 3.º e no n.º 2 do artigo 5.º do **Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho** - Entidades do setor empresarial do Estado, entidades do setor empresarial local e empresas cotadas: planos para a igualdade - prorrogação dos prazos da entrega.

Decreto-Lei n.º 101-A/2020, de 27 de novembro - D. R., 2º Suplemento, I Série, n.º 232/2020: Altera o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial e clarifica o regime excecional e temporário de faltas justificadas motivadas por assistência à família.

Resolução da Assembleia da República n.º 35/2021, de 2 de fevereiro - D. R., I Série, n.º. 22/2021: Recomenda ao Governo a adoção de medidas para travar o aumento das desigualdades estruturais de género desencadeadas pelos impactos socioeconómicos da COVID-19.

Despacho n.º 3379/2021, de 29 de março - D. R., II Série, n.º. 61/2021: Reforço do Programa Adaptar Social + para apoio às instituições particulares de solidariedade social ou legalmente equiparadas que

detenham cooperação com o ISS, I. P., e entidades privadas que desenvolvam atividades de apoio social devidamente licenciadas.

Lei n.º 16/2021, de 6 de abril - D. R., I Série, n.º. 67/2021: Alteração, por apreciação parlamentar, ao Decreto-Lei n.º 8-B/2021, de 22 de janeiro, que estabelece um conjunto de medidas de apoio no âmbito da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais.

Lei n.º 83/2021 de 6 de dezembro - D. R., I Série, n.º. 235/2021: Modifica o regime de teletrabalho, alterando o Código do Trabalho e a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Despacho n.º 13972/2022, de 5 de dezembro - D. R. n.º 233/2022, Série II: Atribuição da distinção «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens».

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril D. R., I Série, n.º. 66/2023: Altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

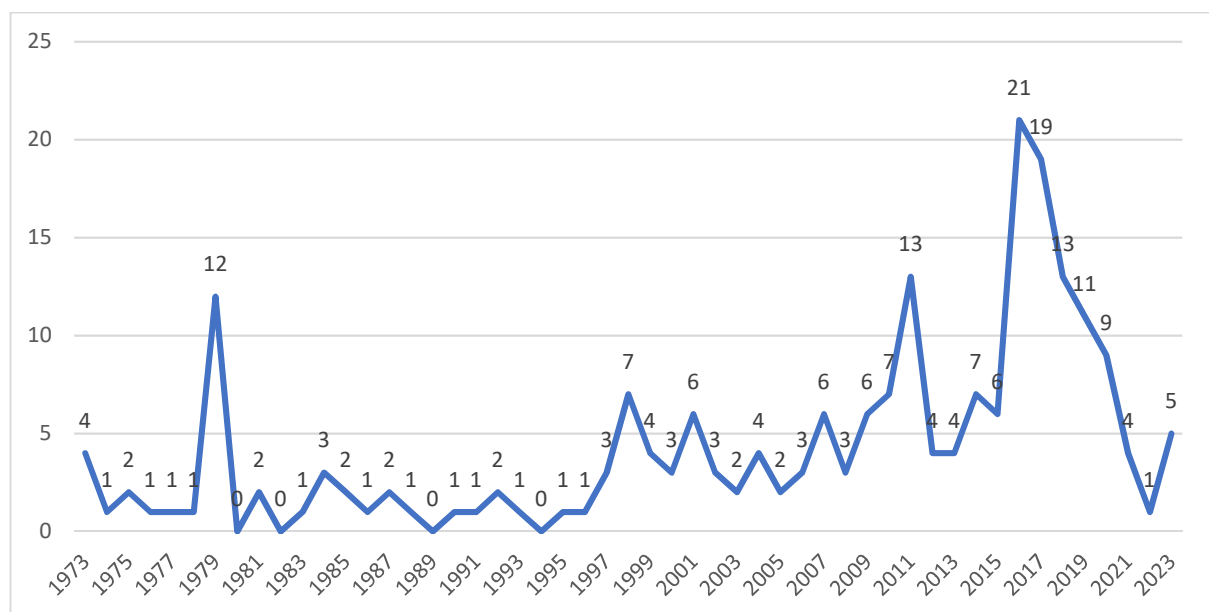
Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023 - Reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio – D. R. n.º 103/2023, Série I: Retifica a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril - altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno.

Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho – D. R., n.º 129/2023, Série I: Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno.

Despacho n.º 13129/2023, de 22 de dezembro - D. R. n.º 246/2023, Série II: Procede à primeira alteração do Despacho n.º 13972/2022, de 5 de dezembro, criou a distinção «Empresa que promove igualdade salarial entre mulheres e homens», com o intuito de distinguir as empresas pelas boas práticas na promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor.

Figura 1- Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2023



Fonte: CITE

1. Educação e formação

1.1. Participação em educação e formação

1.1.1. Alunos/as matriculados/as em educação e formação

Em termos globais, apresentam-se os dados relativos ao ano letivo de 2022/23. O número de alunos/as matriculados/as no sistema de ensino em Portugal, neste período apresenta um crescimento de 31.246 em relação ao ano letivo anterior dando, assim, continuidade ao verificado nos últimos anos, com um total de 2.056.328 alunos/as matriculados/as, sendo 1.026.783 do sexo masculino e 1.029.545 do sexo feminino. Situação similar verificou-se na generalidade, e em todos os níveis da educação.

Na educação pré-escolar registou-se um aumento de crianças matriculadas no presente ano em relação ao ano letivo de 2021/22 no total de 5.995, sendo 3.180 do sexo masculino e 2.815 do sexo feminino. Assim como no ensino básico, um total de 15.126 crianças sendo 7.288 do sexo masculino e 7.838 do sexo feminino. No ensino secundário, pelo contrário, verificou-se uma ligeira diminuição do ano letivo anterior de menos 2.136 alunos/as sendo 622 do sexo masculino e 1.514 do sexo feminino. Assim como no ensino secundário não superior com 524 alunos/as sendo 211 do sexo masculino e 313 do sexo feminino.

Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo (Portugal; anos letivos 2019/2020 – 2022/23)

Nível de ensino/sexo		2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/2023
Total	Total	2.003.856	1.997.891	1.987.674	2.025.082	2.056.328
	Homens	1.007.844	1.004.359	997.635	1.012.077	1.026.783
	Mulheres	996.012	993.532	990.039	1.013.005	1.029.545
Educação pré-escolar	Total	243.719	251.108	251.060	259.030	265.025
	Homens	125.748	129.940	129.394	133.102	136.282
	Mulheres	117.971	121.168	121.666	125.928	128.743
Ensino básico	Total	970.229	950.864	926.042	930.323	945.449
	Homens	500.712	490.507	476.416	477.150	484.438
	Mulheres	469.517	460.357	449.626	453.173	461.011
Ensino secundário	Total	399.386	393.340	393.689	397.100	394.964
	Homens	201.231	198.063	197.500	198.963	198.341
	Mulheres	198.155	195.277	196.189	198.137	196.623
Ensino secundário não superior	Total	5.275	5.670	4.888	5.412	4.862
	Homens	3.493	3.671	3.181	3.392	3.050
	Mulheres	1.782	1.999	1.707	2.020	1.812
Ensino superior	Total	385.247	396.909	411.995	433.217	446.028
	Homens	176.660	182.178	191.144	199.470	204.672
	Mulheres	208.587	214.731	220.851	233.747	241.356

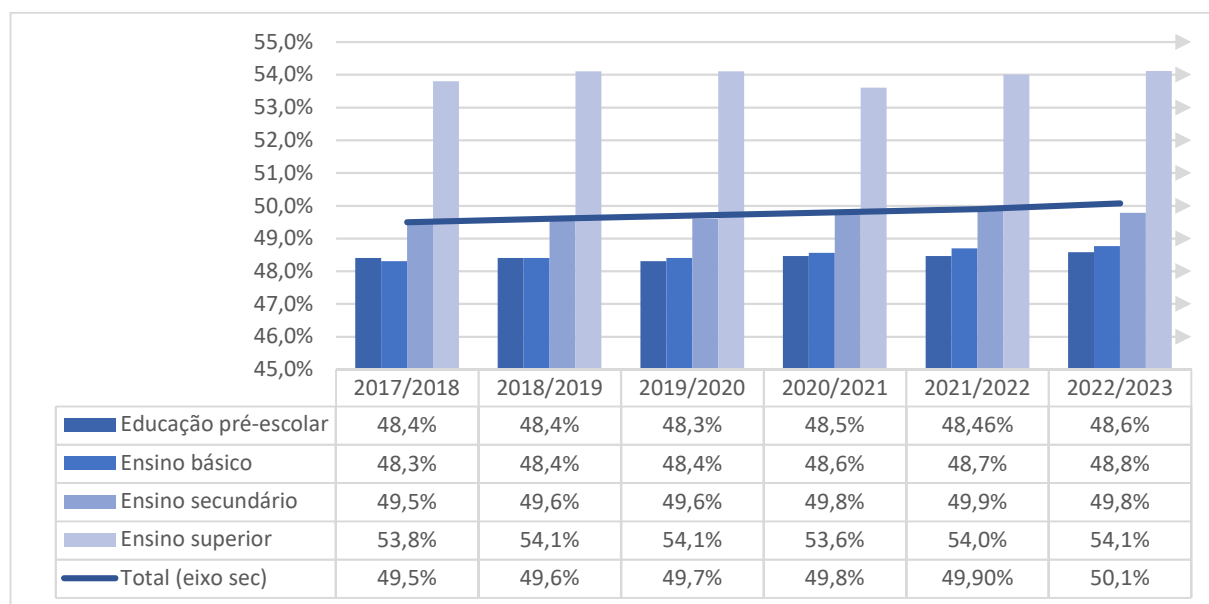
Fonte: INE julho 2024

Analisando o número de pessoas matriculadas no ensino superior, no período que compreende os anos letivos de 2021/2022 a 2022/2023, verifica-se um aumento de 11,0% nas pessoas inscritas, com os homens a aumentarem 9,9% e as mulheres 12,0%.

No ano letivo 2022/2023 estavam inscritos/as no ensino superior 446.028 alunos/as, sendo 204.672 do sexo masculino e 241.356 do sexo feminino e. É, aliás, neste período que se verifica a maior diferença entre homens e mulheres na totalidade de pessoas inscritas no ensino superior.

É de realçar que o número de alunos/as tem vindo a aumentar de forma progressiva, sendo que nos primeiros graus de ensino as raparigas encontram-se menos representadas do que os rapazes matriculados, atingindo a paridade no ensino secundário, e ultrapassando o número dos rapazes/homens no ensino superior, onde as raparigas/mulheres representam 54,1% do total.

Figura 2- Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2017/18 – 2022/2023)



Fonte: DGEEC

Tal como em anos anteriores, os *cursos científicos-humanísticos/gerais* continuam a ser a oferta de educação e formação com maior procura pelos/as alunos/as do ensino secundário, representando em 2022/23 cerca de 52,7% do total de matrículas neste nível de ensino, seguindo-se os *cursos profissionais* com 28,6%. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos *cursos de aprendizagem* (11.295 alunos/as) nas ofertas orientadas para jovens e dos *cursos de educação e formação de adultos (EFA)* (23.420 alunos/as) e *RVCC* (23.092 alunos/as) nas ofertas orientadas para adultos.

Verifica-se que, à semelhança dos anos anteriores, os *cursos científicos-humanísticos/gerais* continuam a ser predominantemente frequentados por raparigas/mulheres, enquanto que nos *cursos profissionais*, prevalecem os rapazes/homens.

Tabela 2 - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2017/18 – 2022/23)

Oferta de Educação e Formação		2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Total	Total	401.050	399.386	393.340	393.689	397.100	394.964
	Homens	202.447	201.231	198.063	197.500	198.963	198.341
	Mulheres	198.603	198.155	195.277	196.189	198.137	196.623
Cursos científico-humanísticos /gerais	Total	204.713	207.684	206.976	209.684	209.333	210.395
	Homens	92.371	93.799	93.217	94.394	93.878	94.382
	Mulheres	112.342	113.885	113.759	115.290	115.455	116.013
Cursos Tecnológicos c/planos próprios	Total	3.612	3.570	3.457	3.401	3.290	3.306
	Homens	1.944	1.878	1.826	1.785	1.765	1.746
	Mulheres	1.668	1.692	1.631	1.616	1.525	1.560
Cursos artísticos especializados ⁽¹⁾	Total	2.736	2.703	2.740	2.662	2.798	2.813
	Homens	787	794	784	742	758	701
	Mulheres	1.949	1.909	1.956	1.920	2.040	2.112
Cursos profissionais	Total	116.722	115.981	116.305	115.135	113.750	111.295
	Homens	67.910	68.094	68.669	69.063	69.170	68.589
	Mulheres	48.812	47.887	47.636	46.072	44.580	42.709
Cursos de aprendizagem	Total	21.869	20.860	20.674	18.688	17.381	16.539
	Homens	14.230	13.516	12.728	11.361	10.788	10.380
	Mulheres	7.639	7.344	7.946	7.327	6.593	6.159
Cursos vocacionais	Total	846	-	-	-	-	-
	Homens	558	-	-	-	-	-
	Mulheres	288	-	-	-	-	-
Cursos CEF	Total	460	435	475	440	466	446
	Homens	233	226	281	244	257	224
	Mulheres	227	209	194	196	209	222
Cursos EFA	Total	23.113	21.489	17.810	19.964	26.273	23.420
	Homens	10.398	9.516	8.022	8.255	10.754	9.582
	Mulheres	12.715	11.973	9.788	11.709	15.519	13.838
Ensino Recorrente	Total	7.589	7.078	6.653	3.887	2.392	2.417
	Homens	4.209	3.944	3.642	2.093	1.400	1.329
	Mulheres	3.380	3.134	3.011	1.794	992	1.088
RVCC	Total	18.998	18.986	17.451	18.858	20.369	23.092
	Homens	9.677	9.257	8.561	9.169	9.760	10.818
	Mulheres	9.321	9.729	8.890	9.689	10.609	12.191
Formações modulares	Total	392	600	799	970	1.048	1.321
	Homens	130	207	333	394	433	590
	Mulheres	262	393	466	576	615	731

Fonte: DGEEC, 2024 | Nota: (-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Em 2022/23, inscreveram-se em estabelecimentos de *ensino superior*, em todos os níveis de formação, um total de 155.080 alunos/as, mantendo-se a tendência verificada ao longo dos anos. No ano letivo de 2021/22, a proporção de mulheres inscritas no 1.º ano e, pela primeira vez, em estabelecimentos de *ensino superior*, continua mais elevada relativamente à dos homens. Sendo 70.506 do sexo masculino e 84.576 do sexo feminino.

Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2017/18 - 2022/23)

Inscritos no ensino superior	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Total	122.811	126.345	133.322	144.528	190.719	155.080
Homens	55.214	56.057	59.604	66.266	88.595	70.506
Mulheres	67.597	70.288	73.718	78.262	102.124	84.576

Fonte: DGEEC, julho de 2024

1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos

Em comparação com o ano letivo anterior, há a destacar que a generalidade das taxas de escolarização registou uma ligeira diminuição. A taxa de escolarização no *ensino secundário*, em particular, tem vindo progressivamente a aumentar.

Tabela 4 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2017/18 – 2022/23)

Nível de ensino e ciclo de estudos		2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Educação Pré-escolar	Total	90,1	92,2	92,8	90,4	93,2	94,2
	Homens	90,8	92,5	93,4	90,8	93,1	94,0
	Mulheres	90,8	91,8	92,2	89,9	93,2	94,3
Ensino básico	1.º Ciclo	Total	95,7	95,7	97,1	97,4	100,0
		Homens	95,5	95,5	96,8	96,9	100,0
		Mulheres	95,9	95,9	97,4	97,9	100,0
	2.º Ciclo	Total	89,1	89,1	90,2	89,0	92,4
		Homens	88,3	88,3	89,5	88,1	91,1
		Mulheres	90,0	90,0	91,0	89,9	93,8
	3.º Ciclo	Total	89,1	89,1	90,8	91,9	94,0
		Homens	87,3	87,3	89,4	90,9	93,3
		Mulheres	91,0	91,0	92,2	93,0	94,8
Ensino Secundário	Total	79,3	81,5	82,9	85,1	88,6	89,8
	Homens	73,8	77,9	79,2	82,0	85,8	87,4
	Mulheres	81,5	85,3	86,8	88,3	91,5	92,3
Ensino Superior	Total	35,6	36,4	37,6	40,7	41,1	42,5
	Homens	30,7	31,5	32,6	35,7	35,8	37,0
	Mulheres	40,7	41,5	42,7	45,9	46,7	48,2

Fonte: DGEEC, julho de 2024

Tabela 5 -Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2013/14 – 2022/23)

Nível de ensino e ciclo de estudos			2013/ 14	2014 /15	2015/ 16	2016/ 17	2017/ 18	2018/ 19	2019/ 20	2020/ 21	2021/ 22	2022/ 23
Ensino básico	Total	Total	10,0	7,9	6,6	5,1	5,5	3,8	2,2	3,1	3,0	3,8
		Homens	11,6	9,2	7,8	6,1	6,7	4,5	2,6	3,7	3,5	4,4
		Mulheres	8,3	6,6	5,3	4,0	4,3	3,0	1,8	2,5	2,5	3,2
	1.º Ciclo	Total	5,0	4,1	3,7	2,8	3,0	2,1	1,4	2,1	1,7	1,9
		Homens	5,5	4,5	4,2	3,1	3,3	2,3	1,5	2,3	1,9	2,0
		Mulheres	4,4	3,6	3,3	2,4	2,6	1,9	1,3	1,9	1,6	1,8
	2.º Ciclo	Total	11,4	8,6	6,7	5,3	5,8	3,8	2,4	3,3	3,2	3,6
		Homens	14,1	10,6	8,5	6,7	7,5	4,8	2,8	3,9	3,7	4,4
		Mulheres	8,4	6,3	4,8	3,8	4,0	2,8	1,9	2,5	2,6	2,9
	3.º Ciclo	Total	15,1	12,3	10,0	7,8	8,5	5,8	3,0	4,3	4,4	6,2
		Homens	17,3	14,0	11,9	9,4	10,3	7,0	3,6	5,3	5,3	7,3
		Mulheres	12,9	10,5	8,0	6,1	6,6	4,5	2,4	3,3	3,6	4,9
Ensino secundário		Total	18,5	16,6	15,7	13,9	15,1	13,1	8,5	8,3	8,4	9,8
		Homens	20,6	18,7	18,0	15,8	17,1	14,8	9,9	9,8	9,5	11,0
		Mulheres	16,4	14,5	13,5	11,9	13,0	11,4	7,1	6,8	7,3	8,5

Fonte: DGEEC, julho de 2024

Relativamente à taxa de retenção e desistência nos ensinos básico e secundário, no ano letivo 2022/23, verifica-se um ligeiro aumento generalizado da retenção/desistência, relativamente aos números verificados nos anos anteriores.

Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2013/14 - 2022/23)

Oferta de educação e formação		2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	
Total		H	39.416	42.291	45.731	47.103	48.182	53.787	53.281	54.472	53.774
		M	45.365	47.359	50.635	53.187	54.602	57.270	57.643	59.012	57.639
12.º Ano	Cursos científico-humanísticos / gerais	H	18.555	19.667	20 637	19.667	21.280	24.707	25.675	25.622	25.667
		M	25.494	27.645	27 728	27.645	28.501	31.394	33.426	33.110	33.033
	Cursos tecnológicos com Planos Próprios	H	563	598	613	598	623	569	561	570	561
		M	477	556	593	556	541	526	551	492	530
	Artístico especializado (1)	H	197	202	184	202	183	236	237	204	231
		M	488	532	461	532	547	549	565	607	752
	Cursos profissionais	H	12.847	13.074	13.419	14.523	14.692	16.025	16.568	16.998	16.799
		M	11.563	11.928	11.772	12.408	12.338	12.579	12.414	12.951	11.298
Cursos de aprendizagem	H	-	1.661	1.544	1.248	835	2.789	2.347	2.066	1.892	
	M	-	1.086	875	762	510	1.642	1.430	1.106	1.053	
Cursos vocacionais	H	135	454	1.190	340	-	-	-	-	-	
	M	56	336	954	175	-	-	-	-	-	
Cursos CEF - Tipos 5 e 6	H	101	106	123	106	143	155	128	165	150	
	M	69	121	114	139	146	134	136	154	156	

Oferta de educação e formação		2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Total	H	39.416	42.291	45.731	47.103	48.182	53.787	53.281	54.472	53.774
	M	45.365	47.359	50.635	53.187	54.602	57.270	57.643	59.012	57.639
Cursos EFA	H	4.047	3.736	3.510	3.942	3.478	2.847	2.176	2.826	2.766
	M	4.496	3.825	3.859	4.699	4.641	3.709	3.113	4.082	4.548
Recorrente	H	2.434	2.105	2.102	2.246	2.060	1.888	799	801	617
	M	2.251	1.891	1.883	1.960	1.776	1.641	667	596	481
RVCC	H	468	1.656	2.315	4.143	4.768	4.366	4.525	4.825	4.549
	M	388	1.378	2.273	4.162	5.390	4.882	5.026	5.399	5.340
Formações modulares	H	69	49	94	88	120	205	275	395	542
	M	83	91	123	149	212	214	315	515	679

Fonte: INE, julho de 2024.

Notas: (1) Cursos artísticos especializados, em regime integrado | (-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Como se pode verificar na Tabela 6, a maior taxa de conclusão das ofertas de educação nas mulheres reflete-se nos cursos científico-humanísticos, sendo 33.033 do sexo feminino e 25.622 no sexo masculino. Nos cursos profissionais, pelo contrário, verifica-se uma maior taxa de conclusão desta oferta no sexo masculino, ou seja, temos 16.779 Homens e 11.298 Mulheres.

No ano letivo de 2022/23, os estabelecimentos de ensino superior emitiram 95.608 diplomas (mais 1.289 do que no ano letivo anterior) relativos aos ciclos de estudos conferentes de nível CITE² de ensino superior. Neste ano letivo, a taxa de feminização de diplomadas, no ensino superior, foi de 55,9 %.

Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2013 – 2022/23)

Sexo	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Total	74.129	74.757	73.086	77.034	79.849	81.138	85.799	90.929	89.640	95.608
H	30.463	30.411	30.208	32.422	33.401	33.869	35.952	37.691	37.770	39.781
M	43.666	44.346	42.878	44.612	46.448	47.269	49.847	53.229	51.870	55.827

Fonte: INE 12 de julho de 2024

A taxa de abandono escolar precoce em 2023 manteve um valor baixo, de 6,1%, tendo este indicador reduzido, para menos de metade, no período de 5 anos. Se analisarmos apenas o sexo feminino, temos uma taxa de 3,9%, que está abaixo da meta europeia definida para Portugal para este indicador. Portugal sofreu o decréscimo mais significativo de todos os países da União Europeia, onde este indicador teve uma redução muito ligeira, de apenas 11% para 9,6% nos últimos cinco anos.

Tabela 8 - Taxa de abandono precoce de educação e formação por sexo, Portugal (2012-2023)

Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Total	20,5	18,9	17,4	13,7	14	12,6	11,8	10,6	8,9	5,9	6,0	8,0
Homem	26,9	23,4	20,7	16,4	17,4	15,3	14,7	13,7	12,6	7,7	7,9	9,8
Mulher	14	14,3	14,1	11	10,5	9,7	8,7	7,4	5,1	4,1	3,9	6,1

Fonte: INE, Inquérito ao emprego (Series 2021), julho 2023

² A Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE) (2011) pertence à família das classificações económicas e sociais internacionais das Nações Unidas aplicáveis nas estatísticas à escala mundial para recolha, compilação e análise de dados comparáveis internacionalmente. A Classificação Internacional Tipo da Educação constitui a classificação de referência que permite organizar os programas de educação e as correspondentes qualificações por níveis de escolaridade e áreas de estudo. A Classificação Internacional Tipo da Educação resulta de um acordo internacional e foi adotada formalmente pela Conferência Geral dos Estados-Membros da UNESCO. Consultado em 10/07/2022 em [http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$cientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF](http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$cientServletPath%7D/?newsId=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF)

Portugal deverá atingir as metas de qualificação de longo prazo que visam, até 2030, uma taxa média de frequência no ensino superior de seis em cada dez jovens com 20 anos, e atingir 50% de graduados de ensino superior na faixa etária dos 30-34 anos. Em 2023, a taxa de escolaridade do ensino superior da população residente entre os 30 e os 34 anos manteve-se nos 39.2%, de destacar, no entanto, que apesar de percentualmente o número de das mulheres ter descido, ainda assim, manteve-se nos 49%.

Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2019-2023)

Sexo	2019	2020	2021	2022	2023
Total	36,2	39	41,6	41,2	39,2
Homem	29,7	30,9	34,5	34	31,3
Mulher	42	46,8	48,6	48,6	46,9

Fonte: INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)

Taxa de escolaridade do nível de ensino superior (Série 2021 - %) da população residente com idade entre 30 e 34 anos por Sexo; Anual - INE, Inquérito ao emprego (Séries - 2021)

Nota(s):

- (1) Valores obtidos a partir de ponderadores calibrados com base nas Estimativas Mensais de População Residente desde 2011, em função dos resultados definitivos dos Censos 2011 e calculadas especificamente para o Inquérito ao Emprego.
- (2) Todas as estimativas relativas à série de 2011 (em vigor do 1.º trimestre de 2011 ao 4.º trimestre de 2020) foram revistas no âmbito do exercício de reconciliação com a série de 2021, possibilitando assim a comparação das estimativas entre as duas séries.
- (3) As estimativas do 2.º trimestre de 2020 ao 2.º trimestre de 2023 foram revistas na sequência dos resultados da análise do impacto da suspensão do modo de recolha presencial (CAPI), que ocorreu devido às medidas de salvaguarda da saúde pública adotadas durante o período pandémico COVID-19. Para mais detalhes, sugere-se a consulta da nota explicativa constante no Destaque "Estatísticas do Emprego - 3.º trimestre de 2023", divulgado no Portal do INE.

1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida

De acordo com o indicador do Eurostat, que mede a percentagem de pessoas entre os 25 e os 64 anos que declararam ter recebido educação e formação formal ou não formal nas quatro semanas anteriores ao Inquérito ao Emprego, verifica-se que, em 2023, a taxa de participação, em Portugal, foi de 13,4%, mais 0,7 p.p. que a verificada nos países da UE27, e mais 0,1 p.p. que em 2022 (13,4%).

Verifica-se, também, que este indicador apresentou valores para a média dos países da UE27, entre 2013 e 2019, superiores aos de Portugal. No entanto, desde 2020, essa situação inverteu-se e Portugal passou a apresentar valores mais elevados. Comportamento idêntico foi observado para as mulheres, já que a taxa de participação dos homens em Portugal foi sempre igual ou superior à taxa de ALV da UE27 ao longo de todo o período.

Salienta-se, também, em todo o período em análise, uma maior participação em ALV das mulheres em comparação com os homens, tanto ao nível dos países da UE27 como em Portugal. Em 2023, a taxa de ALV das mulheres em Portugal, situou-se em 14,0%, mais 1,3 p.p. que a registada nos homens (12,7%). Na UE27, a taxa ALV entre mulheres e homens apresentava uma diferença mais expressiva (2,4 p.p.) para as mulheres (13,9%) do que para os homens (11,5%).

Tabela 10 - Taxa de Participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo, 2013-2023 (%)

Sexo		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
União Europeia (27 países)	Total	9,9 (b)	10,1	10,1	10,3	10,4	10,7	10,8	9,1	10,8 (b)	11,9	12,7
	Homens	9,0 (b)	9,3	9,2	9,4	9,6	9,7	9,8	8,3	10,0 (b)	10,8	11,5
	Mulheres	10,7	10,9	10,9	11,1	11,3	11,6	11,9	9,9	11,6	12,9	13,9
Portugal	Total	9,7	9,6	9,7	9,6	9,8	10,3	10,5	9,8	12,3 (b)	13,3	13,4
	Homens	9,3	9,3	9,7	9,6	9,6	9,8	10,3	9,5	11,5 (b)	12,9	12,7
	Mulheres	10,1	9,9	9,8	9,7	10	10,8	10,7	10,2	13,1	13,8	14

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (b – quebra de série) (Consulta em 03/06/2024)

Atendendo à taxa de participação em atividades de ALV por níveis de escolaridade, mantêm-se o pressuposto que quanto mais qualificadas são as pessoas, mais tendem a participar em atividades de ALV. Assim, em 2023, a taxa de participação em ALV, em Portugal, foi de 24,5% entre a população com ensino superior e de 5,6% entre aqueles que tinham completado até ao 3.º ciclo do ensino básico. Ao nível da média dos 27 países da UE, a taxa de participação em atividades de ALV entre os detentores do ensino superior foi de 20,8%, enquanto os que detinham o nível de ensino mais baixo tiveram uma taxa de participação de 5,2%.

Tabela 11– Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo, 2023

Nível de Escolaridade		Homens	Mulheres
União Europeia (27 países)	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	5,3%	5,1%
	Ensino Secundário e pós-secundário	9,3%	10,1%
	Ensino Superior	18,8%	22,6%
Portugal	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	5,9%	5,4%
	Ensino Secundário e pós-secundário	13,6%	12,0%
	Ensino Superior	23,7%	25,0%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (Consulta em 05/06/2024)

Comparando a taxa de participação em ALV entre homens e mulheres, em 2023, de acordo com o nível de escolaridade, verifica-se que em Portugal se registou uma maior participação dos homens (5,9%) em ALV com o nível de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico, do que o verificado nas mulheres (5,4%), e no nível do ensino secundário e pós-secundário em que a taxa de participação dos homens (13,6%) foi de 1,6 p.p. mais elevada que a das mulheres (12,0%). Por seu lado, as mulheres (25,0%) apresentam uma taxa de participação na ALV acima da dos homens (23,7%) ao nível do ensino superior. Considerando a média da UE27, as mulheres que possuem o ensino superior apresentam uma taxa de participação em ALV superior à dos homens (mais 3,8 p.p.) e as detentoras do Ensino Secundário e pós-secundário também (mais 0,8 p.p.). Os homens (5,3%) apresentam taxas de participação em ALV acima das mulheres (5,1%) ao nível de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico.

Em relação à situação face ao emprego, a participação das mulheres em atividades de ALV é superior à dos homens, tanto em Portugal como na média dos países da UE27, entre a população ativa, a população empregada e a população desempregada, enquanto os homens têm uma maior participação em ALV que as mulheres entre a população inativa.

Tabela 12 – Taxa de participação em atividades de educação e formação (últimas 4 semanas) da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2023

Situação face ao emprego		Homens	Mulheres
União Europeia (27 países)	População ativa	11,70%	15,50%
	População empregada	11,70%	15,50%
	População desempregada	12,20%	15,90%
	População inativa	10,00%	8,70%
Portugal	População ativa	12,80%	14,90%
	População empregada	12,60%	14,60%
	População desempregada	16,10%	19,30%
	População inativa	11,60%	9,90%

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (Consulta em 03/06/2024)

1.3. Níveis de escolaridade da população residente em Portugal

A população residente em Portugal, com idade entre os 16 e 89 anos contabilizava, em 2023, 8 734,9 mil pessoas, das quais 4 090,5 mil são do sexo feminino e 4 644,5 mil do sexo masculino. Na sua maioria, esta parte da população era constituída por pessoas com habilitações escolares até ao básico – 3.º ciclo (50,6%). No entanto, entre 2013 e 2023, a população com este nível de escolaridade tem diminuído paulatinamente, passando de 65,9% em 2013 para 50,6% em 2023, o que representa uma quebra de 15,3 p.p.. Este nível de ensino, que em 2013 englobava 68,1% do total da população residente masculina dos 16 aos 89 anos, diminuiu 15,8 p.p. situando-se, em 2023, nos 52,2%, o que representa uma diminuição de aproximadamente 664 mil pessoas. Por seu lado, a população residente feminina neste grupo diminuiu 14,8 p.p. de 2013 (63,9%) para 2023 (49,1%), o que se traduz numa redução de cerca de -677 mil mulheres.

A população residente dos 16 aos 89 anos, com habilitações ao nível do ensino secundário e pós-secundário aumentou, no mesmo período 7,3 p.p., passando de 18,9% em 2013, para 26,2% em 2023. Os homens (mais 8,2 p.p.) aumentaram mais do que as mulheres (mais 6,6 p.p.) no mesmo período, passando, em 2023, a representar 27,6% e 25,0% respetivamente.

No que respeita à população residente dos 16 aos 89 anos, com habilitações ao nível do ensino superior, verifica-se um aumento (mais 8,0 p.p.), sendo mais do que a anterior no mesmo período, passando de 15,3% em 2013, para 23,2% em 2023. As mulheres neste grupo aumentaram (mais 8,3 p.p.) que os homens (mais 7,6 p.p.), representando, em 2023, 25,9% do universo da população residente feminina, ao passo que os homens neste grupo representavam 20,2% do seu universo.

Tabela 13 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%) (2013 a 2023)

Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos)		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022
Até ao Ensino Básico - 3.º ciclo	Total	65,9	63,7	62,2	61,1	60,0	58,6	56,9	55,1	53,5	51,9	50,6
	Homens	68,1	66,0	64,0	62,8	62,3	61,1	58,9	56,6	55,2	54,0	52,2
	Mulheres	63,9	61,7	60,7	59,5	58,0	56,4	55,2	53,8	52,0	50,2	49,1
Ensino Secundário e pós-secundário	Total	18,9	19,5	20,3	20,8	21,5	22,3	23,1	24,0	24,7	25,5	26,2
	Homens	19,4	20,2	21,5	22,0	22,6	23,3	24,3	26,1	27,0	27,2	27,6
	Mulheres	18,4	18,9	19,3	19,7	20,5	21,4	22,1	22,2	22,8	24,0	25,0
Ensino Superior	Total	15,3	16,8	17,5	18,1	18,5	19,1	20,0	20,9	21,7	22,5	23,2
	Homens	12,6	13,8	14,6	15,1	15,1	15,6	16,8	17,3	17,8	18,8	20,2
	Mulheres	17,7	19,4	20,0	20,8	21,4	22,1	22,7	24,0	25,2	25,8	25,9

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que respeita ao peso relativo, quer de homens, quer de mulheres, em cada nível de escolaridade, na população residente dos 16 aos 89 anos, verificava-se, em 2023, que as mulheres apresentavam uma proporção acima da dos homens em todos os níveis de escolaridade, e que a maior disparidade entre sexos se situava ao nível do ensino superior, onde as mulheres representavam 59,3%, enquanto os homens apenas 40,7%. Observa-se, também, que neste nível de escolaridade, desde 2013, não houve uma perda muito significativa das mulheres (menos 2 p.p.) para os homens. Ao nível do ensino secundário e pós-secundário, em 2023, as mulheres representam 50,7% e os homens 49,3%, o que traduz uma diminuição (menos 1,0 p.p.) do peso relativo das mulheres desde 2013 (51,7%), e de um aumento proporcional dos homens (mais 1,0 p.p.) no mesmo período, passando estes a representar 49,3% em 2023.

Ao nível do ensino básico – 3º ciclo, em 2023, as mulheres representavam 51,6% e os homens 48,4%, verificando-se, desde 2013, uma diminuição do peso relativo dos homens (menos 0,3 p.p.) em detrimento do das mulheres.

Tabela 14 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo - distribuição percentual de homens e mulheres em cada nível de escolaridade (2013 a 2023)

Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos)	Sexo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		%										
Até ao Ensino básico - 3.º ciclo	T	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	48,6	48,5	48,1	48,1	48,6	48,8	48,3	47,9	48,3	48,5	48,4
	M	51,4	51,5	51,9	51,9	51,4	51,2	51,7	52,1	51,7	51,5	51,6
Ensino Secundário e pós-secundário	T	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	48,3	48,5	49,5	49,5	49,1	48,9	49,0	50,6	51,0	49,8	49,3
	M	51,7	51,5	50,5	50,5	50,9	51,1	51,0	49,4	49,0	50,2	50,7
Ensino Superior	T	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	38,7	38,6	39,1	39,1	38,3	38,2	39,4	38,6	38,3	39,0	40,7
	M	61,3	61,4	60,9	60,9	61,7	61,8	60,6	61,4	61,7	61,0	59,3

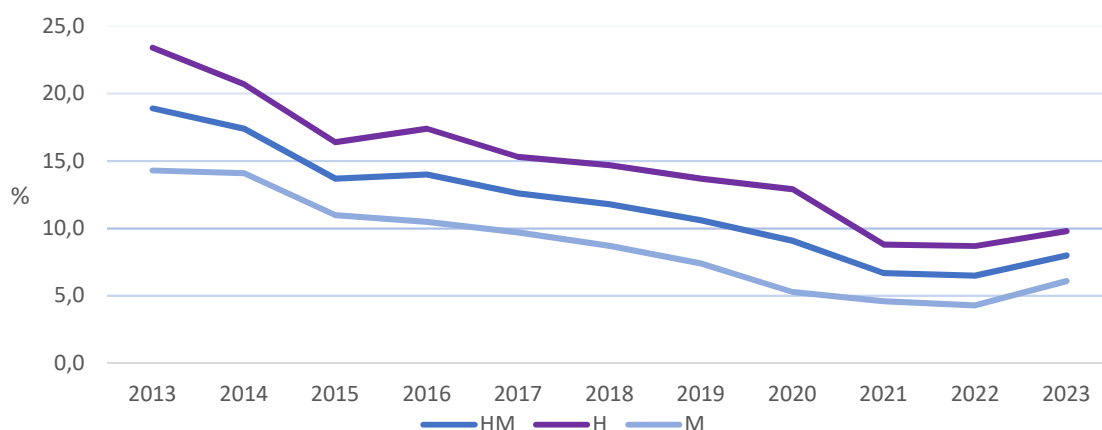
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de abandono escolar precoce em Portugal, entre 2013 e 2023, diminuiu 10,9 p.p., com uma diminuição mais acentuada nos homens (menos 13,6 p.p.) que nas mulheres (menos 8,2 p.p.). Em 2023

a taxa de abandono escolar precoce situou-se nos 8,0%, continuando, no entanto, mais elevada nos homens (9,8%) do que nas mulheres (6,1%).

Comparando a taxa de abandono escolar precoce em Portugal, com a da média dos países da União Europeia, em 2023, a taxa portuguesa estava 1,5 p.p. abaixo da taxa média na UE27 (9,5%), com a taxa de abandono escolar precoce dos homens na UE27 a situar-se em 11,3%, e a das mulheres de 7,7%.

Figura 1 - Taxa de abandono precoce de educação e formação (Série 2021 - %) em Portugal, por Sexo, de 2013 a 2023



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Os alunos matriculados no ensino superior, no período que compreende os anos letivos de 2012/2013 a 2022/2023, aumentaram 20,2%, o que se traduz em mais 75 028 mil alunos/as. sendo, 30 927 mil do sexo masculino e 44 101 mil do sexo feminino. Em 2023, estavam inscritos no ensino superior 446 028 mil alunos/as, dos quais 45,9% eram homens e 54,1% eram mulheres. Em relação ao ano letivo anterior (2021/2022), verificou-se um aumento de 3,0% no número de inscritos, com mais mulheres (mais 3,3%) a inscreverem-se do que homens (mais 2,6%).

Tabela 15- Alunas/os inscritas/os no ensino superior (N.º) por Sexo e Idade, nos anos letivos de 2012/2013 a 2022/2023

	2012/ 2013	2013 / 2014	2014 / 2015	2015 / 2016	2016 / 2017	2017 / 2018	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2022 / 2023
Total	371,000	362,200	349,658	356,399	361,943	372,753	385,247	396,909	411,995	433,217	446,028
Homens	173,745	168,252	162,323	166,117	167,919	172,235	176,660	182,178	191,144	199,470	204,672
Mulhe- res	197,255	193,948	187,335	190,282	194,024	200,518	208,587	214,731	220,851	233,747	241,356

Fonte: INE, Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

No ano letivo 2022/2023 o ensino básico (inclui o 1.º, 2.º e 3.º ciclo) era o nível de ensino com mais alunas/os inscritas/os com 930 323 mil alunas/as, dos quais 51,3% do sexo masculino e 48,6% do sexo feminino. O 1.º ciclo era o mais representativo com 40,3% deste universo, seguido do 3.º ciclo com 36,8% e o 2.º ciclo com 22,9%.

O ensino secundário, em 2023, contava com 397.100 mil alunas/os inscritas/as, das quais 49,9% mulheres e 50,1% homens, e o pré-escolar contabilizava 259 030 mil alunas/alunos.

Comparando o ano letivo 2012/13 e 2021/22, verifica-se que houve uma diminuição generalizada do número de alunas/os em todos os níveis de ensino e, analisando por sexo, apenas se observou um aumento de 0,2 p.p. nas mulheres ao nível do ensino secundário. Neste período, a diminuição do número de alunas/os foi de 14,9% no ensino básico, de menos 2,9% na educação pré-escolar e de - 0,3% no ensino secundário.

Por seu lado, comparando o ano letivo 2021/22 com o ano anterior, apenas se verifica uma diminuição do número de alunos do sexo masculino do 3.º ciclo (menos 0,6%), que passaram de 177 201 mil para 176 199 mil. O maior aumento verificou-se ao nível do pré-escolar, que aumentou o número de alunas/os em 3,2%.

Tabela 16- Número de alunos, por Ano letivo e Nível de ensino, de 2012/2013 a 2021/2022

Educação pré-escolar										
	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
Total	266,666	265,414	264,660	259,850	253,959	240,231	243,719	251,108	251,060	259,030
Homens	138,929	137,338	135,998	133,762	130,898	124,044	125,748	129,940	129,394	133,102
Mulheres	127,737	128,076	128,662	126,088	123,061	116,187	117,971	121,168	121,666	125,928
Ensino básico										
Total	1.093,523	1.057,459	1.041,698	1.013,397	1.000,006	987,704	970,229	950,864	926,042	930,323
Homens	568,091	550,584	542,318	526,955	519,013	510,777	500,712	490,507	476,416	477,150
Mulheres (total)	525,432	506,875	499,380	486,442	480,993	476,927	469,517	460,357	449,626	452,173
1.º Ciclo										
Total	440,378	424,284	418,145	408,041	404,01	401,476	393,793	386,583	373,109	374,620
Homens	226,884	219,128	216,161	210,832	208,337	206,121	201,958	197,912	191,364	191,665
Mulheres	213,494	205,156	201,984	197,209	195,673	195,355	191,835	188,671	181,745	182,955
2.º Ciclo										
Total	252,667	249,754	238,582	230,842	225,794	220,184	218,907	215,389	210,064	212,914
Homens	134,109	133,090	126,169	121,616	118,442	115,098	114,106	111,871	107,851	109,286
Mulheres	118,558	116,664	112,413	109,226	107,352	105,086	104,801	103,518	102,213	103,628
3.º Ciclo										
Total	400,478	383,421	384,971	374,514	370,202	366,044	357,529	348,892	342,869	342,789
Homens	207,098	198,366	199,988	194,507	192,234	189,558	184,648	180,724	177,201	176,199
Mulheres	193,38	185,055	184,983	180,007	177,968	176,486	172,881	168,168	165,668	165,59
Ensino Secundário										
Total	398,447	385,21	393,618	391,538	399,775	401,05	399,386	393,34	393,689	397,100
Homens	200,665	194,857	199,822	199,170	203,248	202,447	201,231	198,063	197,500	198,963
Mulheres	197,782	190,353	193,796	192,368	196,527	198,603	198,155	195,277	196,189	198,137

Fonte: DGEEC (Consulta em 23/06/2024)

1.4. Programa Qualifica

O Programa Qualifica, em implementação desde 2017, constitui uma estratégia integrada de educação e formação, com o objetivo de revitalizar as modalidades de qualificação dirigidas a adultos, integradas no Sistema Nacional de Qualificações. Além de promover o investimento na aproximação das pessoas adultas à qualificação, este Programa é, também, um instrumento de promoção do reconhecimento de competências e aprendizagens e, ao mesmo tempo, da adequação dos percursos formativos aos perfis e necessidades individuais.

Um dos eixos fundamentais para a concretização do Programa Qualifica é o funcionamento de uma rede nacional de centros especializados em qualificação de adultos que, no final de 2023, integra 313 Centros Qualifica. Estes Centros são responsáveis por assegurar a informação, a orientação e o encaminhamento de candidatos/as para modalidades de formação e o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida.

A rede de Centros Qualifica integra os 9 Centros Qualifica AP, que reforçam a rede já existente, e têm como principal objetivo dotar os trabalhadores e as trabalhadoras da Administração Pública das qualificações e competências que potenciem o desenvolvimento dos seus percursos profissionais, possibilitando a sua integração em respostas de qualificação ajustadas às necessidades dos diferentes órgãos e serviços da Administração Pública.

O Programa Qualifica chegou a dezembro de 2023 com quase 1.026.000 inscrições de adultos em Centros Qualifica, desde o ano em que arrancou. Relativamente ao perfil dos adultos que se inscrevem nos Centros Qualifica, 594.511 são mulheres, o que corresponde a 58% do total.

Tabela 17 - Distribuição do número acumulado de inscrições registadas na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023

Sexo	Nº	%
Total	1 025 569	100%
Mulheres	594 511	58%
Homens	431 058	42%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2023)

O peso maioritário das mulheres mantém-se desde o início do Programa e, com pequenas variações, também se reflete nos encaminhamentos realizados por Centros Qualifica, conforme apresentado na tabela seguinte.

Tabela 18 - Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na Rede de Centros Qualifica, segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023

Sexo	Nº	%
Total	913 265	100%
Mulheres	531 218	58%
Homens	382 047	42%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2023)

No que diz respeito aos encaminhamentos registados nos Centros Qualifica, quer para formação, quer para RVCC, a percentagem de mulheres situa-se entre os 59% (403.711) e os 56% (127.507), e a percentagem de homens situa-se entre 41% (281.907) e 44% (100.140), respetivamente.

Tabela 19- Distribuição do número acumulado de encaminhamentos registados na rede de Centros Qualifica, segundo o sexo e modalidade de encaminhamento, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023

Sexo	Formação		RVCC		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	685 618	100%	227 647	100%	913 265	100%
Mulheres	403 711	59%	127 507	56%	531 218	58%
Homens	281 907	41%	100 140	44%	382 047	42%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2023)

Nas certificações em RVCC, destaca-se a percentagem de mulheres com certificação em RVCC profissional (69%) relativamente aos homens (31%). As cinco qualificações que registam um maior volume de certificações em RVCC profissional são, no caso das mulheres, Agente em Geriatria (4 525), Técnico/a de Ação Educativa (3604), Técnico/a Auxiliar de saúde (1.727), Técnico/a Administrativo/a

(1.719e Costureiro/a Industrial de Tecidos (1.561) e, no caso dos homens, Eletricista de Instalações (1.344), Bombeiro/a (1 177), Técnico/a de Obra/Condutor/a de Obra (651), Técnico/a de Proteção Civil (702) e Técnico/a de Logística (360).

Tabela 20- Distribuição do número acumulado de certificações em processos RVCC registadas nos Centros Qualifica, segundo o sexo e tipo de certificação, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023

CERTIFICAÇÕES EM RVCC										
Sexo	Escolar				Profissional				Total	
	Parciais	Totais	Nº	%	Parciais	Totais	Nº	%	Nº	%
Total	2 068	74552	76 620	100%	6 553	23 269	29 822	100%	106 442	100%
Mulheres	1 243	40 536	41 779	55%	3 778	16 666	20 444	69%	62 223	58%
Homens	825	34 016	34 841	45%	2 775	6 603	9 378	31%	44 219	42%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2023)

Nas inscrições e certificações em cursos EFA confirma-se também a maior percentagem de mulheres do que de homens (59% e 60%, respetivamente), conforme se observa nos quadros abaixo.

Tabela 21 - Distribuição do número acumulado de inscrições em cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023

Sexo	Nº	%
Total	231 822	100%
Mulheres	139 964	59%
Homens	94 858	41%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2023)

Tabela 22 - Distribuição do número acumulado de Certificações em Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), segundo o sexo, de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2023

Sexo	Nº	%
Total	172 043	100%
Mulheres	102 791	60%
Homens	69 252	40%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2023)

Em síntese, decorrente de encaminhamento por Centro Qualifica para várias modalidades de qualificação (RVCC, cursos EFA, DL 357 e CTC), 92.065 mulheres e 61.966 homens já obtiveram uma certificação total e melhoraram as suas qualificações, como mostra o quadro infra. A maioria – 79.716 adultos - obteve o nível secundário de educação.

Tabela 23- Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2023

Certificações Totais	Sexo	
	Mulheres	Homens
Total	92 065	61 966
Ensino Básico	19 649	13 724
Ensino Secundário	43 406	36 310
Ensino Profissional - Nível 2	9 516	3 773
Ensino Profissional - Nível 4	19 494	8 159

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2023)

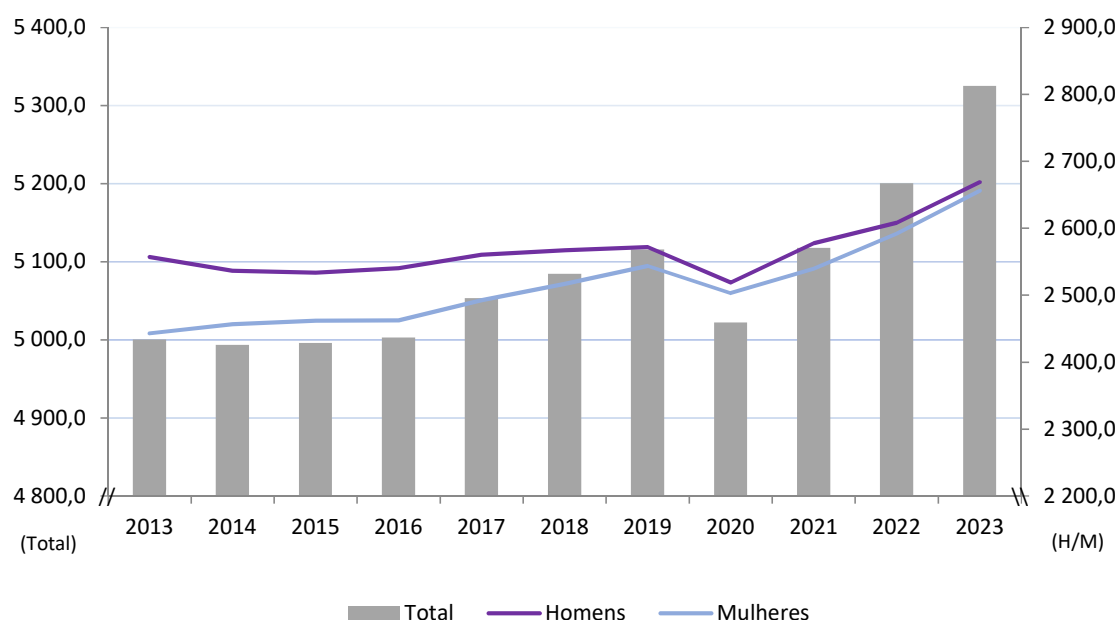
2. Mercado de Trabalho

2.1. Participação no mercado de trabalho

A população residente em Portugal, em 2023, contabilizava 10 639 726 pessoas, das quais 52,2% eram mulheres e 47,8% homens. Verificou-se um aumento de 123 105 mil pessoas acima do registado em 2022, e, desde 2013, a população residente aumentou 195 634 mil pessoas, com o ano de 2023 a registar o maior número de pessoas desde aquele ano.

A população ativa em Portugal, em 2023, foi estimada em 5 325,2 mil pessoas, das quais 50,1% eram homens e 49,9% mulheres. A população ativa, de 2022 para 2023, cresceu em 124,7 mil pessoas, com um maior aumento nas mulheres (63,9 mil) do que nos homens (60,9 mil). Este valor reflete um aumento de 328,8 mil pessoas desde 2013, com um acréscimo consideravelmente superior de mulheres (mais 213,1 mil) face ao dos homens (mais 111,7 mil).

Figura 3- População ativa em Portugal, por sexo, de 2013 a 2023 (milhares)

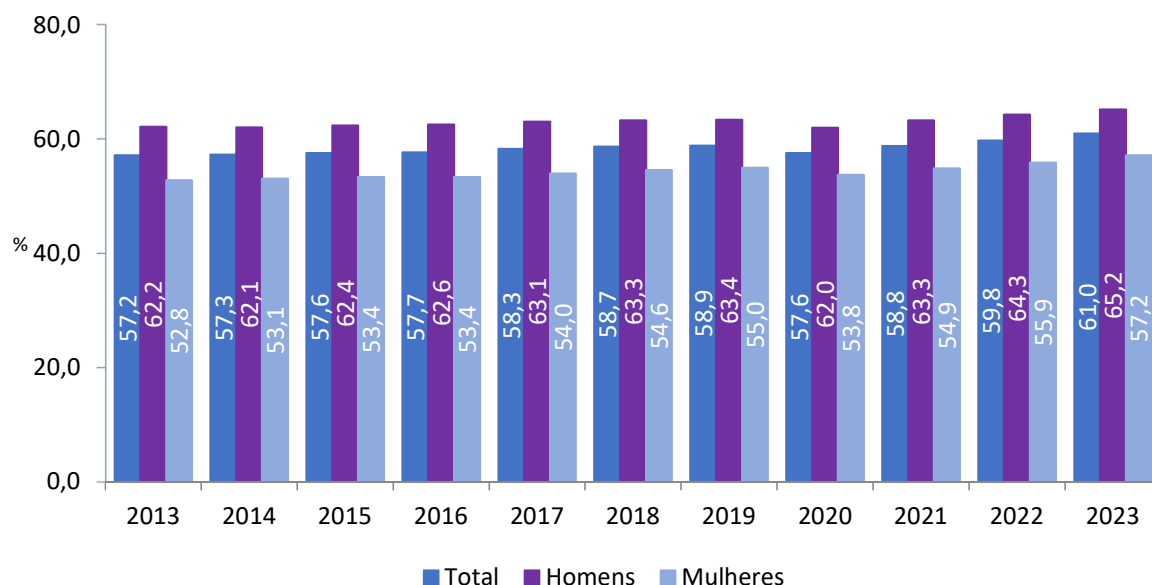


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Entre 2022 e 2023, tanto a população ativa como a taxa de atividade registaram algumas alterações em função do sexo e da idade, das quais de destaca:

- Aumento da taxa de atividade do total da população (1,1 p.p.).
- Variação negativa no grupo etário entre os 35 e os 44 anos (-0,2 p.p.), com a taxa de atividade das mulheres a diminuir cerca de 1,2 p.p.
- Variação negativa da taxa de atividade dos homens no grupo etário entre os 45 e os 54 anos (-0,3 p.p.).
- Variação positiva de 4,2 p.p. na taxa de atividade das pessoas com idades entre os 16 e os 24 anos de 4,2 p.p., com maior incidência nas mulheres (4,5 p.p.) do que nos homens (3,8 p.p.), e também no grupo entre os 55 e os 64 anos (2,4 p.p.), em que o aumento da taxa de atividade foi superior nas mulheres (3,3 p.p.) do que nos homens (1,4 p.p.).

Figura 4 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2013 a 2023 (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Analisando a taxa de atividade da população em idade ativa (16 aos 89 anos) por região (NUTS II - 2013), verifica-se que, em 2023, a Região Autónoma da Madeira apresenta o valor mais elevado de todas as regiões, com 62,5%. É também nesta região que os homens apresentam a taxa mais alta (68,6%). As mulheres (59,8%) registaram a taxa de atividade mais elevada na região do Algarve.

De salientar, que a taxa de atividade dos homens em 2023, é superior à das mulheres em todas as regiões.

Em 2023, a taxa de atividade mais baixa registou-se na Área Metropolitana de Lisboa (A.M.L.) e na Região Autónoma dos Açores (R.A. dos Açores), ambas com 61,9%. Nos homens, foi também na A.M.L. (65,3%) que a sua taxa de atividade foi superior, enquanto que, nas mulheres a taxa de atividade mais baixa verificou-se na região Centro (56,5%).

A taxa de atividade de 2022 para 2023, aumentou em todas as regiões, com maior subida na R.A. da Madeira (mais 1,4 p.p.), enquanto o Algarve e o Alentejo tiveram a subida mais subtil, a aumentarem ambas 0,4 p.p. A taxa de atividade por sexo, teve o maior aumento nos homens, na R.A. da Madeira (mais 2,1 p.p.), enquanto que nas mulheres se registou na região Norte (mais 1,8 p.p.). Por sexo, as únicas regiões onde se verificou uma diminuição da taxa de atividade entre, 2022 e 2023, foi no Algarve, onde a taxa nos homens diminuiu -0,5 p.p. e no Alentejo onde, nas mulheres, a taxa diminuiu -0,6 p.p. No entanto, o aumento da taxa de atividade das mulheres no Algarve em 1,3 p.p., e dos homens em 1,4 p.p. no Alentejo, mantiveram a taxa de atividade destas regiões positivas.

Em 2023, a taxa de atividade, de acordo com o nível de escolaridade, era mais elevada ao nível do ensino superior (83,6%), tanto nos homens (84,3%) como nas mulheres (83,1%), seguida pelo ensino secundário e pós-secundário (74,9%) e por aqueles/as que tinham escolaridade até ao básico – 3º ciclo (60,7%). A taxa de atividade, entre 2022 e 2023, diminuiu no nível de escolaridade mais elevado (menos 0,5 p.p.), tendo subido nos restantes níveis, com um aumento de 1,5 p.p. no ensino secundário e pós-secundário e de mais 1,1 p.p. no nível básico – 3º ciclo.

De salientar que, em 2023, os homens apresentavam taxas de atividade superiores às das mulheres em todos os níveis escolaridade aqui analisados. O maior diferencial da taxa de atividade entre homens e mulheres ocorreu ao nível do ensino básico - 3º ciclo (9,1 p.p.), com os homens a apresentarem uma taxa

de 64,9% e as mulheres de 55,8%. Ao nível do ensino secundário e pós-secundário, o diferencial é mais reduzido (4,5 p.p.) que o anterior, com os homens a apresentarem uma taxa de atividade de 77,2% e as mulheres de 72,7%, enquanto no nível de ensino superior, o diferencial da taxa de atividade foi de apenas 1,2 p.p.

Em 2023, a população inativa foi de 4 986,8 mil pessoas, menos 80,3 mil pessoas que em 2022. Em 2023, existiam mais 582,6 mil mulheres (2 784,7 mil) que homens (2 202,1 mil) em situação de inatividade, o que se traduz em 55,8% e 44,2% respetivamente.

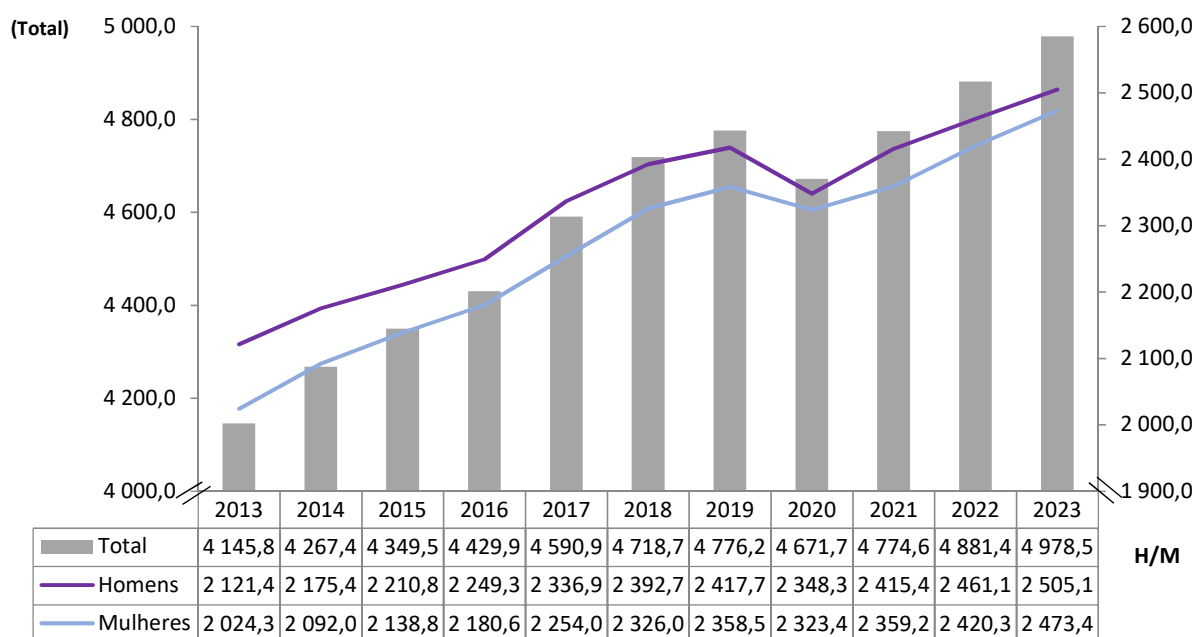
A população inativa com 16 e mais anos, em 2023, foi estimada em 3 530,6 mil pessoas, menos 77,7 mil pessoas que as observadas em 2022. Em 2023, as mulheres inativas (2 074,6 mil) com 16 e mais anos, representavam 58,8% da população inativa deste grupo etário, um valor bem acima do apresentado pelos homens (1 456,1 mil) que tinham um peso relativo de 41,2%. A taxa de inatividade dos 16 e mais anos situou-se, em 2023) nos 39,9%, com as mulheres (43,9%) a apresentarem uma taxa de inatividade superior à dos homens (35,3%).

2.2. Emprego e Desemprego

Em 2023, em Portugal, a população empregada com idade entre os 16 e os 89 anos, fixou-se nas 4 978,5 mil pessoas, das quais 2 505,1 mil são homens (50,3%) e 2 473,4 mil são mulheres (49,7%). Face a 2022, verificou-se um aumento de 2,0% da população empregada, ou seja, mais 97,1 mil pessoas, tendo esse aumento incidido mais nas mulheres, que aumentaram 53,1 mil (+2,2%), do que nos homens, cujo acréscimo foi de 44,0 mil (+1,8%).

Fazendo a análise do período entre 2013 e 2023, verifica-se que a população empregada manteve uma tendência de subida ao longo do período, tendo-se registado uma diminuição da população empregada no ano de 2020. Verificou-se, também, que o acréscimo da população empregada foi de 832,7 mil pessoas (+20,1%), e que o aumento nas mulheres (mais 449,1 mil) foi superior ao dos homens (mais 383,7 mil) em 65,4 mil empregados/as, o que se traduziu numa subida de 22,2% e 18,1%, respetivamente.

Figura 5 - População empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2013-2023 (milhares)



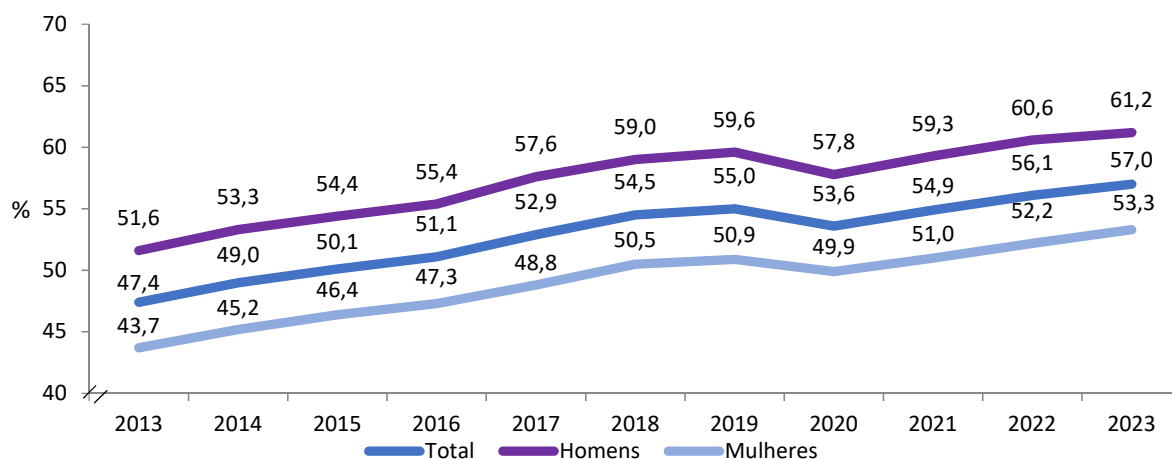
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego, a par da população empregada, ao longo do período entre 2013 e 2023, mostra uma tendência de subida, verificando-se apenas uma quebra, em 2020, em consequência da pandemia por COVID19. De acordo com o gráfico abaixo, constata-se que 2013 foi o ano em que foram registadas as menores taxas de emprego, resultado da crise financeira e económica então vivida em Portugal.

A taxa de emprego total passou, entre 2013 e 2023, de 47,4% para 57,0%, verificando-se um aumento de 9,6 p.p. A taxa de emprego dos homens foi sempre superior à das mulheres, ao longo do período, tendo-se, no entanto, registado um aumento em ambos os sexos de 9,6 p.p.

Ressalva-se que, em 2023, o diferencial da taxa de emprego entre ambos os sexos, foi de 7,9 p.p., tendo o maior diferencial (8,8 p.p.) sido observado, em 2017.

Figura 6 - Taxa de emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2023 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Os elevados níveis de escolaridade, são uma vantagem e um fator diferencial na atração de mais e melhores empregos, de cargos mais elevados, e com melhores remunerações, sendo, igualmente, um fator essencial para a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

De acordo com os dados do Eurostat, a taxa de emprego da população empregada dos 16 aos 64 anos, entre 2013 e 2023, subiu em todos os níveis de escolaridade, mas foi no segmento de escolaridade mais elevado (ISCED 5-8)³ que registou um maior aumento (mais 10,8 p.p.), superior em 0,3 p.p. à taxa de emprego da população com nível secundário e pós-secundário (ISCED 3-4), que aumentou 10,5 p.p. no mesmo período, enquanto a população empregada com o nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2) subiu 8,2 p.p..

Entre 2013 e 2023, a taxa de emprego das mulheres, por nível de escolaridade, foi sempre inferior à dos homens em todos os níveis de escolaridade, com exceção dos anos de 2020 e 2021, em que no segmento de escolaridade mais elevado (ISCED 5-8), foi superior em 0,9 p.p. e 0,4 p.p. respetivamente, à taxa de emprego dos homens.

Em 2023, a taxa de emprego mais elevada verificou-se entre os homens com o nível de escolaridade mais elevado (ISCED 5-8) com 87,8%, mais 0,5 p.p. do que a verificada nas mulheres. Comparando com o ano 2022, a diferença da taxa de emprego entre sexos, neste segmento, aumentou 0,4 p.p..

³ Deliberação n.º 343/2017, de 2 de maio – versão portuguesa e implementação da classificação internacional de educação (ISCED/CITE 2011)

Ao nível do ensino secundário e pós-secundário (ISCED 3-4), no mesmo ano, a taxa de emprego dos homens (76,1%) foi superior em 4,8 p.p. à das mulheres (71,3%), o que se traduziu numa diminuição de 0,6 p.p. do diferencial entre os sexos face a 2022. Quanto à taxa de emprego, a dos homens aumentou 1,2 p.p. (74,9% em 2022) e a das mulheres aumentou 1,8 p.p. (69,5% em 2022).

No nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2), é onde existe a maior discrepância na taxa de emprego entre homens e mulheres. Em 2023, 67,2% dos homens estavam neste grupo, mais 12,3 p.p. do que o verificado nas mulheres (54,9%). No entanto, comparando com o ano anterior, a taxa de emprego das mulheres (53,5% em 2022) aumentou 1,4 p.p., enquanto que a dos homens teve um acréscimo residual 0,1 p.p. (67,1% em 2022).

Tabela 24- Taxas de emprego (15-64 anos) por níveis de escolaridade completo, 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total											
ISCED 0-2	53,3	54,6	56,1	57,0	60,2	62,2	62,1	61,4	60,2	60,7	61,5
ISCED 3-4	63,2	65,6	66,7	68,1	70,4	71,8	73,1	69,2	69,4	72,2	73,7
ISCED 5-8	76,7	79,3	80,3	81,8	83,5	85,5	85,4	84,4	86,0	87,2	87,5
Homens											
ISCED 0-2	58,1	59,8	61,6	62,4	66,5	68,4	68,3	67,4	66,6	67,1	67,2
ISCED 3-4	65,2	68,2	69,3	71,1	72,9	74,4	75,8	72,2	72,6	74,9	76,1
ISCED 5-8	78,4	81,7	81,0	82,9	84,3	86,4	86,5	83,8	85,8	87,2	87,8
Mulheres											
ISCED 0-2	48,0	49,0	50,3	51,2	53,1	55,2	55,2	54,7	53,0	53,5	54,9
ISCED 3-4	61,3	63,1	64,1	65,3	68,0	69,4	70,6	66,1	66,0	69,5	71,3
ISCED 5-8	75,7	77,8	79,8	81,0	82,9	84,9	84,8	84,7	86,1	87,1	87,3

Fonte: EUROSTAT (consulta em 15/06/2024)

De acordo com as metas acordadas no âmbito do Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, Portugal estabeleceu que, até 2030, pelo menos 80% da população entre os 20 e os 64 anos deveria estar empregada.

Ao analisar as taxas de emprego dos 20 aos 64 anos, entre a média dos países da UE27 e a portuguesa, verifica-se que, em 2023, a taxa de emprego em Portugal atingiu o valor mais elevado desde 2013 (78,2%), valor superior ao da média da UE27 (75,3%) em 2,9 p.p.. O crescimento da taxa de emprego, entre 2013 e 2023 foi, assim, mais elevado em Portugal (14,5 p.p.) do que na UE27 (8,5 p.p.). Comparando a taxa de emprego de 2023 com a do ano anterior, o crescimento em Portugal (1,1 p.p.) foi 0,4 p.p. acima dos países da UE27 (0,7 p.p.).

No que se refere ao desempenho da taxa de emprego entre homens e mulheres, são os homens residentes em Portugal que apresentam, em 2023, a taxa de emprego mais elevada (81,1 %), com mais 5,6 p.p. do que as mulheres (75,5%). A taxa de emprego dos homens foi superior em 0,7 p.p. à da UE27, e a taxa registada pelas mulheres, em Portugal (75,5%), foi superior em 5,3 p.p. à média da UE27 (70,2%). Comparando 2023 com o ano anterior, foi a taxa de emprego das mulheres em Portugal que registou o maior aumento, com mais 1,2 p.p.

O diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres continua a ser mais elevado entre os países da UE27 (10,2 p.p.), apesar de ter diminuído 0,5 p.p. face a 2022, do que em Portugal (5,6 p.p.), em que a descida foi de 0,3 p.p.

Cabe ainda destacar que, entre 2013 e 2023, em Portugal, o maior crescimento verificado da taxa de emprego foi observado pelas mulheres, com mais 15,0 p.p. (mais 6,0 p.p. do que na UE27), enquanto nos homens, o aumento foi de 14,5 p.p. (mais 6,5 p.p. que na UE27).

Tabela 25- Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2013-2023 (%)

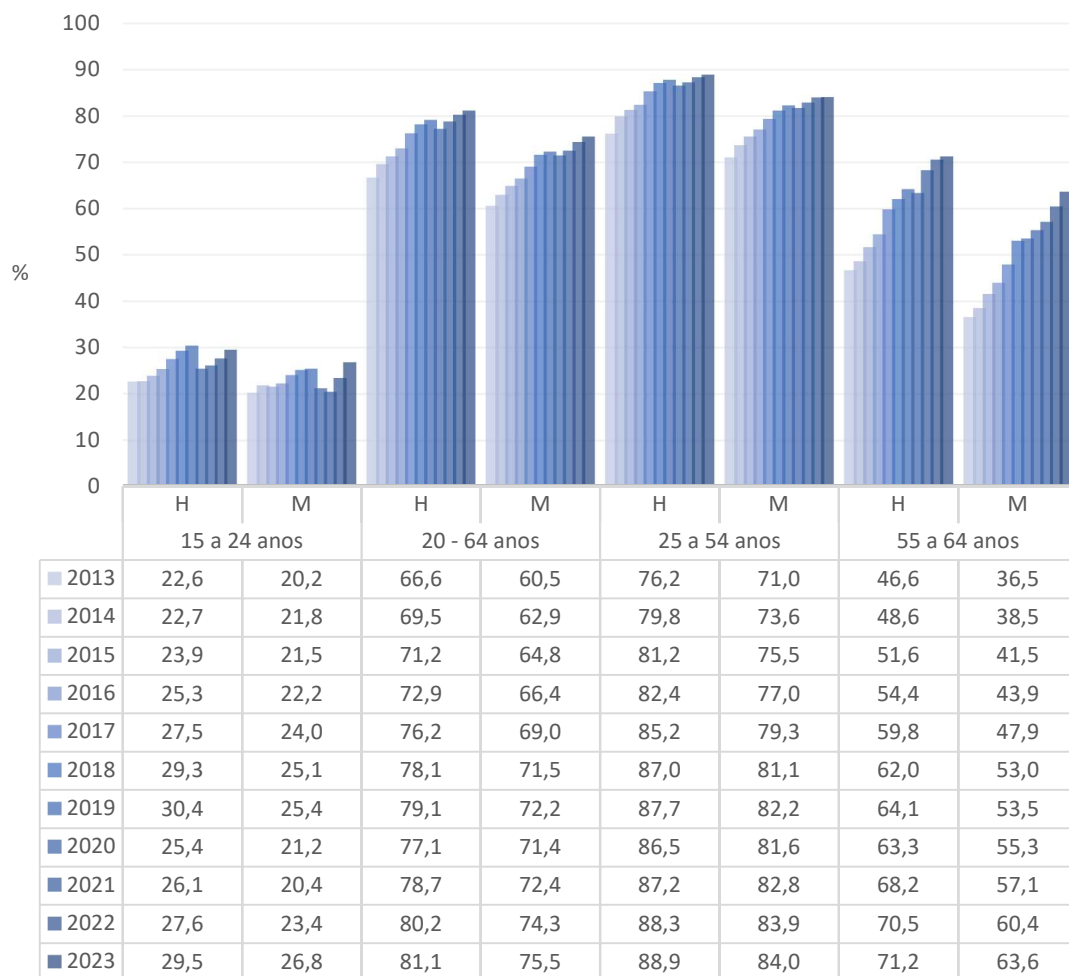
	UE27			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2013	66,8	72,4	61,2	63,4	66,6	60,5
2014	67,6	73,1	62,0	66,1	69,5	62,9
2015	68,5	74,1	63,0	67,9	71,2	64,8
2016	69,6	75,2	64,1	69,5	72,9	66,4
2017	70,9	76,5	65,2	72,5	76,2	69,0
2018	71,9	77,6	66,3	74,7	78,1	71,5
2019	72,7	78,4	67,1	75,5	79,1	72,2
2020	71,7	77,2	66,2	74,2	77,1	71,4
2021	73,0	78,5	67,6	75,5	78,7	72,4
2022	74,6	79,9	69,2	77,1	80,2	74,3
2023	75,3	80,4	70,2	78,2	81,1	75,5

Fonte: EUROSTAT (consulta em 17-06-2024)

Passando para uma análise da taxa de emprego por grupos etários, os dados mais recentes disponibilizados pelo Eurostat revelam que, em 2023, houve um aumento da taxa de emprego face a 2022, em todos os grupos etários aqui considerados. O grupo dos 15 aos 24 anos foi o que apresentou maiores subidas (2,7 p.p.), com as mulheres a aumentarem 3,4 p.p., passando de 25,5%, em 2022, para 28,2%, enquanto os homens passaram de 27,6% para 29,5% (+1,9 p.p.). O grupo etário dos 55 aos 64 anos teve um acréscimo de 2,0 p.p., com a taxa de emprego das mulheres a aumentar 3,2 p.p., de 60,4% para 63,6%, ao passo que nos homens a subida da taxa, entre 2022 e 2023, foi de 0,7 p.p., passando de 70,5% para 71,2%. Não obstante, em 2023, este grupo etário foi o que apresentou o maior diferencial entre as taxas de emprego de homens e mulheres, com a dos homens a ultrapassar em 7,6 p.p. a das mulheres. O grupo dos 25 aos 54 anos, foi o que, em 2023, apresentou a taxa de emprego mais elevada (86,4%), com a taxa dos homens (88,9%) a ser superior em 4,9 p.p. à das mulheres (84,0%).

Ainda assim, entre 2013 e 2023, o maior crescimento da taxa de emprego registou-se nas pessoas entre os 55 e os 64 anos (mais 27,1 p.p.), sendo que a taxa de emprego passou de 40,0% para 67,1%, e, no mesmo período, a taxa de emprego aumentou mais entre as mulheres (mais 27,5 p.p.), passando de 36,5% para 63,6%, enquanto nos homens passou de 46,6% para 71,2%. Por seu lado, o menor aumento da taxa de emprego, entre 2013 e 2023, verificou-se nos mais jovens, com um aumento de 5,4 p.p.

Figura 7 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2013-2023 (%)



Fonte: EUROSTAT (consulta em 06/05/2024)

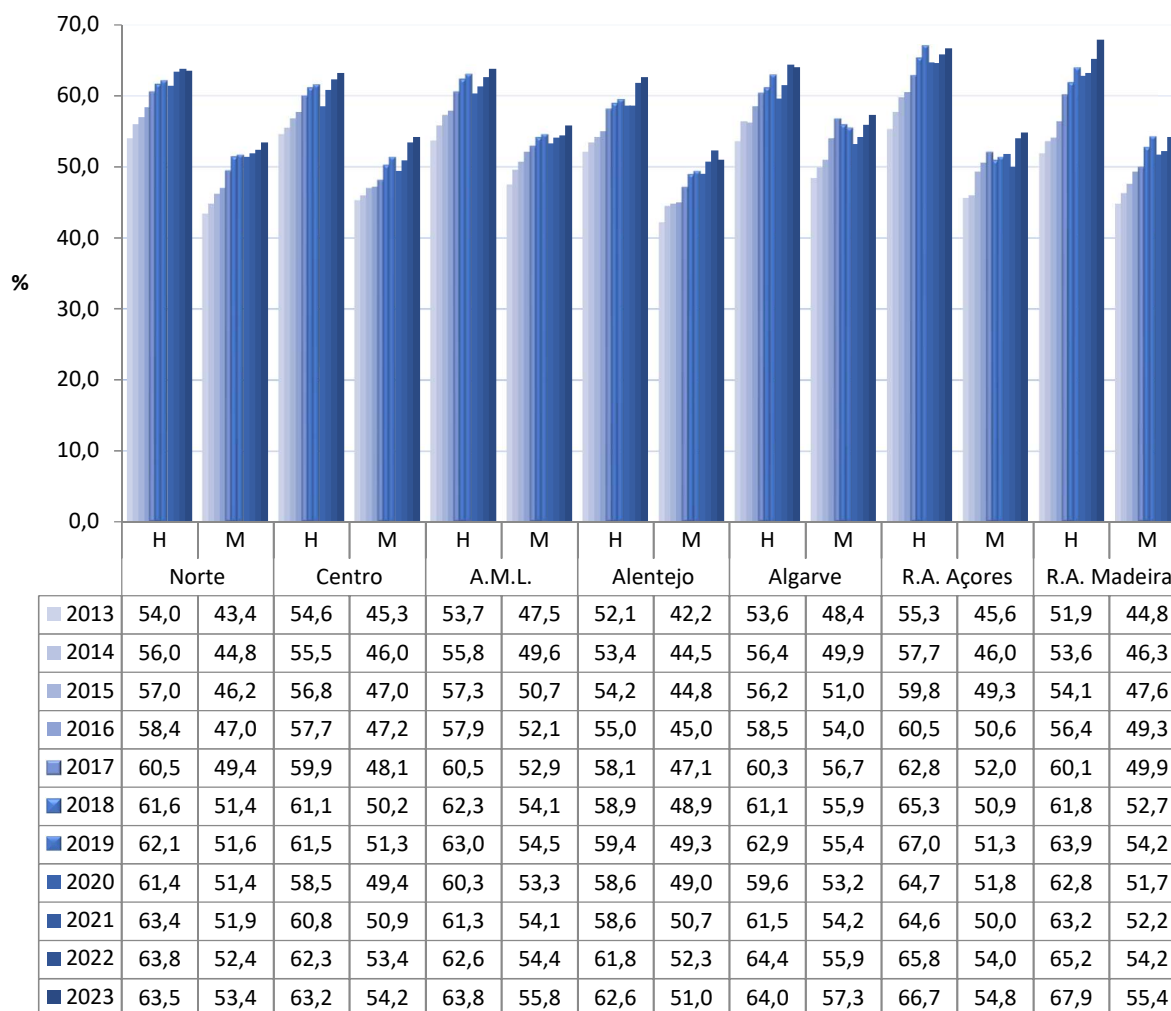
Do ponto de vista territorial (NUTS II-2013), os dados relativos à taxa de emprego dos 20 e mais anos, revelam que, em 2023, a Região Autónoma da Madeira (61,1%) foi a região com a taxa de emprego mais elevada, seguida pela Região Autónoma dos Açores e do Algarve, ambas com uma taxa de emprego de 60,4%. Na Área Metropolitana de Lisboa (A.M.L.), a taxa de emprego situou-se nos 59,4%, seguida pela região Centro, com 58,4%. A região Norte apresentava a taxa de emprego mais baixa com 58,1%. Comparando a taxa de emprego de 2023 com a do ano anterior, destaca-se o maior aumento (mais 1,9 p.p.) na R.A. da Madeira e no Algarve. Do total das regiões, apenas se observou uma diminuição da taxa de emprego no período referido na região do Alentejo (-0,3 p.p.).

De referir, ainda, que no período em análise (2013 a 2023), a região que apresentou a maior subida da taxa de emprego foi de novo a R.A. da Madeira, que aumentou 13,1 p.p.. Por outro lado, a região Centro, foi a que teve o menor aumento (8,8 p.p.).

Em 2023, a taxa de emprego dos homens é superior à das mulheres em todas as regiões analisadas, sendo a R.A. da Madeira a que apresenta a maior diferença (12,5 p.p.; 67,9% para os homens e 55,4 % para as mulheres). Por outro lado, a A.M. de Lisboa é a que apresenta o menor diferencial (8,0 p.p.; 63,8% para os homens e 55,8% para as mulheres). De 2022 para 2023, a taxa de emprego teve o maior aumento entre os homens da R.A. da Madeira (mais 2,7 p.p.) e nas mulheres na A.M. de Lisboa e no Algarve, ambas com mais 1,4 p.p.

Entre 2013 e 2023, a R.A. da Madeira foi a região que teve o maior aumento da taxa de emprego entre homens (16,0 p.p.) e mulheres (10,6 p.p.). De resto, verifica-se que os maiores aumentos da taxa de emprego foram na R.A. dos Açores e no Alentejo, onde a taxa de emprego dos homens aumentou 11,4 p.p. e 10,5 p.p. respetivamente, enquanto as subidas menos expressivas, foram registadas pelas mulheres na A.M. de Lisboa (mais 8,3 p.p.) e no Alentejo (mais 8,8 p.p.).

Figura 8 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões (NUTS II - 2013) e sexo, 2013-2023 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

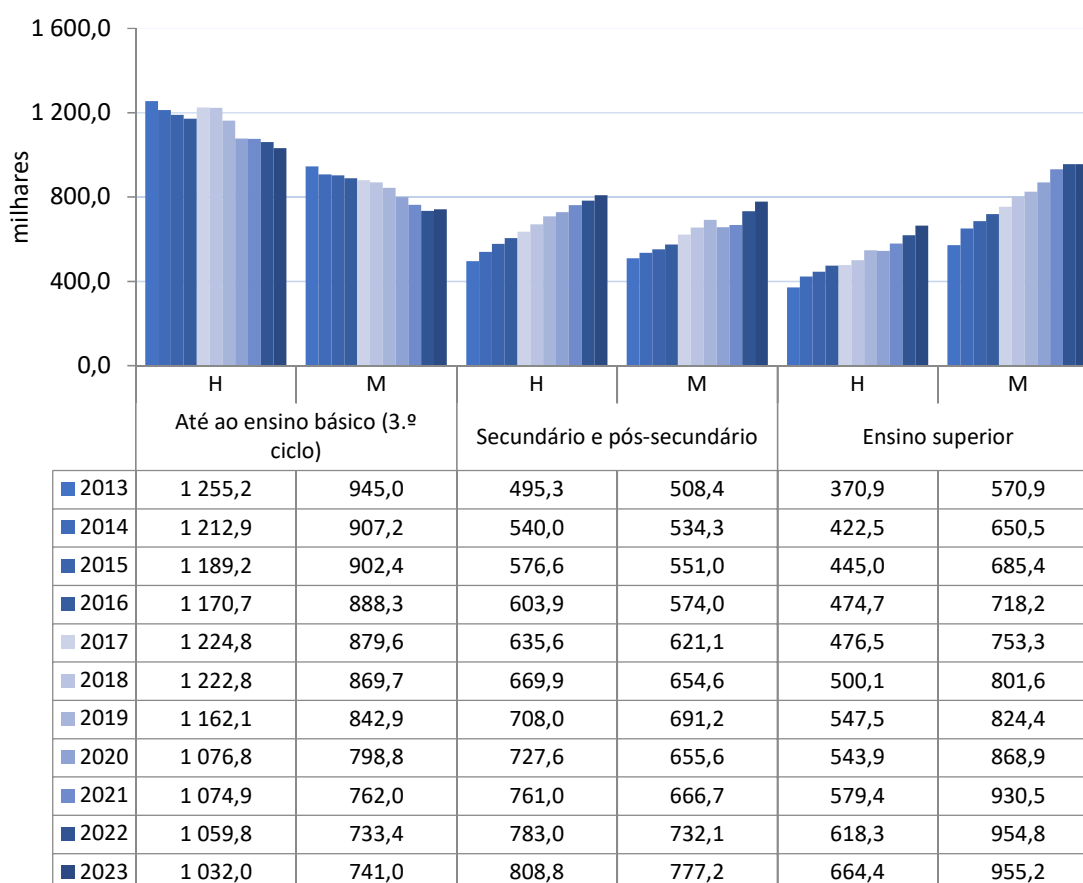
Partindo da análise da população empregada dos 16 aos 89 anos, de acordo com o respetivo nível de escolaridade, verifica-se que, em 2023, o maior grupo tinha habilitações até ao básico - 3.º ciclo (1 772,9 mil), representando 35,6% da população empregada. A população empregada, com escolaridade ao nível do ensino superior (1 619,6 mil), representava 32,5% e os que tinham o nível secundário e pós-secundário (1 586,1 mil) tinham um peso relativo de 31,9%. A população empregada com níveis mais baixos de escolaridade diminuiu (-1,1%), entre 2022 e 2023, enquanto os detentores do nível do secundário e pós-secundário e com ensino superior aumentaram 4,7% e 2,9%, respetivamente. No que respeita à evolução da população empregada de acordo com os níveis de escolaridade, entre 2013 e 2023, verificou-se uma diminuição (-19,4%) da população com o ensino básico, enquanto a população empregada com níveis mais elevados (superior) teve um crescimento de 72,0%, e a população com o secundário e pós-secundário aumentou 58,0%.

Analisando, agora, a população empregada por níveis de habilitação de acordo com o sexo, verifica-se que, em 2023, o maior número de mulheres empregadas tinha escolaridade ao nível do ensino superior (955,2 mil), enquanto, o maior número de homens (1 032,0 mil) tinha até ao básico - 3.º ciclo. Na população empregada com ensino superior, as mulheres representavam 59,0%, e os homens 41,0%.

No entanto, no nível de ensino mais baixo (até ao básico - 3.º ciclo), a situação inverte-se, com os homens a representarem 58,2% neste grupo e as mulheres 41,8%. Ao nível do ensino secundário e pós-secundário existe um maior equilíbrio (51,0% homens e 49,0% mulheres).

Em comparação com o ano anterior (2022), em 2023, apenas houve uma quebra (-27,8 mil) da população empregada, que incidiu nos homens com o nível de ensino mais baixo (até ao básico - 3.º ciclo), tendo o maior aumento também sido registado nos homens, mas ao nível da escolaridade mais elevada (46,1 mil), enquanto as mulheres, neste nível, tiveram um aumento residual que ficou abaixo da meia centena.

Figura 9 - População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, 2013-2023 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Partindo da informação mais recente dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), referente ao ano de 2022, analisa-se a taxa de feminização⁴ dos trabalhadores por conta de outrem (TCO), tendo em conta os seus níveis de qualificação. A taxa de feminização em 2022, foi de 45,3%, valor semelhante ao observado em 2021 (45,4%).

⁴ A taxa de feminização calcula-se através da relação percentual entre o número total de trabalhadores do sexo feminino de cada nível de qualificação e a totalidade dos trabalhadores do respetivo nível de qualificação.

Em 2022, os Profissionais Semi-Qualificados (54,0%) apresentaram a taxa de feminização mais elevada, enquanto a mais baixa foi registada entre os Estagiários, Praticantes e Aprendizes (42,2%). Em comparação com o ano anterior (2021), a taxa de feminização, aumentou mais entre os Encarregados, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa (+1,0 p.p.). Também se registaram aumentos da taxa de feminização, embora pouco expressivos, nos Estagiários, Praticantes e Aprendizes e nos Profissionais Qualificados, ambos com um aumento de 0,2 p.p., e nos Profissionais Semi-Qualificados (mais 0,1 p.p.). Verificou-se uma diminuição da taxa de feminização nos restantes níveis de Qualificação, com maior incidência ao nível dos Profissionais Altamente Qualificados (-0,7 p.p.), nos Quadros superiores (-0,6 p.p.), nos Quadros Médios (-0,4 p.p.) e nos Profissionais Não Qualificados (-0,4p.p.).

Em 2022, continua a ser o grupo dos Profissionais Semi-Qualificados, o único entre os níveis de qualificação, em que as mulheres (54,0%) estão mais representadas que os homens.

Continua a constatar-se, igualmente, que, apesar das mulheres empregadas apresentarem níveis de escolaridade ao nível do ensino superior mais elevados que os homens, não existe uma correspondência direta no emprego (TCO), uma vez que os cargos mais elevados são ocupados na sua maioria por homens, o que se traduz em taxas de feminização mais baixas.

Figura 10 - Taxa de feminização dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2022 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Procedendo de acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP⁵, em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, verifica-se que, em 2023, existiam mais mulheres (40,4%) do que homens (37,7%) a exercer nas profissões altamente qualificadas não manuais.

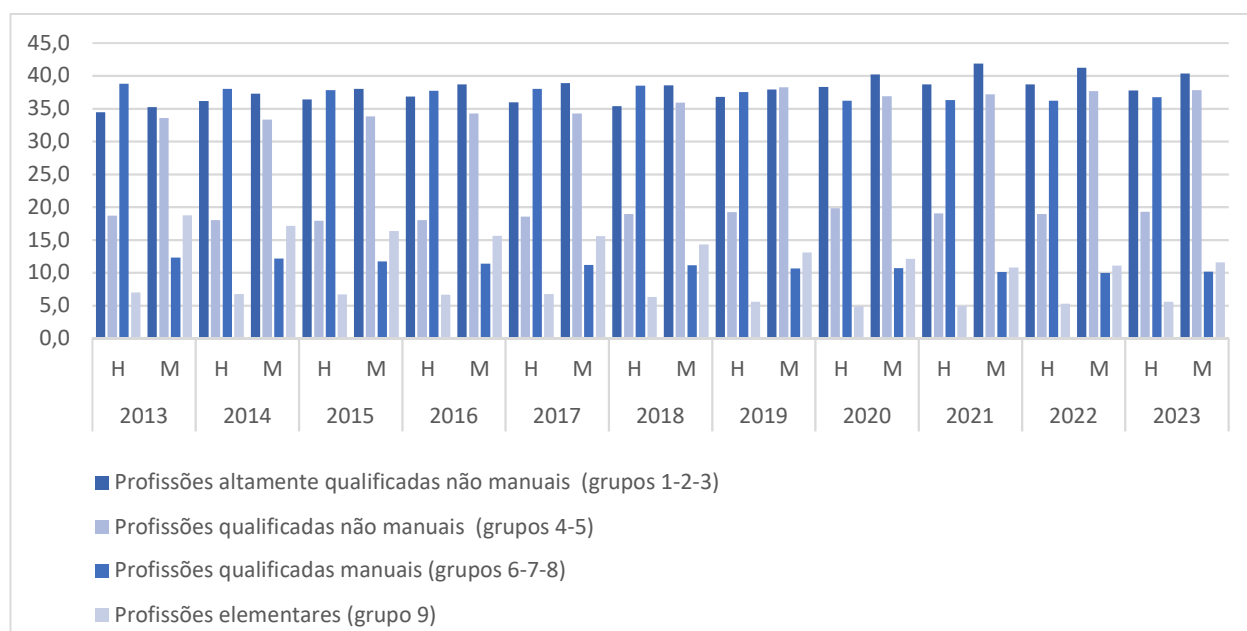
⁵ Em termos de classificação dos grupos profissionais, o CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional) agrega os grupos de profissões em função das qualificações que serão necessárias para o seu exercício, distinguindo as “profissões altamente qualificadas não manuais” (grupos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

Nas profissões qualificadas não manuais, em que as mulheres (37,8%) nestas profissões se situavam 18,5 p.p. acima da população empregada masculina (19,3%), e nas profissões elementares, em que as mulheres (11,6%) representam mais do dobro do verificado nos homens (5,5%). Por seu lado, os homens (36,7%) apenas apresentam valores acima das mulheres (10,2%) no exercício das profissões qualificadas manuais, verificando-se uma diferença entre ambos os sexos de 26,6 p.p.

Em comparação com o ano de 2022, destaca-se uma diminuição quer nos homens (-1,0 p.p.) quer nas mulheres (-0,8 p.p.) a exercer nas profissões altamente qualificadas não manuais, um aumento superior nos homens (mais 0,5 p.p.) a exercer nas Profissões qualificadas manuais do que nas mulheres (0,2 p.p.), e um aumento nas profissões elementares superior nas mulheres (mais 0,5 p.p.) do que nos homens (mais 0,3 p.p.).

Analisando o período de 2013 a 2023, destaca-se uma diminuição nas mulheres (-7,2 p.p.) a exercer profissões elementares e nas profissões qualificadas manuais (-2,2 p.p.) e, por outro lado, um aumento nas profissões altamente qualificadas não manuais (mais 5,1 p.p.), e nas profissões qualificadas não manuais (mais 4,2 p.p.). Nos homens, apenas a destacar o aumento (mais 3,3 p.p.) no exercício de profissões altamente qualificadas não manuais, e uma diminuição (-2,0 p.p.) nas profissões qualificadas manuais e nas profissões elementares (-1,4 p.p.).

Figura 11 - População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2013-2023 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que respeita à população empregada nos grandes grupos profissionais, verificaram-se algumas variações entre sexos, entre 2022 e 2023, e que importa realçar:

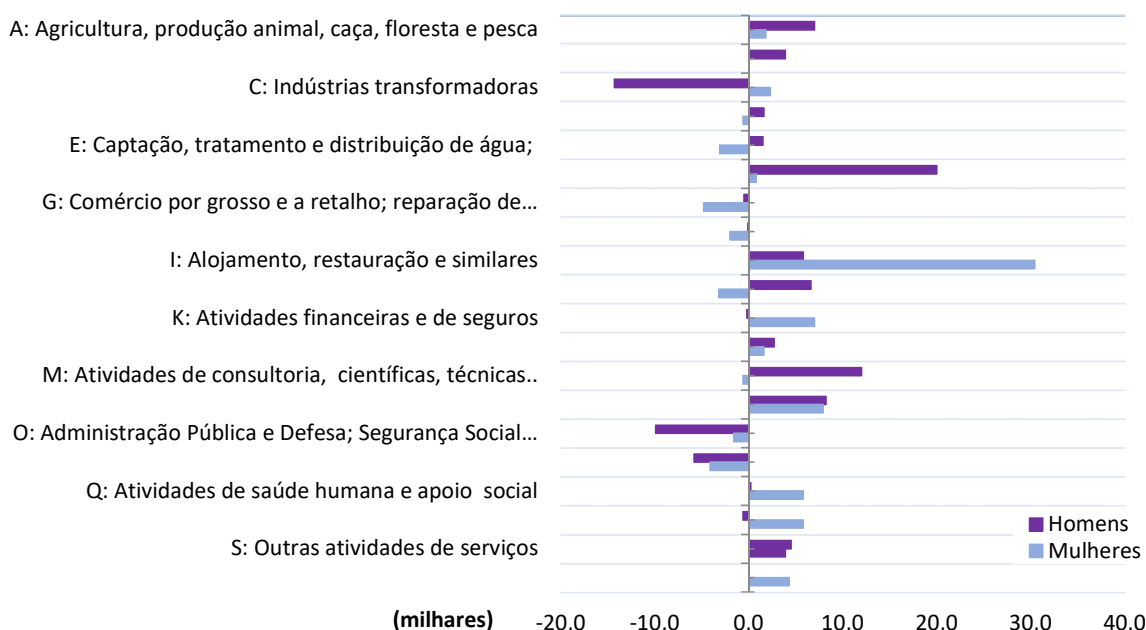
- Um aumento de 51,6 mil mulheres no grupo dos “Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores”, ao passo que nos homens o aumento foi de apenas 6,1 mil.
- Em 2023, este grupo era o apresentava o diferencial entre sexos mais favorável às mulheres (627,4 mil), havendo mais 308,2 mil mulheres do que homens (319,2 mil).
- Um aumento das mulheres no grupo dos trabalhadores não qualificados de 18,4 mil e de 9,5 mil nos homens. Neste grupo, as mulheres (286,1 mil) representavam mais do dobro dos homens (138,9 mil), havendo mais 147,2 mulheres do que homens. Em sentido contrário, verificou-se uma diminuição das mulheres (-28,3 mil) entre o “Pessoal administrativo”, tendo os homens

aumentado (mais 11,1 mil). Este grupo, continua, no entanto, em 2023, a ser predominantemente feminino, com 307,5 mil mulheres e 163,9 mil homens. Da parte dos homens, destaca-se o aumento no grupo dos “Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices” com mais 18,0 mil homens e apenas mais 1,1 mil mulheres. Grupo este que, em 2023, agrega um número de homens (548,0 mil) muito superior ao das mulheres (94,3 mil), ou seja, mais 453,7 mil homens.

- Um aumento nos homens (mais 17,3 mil) no grupo dos “Especialistas das atividades intelectuais e científicas”, acima do verificado nas mulheres (aumento de cerca de 300 mulheres). Em 2023, existiam neste grupo mais 173,9 mil mulheres (639,7 mil) do que homens (465,8 mil). Por seu lado, verifica-se uma descida nos homens no grupo dos “Técnicos e profissionais de nível intermédio” de 18,8 mil homens (menos 1,0 mil nas mulheres) e nos entre os “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” em que diminuíram 5,7 mil enquanto as mulheres neste grupo aumentaram 1,7mil, passando neste último grupo para 179,9 mil e 109,5 mil, respetivamente.

Ainda no grupo dos “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” verifica-se que, em 2023, os homens representam 62,2%, valor bem acima do das mulheres, com apenas 37,8%. Analisando o período de 2013 a 2023, regista-se uma diminuição (-6,6%) da população empregada neste grupo, com uma diminuição entre os homens de -12,3% (menos 25,3 mil), ao passo que a população feminina aumentou 4,6% (mais 4,8 mil).

Figura 12 - Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2022 e 2023 (milhares)



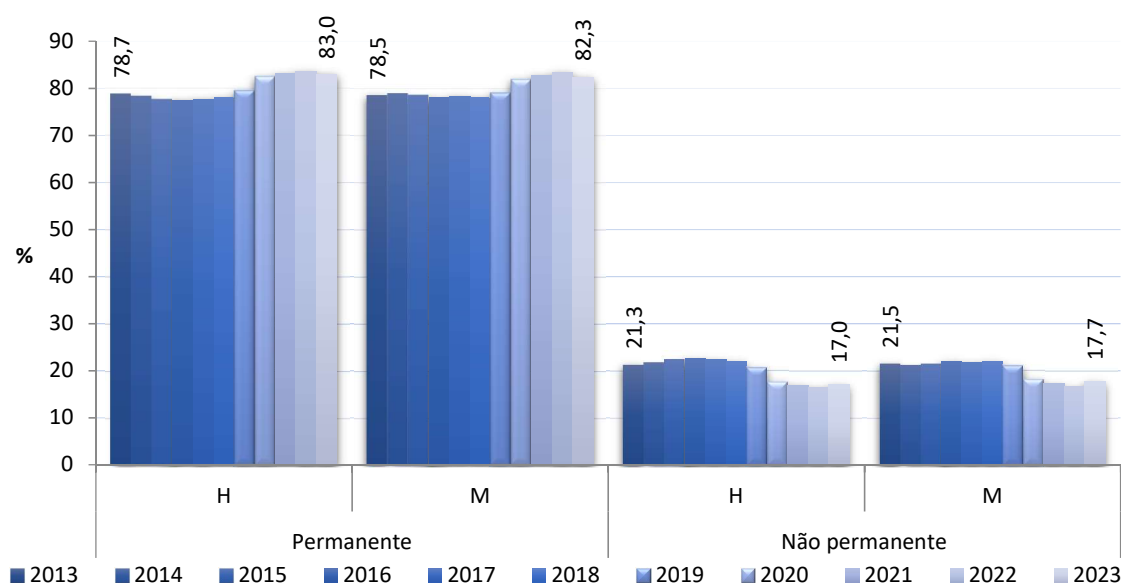
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Em 2023, a percentagem de mulheres TCO (88,5%) no total do emprego feminino continua a ser superior à dos homens (82,4%). Face a 2022, verificou-se um aumento dos TCO em 109,2 mil, com uma maior subida nos homens (63,4 mil) do que das mulheres (mais 45,8 mil).

A percentagem de TCO com contratos permanentes em percentagem do total de TCO era, em 2023, mais elevada nos homens (83,0%) do que nas mulheres (82,3%), o que significa uma diminuição, face a 2022, de 0,5 p.p. nos homens e de -1,1 p.p. nas mulheres. De 2013 a 2023, os TCO neste tipo de contrato, aumentaram tanto nos homens (mais 4,2 p.p.) como nas mulheres (mais 3,9 p.p.).

No que se refere aos contratos não permanentes (a termo e outros), aumentaram entre 2022 e 2023 nos homens (mais 0,5 p.p.) e nas mulheres (mais 1,1 p.p.).

Figura 13- Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2013 e 2023 (em % do total de Homens e Mulheres TCO)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

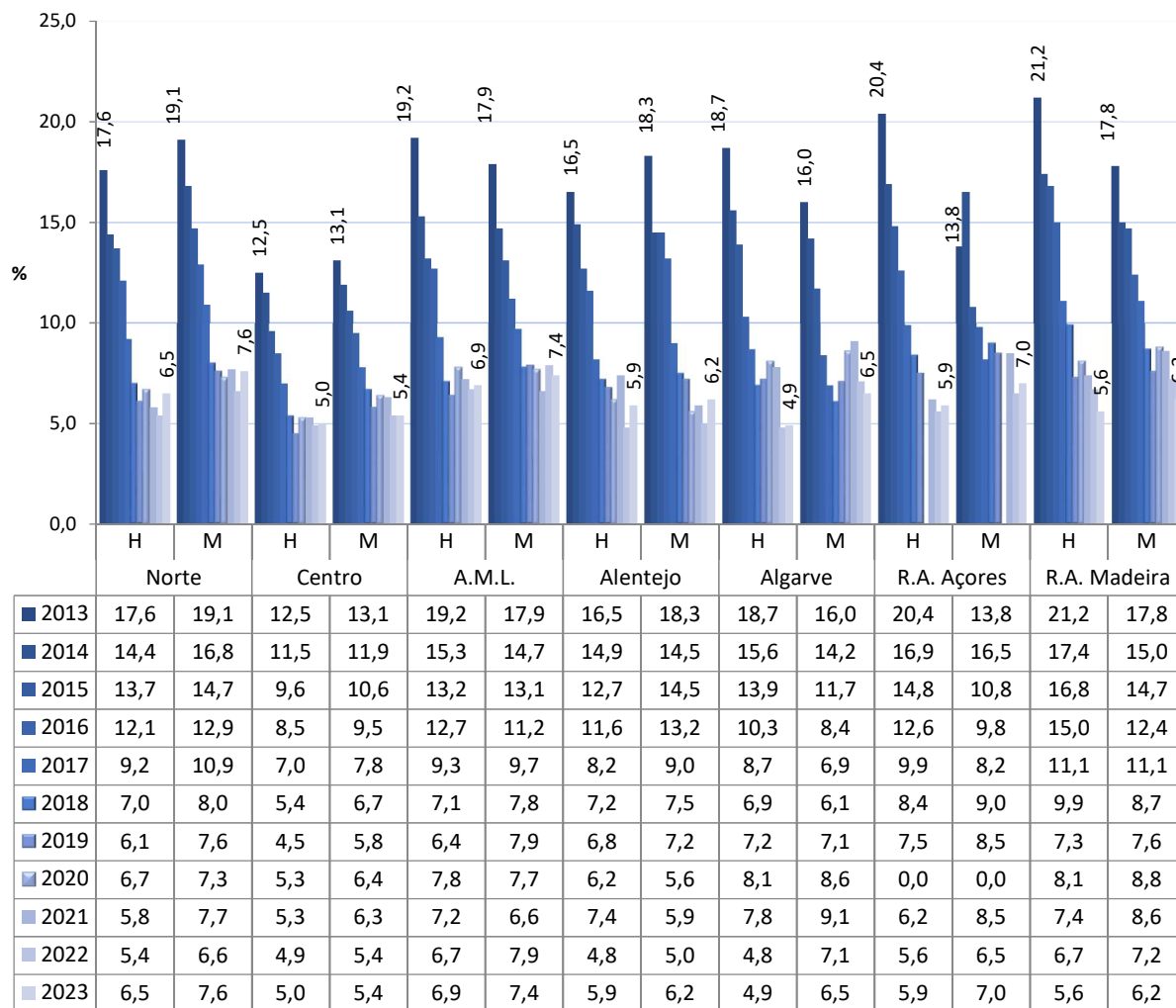
Procedendo, agora, à análise da população desempregada nas suas várias dimensões, verifica-se que, em 2023, o desemprego atingia 346,6 mil pessoas, sendo mais as mulheres (52,7%) do que os homens (47,3%). O desemprego aumentou de 2022 para 2023, em 27,5 mil pessoas, e incidiu mais nos homens (mais 16,8 mil) do que nas mulheres (mais 10,8 mil). Verifica-se, em 2023, face ao ano de 2013, uma descida do desemprego de 508,1 mil pessoas, com os homens a diminuir mais do que as mulheres (menos 272 mil e menos 236 mil, respetivamente) e com a taxa de desemprego a cair de 17,1% em 2013, para 6,5% em 2023.

Em 2023, as pessoas desempregadas do sexo feminino (182,8 mil) eram em número superior às do sexo masculino (163,9 mil) verificando-se um aumento, face ao ano anterior, no desemprego dos homens (16,8 mil) e nas mulheres (10,8 mil).

De acordo com os dados por região (NUTS II - 2013), verifica-se que a taxa de desemprego aumentou de 2022 para 2023 na região do Alentejo (mais 1,1 p.p.), na região Norte (mais 1,0 p.p.), e na R.A. dos Açores (mais 0,4 p.p.). A região Centro manteve a mesma taxa (5,2%), enquanto se verificaram descidas da taxa de desemprego na R.A. da Madeira (-1,1 p.p.), no Algarve (-0,3 p.p.) e na Área Metropolitana de Lisboa (A.M.L.).

De destacar que, em 2023, a taxa de desemprego das mulheres era superior à dos homens em todas as regiões, com o maior diferencial a registar-se no Algarve, onde a taxa de desemprego das mulheres (6,5%) foi superior em 1,6 p.p. à dos homens (4,9%), seguida pela região Norte e pela R.A. dos Açores, que tiveram ambas um diferencial da taxa de desemprego entre sexos de 1,1 p.p..

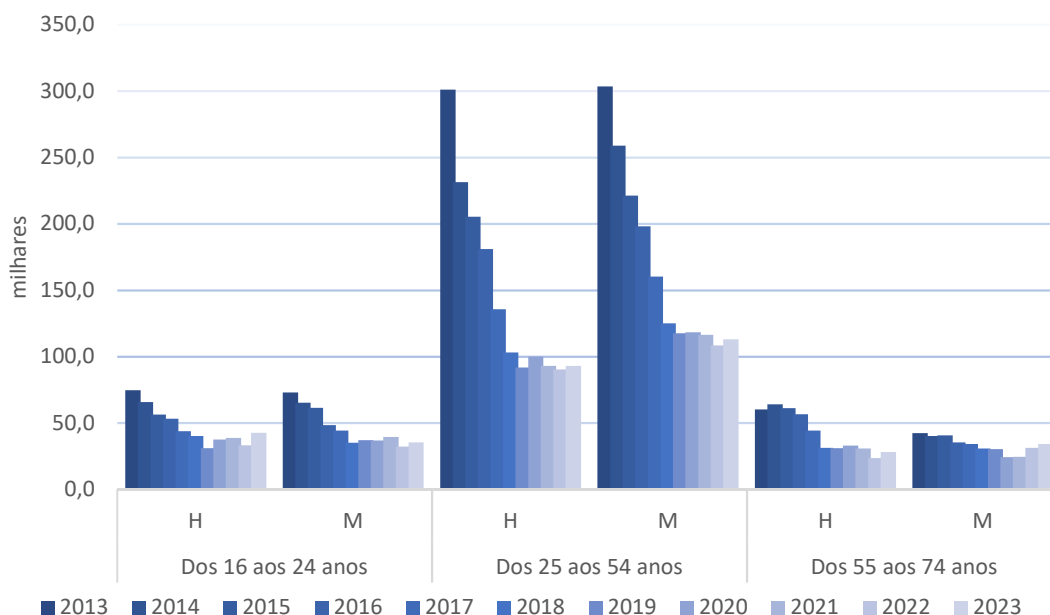
Figura 14 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2013 a 2023 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego (sem dados para a R.A. dos Açores em 2020)

Entre 2022 e 2023, verificou-se um aumento do desemprego em todos os grupos etários aqui analisados. A variação mais evidente foi observada nos mais jovens (16 aos 24 anos), que aumentaram 18,8%, com o desemprego entre os homens (27,9%) a aumentar mais do que nas mulheres (9,6%). O grupo dos mais velhos (55 aos 74 anos), teve um aumento de 14,3%, cerca de 20,3% nos homens e 9,7% nas mulheres. O grupo dos 25 aos 54 anos, que em 2023 representava cerca de 59,4% do total da população desempregada, abrangia cerca de 206,0 mil desempregados/as, e teve um aumento de cerca de 3,7% (mais 7,4 mil), mais elevado nas mulheres (4,2%; mais 4,6 mil) do que nos homens cerca de 3,0% (mais 2,7 mil).

Figura 15- População desempregada por grupo etário e sexo, de 2013 a 2023 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Analisando o desemprego, e o período de tempo que os indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 74 anos, que se encontram desempregados, levam a conseguir um novo emprego, observa-se que, em 2023, em comparação com o ano anterior, o desemprego de curta duração⁶ aumentou e que houve uma diminuição quer no desemprego de longa duração (DLD)⁷ quer no desemprego de muita longa duração (DMLD)⁸.

Em 2023, estavam desempregados há menos de 12 meses 201,4 mil pessoas, tendo este número aumentado 39,8 mil pessoas face a 2022, com as mulheres desempregadas (mais 20,5 mil) a aumentarem mais que os homens (19,3 mil).

Já o desemprego de longa duração (DLD), em 2023, abrangia 145,2 mil pessoas, das quais 68,8 mil eram homens e 76,4 mil mulheres. Este número, em comparação com o ano de 2022, traduz uma diminuição de 12,2 mil pessoas desempregadas, com um peso mais expressivo das mulheres (-9,7 mil contra -2,4 mil homens).

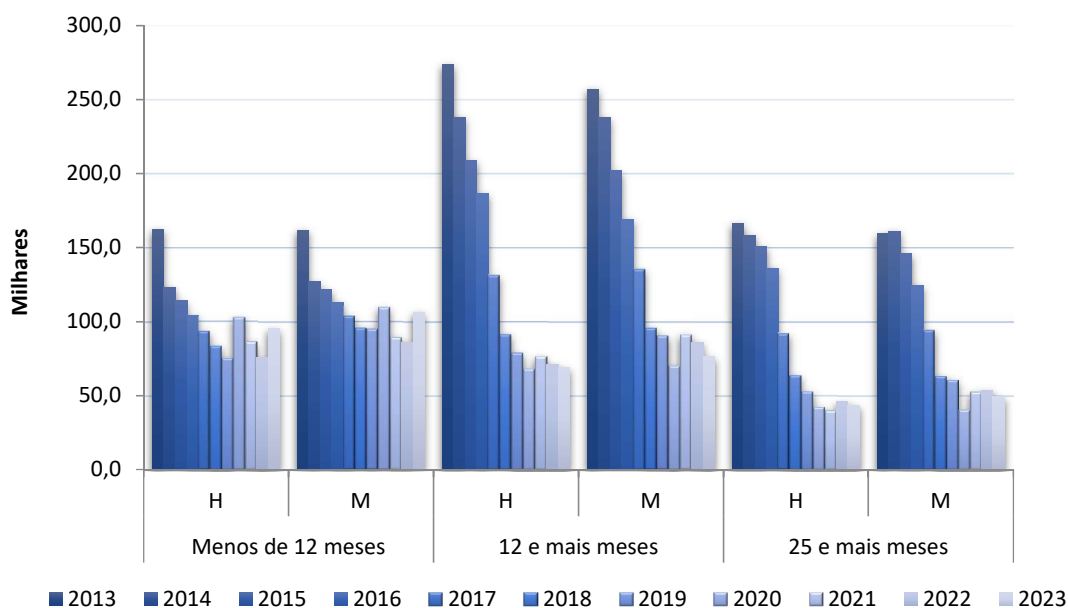
O desemprego de muita longa duração (DMLD), entre 2022 e 2023, também diminuiu (menos 7,2 mil) passando de 99,7 mil para 92,5 mil pessoas. A diminuição neste grupo incidiu mais nas mulheres (-4,6 mil) do que nos homens (-2,5 mil).

⁶ Situação de desemprego há menos de 12 meses.

⁷ Situação de desemprego há 12 e mais meses.

⁸ População desempregada há 25 ou mais meses.

Figura 16 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2013 a 2023 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2.3 Remunerações do trabalho

Este capítulo faz uma análise da disparidade remuneratória entre mulheres e homens⁹ em Portugal, comparando-a com a média dos 27 países da União Europeia.

No âmbito da UE, as disparidades remuneratórias entre mulheres e homens são monitorizadas com recurso ao indicador denominado *gender pay gap*¹⁰ *in unadjusted form*, calculado com base nos dados do Inquérito à Estrutura dos Ganhos, que apenas considera a informação das empresas com 10 e mais trabalhadores, das secções agregadas B a N, B a S e B a S sem O.

Em Portugal, com base na informação dos Quadros de Pessoal, tem vindo a ser calculado para além do GPG não ajustado, o GPG ajustado¹¹, considerando as empresas de todas as dimensões. Tendo em conta que o tecido empresarial português é composto, em grande parte, por micro e pequenas empresas (excluídas da metodologia de cálculo do Eurostat), o indicador apurado pelo GEP-MTSSS capta de forma mais completa a realidade nacional. Tanto mais que em Portugal, no ano de 2022, do total dos trabalhadores por conta de outrem (2 470,705 mil) cerca de 19,4% (478 890 mil) trabalhavam em empresas que tinham até 9 trabalhadores.

Segundo os dados mais recentes do Eurostat (2022), o GPG em Portugal foi de 12,5%¹², um valor acima em 0,7 p.p. ao registado em 2021 (11,8%), sendo de referir que o GPG entre a média dos países da UE27, no ano de 2022, foi de 12,7%, mantendo o mesmo valor de 2021.

⁹ Por disparidade remuneratória entre sexos entende-se a diferença remuneratória média entre mulheres e homens.

¹⁰ A disparidade salarial entre homens e mulheres não ajustada representa a diferença entre os rendimentos horários brutos médios dos trabalhadores remunerados do sexo masculino e dos trabalhadores remunerados do sexo feminino em percentagem dos rendimentos horários brutos médios dos trabalhadores remunerados do sexo masculino.

¹¹ O *gender pay gap* ajustado é calculado da mesma forma que o GPG não ajustado, mas agrupa os trabalhadores em grupos homogêneos de acordo com características/fatores comuns para além do sexo, como o mesmo setor de atividade, as mesmas profissões, qualificações, habilitações e antiguidade. O GPG resultante em cada um destes grupos é multiplicado pelo "peso" do subgrupo de homens e mulheres presentes, tendo em conta o seu total na população (GPG Grupo/sexo × proporção de homens/mulheres).

¹² Os valores do Eurostat de Portugal e da UE27 para os anos de 2019, 2020 e 2021 e 22 à data da consulta (26 de junho.2024) eram provisórios.

De acordo com a informação dos Quadros de Pessoal, a disparidade salarial entre mulheres e homens, em 2022, era de 13,2% na remuneração base, e 16,0% na remuneração ganho, tendo em ambas aumentado 0,1 p.p. face a 2021. A diferença da remuneração média mensal base entre mulheres e homens, aumentou de 150,3€ em 2021 para 160,0€ em 2022, com os homens a aumentarem 64,0€, e as mulheres 54,3€.

Ao nível da remuneração média mensal ganho, o aumento da diferença salarial entre mulheres e homens, de 2021 (220,7€) para 2022 (235,1€), foi mais acentuado, com os homens a terem, entre 2021 e 2022, um aumento na remuneração ganho de 78,9€ e as mulheres um aumento de 64,5€.

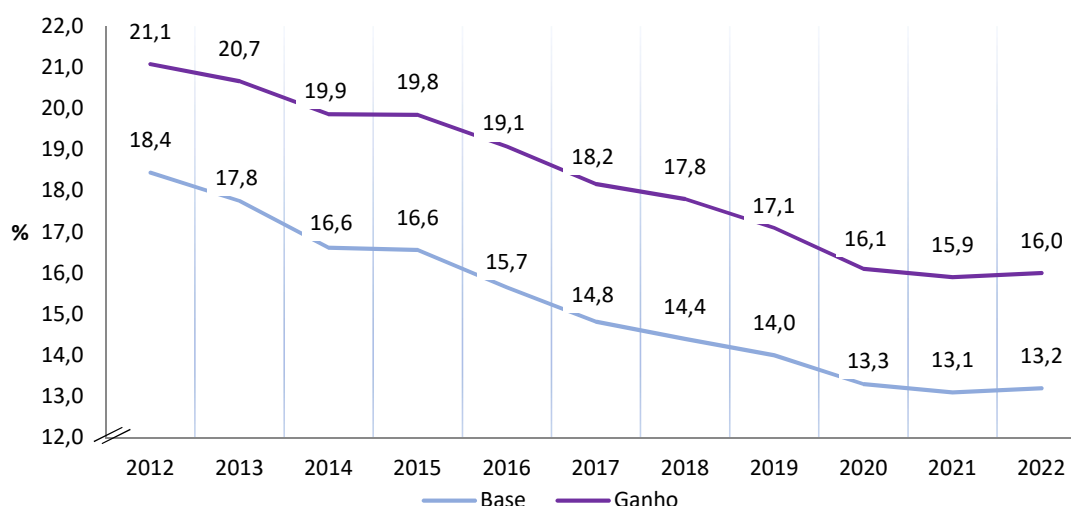
Tabela 26- Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre mulheres e homens, empresas de Portugal, 2012-2022 (€)

Ano	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Remuneração média mensal base											
H	997,0	990,7	981,9	986,8	994,2	1.008,8	1.034,9	1.069,2	1.104,5	1.145,8	1.209,8
M	812,8	814,6	818,5	823,1	838,4	859,1	886,0	920,0	957,5	995,5	1.049,8
Remuneração média mensal ganho											
H	1.210,3	1.206,2	1.200,1	1.204,7	1.212,4	1.233,6	1.269,7	1.307,7	1.344,5	1.389,3	1.468,2
M	955,0	956,7	961,5	965,3	981,0	1.009,3	1.044,2	1.084,6	1.128,4	1.168,6	1.233,1
Disparidade salarial entre homens e mulheres (%)											
Base	18,4	17,8	16,6	16,6	15,7	14,8	14,4	14,0	13,3	13,1	13,2
Ganho	21,1	20,7	19,9	19,8	19,1	18,2	17,8	17,1	16,1	15,9	16,0

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

O indicador de disparidade remuneratória em função do sexo, entre 2012 e 2022, apesar de ter vindo a diminuir de forma consistente ao longo dos anos, abrandou no ano 2021 e, em 2022, aumentou, ainda que muito ligeiramente, tanto ao nível da remuneração base como da remuneração ganho.

Figura 17 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2012-2022 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Procedendo à análise das desigualdades remuneratórias, de acordo com os níveis de qualificação, em 2022, as disparidades remuneratórias mais elevadas continuam a verificar-se nos níveis de qualificação mais elevados. Verificou-se que, face a 2021, a disparidade remuneratória aumentou ao nível dos “Quadros superiores”, quer na remuneração base (mais 0,6 p.p. - passando de 24,5% para 25,1%), quer

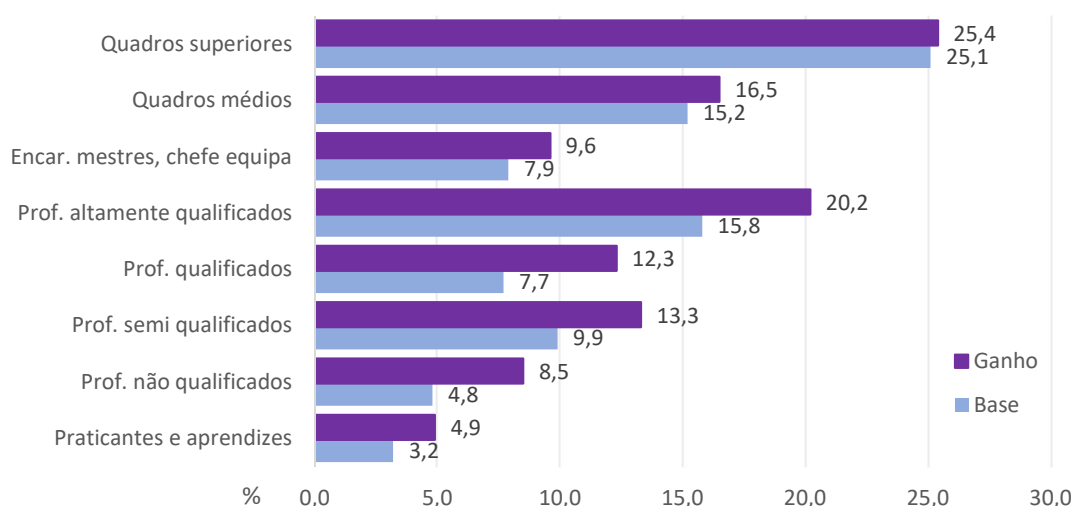
na remuneração ganho (mais 0,6 p.p. - aumentando de 24,8% para 25,4%, respetivamente). Entre 2021 e 2022 também se verificou um aumento da disparidade ao nível dos “Quadros médios”, que subiu 1,1 p.p. em ambas as remunerações, com a base a aumentar de 14,1% para 15,2%, e o ganho de 15,4% para 16,5%, respetivamente.

Nos restantes níveis de qualificação, as disparidades remuneratórias diminuíram de 2021 para 2022, tanto ao nível da base como no ganho. Como tal, na remuneração base, a maior descida da disparidade remuneratória entre mulheres e homens verificou-se ao nível dos “Profissionais não qualificados” (menos 1,3 p.p., passando de 6,1% para 4,8%), seguido pelas “profissionais altamente qualificados” (menos 0,7 p.p., diminuindo de 16,5% para 15,8%), nos “profissionais qualificados” (menos 0,6 p.p., diminuindo de 8,3% para 7,7%), no grupo “Praticantes e aprendizes” a disparidade diminuiu -0,5 p.p., enquanto nos “profissionais semi qualificados” e nos “Encarregados, mestres, chefes de equipa” a disparidade remuneratória diminuiu -0,4p.p. e -0,3p.p., respetivamente.

Ao nível da remuneração ganho, a maior descida da disparidade remuneratória entre mulheres e homens, de 2021 para 2022, verificou-se, também, ao nível dos “Profissionais não qualificados” (menos 1,1 p.p.) passando de 9,6% para 8,5%, seguido pelos “Profissionais qualificados (menos 0,7 p.p.) que diminuiu de 13,0% para 12,3%, nos “Encarregados, mestres, chefes de equipa” e nos “Praticantes e aprendizes” a disparidade diminuiu em ambos menos 0,6p.p., com a disparidade nos primeiros a diminuir de 10,2% para 9,6%, e nos segundos a diminuir de 5,5% para 4,9%. Por fim, destacam-se os “Profissionais semi-qualificados” em que a disparidade diminuiu 0,5 p.p. e os “Profissionais altamente qualificados” que viram a disparidade remuneratória ao nível do ganho diminuir apenas -0,1 p.p. no mesmo período.

De referir, ainda, que o intervalo entre a disparidade mínima (“Praticantes e aprendizes”) e a disparidade máxima (“Quadros superiores”) de 2021 para 2022, aumentou na remuneração base, passando de 20,8% para 21,9%, e na remuneração ganho, que aumentou de 19,3% para 20,5%.

Figura 18- Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2022 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Tendo em conta os níveis de escolaridade, verifica-se que em todos existem disparidades salariais, tanto ao nível da remuneração base como na remuneração ganho.

Em 2022, as maiores disparidades registadas em termos percentuais, quer na remuneração base quer na remuneração ganho, são visíveis ao nível do bacharelato, licenciatura e mestrado.

Neste mesmo ano, o nível de habilitação ao nível do bacharelato é aquele em que os trabalhadores/as apresentam as disparidades salariais mais elevadas, com uma diferença de 27,0% na remuneração base e de 27,7% na remuneração ganho. Em relação a 2021, houve uma diminuição neste nível de habilitação de -1,0 p.p. na remuneração base (era 28,0%) e de menos 1,1 p.p. na remuneração ganho (era 28,8%).

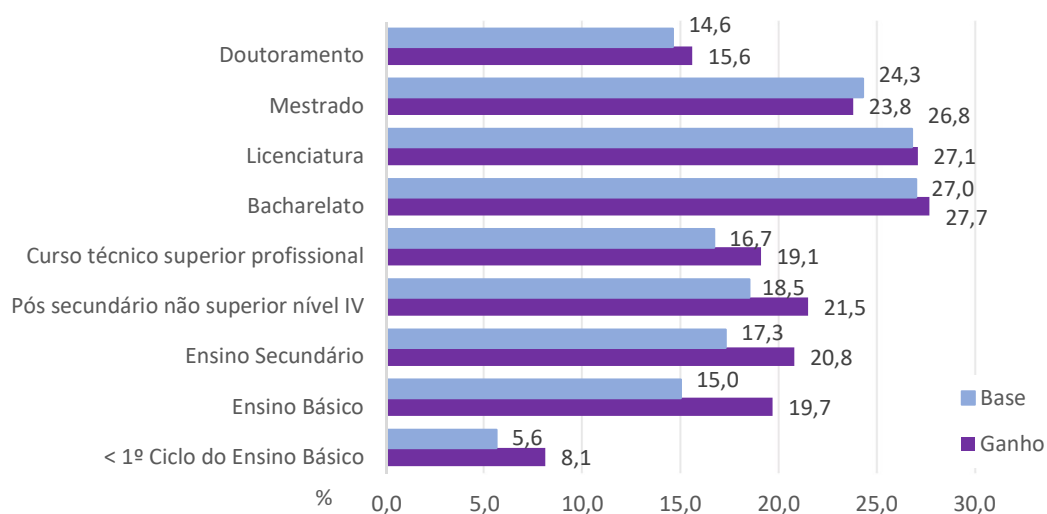
Entre 2021 e 2022, a disparidade remuneratória entre mulheres e homens diminuiu em -1,6 p.p., no nível de habilitação escolar mais elevado (Doutoramento), tanto na remuneração base, que passou de 16,2% para 14,6%, como na remuneração ganho, que diminuiu de 17,2% para 15,6%.

Em 2022, o “1º Ciclo do Ensino Básico” é o nível de escolaridade, que apresenta a menor disparidade remuneratória entre os/as trabalhadores/as, e foi aquele que teve a maior redução da disparidade na remuneração base e ganho em termos percentuais. Entre 2021 e 2022, verificou-se nos trabalhadores/as com escolaridade ao nível do “1º Ciclo do Ensino Básico”, uma diminuição da disparidade remuneratória de menos -1,7 p.p. na remuneração base, que passou de 7,3% para 5,6%, e na remuneração ganho que diminuiu -2,6 p.p. passando de 10,7% em 2021 para 8,1% em 2022.

Os/as trabalhadores/as com habilitação ao nível do “Ensino básico” e “Ensino Secundário”, também viram reduzir a disparidade remuneratória, entre 2021 e 2022, com uma diminuição no nível de ensino básico de -0,5 p.p., tanto na remuneração base, que passou de 15,5% para 15,0%, como na remuneração ganho, que passou de 20,2% em 2021, para 19,7% em 2022. Já nos/nas trabalhadores/as com nível de ensino secundário, a disparidade na remuneração base teve uma diminuição de menos -0,8p.p., passando de 18,1% para 17,3%, e de menos -0,4 p.p. na remuneração ganho, passando de 21,2% em 2021, para 20,8%, em 2022.

A disparidade remuneratória aumentou mais entre os trabalhadores/as com escolaridade ao nível do “Curso técnico superior profissional,” em que a disparidade salarial aumentou 1,7 p.p. na remuneração base de 2021 (15,0%) para 2022 (16,7%), e na remuneração ganho, com um aumento da disparidade salarial entre mulheres e homens de 2,3 p.p. (16,8% em 2021, para 19,1% em 2022). Também se observaram aumentos entre 2021 e 2022, na disparidade remuneratória entre os trabalhadores/as com habilitações ao nível do “Mestrado” (mais 1,0 p.p. na base e mais 0,9 p.p. no ganho), naqueles/as com escolaridade ao nível da “Licenciatura” (mais 0,6 p.p. na base e mais 0,5 p.p. no ganho), e ao nível do “Pós secundário não superior nível IV” (mais 0,5 p.p. na remuneração base e mais 0,8 p.p. na remuneração ganho).

Figura 19- Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de escolaridade em Portugal, 2022 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Atendendo às remunerações média base e ganho, no que diz respeito ao setor de atividade económica (CAE) das empresas de Portugal no ano de 2022, os homens continuavam a auferir remunerações mais elevadas que as mulheres na maioria dos setores.

Em 2022, as remunerações médias de base mais elevadas nos homens, estavam nas “Atividades dos Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (3.607,3€), nas “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (2.249,8€) e na “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2.204,6€). Em relação à remuneração média de ganho, as “Atividades dos Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (3.701,4€) eram também onde os homens auferiam a remuneração mais elevada, seguido da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (3.006,3€) e das “Atividades financeiras e de seguros” (2.740,9€).

As mulheres, por seu lado, tinham as remunerações médias de base mais elevadas nas “Atividades dos Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (2.682,7€), onde, no entanto, ganhavam mensalmente, em média, menos 208,4€ que os homens, na “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2.237,7€), onde ganhavam mais que os homens, em média, 33,1€ por mês, e nas “Atividades de informação e de comunicação” (1.653,2€) onde, ainda assim, ganhavam, em média, menos 378,2€ do que os homens. Ao nível da remuneração média ganho, era na “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2.864,6€) que as mulheres auferiam a remuneração mais elevada, mas ao invés da remuneração média base recebiam, mensalmente, menos que os homens (-141,7€). As “Atividades dos Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (2.766,4€) era, a seguir à anterior, onde as mulheres auferiam a remuneração média mensal ganho mais elevada, mas, ainda assim, menos 935,0€ por mês que os homens. Seguem-se as “Atividades financeiras e de seguros” (2.130,9€), onde as mulheres recebiam menos 609,9€ por mês que os homens.

O setor onde se verificaram as remunerações mais baixas, na remuneração média mensal base e na remuneração média mensal ganho, quer nos homens quer nas mulheres, foi no “Alojamento, restauração e similares”, onde as mulheres auferiam, em média, menos 101,7€ por mês na remuneração base (829,5€) e menos 126,9€ na remuneração ganho (924,9€), do que os homens, que auferiam, em média, 931,2€ na remuneração base e 1.051,8€ na remuneração ganho.

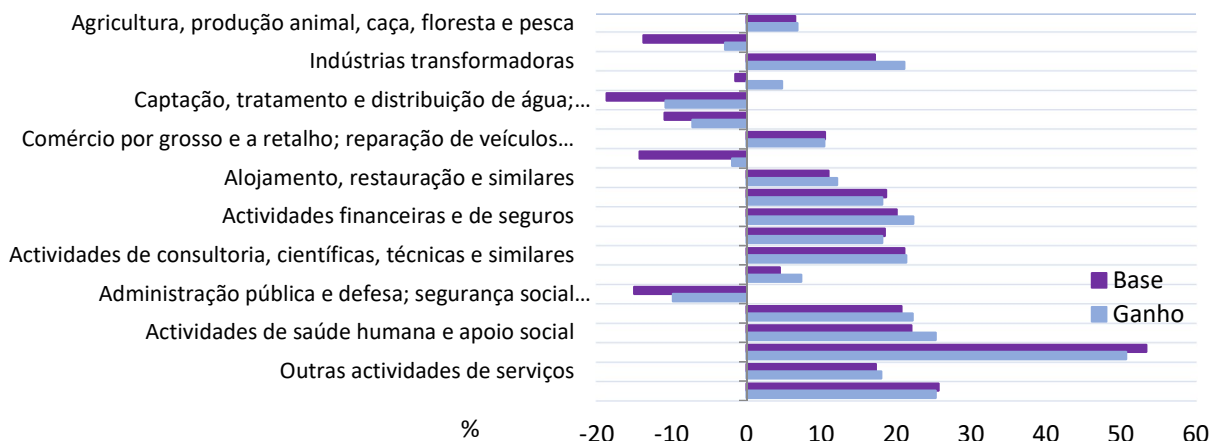
De referir, também, que, em 2022, as mulheres auferiam mais que os homens na remuneração média base e na remuneração média ganho nos seguintes setores: “Captação, tratamento e distribuição de água; Saneamento, gestão de resíduos e despoluição”; “Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória”; “Transportes e armazenagem”; Indústrias Extrativas”; “Construção”; e na remuneração base no setor da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio”.

As maiores disparidades nas remunerações entre mulheres e homens verificadas em 2022, estavam nas “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivos e recreativos”, onde os homens ganhavam mais 52,4% na remuneração base, e mais 50,7% na remuneração ganho do que as mulheres, o que se traduziu numa diferença mensal média de 1.201,2€ na remuneração base e de 1.262,0€ na remuneração ganho, entre o que que mulheres e homens auferiam, todos os meses.

A disparidade remuneratória entre mulheres e homens também continua muito elevada nas “Atividades dos Organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais”, onde as mulheres auferiram, em média, menos 924,6€ por mês na remuneração base, e menos 935,0€ na remuneração ganho, do que os homens.

Da análise do gráfico seguinte e dos dados referentes às remunerações médias mensais de base e de ganho dos Quadros de Pessoal, conclui-se que, em 2022, existiam disparidades remuneratórias entre mulheres e homens em todos os sectores de atividade económica.

Figura 20- Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica da empresa em Portugal, 2022 (%)



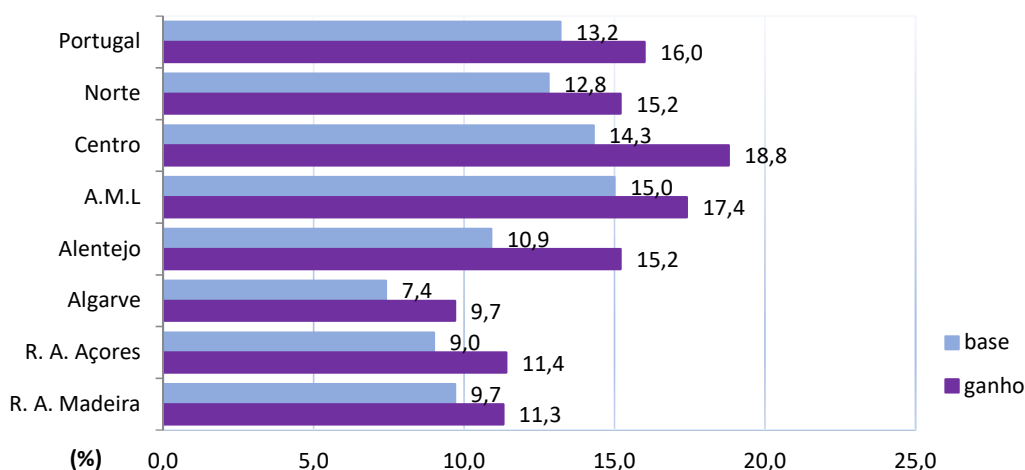
Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Analisando as remunerações médias de base e de ganho, do ponto de vista regional, por NUTS II – 2013, das empresas de Portugal, verifica-se que, em 2022, a região Centro continua a apresentar as maiores disparidades remuneratórias, em termos percentuais, de todas as regiões do país, tanto ao nível da remuneração base (14,3%) como na remuneração ganho (18,8%), o que mostra que, nesta região, as mulheres ganham, em média, todos os meses, menos 152,7€ do que os homens na remuneração base, e menos 244,3€ na remuneração ganho.

A Área Metropolitana de Lisboa foi a região que apresentou maior disparidade salarial e onde as mulheres auferiram, em média, menos 215,5€ do que os homens na remuneração base, e menos 306,4€ na remuneração ganho.

Por sua vez, o Algarve apresentava, em 2022, a menor disparidade remuneratória, tanto ao nível da remuneração média base (7,4%), onde as mulheres auferiam todos os meses menos 73,7€ que os homens, quer ao nível da remuneração média ganho (9,7%), onde recebiam mensalmente menos 114,7€ que os homens.

Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II - 2013, da empresa em Portugal, 2022 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A incidência dos baixos salários¹³, calculada a partir da informação dos Quadros de Pessoal, manteve-se inalterada de 2021 para 2022 (0,1%), não se registando também qualquer alteração quer no sexo masculino (0,1% em 2022) quer no sexo feminino (0,2% em 2022).

No que respeita ao universo¹⁴ dos trabalhadores e trabalhadoras mais bem pagos em 2022, continua a verificar-se uma sub-representação das mulheres em comparação com os homens.

Atendendo aos 1% de TCO com ganhos mais elevados, entre 2021 e 2022, verificou-se um aumento nos homens de 0,8 p.p., que passaram a representar 75,8% (75,0% em 2021), e diminuiu na mesma proporção (menos 0,8 p.p.), passando de 25,0% em 2021 para 24,2% em 2022, no caso das mulheres.

Entre os 0,1% de TCO com ganho mais elevado, verificou-se uma diminuição de 0,2 p.p. no seu peso, passando a representar 1,47% em 2022. Os homens, em 2020, representavam 85,3% deste grupo (mais 0,4 p.p. que 2021) e as mulheres 14,7% (menos 0,4 p.p. que 2021).

Nos 0,01 de TCO com ganho mais elevado, houve um aumento nas mulheres (mais 0,4 p.p.) entre 2021 (6,1%) e 2022 (6,5%), e uma diminuição nos homens (menos 0,4 p.p.) que passaram de 93,9% para 93,5%, respetivamente.

2.4. Contratação Coletiva

A informação subsequente consiste na sistematização da matéria da igualdade e não discriminação contida no Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2023, do Centro de Relações Laborais (CRL)¹⁵, numa abordagem distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)¹⁶.

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2023, o objeto de análise são os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), negociais e não negociais, publicados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) durante 2023, abrangendo as diferentes modalidades de convenções coletivas IRCT: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA). Não se consideraram os IRCT apenas aplicáveis às regiões autónomas, publicados nos respetivos Jornais Oficiais e não no BTE¹⁷, bem como as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação¹⁸.

Foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2023, incluindo primeiras convenções, revisões globais e revisões parciais. Quanto a estas, consideraram-se os conteúdos publicados no ano em análise e não o texto da convenção na sua globalidade, uma vez que este corresponde ao resultado de processos de negociação concluídos em anos anteriores. Na mesma linha, nos textos consolidados cuja publicação resulta do cumprimento da obrigação de republicar a convenção quando se procede à terceira revisão parcial consecutiva [artigos. 494.º, n.º 2 e 519.º, n.º 3 do Código do Trabalho (CT)], apenas foram atendidas as alterações parciais introduzidas em 2023, pois também neste caso, o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2023.

¹³ Dos TCO com ganhos mais baixos em estabelecimentos de Portugal

¹⁴ Dos TCO com ganhos mais elevados em estabelecimentos de Portugal

¹⁵ Este texto tem por base o Relatório sobre a Evolução da Negociação Coletiva, na sua versão preliminar, o qual só será publicado em outubro de 2024 (www.crlaborais.pt)

¹⁶ Quanto à competência da CITE cfr. artigo 479.º do Código do Trabalho (CT).

¹⁷ Naturalmente, as convenções aplicáveis no território nacional incluem as Regiões Autónomas.

¹⁸ No apuramento do número de convenções coletivas seguiu-se o critério da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) - cfr. "Relatório sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada no ano de 2023".

No que concerne à análise qualitativa, procedeu-se a dois tipos de abordagens relativamente às 299 convenções coletivas (CC, AC e AE) publicadas em 2023, no continente:

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

2.4.1. O princípio da igualdade nas relações laborais

Nota prévia

A matéria da igualdade encontra-se plasmada nos arts. 23.º e segs. do Código do Trabalho (CT). A recente reforma operada pela Lei n.º 13/2023 transpôs para a ordem jurídica interna a referida Diretiva n.º 2019/1158 e, ao mesmo tempo, assumiu a promoção de uma melhor conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar como um dos seus eixos estruturantes.

Consequentemente, foram extensas as alterações realizadas nesta temática. Salientam-se as seguintes: *i)* uma nova subsecção – a subsecção X – foi aditada à secção II do capítulo I do título II do Código do Trabalho – com a epígrafe “Trabalhador Cuidador”, na qual se integram os artigos 101.º-A a 101.º-G, com um novo regime (paralelo ao da parentalidade) conferido ao cuidador informal não principal; *ii)* alargamento do ónus da prova em caso de discriminação (arts. 25.º, 6 e 7, CT); *iii)* quanto às licenças parentais, assinala-se a alteração da respetiva forma de cômputo (das licenças parentais iniciais exclusiva da mãe e exclusiva do pai)¹⁹, o alargamento das modalidades de gozo flexível (da licença parental inicial²⁰ e da licença parental complementar²¹) e a promoção da respetiva partilha potenciada pelos regimes de proteção social²²; *iv)* em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença parental inicial exclusiva do pai pode ser suspensa, a pedido do mesmo (art.º. 43.º, 3, CT); *v)* o candidato a adotante tem o direito ao gozo da licença parental inicial exclusiva do pai e ao respetivo acréscimo em caso de adoções múltiplas (art.º 44.º, 2 e 3, CT)²³; *vi)* alargamento da proteção social em caso de gozo da licença parental complementar²⁴; *vii)* faltas por luto gestacional (art. 38.º-A CT); *viii)* novos titulares dos direitos parentais (art. 64.º CT²⁵ e famílias de acolhimento²⁶); *ix)* dispensa de regimes de flexibilização do tempo de trabalho para progenitores de filhos com deficiência ou doença crónica, independentemente da idade (arts. 206.º, 4, al. b) e 208.º-B, 13, al. b), CT), e, ainda, para os trabalhadores com filhos entre os três e os seis anos (arts. 206.º, 4, al. c) e 208.º-B, 13, al. c), CT).

19 A Lei n.º 13/2023 manteve o período de duração obrigatória da licença exclusiva da mãe, conquanto tenha substituído o cômputo em semanas (seis semanas) pelo cômputo em dias (42 dias) – art. 41.º, 2, CT; quanto à licença parental exclusiva do pai, a licença de gozo obrigatório passou de 20 dias úteis para 28 dias consecutivos e a licença de gozo facultativo passou de cinco dias úteis para sete dias consecutivos (art. 43.º CT). Quando o gozo da parte obrigatória desta última licença é interpolado, veio exigir-se que o trabalhador goze, no mínimo, períodos de sete dias.

20 Nas situações em que a licença parental inicial tem uma duração de 150 ou 180 dias, os progenitores podem, “após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial” (art. 40.º, 4 e 5, CT).

21 A nova alínea c) do art. 51.º, 1, CT, reconhece o direito a “trabalho a tempo parcial durante três meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores”, e só pode ser compreendida quando analisada em conjunto com a respetiva proteção social regulada no art. 33.º, 3, do DL n.º 91/2009 (alterado pelo DL n.º 53/2023): caso cada um dos progenitores goze a respetiva licença em regime de trabalho a tempo parcial durante três meses, receberão um subsídio parental cujo montante diário corresponde a 20% da remuneração de referência do beneficiário.

22 Cf. DL n.º 53/2023, de 5 de julho. Por exemplo, se o pai gozar 60 dias consecutivos (ou dois períodos de 30 dias) da licença parental inicial, o montante diário da remuneração de referência sobe para 90%.

23 Além disso, o candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento (art. 44.º, 6, CT).

24 Cf. art. 33.º DL n.º 91/2009, de 9 de abril.

25 O art. 64.º passou a incluir, na respetiva al. b), a licença parental inicial, a qual é agora passível de gozo também pelo tutor, pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como pelo cônjuge ou pela pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

26 Cf. arts. 44.º, 14, e 45º CT; art. 27.º do DL n.º 139/2019, de 16 de setembro.

Recorde-se que as matérias relativas à igualdade e não discriminação, assim como à proteção na parentalidade, estão abrangidas pelo princípio do tratamento mais favorável, nos termos do art. 3º, 3, CT [als. a) e b)], só autorizando a autonomia coletiva a dispor das mesmas em sentido mais favorável aos trabalhadores.

O presente capítulo, desenvolve o tema da igualdade nas relações laborais, tratado na contratação coletiva publicada em 2023, em torno dos seguintes tópicos: regulação geral da igualdade e não discriminação, assédio moral; e conciliação entre vida familiar e vida profissional.

Em primeiro lugar, cumpre mencionar que o ano de 2023 corrobora a centralidade do tema da igualdade no articulado das convenções coletivas. Assim, em 2023, o número de convenções que abordam pelo menos um dos temas (igualdade e não discriminação ou parentalidade) aumentou para 120 (enquanto em 2022, eram apenas 109 e, em 2021, apenas 98). Mantém-se, o principal foco no subtema da tutela da parentalidade (101), conquanto se regista, igualmente, um aumento do número de convenções que regulam o tópico da igualdade e não discriminação em geral (2023 – 89, 2022 – 74).

Tabela 27- Convenções publicadas sobre Igualdade e não discriminação e parentalidade (2023 e 2022)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade, 2023					2022
Total de Convenções publicadas:					240
	Tipos:	AC	AE	CC	Total
Convenções com os subtemas (*)					109
Igualdade e não discriminação					74
Parentalidade					86

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

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

2.4.1.1. Regulação geral da igualdade e não discriminação

A igualdade e não discriminação são princípios constitucionais e fundamentais, como decorre dos arts. 13º e 59º, nº1, CRP, bem como em diversa legislação a nível internacional e europeu. Estes princípios são objeto de regulamentação especial nos arts. 23º a 32º do Código do Trabalho, sendo dada particular atenção à igualdade e não discriminação em função do sexo. Encontram-se também disposições específicas sobre a tutela e não discriminação de certas categoriais especialmente vulneráveis de trabalhadores, tais como o trabalhador com capacidade de trabalho reduzida (art. 84º) ou o trabalhador com deficiência ou doença crónica (arts. 85º a 88º).

Geralmente, as convenções incluem a obrigação de não discriminação no elenco de deveres do empregador²⁷, numa cláusula autónoma²⁸ ou no elenco de garantias dos trabalhadores²⁹. Há convenções que vão para além do regime legal, promovendo a elaboração de planos para a igualdade de género³⁰, ou a paridade através da preferência na contratação (em igualdade de circunstâncias) conferida ao género menos representado³¹.

27 Exemplos: CC AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 11.ª, b)); AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 5.ª, 2); AE AAVI/CESP – BTE 26/2023 (cl. 9.ª, 1, k)).

28 Exemplo: AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 9.ª).

29 Exemplo: AE SN Maia/SINDEL – BTE 6/2023 (cl. 7.ª, als. i), k), l)).

30 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cls. 10.ª, 4); CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 11.ª, 5).

31 AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cl. 22.ª, 2); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 26.ª, 2 e 3).

Noutros casos, as convenções preveem regimes mais favoráveis para certas categorias vulneráveis de trabalhadores, como aqueles com capacidade de trabalho reduzida³², com deficiência ou doença crónica³³, ou mais velhos³⁴. Estes regimes prendem-se, normalmente, com preferências de admissão³⁵, passagem para certas modalidades contratuais³⁶, formação profissional³⁷, condições de trabalho³⁸ e regimes de tempo de trabalho³⁹.

É em particular referida a igualdade em matéria de retribuição (“para trabalho igual, salário igual”)⁴⁰, por vezes com explicitação de alguns dos fatores proibidos de discriminação⁴¹ ou com enfoque especial no género⁴². A conciliação ligada à parentalidade como fator discriminatório também é autonomizada em algumas convenções, designadamente em matéria remuneratória⁴³. Outras preveem que o gozo de certos direitos parentais não é considerado falta para efeitos da atribuição de prémios de assiduidade⁴⁴ ou de desempenho⁴⁵, evitando-se, assim, regimes potencialmente discriminatórios.

2.4.1.2. Assédio Moral

O Código do Trabalho proíbe o assédio, em qualquer das suas modalidades, no âmbito da igualdade e não discriminação (art. 29.º). O tema encontra-se igualmente presente nos deveres do empregador (art. 127.º, 1, als. a), c), k) e l), com repercussões nas doenças profissionais (art. 283.º, 8 e 9), sanções disciplinares (art. 331.º, 1, al. d) e 2, al. b)) e resolução com justa causa por parte do trabalhador (art. 394.º, 2, als. b) e f), CT).

Também neste tópico é notório o crescimento do número de ocorrências - 76 em 2023; 56 em 2022. Mas, no geral, as disposições convencionais tendem a transcrever ou a remeter para a lei. Assim se verifica a propósito do conceito de assédio moral e assédio sexual no trabalho⁴⁶.

No sentido da reprodução da lei, encontra-se a previsão dos deveres das partes, em especial do empregador, a par dos direitos do trabalhador e as consequências em caso de infração, incluindo a abertura de processo disciplinar⁴⁷.

Conforme ilustra o quadro seguinte, as convenções tratam a este propósito de um conjunto matérias, que acompanham o recorte do regime plasmado no Código do Trabalho. Assim acontece, em certas

32 CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 87.º); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 95.º); AE SCOTTURB/SITRA – BTE 9/2023 (cl. 66.º, 6) concede preferência ao trabalhador com incapacidade parcial no preenchimento de vagas compatíveis.

33 Atribuem preferência na admissão a pessoas com deficiência, o CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (Anexo I, II-1.5), o CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 3.º, 3), e o AE MAIAMBIENTE, EM/SINTAP – BTE 9/2023 (cl. 15.º, 1, d)).

34 Por exemplo, o CC APIMPRENSA/Sindicato. Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 32.º, 9) dispensa de trabalho suplementar o trabalhador que atingiu 30 anos de profissão e o trabalhador com “estado de saúde precário (cl. 48.º, 4). O CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 24.º, 6), dispensa do trabalho por turnos trabalhadores com 53 anos de idade e 15 anos de turnos

35 Ver exemplos das notas anteriores.

36 Por exemplo, mudança para teletrabalho ou trabalho à distância - CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 16.º-A, 7).

37 Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 87.º); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 95.º).

38 Exemplos: CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 87.º); CC ANCAVE/SETAAB – BTE 10/2023 (cl. 95.º).

39 Exemplos: CC APIMPRENSA/Sindicato. Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 32.º, 9); CC AESIRF/ASSP – BTE 7/2023 (cl. 24.º, 6). O CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 21.º) atribui preferência na passagem a tempo parcial a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica ou responsabilidade familiares, conforme art. 152.º CT.

40 CC ACAP/SINDEL – BTE 48/2023 (cl. 126.º).

41 Exemplos: CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 57.º); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cl. 54.º).

42 Exemplos: AE Santos Barosa Vidros/FEVICOM – BTE 4/2023 (cl. 58.º); AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 1).

43 Vd. CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 70.º).

44 Exemplos: AE Parmalat Portugal/SETAAB – BTE 19/2023 (cl. 58.º, 2); AE EMEL/SINTAP – BTE 20/2023 (Anexo IV).

45 AE EMARP/SINTAP – BTE 5/2023 (cl. 3.º, 2, b), do Anexo XI); CC APIMPRENSA/Sindicato. Jornalistas – BTE 29/2023 (cl. 16.º, 3).

46 AE Águas de Fafe/SINTAP – BTE 6/2023 (cl.12.º) assédio moral; AC Águas do Norte/SIEAP – BTE 13/2023 (cl.14.º) e AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl.13.º) assédio moral e sexual. Os CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (18.º-A) e AE GesLours / SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 20.º,1 e 2)

47 CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (18.º-A,4); AE GesLours / SINTAP – BTE 45/2023 (cl. 20.º,1 e 2)AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl.13º)

convenções que estabelecem o dever de o empregador adotar códigos de conduta, nomeadamente nos casos previstos no art.º 127.º, 1, k), CT⁴⁸(ver quadro 2).

Tabela 28- Igualdade e não discriminação – assédio moral (2023)

Assédio moral, 2023				
Total de Convenções publicadas:			299	
Conceito	Dever do empregador	Direitos dos trabalhadores	Consequências para o infrator	Código de conduta
26	15	72	20	7

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

2.4.1.3. Conciliação entre a vida familiar e profissional

A conciliação da vida familiar e profissional é um imperativo constitucional (art. 59.º, 1, al. b), CRP), decorrendo igualmente de fontes internacionais. A nível europeu, destaca-se a recente Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, com transposição no CT através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril e respetiva regulamentação (DL n.º 53/2023, de 5 de julho)

No plano quantitativo, mais de metade do universo de convenções que regula a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional são revisões globais (52/101), diferentemente do que sucedeu em 2022 onde avultavam as revisões parciais (em 2022: 45 revisões parciais em 86 convenções). (quadro 3).

Tabela 29- Parentalidade, por subtipo de convenção (2023 e 2022)

Parentalidade, 2023				2022
Total de Convenções publicadas:			299	240
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
19	30	52	101	86

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

No plano qualitativo, refira-se que a maior parte das convenções estabelece regras específicas sobre o regime do tempo de trabalho dos trabalhadores com responsabilidades familiares, conforme apurado no quadro seguinte.

Tabela 30- Conciliação da vida familiar e profissional – 2023

Conciliação da Vida Familiar e Profissional, 2023							
Total de Convenções publicadas:							299
Adaptabilidade	Banco de horas	Trabalho suplementar	Trabalho por turnos	Horários flexíveis	PNT	Férias	Trabalho a tempo parcial
13	3	42	52	11	24	42	36

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

Com efeito, a previsão de regras referentes ao tempo de trabalho e à sua organização têm por objetivo promover a conciliação da vida familiar com a vida profissional quando haja mais do que um trabalhador

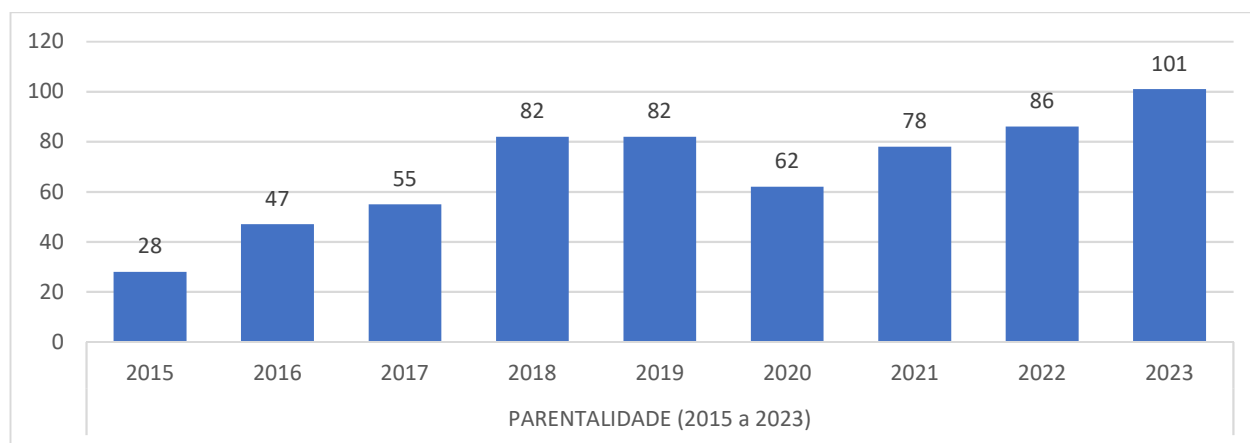
48 Exemplo, AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (d.13.º95).

do mesmo agregado familiar na empresa, em especial em matéria de marcação de férias⁴⁹, descanso semanal e horário de trabalho⁵⁰. Também é comum prever-se que o gozo de certos direitos parentais não afeta a majoração da duração das férias reconhecida pela convenção⁵¹.

No que respeita ao âmbito de aplicação dos direitos relativos à conciliação, encontramos muitas referências à proteção da parentalidade⁵² e algumas alusões ao trabalhador cuidador⁵³.

A análise dos dados sobre a evolução do número de convenções que disciplinam a figura da parentalidade no período entre 2015 e 2023, permite concluir que em 2023 foi atingido o número mais elevado pelo menos dos últimos 9 anos, tendo este tema sido integrado em 101 convenções (Gráfico 1).

Figura 22 – Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2023)



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

Em matéria de regimes flexíveis de prestação de trabalho, o legislador reconhece a passagem temporária a trabalho a tempo parcial (art. 55.º CT), o horário flexível (art. 56.º) e o teletrabalho (art. 166.º-A CT)⁵⁴. Tais referências, em especial as duas primeiras, são frequentes nas convenções⁵⁵.

Ocasionalmente, encontram-se outras soluções que parecem admitir a jornada contínua, uma limitação do horário por razões de conciliação⁵⁶ ou o horário em regime de semana comprimida (permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário)⁵⁷. Nalguns casos, estabelece-se preferência na admissão em regime de tempo parcial a favor do trabalhador com responsabilidades familiares em cumprimento do disposto no art. 152.º CT⁵⁸.

49 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 35.ª, 3).

50 Exemplos: AE AHBV-TORREJANOS/SNBP – BTE 1/2023 (cls. 18.ª, 3 e 43.ª, 9); AE RESIALENTEJO/STAL – BTE 2/2023 (cls. 34.ª, 8, e 62.ª, 10); CC CAP/SETAAB – BTE 4/2023 (cls. 40.ª, 3, e 46.ª, 4); CC AHS/SETAAB – BTE 4/2023 (cls. 36.ª, 2, e 42.ª, 4).

51 Exemplos: AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 27.ª, 1); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 42.ª, 4); AE T.S.T.-Transp.Sul. Tejo/SITR A – BTE 12/2023 (cl. 55.ª, 4); AE SCML/SFP – BTE 48/2023 (cl. 46.ª, 4).

52 Exemplos: AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 10.ª e ss.); AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.ª); CC ANCPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cls. 57.ª ss.).

53 Exemplos: AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 22.ª, 5); AE INOVA/SINTAP – BTE 46/2023 (cl. 46.ª, 2) e paralelo; AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.ª, 2); AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII, n.º 22); AE SCML/SDPGL – BTE 48/2023 (cl. 37.ª, 10) e paralelo.

54 Por exemplo, AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.ª, 2, I, iv)); CC FENAME/SITESE – BTE 22/2023 (cl. 16.ª-A, 7).

55 Exemplos: AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.ª, 4, a)); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 26.ª, 1); AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.ª, 2).

56 Por exemplo, no AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.ª, 4, d)) e no AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cl. 26.ª, 4) reconhece-se aos trabalhadores “que tenham filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário”; o AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.ª, 2, I, v)) também refere a jornada contínua.

57 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cls. 68.ª, 13, e 21.ª, 4).

58 Por exemplo, AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 14.ª, 3); CC FNOP/SETAAB – BTE 17/2023 (cl. 21.ª).

Relativamente aos direitos de ausência, as convenções, normalmente, reproduzem o catálogo legal de licenças, dispensas e faltas legalmente previstas para efeitos de conciliação, sem aditamentos relevantes⁵⁹.

Neste contexto, cerca de 20 convenções já adotam a nova forma de cômputo da licença parental exclusiva da mãe (42 dias)⁶⁰ e/ou da licença exclusiva do pai (28 dias consecutivos de licença obrigatória acrescidos de sete dias seguidos de licença facultativa) supramencionadas⁶¹, embora o referente de muitas convenções seja ainda o regime legal anterior à Lei n.º 13/2023 (até porque uma parte foi celebrada antes da entrada em vigor deste diploma)⁶².

Esporadicamente, encontram-se soluções mais vantajosas para os trabalhadores do que aquelas que decorrem do regime legal, em especial no que respeita à parte facultativa da licença exclusiva do pai⁶³, mas também quanto à duração da licença parental inicial⁶⁴ e às faltas para assistência a filho⁶⁵.

Algumas convenções atribuem aos trabalhadores direitos não reconhecidos por lei: dispensas adicionais para o trabalhador cuidador ou afim⁶⁶, para o pai após o nascimento da criança⁶⁷, para ambos os progenitores no primeiro ano da criança⁶⁸, créditos de horas para acompanhamento escolar⁶⁹ ou para prestação de assistência inadiável e imprescindível a certos familiares em complemento do regime legal⁷⁰ ou ainda para acompanhamento de filhos menores a consultas ou tratamentos médicos⁷¹, assim como dispensas parciais no dia de aniversário do filho⁷² ou dispensas para tratar de assuntos familiares⁷³. Outras reconhecem o direito a uma licença sem retribuição até um ano após o parto e a uma dispensa sem vencimento até dois dias por cada mês⁷⁴.

No que respeita à licença parental complementar, o art.º 51.º, 1, e), CT consagra uma modalidade que apenas pode ser implementada por IRCT, nos termos da qual a licença pode ser gozada através de ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos PNT de três meses. Este repto do legislador foi aceite por algumas convenções que adicionam esta modalidade à restantes previstas na lei⁷⁵.

59 Exemplos: AE New Rail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º); CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 64.º); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 70.º); AE Atlantic Ferries/SIMAMEVIP – BTE 4/2023 (Anexo III).

60 Exemplos: CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 64.º, 2); AE New Rail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º, 1, d)).

61 Cf. CC APCOR/FEVICOM – BTE 38/2023 (cl. 20.º, c) e d)); AE Medtug Sines/SITEMAQ – BTE 8/2023 (cl. 58.º); AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 11/2023 (cl. 41.º) adota a nova formulação legal para a licença obrigatória do pai, mas mantém a formulação anterior para a licença facultativa; CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 63.º); CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 65.º, 1).

62 Por exemplo, AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 10.º a 28.º); CC AHSA/SETAAB – BTE 4/2023 (cls. 78.º a 81.º).

63 Por exemplo, o CC APCOR/FEVICOM – BTE 38/2023 (cl. 20.º, d)) atribui ao pai uma licença exclusiva facultativa de sete dias úteis, enquanto a lei se refere a dias consecutivos; o CC GROQUIFAR-Farmacêuticos/SITESE – BTE 26/2023 (cl. 65.º, 2) alarga esta licença para 10 dias úteis e o CC ANCIPA (hortofrutícolas)/SETAAB – BTE 16/2023 (cl. 63.º, 2) para 15 dias úteis.

64 AE Águas de Coimbra/SINTAP – BTE 16/2023 (cl. 13.º, 2, a)); “Por nascimento de filho, pode o período legal ser acrescido de mais 30 dias, a cargo do empregador

65 AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 72.º): alarga o regime legal a menores de 14 anos.

66 AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII, n.º 22): dispensa de duas horas a serem gozadas em dois períodos, mediante acordo entre o trabalhador cuidador informal e a empresa; AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 84.º): dispensa até 10 horas anuais para assistência imprescindível a parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta, qualificada como trabalho efetivo.

67 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 12.º, 2, b)): o pai tem direito a um dia adicional de dispensa de comparência ao trabalho a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho, que acresce à respetiva licença exclusiva. O AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 82.º, 1) prevê que o pagamento de 15 dias de licença parental de trabalhador que a goze acrescida à licença por paternidade desde que não seja paga pelo sistema de Segurança Social.

68 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 12.º, 2, e)): dispensa de comparência ao trabalho até 2 dias/ mês, sem perda de direitos, durante primeiros 12 meses do filho

69 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 2 e 3): um crédito de horas de 3 dias/ano para acompanhamento do menor e nove dias no caso de o menor ser portador de deficiência.

70 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 6): “Sem prejuízo do estabelecido na lei (...) têm direito a um crédito de horas equivalente a 2 dias por trimestre”

71 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 7)

72 Por exemplo, dispensa de meio dia AE PARQUES DE SINTRA/SINTAP – BTE 30/2023 (cl. 41.º): até aos 12 anos de idade do filho; AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 9): até aos 14 anos do filho

73 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 10): dispensa de serviço até dois dias/ano, para tratar de assuntos de ordem pessoal, sem perda de retribuição.

74 CC Viana do Castelo/CESP – BTE 25/2023 (cl. 55.º-A).

75 AC MEO/STPT – BTE 13/2023 (cl. 12.º, 5): ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a três meses, desde que o solicitem com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

Finalmente, em matéria de cessação do contrato de trabalho, encontra-se a reprodução do regime legal: denúncia no período experimental de contrato de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental ou de trabalhador cuidador, com necessidade de comunicação à CITE em conformidade com o disposto nos arts. 114.º, 5, e 144.º, 3, CT⁷⁶ e proteção no despedimento nos termos do art. 63.º CT⁷⁷.

Contudo, também há regulações convencionais mais favoráveis ao trabalhador do que o regime legal, embora raras. Assim, a presunção legal de inexistência de justa causa prevista no art. 63.º, 2, CT, é alargada a despedimentos ocorridos durante os 12 meses após o parto⁷⁸.

Relacionado com a situação pessoal e familiar do trabalhador, é usual as convenções concederem alguns benefícios. (Tabela 30).

Conforme resulta do quadro seguinte, várias convenções consagram direitos a prestações especiais, tais como abonos por nascimento⁷⁹, subsídios de apoio à natalidade⁸⁰ ou apoios monetários à parentalidade⁸¹. Outras mantêm a retribuição em faltas justificadas que envolvem a sua perda à luz do regime legal⁸². Também se encontra a referência a políticas de apoio financeiro a filhos e cônjuges com deficiência⁸³.

Tabela 31- Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2023 e 2022)

APOIOS SOCIAIS COMPLEMENTARES, 2023		2022
<i>Total de Convenções publicadas:</i>		240
<i>Situação familiar ou pessoal do trabalhador</i>	27	37
Filhos	9	13
Creche	20	22
Apoio escolar	9	22
Descendentes com deficiências psicomotoras	8	1
Seguros de vida	15	9

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

2.5. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho

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

76 AE TUB/STAL – BTE 22/2023 (cl. 22.º, 5); CC ANORECA/FECTRANS – BTE 29/2023 (cl. 15.º, o); CC ANIECA/FECTRANS – BTE 22/2023 (cl. 15.º, o), sem referência ao trabalhador cuidador.

77 Cf. AE NewRail/FESAHT – BTE 47/2023 (cl. 90.º, 6); AE SUCH/FESAHT – BTE 13/2023 (cls. 28.º); AE Santos Barosa Vidros/FEVICOM – BTE 4/2023 (cl. 58.º, 6).

78 AE MANOS do DOURO/FESMAR – BTE 26/2023 (cl. 74.º).

79 AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 82.º, 2); AE Parques Tejo-Oeiras/STMO – BTE 48/2023 (cl. 57.º, 2).

80 Exemplos: AE Oitante/MAIS Sindicato – BTE 7/2023 (cl. 95.º-A) e paralelo AC Montepio/MAIS Sindicato – BTE 18/2023 (Anexo II).

81 Por exemplo, AE Mútua/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 52.º) e AE Ponto Seguro/SINAPSA – BTE 18/2023 (cl. 52.º) preveem uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos (filhos, enteados ou afilhados civis), nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

82 Cf. AE Infraquinta/SINTAP – BTE 43/2023 (Anexo XII, n.ºs 19 e 20): concede a todos os trabalhadores um máximo até 75 horas de ausências justificadas e remuneradas motivadas, designadamente, pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a ascendentes (pais e avós), descendentes (filho ou netos) e/ou agregado familiar, não suportado por baixa médica; acompanhamento de membro do agregado familiar a consultas e realização de exames, fora da área de residência, com ausência de um dia inteiro.

83 AE RTP/FE – BTE 33/2023 (cl. 68.º, 5); AE GEBALIS/STAL – BTE 8/2023 (cl. 83.º), refere um abono para apoio a filho com deficiência.

2.5.1. Associações sindicais

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

Relativamente aos membros da direção das associações sindicais, por sexo, em 2023, mantém-se a tendência já verificada nos últimos cinco anos, predominando a eleição de membros de direção do sexo masculino, conforme se pode verificar na tabela seguinte. Essa tendência é transversal aos diferentes níveis de associações sindicais. Comparativamente com o ano anterior, verifica-se que a percentagem de mulheres eleitas como membros efetivos de associações sindicais para os órgãos de direção (33%) teve um aumento de apenas 1%.

Tabela 32- Membros da direção das associações sindicais, por género, publicados em 2023

Associações Sindicais	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1325	67	650	33	1975	100	231	52	215	48	446	100	1556	64	865	36	2421	100
Federação Sindical	101	78	28	22	129	100	16	39	25	61	41	100	117	69	53	31	170	100
União Sindical	164	63	98	37	262	100	41	56	32	44	73	100	205	61	130	39	335	100
Confederação Sindical	7	100	0	0	7	100	0	0	0	0	0	0	7	100	0	0	7	100
Total	1597	67	776	33	2373	100	288	51	272	49	560	100	1885	64	1048	36	2933	100

Fonte: DGERT

2.5.2. Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho

A DGERT procede, igualmente, à publicação no BTE do registo do resultado da eleição do/as representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, conforme dispõe o artigo 39.º, n.º 2, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

A tabela seguinte demonstra a predominância de homens eleitos como membros efetivos para estas funções (66%) face a mulheres eleitas (34%), e que situação semelhante ocorre relativamente aos eleitos por sexo como membros suplentes, tendência que se tem mantido ao longo dos últimos cinco anos.

Tabela 33– Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por género, publicados em 2023

Representantes dos Trabalhadores	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Representantes P/ Seg. Higiene e Saúde	138	66	71	34	209	100	134	69	60	31	194	100	272	67	131	33	403	100

Fonte: DGERT

Comparativamente a 2022, regista-se um acréscimo do número de mulheres eleitas membros efetivos face ao ano anterior (aumento de 26% para 34%) e, inversamente, uma diminuição significativa do número de mulheres suplentes eleitas (diminuição de 54% para 31%).

2.5.3. Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

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

Em 2023, a proporção de homens e mulheres eleitos em comparação com os últimos anos, mantém-se sem grandes variações. Os dados da tabela seguinte indicam que, relativamente a 2022, a percentagem média de homens e de mulheres eleitos nas diferentes estruturas mantém-se constante, com predomínio de homens eleitos (78% como efetivos e 71% como suplentes) face às mulheres eleitas (22% como efetivas e 29% como suplentes). Regista-se a ausência de mulheres eleitas para as comissões coordenadoras de comissões de trabalhadores em 2023, num universo de 11 membros eleitos, à semelhança do que sucedeu em 2019, num universo também de membros 11 eleitos.

Tabela 34– Membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, por género, publicados em 2023

Membros das comissões	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	H		M		Total		H		M		Total		H		M		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão trab.	201	74	71	26	272	100	100	71	41	29	141	100	301	73	112	27	413	100
Comissões coord.	11	100	0	0	11	100	2	100	0	0	2	100	13	100	0	0	13	100
Subcom. de trab.	112	84	22	16	134	100	2	50	2	50	4	100	114	83	24	17	138	100
Total	324	78	93	22	417	100	104	71	43	29	147	100	428	76	136	24	564	100

Fonte: DGERT

3. Políticas Ativas de Emprego

3.1. Medidas de Emprego

Em 2023, no âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) teve como prioridade a continuação do reforço da intervenção no mercado de trabalho, através da maximização dos meios e intervenções a afetar ao ajustamento do mercado de emprego e à concretização das políticas ativas de emprego, focalizando-as para a criação sustentada de emprego de qualidade e a redução do desemprego, sendo neste contexto que se enquadram as medidas de emprego.

O total de abrangidos/as por Medidas de Emprego em 2023 ascendeu a 104.954 indivíduos, dos quais 61% eram mulheres.

Tabela 35 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Emprego, por Sexo segundo a medida, 2023

Medidas de Emprego	Nº de Abrangidos/as				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<i>Inserção Profissional</i>	36 483	14 181	39%	22 302	61%
Estágios ATIVAR.PT	36 453	14 169	39%	22 284	61%
Emprego Jovem Ativo	30	12	40%	18	60%
<i>Apoios à Contratação</i>	25 421	10 380	41%	15 041	59%
Contrato-Emprego	201	71	35%	130	65%
Estímulo Emprego	1	1	100%	0	0%
Converte +	272	131	48%	141	52%
Incentivo ATIVAR.PT	911	315	35%	596	65%
Prémio ao Emprego ATIVAR.PT	5 474	2 252	41%	3 222	59%
Compromisso Emprego Sustentável	18 127	7 404	41%	10 723	59%
AVANÇAR	435	206	47%	229	53%
<i>Apoio à criação de emprego e empresas</i>	1 446	843	58%	603	42%
Apoios à Criação do Próprio Emprego - PAECPE	1 260	730	58%	530	42%
Linha de Apoio à Criação de Empresas e Emprego (PAECPE)	108	64	59%	44	41%
Empreende XXI	78	49	63%	29	37%
<i>Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário</i>	27 987	7 725	28%	20 262	72%
Contrato Emprego Inserção, Contrato Emprego Inserção +	25 148	7 318	59%	17 830	71%
Apoio ao Reforço Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde	2 839	407	14%	2 432	86%
<i>Outros Apoios para a Promoção do Emprego</i>	3 770	1 983	53%	1 787	47%
Emprego Interior Mais	860	448	52%	412	48%
Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal	2 778	1 502	54%	1 276	46%
Incubadoras Sociais de Emprego	132	33	25%	99	75%
TOTAL	95 107	35 112	37%	59 995	63%

Fonte: IEFP

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria das pessoas abrangidas são mulheres, com exceção das medidas de apoio à criação do próprio emprego e empresas, e apoios no âmbito da

mobilidade geográfica, como é o caso do Emprego Interior Mais e, ainda, a Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, verificando-se que a proporção de mulheres nestes dois grupos de medidas não ultrapassa os 42% e 46%, respetivamente.

Por comparação com o ano anterior, verifica-se um decréscimo de 9% (-9.847) das pessoas abrangidas, com a distribuição entre homens e mulheres a apresentar-se idêntica à verificada no ano anterior, ainda que a diferença tenha reduzido 2% face a 2022 (63% de mulheres em 2023 face a 65% de mulheres abrangidas em 2022).

Ainda no âmbito das Medidas de Emprego, destaca-se a Medida “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho” que consiste no apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem contratos de trabalho com pessoas desempregadas inscritas nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão, consistindo na majoração do apoio atribuído no âmbito das medidas de apoio à contratação.

Assim, foram alvo de majoração 3.098 postos de trabalho, o que representa cerca de 12% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais 59% foram preenchidos por homens e 41% por mulheres.

O peso desta medida face ao total de abrangidos/as em apoios à contratação tem-se mantido nos 12% desde 2021 (em 2020 foi de 9%).

Tabela 36 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, 2023

Igualdade de género no mercado de trabalho	Nº de Abrangidos/as				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Apoios à Contratação	3 098	1 829	59%	1 269	41%

Fonte: IEFP

3.2. Medidas de Formação

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

Neste quadro de atuação, em 2023, dos 500.754 formandos/as abrangidos/as em ações de formação profissional desenvolvidas nos serviços de formação profissional de gestão direta do IEFP e nos Centros de Formação Profissional de Gestão Participada, 60% eram mulheres. Com exceção dos Cursos de Aprendizagem, Cursos de Especialização Tecnológica, Programa Trabalhos & Competências Verdes, Português Língua de Acolhimento, Cheque Formação e outras atividades formativas desenvolvidas exclusivamente pelos Centros de Gestão Participada, em que o peso dos formandos masculinos se destacou, todas as outras tipologias de formação foram frequentadas maioritariamente por mulheres, onde se destacam o Plano de Formação – CT – Lay-off e a Qualificação para a Internacionalização, em que as mulheres representam 92%, 86% e 69% dos/as abrangidos/as, respetivamente.

Tal como aconteceu para as medidas de emprego, também a distribuição das pessoas abrangidas por medidas de formação profissional quanto ao sexo é idêntica à verificada em 2022.

Tabela 37 - Pessoas Abrangidas em Medidas de Formação Profissional, por Sexo segundo a medida, 2023

Medidas de Formação Profissional	Nº de Abrangidos/as				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Cursos de Aprendizagem	19 961	13 273	66%	6 688	34%
Cursos de Especialização Tecnológica	3 546	2 371	67%	1 175	33%
Cursos de Educação e Formação de Adultos	39 873	13 642	34%	26 231	66%
Formação Modular	150 108	59 545	40%	90 563	60%
Vida Ativa - Emprego Qualificado	139 551	45 988	33%	93 563	67%
Programa Jovem + Digital	8 267	3 066	37%	5 201	63%
Certificado de Competências Digitais	27 776	10 238	37%	17 538	63%
Qualificação para a Internacionalização	3 797	1 193	31%	2 604	69%
Programa Trabalhos & Competências Verdes	263	212	81%	51	19%
Programa Emprego + Digital 2025	41 410	15 451	37%	25 959	63%
Plano de Formação - CT - Lay-off	613	47	8%	566	92%
Programa Qualifica Indústria	421	60	14%	361	86%
Português Língua Acolhimento	24 308	15 527	64%	8 781	36%
Formação de Formadores	4 488	1 554	35%	2 934	65%
Cheque Formação	24 411	13 085	54%	11 326	46%
Outras medidas de formação	19	7	37%	12	63%
Outras Atividades - CGP	11 942	6 833	57%	5 109	43%
TOTAL	500 754	202 092	40%	298 662	60%

Fonte: IEFP

3.3. Atividade e Recursos Humanos e Materiais do IEFP

O IEFP 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 2023, teve nos seus quadros 3.894 pessoas a desempenhar funções, dos quais 1 060 eram homens (27%) e 2 834 eram mulheres (73%), verificando-se, ao longo dos últimos 3 anos, uma variação quase inexpressiva da evolução do número de trabalhadores/as, num entanto com um ligeiro aumento do diferencial entre homens e mulheres, decorrente do decréscimo de 3% entre 2021 e 2023 dos trabalhadores do sexo masculino, enquanto os trabalhadores do sexo feminino aumentaram 2% em 2023, face a 2021.

Tabela 38- Nº de efetivos ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2022

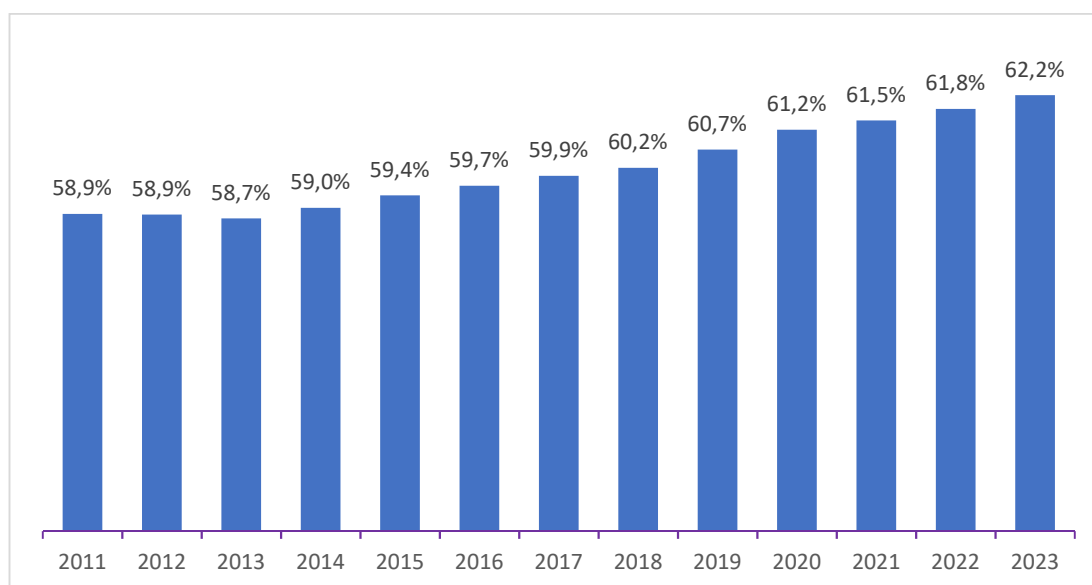
Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (Milhões €)
2021	1 094	2 776	3 870	1 827,2
2022	1 091	2 823	3 914	1 314,6
2023	1 060	2 834	3 894	1 249,4

Fonte: IEFP

4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado

A composição do emprego, do ponto de vista do sexo, nas administrações públicas difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, de uma forma geral as mulheres representam 49,9% do emprego em Portugal (INE, Inquérito ao Emprego - 1.º trimestre de 2024), representando, no entanto, 62,2% do emprego nas administrações públicas, tendo a taxa de feminização aumentado 3,3 p.p. entre 2011 e 2023.

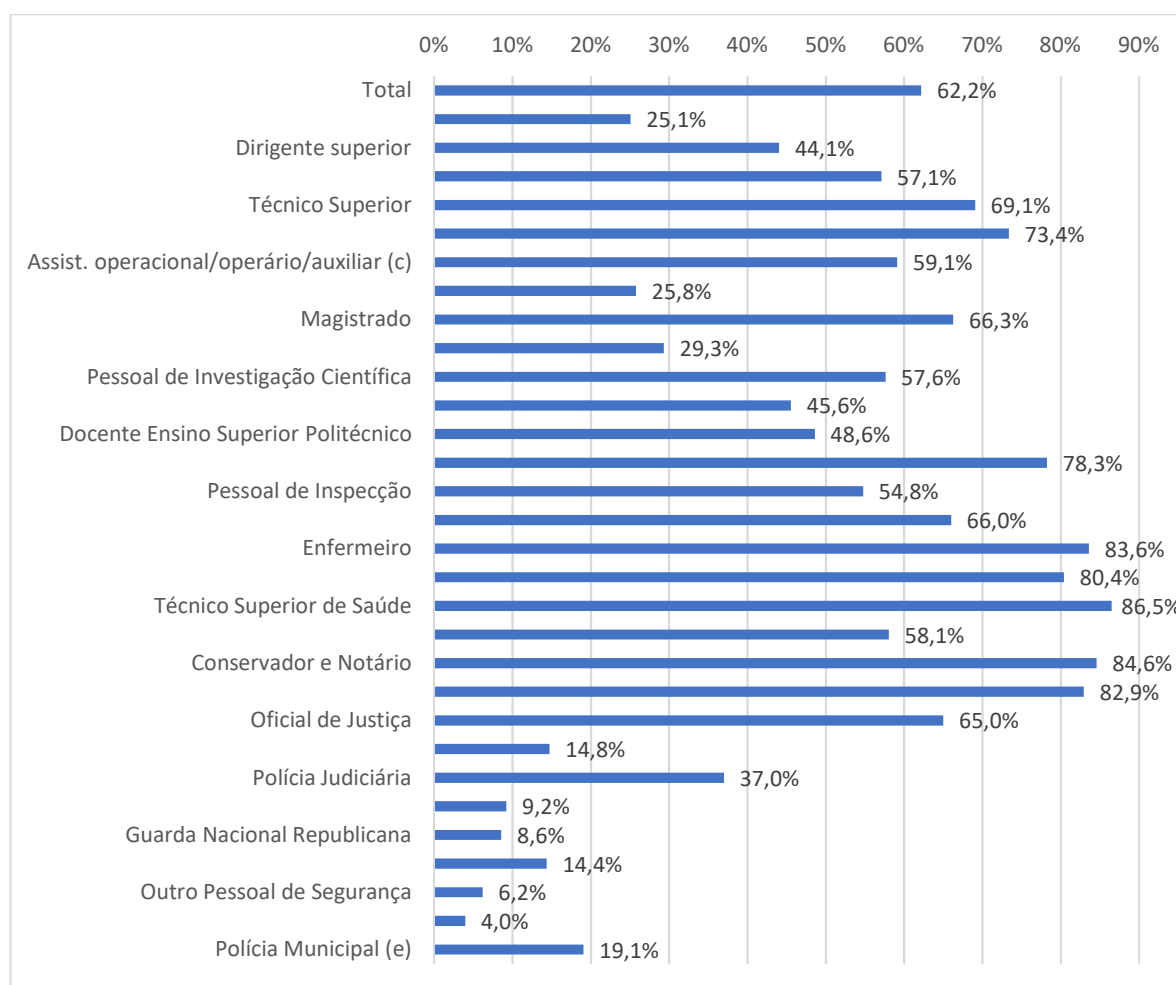
Figura 23 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2023)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 26 – junho 2024, dados disponíveis em 22-04-2024, relativos ao dia 31 de dezembro.

Acresce que as taxas de feminização chegam a ultrapassar os 80,0% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos técnicos de diagnóstico e terapêutica (80,4%), oficiais dos registos e do notariado (82,9%), dos enfermeiros (83,6%), dos conservadores e notários (84,6%) e dos técnicos superiores de saúde (86,5%).

Figura 24 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2023a)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 26 – junho 2024, dados disponíveis em 22-04-2024, relativos ao dia 31 de dezembro (a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, abrangendo os membros do CSM, não magistrados, eleitos pela Assembleia da República;

(b) a (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

(e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública integrado na Polícia Municipal de Lisboa e do Porto.

Analisando as taxas de feminização dos diferentes cargos/carreiras/grupos das administrações públicas por nível de escolaridade mais elevado completo dos trabalhadores, verifica-se que as mulheres estão tendencialmente mais representadas do que os homens nos níveis de qualificação mais elevados. De facto, em termos globais, a taxa de feminização do emprego na administração pública é de 70,2% no grupo dos trabalhadores e das trabalhadoras que concluíram o ensino superior.

Importa, aliás, sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50,0%, no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do ensino básico, são: assistentes técnicos/administrativos (63,1%), assistentes operacionais/operários/auxiliares (51,8%), educadores de infância e docentes de ensino básico e secundário (54,2%), enfermeiros (80,6%), técnicos de diagnóstico e terapêutica (51,9%), administração tributária e aduaneira (57,1%), oficiais dos registos e do notariado (85,6%) e oficiais de justiça (69,6%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos/as trabalhadores/as menos qualificados. Em sentido inverso, as mulheres representam mais de metade dos/as trabalhadores/as diplomados/as, em 16 dos 30 cargos/carreiras/grupos das administrações públicas.

Tabela 38- Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2023)

Cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade	Ensino básico	Ensino secundário	Ensino Superior
Total	47,6%	55,0%	70,2%
Representantes do poder legislativo (a)	7,4%	16,0%	36,3%
Dirigente superior	0,0%	10,3%	44,7%
Dirigente intermédio	49,4%	49,4%	57,6%
Técnico Superior	30,1%	47,3%	69,7%
Assistente técnico/administrativo (b)	63,1%	74,0%	77,8%
Assistente operacional/operário/auxiliar (c)	51,8%	70,4%	75,0%
Informático	24,8%	23,4%	28,2%
Magistrado	-	-	66,3%
Diplomata (d)	-	-	29,3%
Pessoal de Investigação Científica	-	33,3%	57,7%
Docente Ensino Universitário	-	25,3%	45,6%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,0%	24,1%	48,7%
Educador Infância e Docente Ensino Básico e Secundário	54,2%	46,7%	78,4%
Pessoal de Inspeção	11,1%	24,0%	57,0%
Médico	-	-	66,0%
Enfermeiro	80,6%	85,7%	83,6%
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	51,9%	79,2%	80,6%
Técnico Superior de Saúde	-	33,3%	86,6%
Administração Tributária e Aduaneira	57,1%	62,0%	55,5%
Conservador e Notário	-	-	84,6%
Oficial dos Registos e do Notariado	85,6%	82,8%	82,5%
Oficial de Justiça	69,6%	64,0%	68,1%
Forças Armadas	7,0%	14,1%	17,7%
Polícia Judiciária	22,5%	29,1%	40,8%
Polícia de Segurança Pública	5,3%	8,8%	18,7%
Guarda Nacional Republicana	3,3%	8,8%	19,4%
Guarda Prisional	9,1%	16,1%	28,8%
Outro Pessoal de Segurança	0,3%	5,8%	18,3%
Bombeiro	3,2%	4,0%	7,8%
Polícia Municipal (e)	6,2%	18,4%	37,3%

Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 26 – junho 2024, dados disponíveis em 22-04-2024, relativos ao dia 31 de dezembro
(a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos abrangendo os membros do CSM, não magistrados, eleitos pela Assembleia da República;

(b) a (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

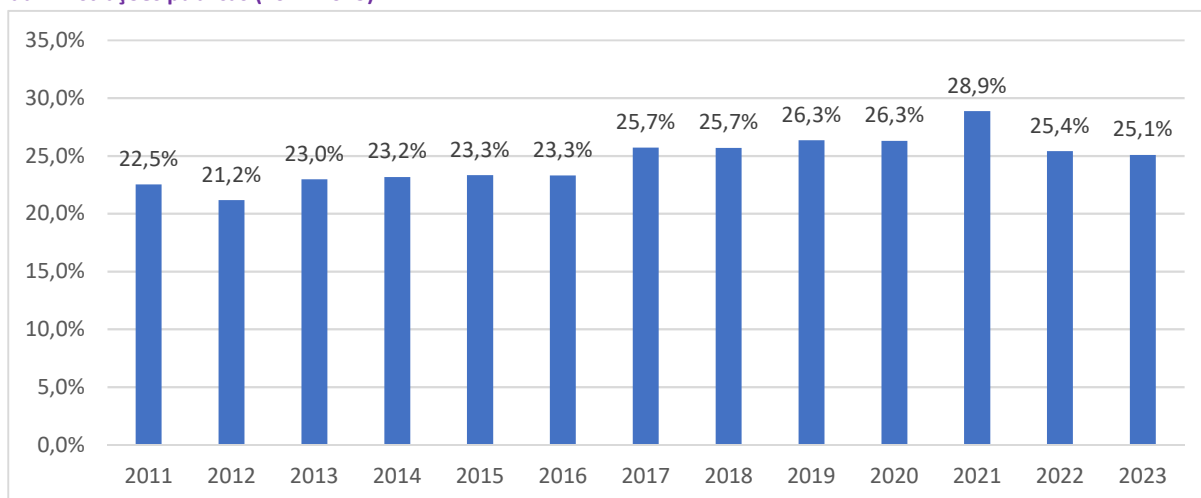
(e) inclui pessoal da carreira especial da Polícia de Segurança Pública integrado na Polícia Municipal de Lisboa e do Porto.

(-) Não aplicável ou valor sem expressão estatística dada a relação muito elevada entre o numerador e o denominador.

Pese embora as mulheres estejam sobre representadas nas administrações públicas e apesar de constituírem mais de metade dos trabalhadores mais qualificados, é de sublinhar que a taxa de feminização no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos permanece baixo. A 31 de dezembro de 2023, a taxa de feminização no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos é de 25,1%, o que representa um decréscimo de 0,3 p.p. face ao ano

anterior e o valor mais baixo desde 2017. Analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, verifica-se uma tendência crescente entre 2012 e 2021.

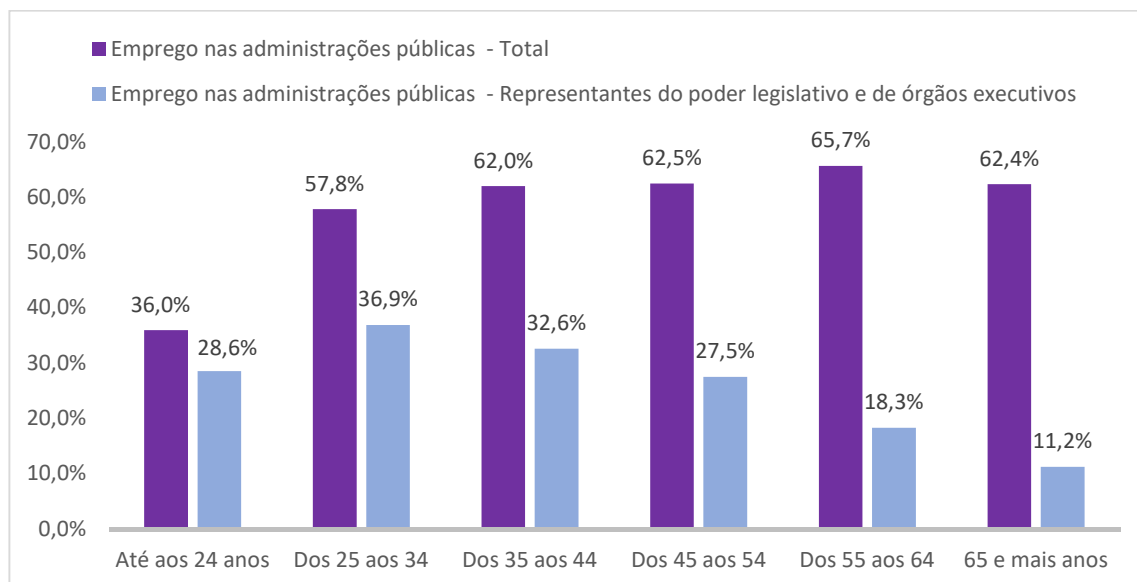
Figura 25-Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2023)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 26 – junho 2024, dados disponíveis em 22-04-2024, relativos ao dia 31 de dezembro

É também de destacar o facto de a taxa de feminização deste tipo de cargos ser mais elevada nos segmentos mais jovens, atingindo o máximo no grupo etário dos 25 aos 34 anos (36,9%).

Figura 26 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2023)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 26 – junho 2024, dados disponíveis em 22-04-2024, relativos ao dia 31 de dezembro

4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional

Na Tabela infra apresenta-se o número total de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos/as no reporte da formação profissional efetuado pelas administrações públicas central, regional e local no período de 2013 a 2022.

Destaque-se que, relativamente aos reportes da formação realizada no período de 2013 a 2022, estes abrangeram apenas organismos da administração pública central, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

Tabela 39 1- Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação

Sexo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	582.735	584.374	584.366	596.039	453.339	425.158	414.731	448.598	439.044	424.009
Homens	241.448	235.670	237.023	242.043	175.639	165.668	161.441	164.824	162.830	158.757
Mulheres	341.287	348.704	347.343	353.996	277.700	259.490	253.290	283.774	276.214	265.252

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2022).

Na Tabela 40, apresenta-se o número de trabalhadores/as que realizaram formação em 2022, verificando-se, face ao ano anterior, uma subida no número de pessoas formandas, que se reflete nas mulheres formandas (+ 13.643). Já o número de homens formandos este ano reverteu a tendência de descida que se verificava desde 2018.

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

Sexo	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	236.679	246.543	240.451	243.530	208.415	214.222	215.710	187.365	192.009	215.040
Homens	97.058	97.802	93.409	94.309	81.943	87.703	79.343	68.200	66.762	76.150
Mulheres	139.621	148.741	147.042	149.221	126.472	126.519	136.367	119.165	125.247	138.890

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2022)

5. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família

A Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES), é formada por um conjunto de respostas sociais que, para além de abranger diversos grupos mais vulneráveis, têm um grande papel na promoção da inclusão social e da conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar.

Neste contexto, analisando a informação mais recente que consta na Carta Social, referente ao ano de 2022, são observadas as respostas sociais com maior impacto no apoio às famílias, nomeadamente as que se dirigem a crianças e jovens e à população mais idosa.

Das respostas sociais dirigidas à população mais jovem, destacam-se: a Creche, Ama, a Educação pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres.

As respostas sociais dirigidas para as crianças, que apresentam maior expressão em 2022, são as Creches e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL). Neste ano, existiam 2 565 Creches em funcionamento, valor quase idêntico ao verificado em 2021, com um aumento de apenas 16 creches, ou seja, mais 0,6%. Verifica-se também que a grande maioria das creches (77,0%) pertencem a entidades não lucrativas, e 23% pertenciam a entidades privadas lucrativas, valores semelhantes ao ano anterior.

Cabe destacar que, em 2022, a Medida de Gratuidade das Creches⁸⁴, veio beneficiar não só todas as crianças abrangidas pelo 1.º e 2.º escalões de rendimento da comparticipação familiar que frequentavam creches da rede solidária com acordo de cooperação (1.ª fase)⁸⁵, bem como, a partir de 1 de setembro de 2022, passou a abranger todas as crianças nascidas a partir de 1 de setembro de 2021 (inclusive) que frequentavam as Creches da rede solidária com acordo de cooperação (2.ª fase)⁸⁶. Em finais de dezembro de 2022 (3.ª fase)⁸⁷, procedeu-se ao alargamento da aplicação da medida da gratuidade das creches às crianças que frequentem creches licenciadas da rede privada lucrativa. Em 2023⁸⁸, a medida da gratuidade das creches foi alargada aos estabelecimentos geridos por autarquias locais, instituições de ensino superior público e institutos públicos, entrando este alargamento em vigor a partir de 1 de janeiro de 2024.

⁸⁴ Portaria n.º 271/2020, de 24 de novembro e Portaria n.º 199/2021, de 21 de setembro.

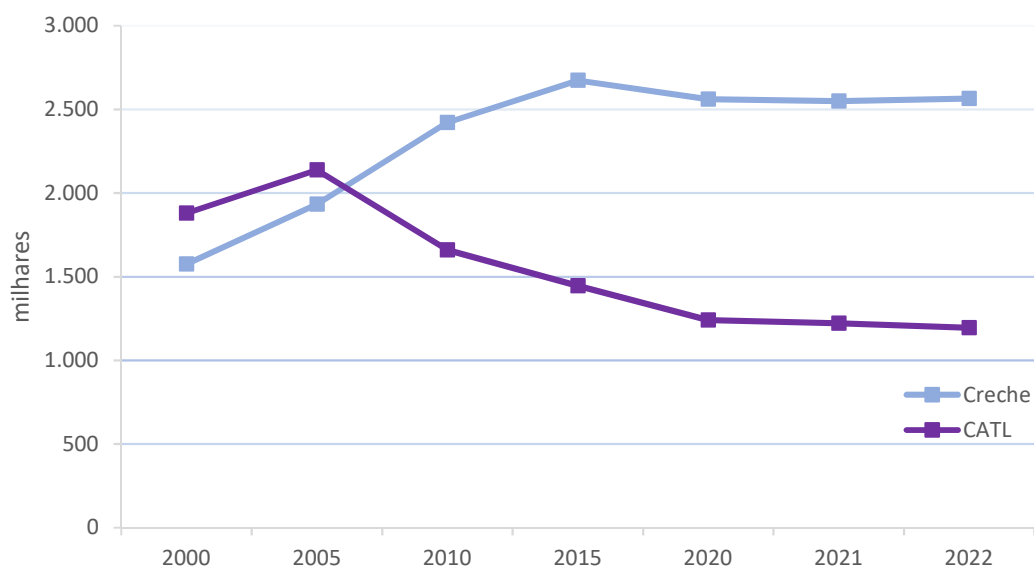
⁸⁵ Lei n.º 2/2022, de 3 de janeiro, Alargamento progressivo da gratuidade das creches e das amas do Instituto da Segurança Social, I. P.

⁸⁶ Portaria n.º 198/2022, de 27 de julho.

⁸⁷ Portaria n.º 305/2022, de 22 de dezembro

⁸⁸ Primeira alteração à Portaria n.º 305/2022, de 22 de dezembro pela Portaria n.º 426/2023, de 11 de dezembro.

Figura 27 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2022



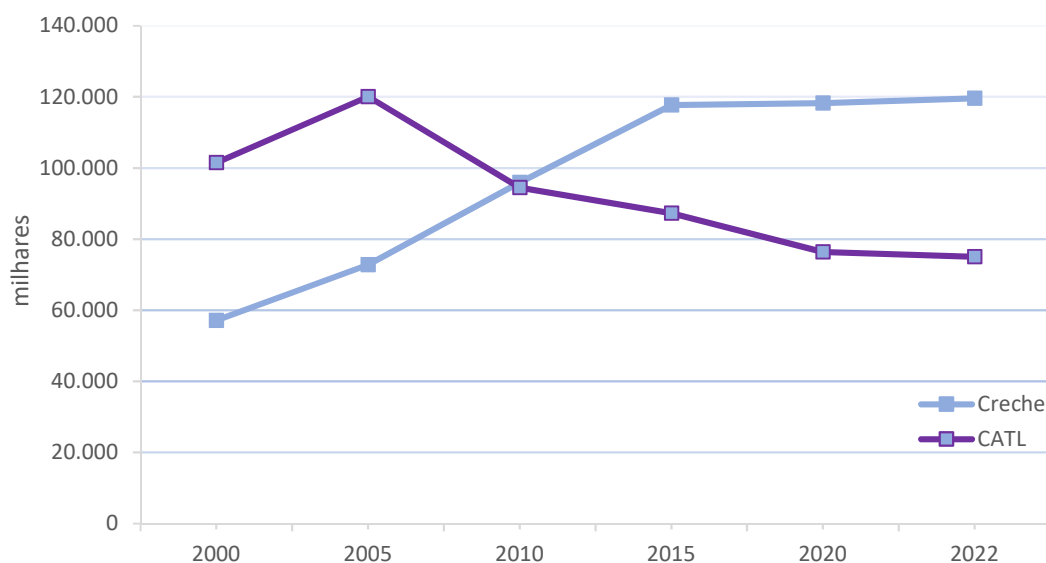
Fonte: GEP/MTSSS, Carta Social

O número de lugares em Creche, em 2022, era de 119 616, com um ligeiro aumento de 1,1% que se traduz em mais 1 336 lugares face a 2021. Comparando com o ano de 2000, verifica-se que, em 2022, houve um aumento de 62 458 lugares em creche, o que representa um aumento de cerca de 109%.

A resposta social CATL é dirigida a crianças e jovens a partir dos 6 anos, sendo uma resposta que funciona sobretudo nos prolongamentos e/ou em complemento com o horário escolar.

Esta reposta tem vindo a diminuir a sua capacidade desde 2005, o que se poderá explicar pelo prolongamento do horário escolar. Em 2022, a capacidade de CATL era de 75 066 lugares, menos 44 987 lugares que em 2005 e menos 26 427 que o verificado no ano 2000.

Figura 28- Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2022



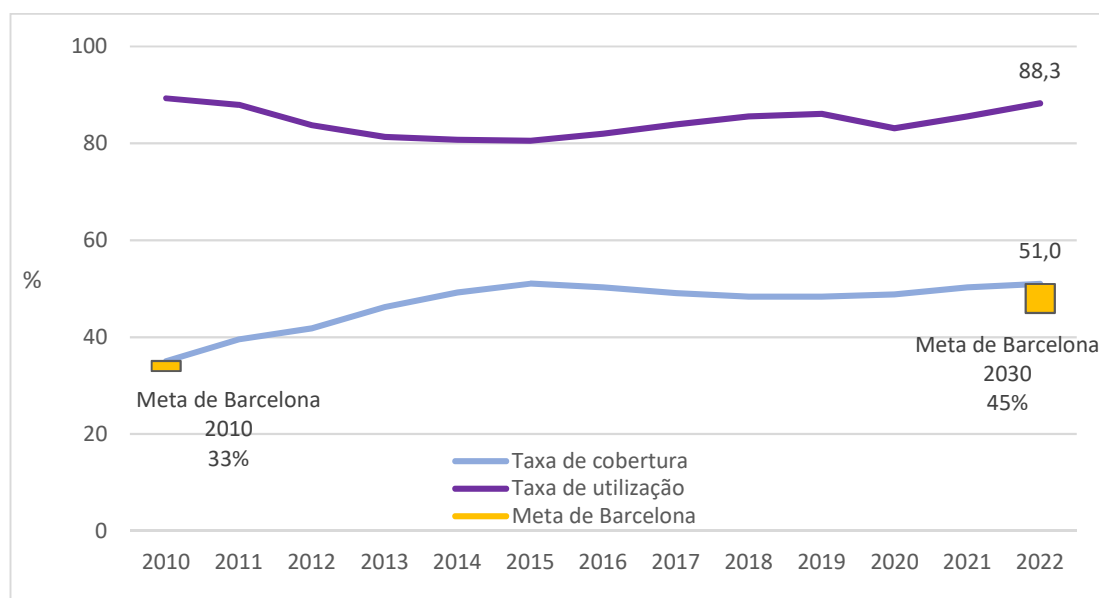
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Em 2022, verificou-se um aumento 2,1% dos lugares comparticipados em Creche, através de acordos de cooperação⁸⁹, face ao ano anterior, bem como do universo dos equipamentos disponíveis relativos à resposta social Creche, em que 65,0% da capacidade era comparticipada.

Em relação à taxa de cobertura⁹⁰ média das respostas para a primeira infância (creche e ama), houve um aumento (0,7 p.p.) de 2021 (50,3%) para 2022 (51,0%), bem como um aumento da taxa de utilização em 2,7 p.p. passando de 85,6% em 2021 para 88,3% em 2022.

De salientar que a meta de infraestruturas de acolhimento de crianças definida em 2002, pelo Conselho Europeu de Barcelona, que, até 2010, os países deviam assegurar a educação e o acolhimento de 33% das crianças com menos de 3 anos, foi reformulada pelo Conselho Europeu em 2022 (Metas de Barcelona 2030)⁹¹, que recomendou que todos os Estados-Membros tentassem atingir em 2030, uma taxa de cobertura o mais próximo possível dos 45%. Portugal em 2010, já assegurava 35,1% da taxa de cobertura, valor acima da meta estabelecida, e em 2022, a taxa de cobertura já se situa 6,0 p.p. acima da meta para 2030.

Figura 29- Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2010-2022 (%)



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Do ponto de vista territorial persistem as diferenças entre as taxas de cobertura e de utilização para a 1ª infância, verificando-se que as taxas de utilização continuam mais elevadas nos distritos junto à faixa litoral e no Algarve. Por outro lado, as taxas de cobertura mais elevadas, situam-se em distritos do interior (Guarda, Portalegre e Coimbra), e as taxas de cobertura mais baixas, nos distritos de Lisboa, Setúbal e Porto.

⁸⁹ O Protocolo de Cooperação estabelecido bienalmente entre os Ministérios da Educação (ME), do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e da Saúde (MS) e as entidades que compõem a rede solidária, representados pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a União das Mutualidades Portuguesas (UM) define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

⁹⁰ As taxas de cobertura relativas a 2021 e 2022, foram revistas, em função da revisão da estimativa para a população (INE).

⁹¹ [Recomendação 2022/C 484/01 do Conselho, de 08-12-2022](#), relativa à educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030.

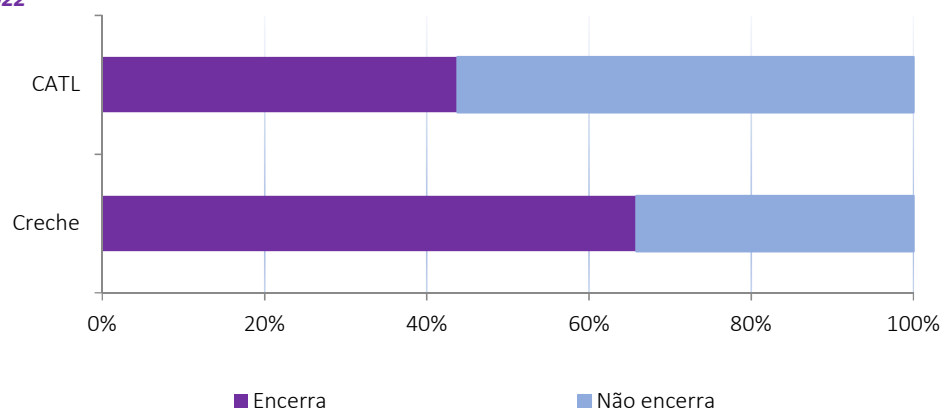
Tendo em atenção o horário de funcionamento das respostas sociais para as crianças e jovens, em 2022, a maioria das creches (83,6%), abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 19h00 (59,1%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (36,6%).

A grande maioria das creches (87,2%) funciona entre 10 e 12 horas por dia. Verifica-se, também, que 45,6% das crianças que frequentavam as creches permaneciam nos equipamentos entre 6 e 8 horas, e 42,2% permaneciam entre 6 e 10 horas.

Em 2022, a resposta social CATL, que funciona, essencialmente, nos prolongamentos do horário escolar, começava as suas atividades na sua maioria entre as 7h01 e as 8h00 (70,6%) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (58,2%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (36,1%). No que se refere ao encerramento para férias, em 2022, cerca de 34,2% das creches e 56,2% dos CATL não encerraram para férias.

O tempo de permanência das crianças nos equipamentos das respostas CATL, em 2022, é na sua maioria (83,6%) inferior a 6 horas. De referir, mais uma vez, que esta resposta funciona em complementaridade com a escola, e a permanência nestas respostas cinge-se aos períodos anteriores e/ou posteriores aos seus horários escolares.

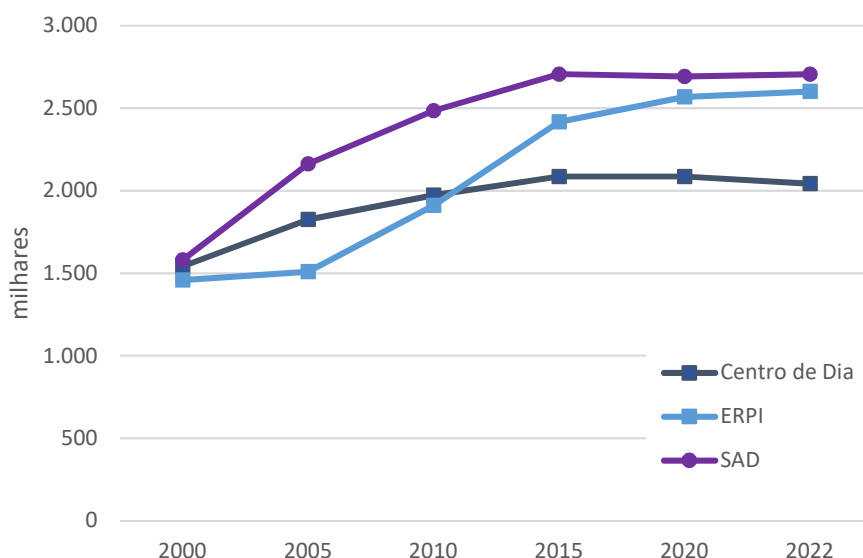
Figura 30- Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente – 2022



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Analisando agora as respostas sociais dirigidas à população mais idosa, encontram-se como as mais representativas: a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para pessoas idosas (SAD).

Figura 31 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2022

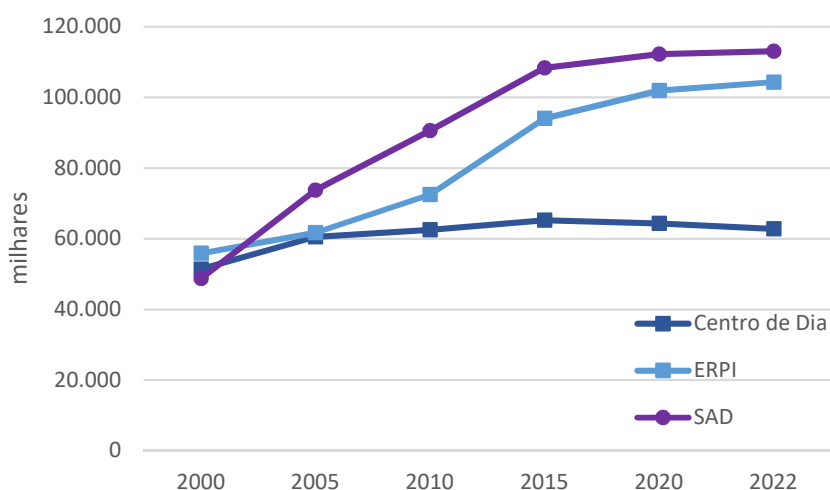


Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

Do conjunto destas 3 respostas (ERPI, SAD e Centro de Dia), verifica-se, em 2022, a existência de 7 349 respostas, o que se traduz num aumento de 60,4% entre 2000 e 2022, ou seja, mais 2768 novas respostas.

Em 2022, o total de lugares existentes para apoio à população idosa ascendia a mais de 300 000, e a soma dos lugares destinados às respostas ERPI, SAD e Centro de Dia correspondia a 93,0% desse total, com 280 223 lugares existentes. A resposta social SAD, era a resposta com maior número de lugares disponibilizados, com 113 081 dos lugares existentes, dos quais 63% estavam abrangidos por acordos de cooperação com a Segurança Social⁹².

Figura 32 - Evolução da capacidade de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2022



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

⁹² O Protocolo de Cooperação estabelecido bianualmente entre os ME, MTSSS e do MS e as entidades que compõem o setor social e solidário, representados pela UMP, a CNIS, a UM e a CONFECOOP - Confederação Cooperativa Portuguesa, CCRL, atento ao Decreto-Lei n.º 143/2017, de 29 de novembro, que define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

Em 2022, a taxa de cobertura média⁹³ no continente, das 3 respostas sociais mais relevantes (Centro de Dia, ERPI e SAD), situou-se em 11,6%, o que se traduz numa ligeira diminuição (-0,2 p.p.) em comparação com 2021 (11,8%)

A nível territorial, dos 278 concelhos do continente, 68,0%, ou seja, 189 dos concelhos apresentavam taxas de cobertura acima da taxa de cobertura média (11,6%) das principais respostas.

As regiões do Algarve, a Área Metropolitana de Lisboa e a Área Metropolitana do Porto são as que continuam a apresentar as menores taxas de cobertura nas principais respostas.

A taxa de utilização⁹⁴ média das principais respostas, em 2022, foi de 73,1%, um aumento de 1,0% face a 2021.

No que respeita ao funcionamento das principais respostas, a maior parte dos Centros de Dia estavam abertos apenas durante os dias úteis (53,9%), enquanto 70,7% dos SAD funciona todos os dias da semana. A resposta ERPI, funciona durante todos os dias da semana, com um período de funcionamento de 24 horas por dia.

5.2. Licenças parentais

O Código do Trabalho (CT) de 2003⁹⁵ e a revisão feita em 2009⁹⁶, foram os primeiros marcos legislativos que vieram promover uma melhor conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal em Portugal, numa tentativa de minimizar as desigualdades existentes entre mulheres e homens no que respeita à repartição do trabalho não pago, assim como à igualdade de género, através do reforço dos direitos do pai.

Portugal continua a ser um país onde as mulheres têm elevados níveis de participação a tempo inteiro no mercado de trabalho, em todas as fases da vida, mas onde continuam a existir desigualdades significativas na repartição do trabalho não pago entre mulheres e homens.

Os desafios das sociedades atuais, passam pela redução das desigualdades entre homens e mulheres, por melhorar as condições de trabalho e permitir uma conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

As alterações legislativas que têm vindo a ser adotadas ao longo dos anos, têm tido um impacto positivo na redução das assimetrias de género, na qualidade do emprego, no bem-estar e vida pessoal e familiar de todas as gerações e na vida das empresas, com melhorias no seu desempenho por via de maior produtividade, uma maior motivação dos seus trabalhadores, assim como, na redução do absentismo.

O Código do Trabalho de 2009, deixou de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial, que pode ser exclusiva da mãe ou partilhada pela mãe e pelo pai (artigos 33.º e seguintes). A duração da licença parental inicial passou a ser de 4, 5 ou

⁹³ As taxas de cobertura relativas a 2021 e 2022, foram revistas, em função da revisão da estimativa para a população (INE).

⁹⁴ Para o cálculo da taxa de utilização das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas são considerados o número total de utentes e o número total de lugares existentes das respostas em análise: (Número total de utentes das respostas ERPI + Centro de Dia + SAD / Capacidade total das respostas ERPI + Centro de Dia + SAD) × 100.

⁹⁵ [Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto](#) - Aprova o Código do Trabalho

⁹⁶ [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) - Aprova a revisão do Código do Trabalho

6 meses conforme a escolha dos progenitores. Por outro lado, a licença parental exclusiva do pai passou de 5 dias úteis para 10 dias úteis.

As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril⁹⁷ e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro⁹⁸, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, bem como ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis obrigatórios da duração da licença parental exclusiva do pai, a que podiam acrescer 10 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, desde que gozados logo a seguir ao período de 10 dias obrigatórios e durante o período em que é atribuído o subsídio parental inicial da mãe; introdução da possibilidade de a licença parental inicial poder ser usufruída simultaneamente pelo pai e pela mãe, nos casos em que seja partilhada. Assim, neste novo paradigma, as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a chamarem-se licenças de parentalidade, simplificando o regime e reforçando os direitos associados. No que respeita à partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a um período de licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser partilhado após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe, isto é, do direito à licença parental inicial exclusiva da mãe (artigo 40.º, n.º 1, do CT).

Em 2019, com a aprovação da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro⁹⁹ foram introduzidas alterações no Código do Trabalho, no sentido de reforçar a proteção na parentalidade. Assim, a partir de 2020 o pai continua a ter os mesmos 25 dias que gozava até aqui, mas distribuídos de forma diferente, ou seja, passa a ter mais cinco dias de licença parental inicial exclusiva, passando a ter 20 dias úteis obrigatórios, e a ter 5 dias úteis de licença de gozo facultativo (passando de 10 para 5 dias) (artigo 43.º, n.ºs 1 e 2, do CT).

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

A Agenda do Trabalho Digno, aprovada pela Lei n.º 13/2023, de 3 de abril¹⁰⁰ e a sua regulamentação pelo Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho¹⁰¹, procedeu a novas alterações ao Código do Trabalho nestas dimensões, reforçando a proteção da parentalidade.

Com estas alterações, o subsídio parental inicial aumentou para 90% da remuneração (caso haja partilha), e o subsídio parental alargado aumentou para 40% da remuneração (caso haja partilha), caso não haja partilha o subsídio diário aumenta de 25% para 30%; no caso das situações em que o progenitor goze a licença parental complementar, o montante diário do subsídio corresponde a 20%.

As licenças parentais foram flexibilizadas, permitindo que, na licença parental inicial e após o gozo de 120 dias consecutivos de licença, os progenitores possam cumular os restantes dias de licença com

⁹⁷ [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#) – Procede à oitava alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que consagra a identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho.

⁹⁸ [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#) - Procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril

⁹⁹ [Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro](#) - Reforço da proteção na parentalidade

¹⁰⁰ [Lei n.º 13/2023, de 3 de abril](#) - Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno ver também [Declaração de Retificação n.º 13/2023, de 29 de maio](#)

¹⁰¹ [Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho](#) - Procede à regulamentação da Agenda do Trabalho Digno

trabalho a tempo parcial, estendendo-se estes direitos à adoção ou no caso de serem famílias de acolhimento. A licença parental exclusiva da mãe passa a ser de 42 dias consecutivos após o nascimento do filho, em vez de se contabilizar em semanas.

A licença parental exclusiva do pai passou a ser de 28 dias obrigatórios, seguidos ou interpolados, de no mínimo 7 dias, a serem gozados nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sendo 7 dos dias gozados de modo consecutivo imediatamente a este. O pai pode, ainda, ter direito a 7 dias de licença facultativa, seguidos ou interpolados, após a licença parental exclusiva, desde que estes dias sejam gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Na licença por adoção, o candidato a adotante de menor de 15 anos tem direito à licença parental exclusiva do pai. Em caso de adoção múltipla, este período de licença é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira. Esta licença também vem possibilitar que o candidato a adotante possa gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento. Estas disposições, com as devidas adaptações, também se passam a aplicar às famílias de acompanhamento. Também foi consagrado o direito de dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar. Por sua vez, os montantes diários do subsídio parental inicial e respetivos períodos acrescidos aplicam-se, igualmente, ao subsídio por adoção.

As modalidades do gozo da licença parental complementar foram alargadas, passando a juntar-se às existentes, a possibilidade de prestação de trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores. As alterações também se aplicam no caso de ambos os progenitores se encontrarem ao serviço do mesmo empregador, que passa a só poder adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor.

Os dados de parentalidade apresentados e analisados neste tópico, incluem, certamente, resultados das novas alterações que ocorreram em 2023, no seguimento da entrada em vigor da Lei n.º 13/2013, de 3 de abril.

De acordo com os dados do INE, em 2023, nasceram em Portugal 85 699 mil crianças, mais 2 028 mil que em 2022, o que representa um acréscimo de 2,4%, e, nasceram mais crianças do sexo masculino (51,0%) do que do sexo feminino (49,0%).

Tendo em atenção, no último ano, o total de mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias, foi de 82 911 mil, o que representa 96,7% do total das crianças nascidas, e mostra que houve mais 3 315 mulheres a receber subsídio que no ano anterior.

Em 2023, receberam subsídio por licença de 120 dias 24 435 mil (mais 347 que em 2022), o que representa 28,5% das crianças nascidas.

A maioria das mulheres, em 2023, beneficiaram do subsídio por licença de 150 dias, com 59 630 mil mulheres, a que corresponde a 69,6% das crianças nascidas. Em relação ao ano anterior, verificou-se um aumento de 3 212 beneficiárias.

No que respeita ao subsídio por licença de 120 e/ou 150 dias com acréscimo, este diz respeito às situações em que à licença parental inicial (120/ 150 dias seguidos) podem somar-se mais 30 dias, nos casos em que ocorre licença parental partilhada entre os pais, isto é, quando os pais querem partilhar a licença parental inicial e cada um goze em exclusivo (sem ser ao mesmo tempo) de um período de 30 dias seguidos ou dois períodos separados de 15 dias seguidos. Verificou-se, pois, que em 2023,

beneficiaram do subsídio por licença de 120 dias (acréscimo) 530 mulheres, e 1 043 mil mulheres beneficiaram do acréscimo do subsídio por licença de 150 dias.

Nas situações em que ambos os progenitores gozaram pelo menos 60 dias em exclusivo com o pai no total de 180 dias, verificaram-se 1 798 beneficiários/as.

Em 2023, verificou-se, também, que 7 802 mil mulheres receberam o subsídio por licença obrigatória (42 dias). No caso dos homens que receberam subsídio por licença obrigatória¹⁰², é o que regista o maior número de beneficiários em 2023, com 64 943 mil, o que representa 75,8% do total das crianças nascidas e 78,3% quando comparando com o total das licenças das mulheres.

Os homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai¹⁰³, em 2023, foram 26 653 mil, menos 29 108 mil do que em 2022. Os que partilharam a licença de 12/150 dias foram 41 114 mil, mais 2 881 mil do que no ano anterior.

Em 2023, usufruíram da licença parental alargada 17 835 mil mulheres e homens, mais 3 009 mil que no ano transato. Por fim, tendo em conta o número de homens e mulheres que receberam subsídio social parental, em 2023, verifica-se que houve mais mulheres (8 893 mil) a beneficiar deste subsídio do que homens (3 243 mil).

¹⁰² 20 dias úteis (até jun.2022) e 28 dias consecutivos (a partir de jul.2023)

¹⁰³ 5 dias (até jun.2022) e 7 dias (a partir de jul.2023)

Tabela 41- Evolução no uso das licenças de parentalidade (2015-2023)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Crianças nascidas	85.500	87.126	86.154	87.020	86.579	84.530	79.582	83.671	85.699
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	73.128	77.331	75.974	78.280	81.532	82.780	76.727	79.596	82.911
(% no total de crianças nascidas)	85,5%	88,8%	88,2%	90,0%	94,2%	97,9%	96,4%	95,1%	96,7%
Subsídio por licença de 120 dias	25.234	24.638	22.251	22.133	22.493	23.886	23.951	24.088	24.435
(% no total de crianças nascidas)	29,5%	28,3%	25,8%	25,4%	26,0%	28,3%	30,1%	28,8%	28,5%
Subsídio por licença de 150 dias	48.631	53.561	54.571	57.042	59.969	59.781	53.583	56.418	59.630
(% no total de crianças nascidas)	56,9%	61,5%	63,3%	65,6%	69,3%	70,7%	67,3%	67,4%	69,6%
Subsídio por licença de 120 dias (acrécimo)	306	288	344	375	397	462	487	535	530
(% no total de crianças nascidas)	0,4%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	0,6%
Subsídio por licença de 150 dias (acrécimo)	455	503	565	730	871	836	841	993	1.043
(% no total de crianças nascidas)	0,5%	0,6%	0,7%	0,8%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%	1,2%
Ambos os progenitores gozem pelo menos de 60 dias em exclusivo com o pai (total de 180 dias)	121	209	237	250	248	193	223	267	1.798
(% no total de crianças nascidas)	0,1%	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	2,1%
Mulheres que receberam subsídio por licença obrigatória (42 dias)	745	713	812	877	1.056	1.080	1.152	1.367	7.802
(% no total de crianças nascidas)	0,9%	0,8%	0,9%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,6%	9,1%
Homens que receberam subsídio por licença obrigatória - 20 dias úteis (até jun.2022) e 28 dias consecutivos (a partir de jul.2023)	55.445	58.638	56.704	60.275	62.917	61.282	58.111	62.505	64.943
(% no total de crianças nascidas)	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%	72,7%	72,5%	73,0%	74,7%	75,8%
(% no total de licenças das mulheres)	75,8%	75,8%	74,6%	77,0%	77,2%	74,0%	75,7%	78,5%	78,3%
Homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai - 5 dias (até jun.2022) e 7 dias (a partir de jul.2023)	49.672	51.528	51.269	55.168	58.548	56.689	51.454	55.761	26.653
(% no total de crianças nascidas)	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%	67,6%	67,1%	64,7%	66,6%	31,1%
(% no total de licenças das mulheres)	67,9%	66,6%	67,5%	70,5%	71,8%	68,5%	67,1%	70,1%	32,1%
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	23.542	26.329	28.466	31.168	34.036	36.923	36.350	38.233	41.114
(% no total de crianças nascidas)	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%	39,3%	43,7%	45,7%	45,7%	48,0%
(% no total de licenças das mulheres)	32,2%	34,0%	37,5%	39,8%	41,7%	44,6%	47,4%	48,0%	49,6%
Mulheres/ Homens com Licença Parental Alargada	4.944	6.952	8.820	10.969	12.591	15.401	14.185	14.826	17.835
(% no total de crianças nascidas)	5,8%	8,0%	10,2%	12,6%	14,5%	18,2%	17,8%	17,7%	20,8%
Mulheres que receberam subsídio social parental	16.981	16.571	15.154	13.934	12.968	10.114	9.599	9.235	8.893
(% no total de crianças nascidas)	19,9%	19,0%	17,6%	16,0%	15,0%	12,0%	12,1%	11,0%	10,4%
Homens que receberam subsídio social parental	6.567	6.253	5.670	5.409	4.838	3.291	3.192	3.264	3.243
(% no total de crianças nascidas)	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%	3,9%	4,0%	3,9%	3,8%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social parental)	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%	37,3%	32,5%	33,3%	35,3%	36,5%

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

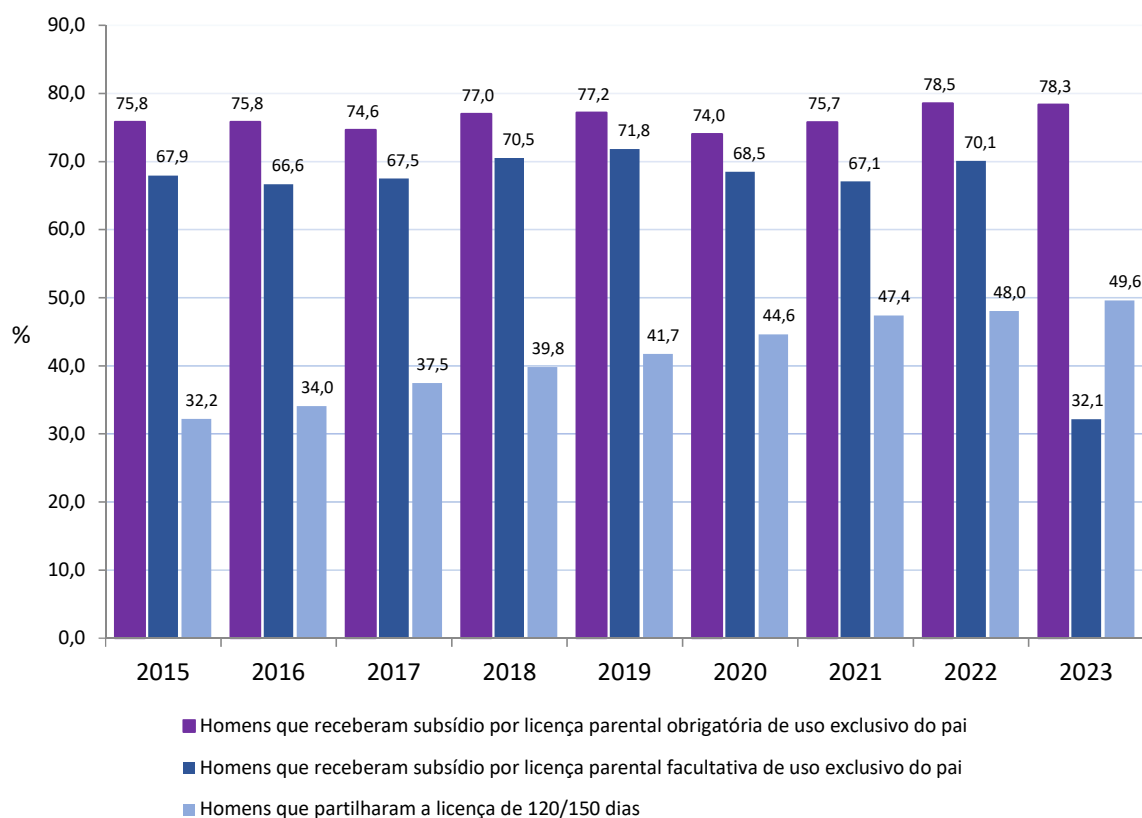
Situação da base de dados 01/07/2024

Notas: Dados sujeitos a atualizações;

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

No seguinte gráfico, que indica o uso das licenças de parentalidade dos homens, de acordo com a sua percentagem no total das licenças das mulheres, desde 2015 até 2023, verifica-se que o uso das licenças partilhadas tem vindo a aumentar ao longo dos anos. De acordo com os dados apurados até à data, verifica-se, entre 2022 e 2023, uma forte diminuição da percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai (5 dias (até jun.2022) e 7 dias (a partir de jul.2023)), resultado das alterações legislativas decorrentes da Agenda do Trabalho Digno. No que respeita ao uso das licenças parentais obrigatória de uso exclusivo do pai, esta apresenta algumas oscilações.

Figura 33- Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2015-2023 (% no total das licenças das mulheres)



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática e INE, Estatísticas Demográficas; Cálculos GEP
Situação da base de dados 01/07/2024

6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho e Acesso ao Emprego

6.1. Âmbito da CITE

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

A CITE é um órgão colegial e tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, funcionando desde 2019 (vide Decreto-Lei n.º 169-B/2019, de 3 de dezembro) na dependência conjunta da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Ministra de Estado e da Presidência e, posteriormente, a partir de 2022, na dependência conjunta da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e da Ministra dos Assuntos Parlamentares, situação que se manteve até ao final de 2023. De composição tripartida e equilátera, a CITE integra 4 representantes de 4 áreas Governativas (Trabalho (que preside), Segurança Social, Igualdade e Emprego Público), 4 representantes sindicais (dois da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e dois da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo de Portugal - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, uma vez verificado o quórum.

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

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

6.2. Emissão de Pareceres

A CITE emite pareceres prévios de solicitação obrigatória, pareceres interpretativos e pareceres referentes a queixas, os quais são votados em reunião tripartida, onde estão presentes os/as representantes das várias entidades que integram a Comissão. Numa perspetiva evolutiva, relativamente aos últimos 10 anos, verifica-se que o número anual de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado significativamente. Em 2022, este aumento foi muito significativo com 943 pareceres emitidos e aprovados face aos 693 emitidos em 2021.

Tabela 42 - Pareceres objeto de deliberação em Tripartida em 2023

Total Pareceres emitidos							
1231							
% Proc. por tipologia	5,4%	87,5%	6,5%	0,2%	0,0%	0,5%	0,0%
Tipologia de Processo	Tempo parcial (TP)	Horário Flexível (FH)	Despedimentos (D)*	Igualdade Remuneratória (IR)	Teletrabalho Cuidadores Informais (TCI)**	Queixas (QX)	Diversos (DV)
Indicadores							
Mulheres	57	903	90	2	0	6	0
Homens	9	174	7	0	0	0	0
Total	66	1077	97	2	0	6	0
Entidades Privadas	17	868	78	2	0	2	0
Entidades Públicas	49	209	2	0	0	4	0
Total	66	1077	80	2	0	6	0
Maioria	19	734	53	1	0	1	0
Unanimidade	47	343	27	1	0	5	0
Total	66	1077	80	2	0	6	0
Favorável	50	338	30	1	0	n.a.	n.a.
Desfavor.	16	739	50	1	0	n.a.	n.a.
Total	66	1077	80	2	0	-	-

Fonte: BD Tripartidas (dados provisórios a 31.12.2023).

* Os processos de despedimento coletivo, abrangem mais do que uma pessoa, pelo que o número de pessoas abrangidas é maior do que o número total de pareceres emitidos.

** Nova classificação de processo: TCI=Teletrabalho de cuidadores informais.

Em 2023, os números voltaram a aumentar, tendo sido emitidos 1231 pareceres, abrangendo um total de 1058 mulheres e 190 homens. Importa ainda referir que, no âmbito da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, 87,5% da atividade da CITE e dos pareceres emitidos, dizem respeito a processos sobre horário flexível, sendo que, 11,9% se reportam a processos de despedimento e a situações de pedidos de trabalho a tempo parcial.

Tabela 43 - Outras situações objeto de deliberação em Tripartida em 2023

Processos	Total	Mulheres	Homens	Unanim.	Maioria	E. Pública	E. Privada	Provimento
Respostas a Reclamações	42	33	9	18	24	1	41	0
Arquivamento de Queixas	3	3	0	2	1	1	2	n.a.
Informações Técnicas	0	0	0	0	0	0	0	n.a.

Fonte: BD Tripartidas (dados provisórios a 31.12.2023)

Tabela 44- Processos relativos a Queixas entrados na CITE em 2023

Assunto	Mulheres	Homens	Total
Igualdade e não discriminação em função do sexo Assédio Moral - nº. 2 do artigo 29º CT	1	0	1
Igualdade e não discriminação em função do sexo - Promoção ou Carreiras Profissionais - artigo 24º CT	3	0	3
Igualdade e não discriminação em função do sexo - Desigualdade Salarial- artigo 31º CT	1	0	1
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares - artigo 56º CT	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras formas de organização do tempo/trabalho Teletrabalho - artigo 166º CT	0	0	0
Total Geral	5	0	5

Fonte: Base de Dados Juristas (dados provisórios a 31.12.2023).

Até 31 de dezembro de 2023, deram entrada na CITE 5 queixas, todas referentes a mulheres.

6.2.1. Atendimentos por assédio moral e sexual

Até 31.12.2023, foi efetuado o total de 22 atendimentos telefónicos relativamente a assédio moral e assédio sexual no trabalho (14 mulheres e 8 homens).

6.2.2. Atendimento Presencial e por Linha Verde

Tabela 45-Evolução do Atendimento Presencial e por Linha Verde entre 2019 -2023

Atendimentos Presenciais e por Linha Verde	2019	2020	2021	2022	2023
Telefónico	1628	1395	1724	2000	1662
Presencial	72	3	0	0	0
Total Geral	1700	1398	1724	2000	1662

Fonte: Base de Dados Juristas (dados provisórios a 31.12.2023).

6.2.3. Solicitações de informação por via eletrónica e postal

Em 2023, até 31 de dezembro, deram entrada **3288 pedidos de informação**.

Note-se que em 2022, no mesmo período, deram entrada **2477 pedidos de informação**, verificando-se que, também nos pedidos de informação, um acréscimo significativo no ano de 2023, quando comparado com igual período do ano anterior.

6.2.4. Comunicações de irregularidades à ACT

Até 31.12.2023, foram remetidas à ACT, um total 426 comunicações de irregularidades.

Em igual período do ano de 2022, foram remetidas 319 comunicações de irregularidades, verificando-se que, também aqui, um acréscimo significativo no ano de 2023, quando comparado com igual período do ano anterior.

6.2.5. Análise do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, trabalhador no gozo de licença parental, ou trabalhador cuidador – artigo 144.º, n.º 3 do Código do Trabalho

Decorre do n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho que “O empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.” Recebidas estas comunicações, a equipa jurídica da CITE analisa o motivo invocado, os documentos juntos ou, permanecendo dúvidas acerca do motivo da não renovação, solicita informações complementares às entidades empregadoras, designadamente para aferir se o motivo invocado é compatível com o motivo que deu causa à celebração do contrato a termo. Ora, quer na sequência da análise da documentação junta aquando da comunicação, quer na sequência da solicitação de informações adicionais, algumas entidades empregadoras comunicam à CITE que decidiram manter o contrato a termo, renovando-o.

Assim, até 31.12.2023, registaram-se 26 comunicações por parte das entidades empregadoras da desistência da decisão de não renovação do contrato a termo, e consequente manutenção do contrato de trabalho existente, na sequência do contacto da CITE, quer para junção de documentação em falta para informação da razão subjacente à não renovação ou para justificação da razão invocada, podendo assim ser considerada, em 2023, a “recuperação” de 26 postos de trabalho.

Desde 2022, ano em que passaram a ser registados, para efeitos estatísticos, estes números, foram já “recuperados” 87 postos de trabalho.

6.3. Comunicação e divulgação de informação

Tabela 46– N.º seguidores nas redes sociais da CITE no período de 2020- 2023

Rede Social	Número de seguidores/as						
	2020	2021	2022	2023	Δ 2020-2021	Δ 2021-2022	Δ 2022-2023
Facebook	10.958	12.409	13.253	14114	11,7%	6,4%	6,10%
X (Twitter)	270	323	389	427	16,4%	17,1%	8,90%
Instagram	122	2.400	2.892	3210	94,9%	17,1%	9,91%
LinkedIn	–	–	–	232	–	–	100%
Total	11.350	15.132	16.534	17.983	25,1%	8,5%	8,06%

Fonte: Redes Sociais CITE/2023

6.4. Formação na área laboral de públicos estratégicos

6.4.1. Projeto nacional de ensino e formação a distância - Plataforma NAU

A CITE, em parceria com o IEFEP, IP, desenvolveram um projeto de âmbito nacional, designado por “Curso sobre a Igualdade de Género, no Trabalho e no Emprego”, na plataforma MOOC - NAU – Ensino e

Formação a distância da FCT para grandes audiências, com o objetivo de disponibilizar uma formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho.

No ano de 2023, realizou-se a 2ª Edição, entre os dias 3 de janeiro e 21 de dezembro de 2023, em ambiente e-learning, com sessões assíncronas e de autoestudo, com a duração de 4 horas, com base no referencial de formação dos Laboratórios de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho da CITE. Entre janeiro a dezembro de 2023, foram realizadas 2.974 inscrições no curso, com a participação de 69,9% de mulheres e 30,5% de homens.

6.4.2. Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade da CITE, em 2023, foram ministradas 48 ações de formação, com a duração de 131 horas, abrangendo num total de 1.908 participantes (1.428 mulheres e 480 homens).

Estes Laboratórios de Igualdade, foram dirigidos a públicos estratégicos, designadamente profissionais do setor público, do privado e da economia social, organizações membros do iGen, membros da Rede RSO PT, membros da Carta Portuguesa para Diversidade.

As temáticas abordadas foram: A Igualdade e a Não Discriminação entre Mulheres e Homens; o Assédio no Trabalho, a Proteção na Parentalidade, a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens, os Planos para a Igualdade, o Sistema de Gestão da Conciliação 4452:2022 e o Sistema de Gestão de Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens. Requisitos e Orientações 4588:2023.

6.5. Projetos na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na área do trabalho

6.5.1. Projeto Equality Platform and Standard

O projeto “*Equality Platform and Standard*”, que integra o Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants 2014-2021), como projeto pré-definido, é promovido pela CITE e tem como parceiros nacionais o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS e como parceiros dos países doadores o *Equality and Anti-discrimination Ombud*, da Noruega, e a *Directorate of Equality*, da Islândia.

O projeto teve início em outubro de 2019, com duração prevista de 36 meses foi prolongado, tendo término previsto para abril de 2024.

O projeto tem como objetivos:

- Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.
- Construir uma plataforma digital para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.

O projeto desenvolve um conjunto de atividades, agregado em torno dos dois objetivos do projeto.

1 - Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.

A elaboração da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (NP SGIRMH), tendo sido constituída, em setembro de 2020, a Comissão Técnica de Normalização CT 216 – Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, composta por 28 membros (representantes dos parceiros sociais, da administração pública, da academia, de entidades certificadoras, e peritos/as em nome individual). A CT 216 realizou, entre 2020 e 2023 reuniões plenárias bimestrais e foram constituídos, no âmbito do seu funcionamento 4 grupos de trabalho, (I. Legislação e Direito aplicável na área da igualdade salarial; II. Metodologia de determinação e aferição do valor dos postos de trabalho e instrumentos para apoiar a sua implementação; III. Análise da Norma Islandesa para verificar e seleccionar o que se aplica no contexto nacional; IV. Requisitos de certificação e da metodologia do sistema da gestão da norma), que reuniram com frequência quinzenal ou mensal para o trabalho de leitura, análise, redação e revisão do conteúdo da Norma.

Em janeiro de 2023, a task-force criada em julho de 2022, com mandato para revisão do texto da norma “Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens - Requisitos e orientações” (SGIRMH), e constituída pelos seguintes membros da CT: IPQ, CITE, GEP, APEE e uma perita em auditoria e certificação, finalizou o seu trabalho de revisão do texto da norma.

Em fevereiro de 2023 foi apresentado para análise detalhada e votação o texto revisto da norma “Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens - Requisitos e orientações”, que foi validado.

Após os procedimentos inerentes à normalização, realizados pelo IPQ, enquanto Organismo Nacional de Normalização, o anteprojeto da norma NP 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações” foi submetido a inquérito público, que decorreu de 15 de março a 13 de abril de 2023.

O inquérito público teve por objetivo permitir às partes interessadas a manifestação de eventuais pontos de vista distintos dos que foram tidos em conta na elaboração do projeto de documento normativo.

O documento projeto de norma NP 4588:2023 esteve disponível no site do IPQ - http://www1.ipq.pt/PT/Normalizacao/Inquerito_Publico_Projeto_Norma/Pages/Projectos_Norma_em_Inquerito.aspx - , para permitir que todas as partes interessadas pudessem participar no processo de normalização, se assim o desejassem.

A consulta pública do projeto de norma foi divulgada no site e nas redes sociais da CITE, nos sites de algumas das entidades que integram a CT216, bem como no site do EEA Grants/Portugal.

No âmbito do inquérito público do projeto de norma NP 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações” foram recebidos contributos de seis entidades e de pessoas individuais, totalizando 95 comentários.

Decorrido o período do inquérito público, a task-force procedeu à revisão do texto da norma NP 4588:2023, após análise dos comentários e contributos recebidos. Após integração no texto da norma de contributos decorrentes da consulta pública, o projeto de norma NP 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações” foi aprovado pela CT.

A NP 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações” e o DNP TR Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios de suporte à NP 4588 foram publicados no dia 15 de junho de 2023, pelo IPQ.

A NP 4588:2023, seguindo os procedimentos da normalização, é um documento que pode ser adquirido no IPQ, mediante o pagamento.

O DNP TR Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios de suporte à NP 4588, é disponibilizado gratuitamente pelo IPQ, mesmo para quem não compre a norma.

Ambos os documentos estão disponíveis no site do IPQ, em www.ipq.pt/loja/normas/. E em versão de consulta no site do projeto, em <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps/produtos>.

Com o objetivo da disseminação da norma NP 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações” foi elaborado um folheto de apresentação da NP ([Factsheet 3](#)), o qual foi traduzido para língua inglesa, com a seguinte estrutura:

1. Contextualização do tema da igualdade remuneratória entre mulheres e homens
2. O objetivo da NP SGIRMH
3. A quem se destina a NP SGIRMH
4. A importância da NP SGIRMH
5. O benefício da implementação e da certificação pela NP SGIRMH
6. Quem desenvolveu a NP SGIRMH

Elaborou-se, também, um [Programa de Formação sobre a NP 4588:2023](#), incluindo os planos de sessão da formação, de 9 horas, constituído por 2 Módulos de formação: Módulo 1 - Enquadramento da igualdade remuneratória entre mulheres e homens; Módulo 2 - Formação Específica sobre a NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações (SGIRMH).

Neste âmbito, realizaram-se duas ações de formação, em modelo presencial na CITE, com o objetivo de contribuir para a aquisição de novas competências no domínio da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente em igualdade remuneratória entre mulheres e homens, bem como de competências específicas para a implementação da NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações.

Participaram na formação de 24 pessoas (19 mulheres e 5 homens) de empresas, associações e entidades públicas. Na primeira ação de formação - 23, 25 e 30 outubro – participaram 13 pessoas (10 mulheres e 3 homens) e a segunda ação de formação - 21, 22 e 23 de novembro - contou com a participação de 11 pessoas (9 mulheres e 2 homens).

Realizaram-se, igualmente, duas sessões de disseminação da NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações: 1 sessão de divulgação presencial, em Angra do Heroísmo, Açores, a 05 de dezembro 2023, que contou com 30 participantes (8 homens e 22 mulheres), e 1 sessão de divulgação online, a 18 de dezembro 2023, com 14 participantes (12 mulheres e 2 homens).

De referir, ainda, que o desenvolvimento da Norma Portuguesa para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens integra as medidas que dão execução às reformas do mercado de trabalho nos planos nacionais de recuperação e resiliência (PRR), repondendo às principais necessidades do mercado de trabalho, designadamente no âmbito das medidas PT-C[C06]-R[r18] - Combating inequality between

women and men, cuja conclusão estava prevista para 2024, tendo sido possível antecipar para junho de 2023, data da publicação da Norma.

2 - Construir uma plataforma digital para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.

Foi disponibilizada a **plataforma digital** [EQUAL@WORK](#) para monitorizar a implementação das políticas públicas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, cujas funcionalidades e conteúdos foram concebidos com base em medidas e indicadores dos diversos instrumentos programáticos que integram a Plataforma digital: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) – PAIMH; Programa 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019; Código do Trabalho - Subsecção III Igualdade e não discriminação - Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo e Subsecção IV Parentalidade (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto; Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro; Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro; Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro, Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto; Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto; Lei n.º 26/2019, de 28 de março; Despacho Normativo n.º 18/2019; Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, e medidas relativas à igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho implementadas no quadro da situação da pandemia COVID19.

A apresentação pública da Plataforma EQUAL@WORK realizou-se em setembro de 2023, por ocasião da comemoração do 44.º Aniversário da CITE.

A 14 de novembro de 2023, coincidindo com o Dia Nacional para a Igualdade Salarial, realizou-se no Grande Auditório do ISCTE, em Lisboa, a conferência final do projeto, tendo sido apresentados os resultados do projeto e debatida a problemática da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, contou com a participação de representantes de todas as entidades parceiras do projeto.

O Painel I, dedicado aos progressos e desafios da igualdade de género no mercado de trabalho, contou com a intervenção de Valentina Patrini, Social Policy Analyst, da OCDE, e de Sara Falcão Casaca, Investigadora do SOCIUS/CSG e Professora do ISEG, Universidade de Lisboa.

No Painel II, dedicado às políticas de promoção da igualdade entre mulheres e homens, contou com a participação de Rute Guerra, Subdiretora-geral do GEP/MTSSS, entidade parceira do projeto.

A mesa redonda com os parceiros sociais, foi moderada por Albertina Jordão, da OIT – Lisboa, e contou com a participação de representantes da CIP, da CTP, da CCP, da UGT e da CGTP-IN.

Foram apresentados os principais produtos do projeto: a Plataforma digital EQUAL@WORK, a Norma Portuguesa NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações e o DNP TR 4589:2023 Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios, de suporte à NP 4588.

As intervenções dos parceiros dos países doadores, o Equality and Anti-discrimination Ombud – LDO, da Noruega, e a Directorate of Equality, da Islândia, consistiram na apresentação de exemplos de medidas de política e instrumentos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho implementadas nos seus países.

Informação sobre o projeto em: <https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps>

6.5.2. Projeto Igual Pro - As Profissões não têm género

O Projeto “Igual Pro - As Profissões não têm Género” enquadra-se e concorre para os objetivos do Programa Conciliação e Igualdade de Género (MFEED 2014-2021), #2 – “Projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de Trabalho”, através da promoção de intervenções transformadoras de género, que visam a transformação de comportamentos, atitudes e crenças individuais, e normas socialmente e culturalmente construídas de género, que contribuem para a perpetuação da desigualdade de género na sociedade.

Este projeto fomenta, igualmente, a implementação da ENIND (PAIMH), pois visa a promoção da igualdade entre mulheres e homens e o combate às formas de discriminação assentes na identidade e expressão de género presentes no mercado de trabalho (E1 e ODS 5 — Metas 5.1), ao promover instrumentos que visam a introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI (O 1.4). O projeto visa ainda o Eixo 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 — Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6) ao se debruçar sobre o combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (O 2.6). Será assim um projeto de investigação-ação com o objetivo principal de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas de formação em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes.

Este projeto insere-se, assim, no cumprimento do objetivo estratégico n.º 2. “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, incidindo no objetivo específico: 2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões, previsto na Estratégia Nacional para a igualdade e Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 - "Portugal + Igual", em que a eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central, no Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2022.

Este projeto prevê:

- A realização de um Estudo Científico sobre os estereótipos associados às escolhas profissionais junto dos/as jovens que frequentem os Cursos Profissionais do IEFP,IP, e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP,IP , com o objetivo de promover a desconstrução dos estereótipos associados a profissões onde se confirma a existência de maior segregação por sexo;
- A realização do *Policy Brief*, com a divulgação de informação sobre presença de estereótipos de género na escolha das profissões, que suporte a ação das autoridades públicas, mas também a dos jovens a receber formação, das entidades formadoras e entidades empregadoras, na desconstrução destes estereótipos de género.
- A criação de um *Toolkit* formativo baseado na metodologia desenvolvida no âmbito do projeto;
- A realização de uma campanha nacional de sensibilização dirigida aos/às jovens no combate aos estereótipos de género na escolha das profissões e ao público em geral. Esta campanha tem por

base os resultados do estudo científico efetuado e pretende o combate à segregação e persistência de estereótipos de género associados a algumas profissões.

Em 2023, no âmbito deste projeto, a CITE realizou duas sessões de aprendizagem mútua: uma sessão no auditório da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e outra sessão com parceiros nacionais e entidades norueguesas, em Oslo, na Noruega.

6.6. Outras atividades

Tabela 47– Representações nacionais da CITE

Entidades	Descrição das atividades
Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa	Participação em 2 reuniões do Conselho Municipal para a Igualdade (CMI), que constitui uma estrutura consultiva do Município de Lisboa e que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, com intervenção em matérias da igualdade e no território do referido Município.
Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal - The Global Compact	Participação na reunião de acompanhamento da rede.
Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade	Participação nas reuniões do Conselho Consultivo da Carta Portuguesa para a Diversidade, com o objetivo de partilhar as experiências de igualdade de género e de diversidade junto das 55 organizações participantes.
Rede PorTodos	Participação nas reuniões de trabalho sobre atividades desenvolvidas pela Rede PorTodos - Rede do MTSSS para a Sustentabilidade e no Projeto Conciliar+ que tem por objetivo implementar o sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nos serviços e organismos do MTSSS.
REDE RSO PT	Coordenação do Grupo Trabalho Igualdade de Género e Coordenação da REDE RSO PT – Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações em conjunto com o Centro de Informação Europeia Jacques Delors e a Associação Portuguesa de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, Fundação AIP, Câmara Municipal de Loures, Instituto de Soldadura e Qualidade, entre outras, com objetivo de promover iniciativas e ações no âmbito da responsabilidade social das organizações.

Fonte: CITE

6.7. iGen – Fórum Organizações para a Igualdade

O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade foi criado em 2013, a convite da CITE, e integra um conjunto de organizações que já vinham demonstrando boas práticas em matéria de igualdade de género ou manifestado interesse na sua promoção.

O Fórum conta atualmente com **73 organizações**, do setor público, privado e da economia social, que estão comprometidos com uma cultura coletiva de responsabilidade social e justiça incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Relativamente aos setores de atividade no qual operam, estas 73 organizações distribuem-se da seguinte forma:

Tabela 48 - Sectores de atividade nas organizações do iGen

Sector de Atividade	Total de Organizações
Economia Social	1
Público	25
Privado	47
Total	73

Fonte: CITE

O Fórum não possui uma estrutura formal, organizando-se e funcionando através de uma Task Force que integra 21 membros, com funções de *governance* do Fórum e 5 Grupos de Trabalho - que envolvem a totalidade das organizações membros, sendo que, por escolha de cada entidade, participam em pelo menos um grupo de trabalho:

- GT1 – Comunicação e imagem;
- GT2 – Medidas de igualdade de género;
- GT3 – Reuniões plenárias;
- GT4 – ADN iGen;
- GT5 – Academia de formação.

6.7.1. Conferência "Violência não é Igualdade"

A 07/03/2023 realizou-se a conferência digital "Violência não é Igualdade", na qual participaram Sérgio Paixão Pardo, especialista em legislação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Sandra Ribeiro, Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e Marta Silva- Chefe de Unidade da Área da Prevenção da Violência Doméstica, que apresentaram o Pacto Contra a Violência. A Randstad, membro do Fórum iGen, apresentou uma boa prática daquela organização: o "Projeto Asas". A abertura esteve a cargo da Secretária de Estado da Igualdade e Migrações, Isabel Almeida Rodrigues e o encerramento da sessão foi efetuado pela Presidente da CITE, Carla Tavares.

6.7.2. 10.º ANIVERSÁRIO iGen - Fórum das Organizações para a Igualdade

O 10.º aniversário do Fórum "iGen – Organizações para a Igualdade" celebrou-se a 21/06/2023, nas instalações do ISEG, enquanto organização membro, e sob o mote: *Fazer a diferença pela Igualdade*, tendo sido abordado o passado, o presente e o futuro do Fórum. Neste evento de celebração, foi apresentado um caso de sucesso: A Associação Corações com Coroa, e distinguiu-se o trabalho desenvolvido pelo "Centro de Estudos para a Intervenção Social – CESIS" na investigação, no aprofundamento de conhecimento e na promoção dos valores da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho e no acesso ao emprego.

6.7.3. Reunião Plenária "A diversidade e a representatividade no âmbito da Inteligência Artificial"

A 27/11/2023 realizou-se a Reunião Plenária, em formato digital, com o tema "A diversidade e a representatividade no âmbito da Inteligência Artificial", que teve como oradoras: Sandra Passinhas, professora coordenadora do projeto europeu "Justice, fundamental rights and artificial intelligence", Besma Kraiem,

executiva sénior internacional na área das tecnologias e Patrícia Milheiro, consultora sénior em inteligência artificial, moderados por Sofia Branco, jornalista da Lusa, organização que integra o Fórum iGen. A abertura e o encerramento da sessão estiveram a cargo da Dra. Carla Tavares, Presidente da CITE. Assistiram ao evento, em média, 60 pessoas presentes na sessão.

6.7.4. Outras atividades

Destacam-se ainda as seguintes atividades:

Formação:

No âmbito da Academia iGen, a CITE promoveu a realização de 3 ações de formação:

- 1ª ação – 26/06/2023 – 14h30 – 16h30 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, com 57 participações.
- 2ª ação – 28/06/2023 – 14h30 - 16h30 – A Responsabilidade Social na perspetiva da Igualdade de género, com 62 participações.
- 3ª ação – 30/06/2023 - 10h30-12h30 – Planos para a Igualdade nas empresas/organizações, com 71 participações.

Foram emitidos e enviados os certificados respetivos às pessoas participantes.

Logotipo iGen 10 anos:

Foi efetuada um redesign do logotipo do Fórum para que a imagem refletisse a celebração dos 10 anos de existência do Fórum.

Neste sentido, foi solicitado às organizações a utilização do novo logotipo nas respetivas contas de email, tendo o mesmo sido atualizado no site do Fórum.

Reuniões:

Ao longo do ano, foram realizadas:

- 11 reuniões de Task Force, uma em cada um dos meses, à exceção do mês de agosto. Estas reuniões são coordenadas pela CITE;

A CITE acompanhou ainda, as seguintes reuniões dos Grupos de Trabalho:

- 9 reuniões do GT1 – Comunicação e Imagem;
- 6 reuniões do GT2 - Medidas de igualdade de género;
- 8 reuniões do GT3 – Reuniões plenárias;
- 4 reuniões do GT4 – ADN iGen;
- 2 reuniões do GT5 – Academia de formação.

As reuniões dos Grupo de Trabalho são acompanhadas pela CITE, que participa e apoia, e coordenadas pelas respetivas cocoordenações.

Newsletter e revista iGen:

Ao longo do ano de 2023, foram desenvolvidas e divulgadas 3 edições da newsletter iGen (março, setembro e dezembro), e 3 edições da revista IGUAL.

Atual composição para o biênio 2023-2024:

A composição da Task Force é assegurada pelas seguintes organizações membro: Abreu Advogados, Altice, Baía do Tejo, Banco de Portugal, Banco Montepio, Grupo Stellantis, Grupo Trivalor, EGEAC, EPAL, IPQ, Merck, Novabase, Porto de Setúbal, onde se incluem as coordenações dos GT:

- A coordenação do GT1 está assegurada - Parública e Grafe;
- A coordenação do GT2 está assegurada – EMEL, Nestlé, Millennium BCP
- A coordenação do GT3 está assegurada – Microsoft, Randstad;
- A coordenação do GT4 está assegurada - EMEL e INCM;
- A coordenação do GT5 está assegurada – ISEG e Randstad.

6.8. Cooperação multilateral nas organizações internacionais

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

6.8.1. Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Europeias da EU

A CITE não participou em iniciativas realizadas no âmbito da Presidência Sueca e da Presidência Espanhola da União Europeia.

6.8.2. Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais

A CITE, no âmbito das suas competências e atribuições, e à luz da aplicação dos diversos instrumentos internacionais neste âmbito, deu contributos, apreciou, fez comentários e sugestões para diversos documentos técnicos, dos quais destacamos os seguintes:

- Contributos diversos para a discussão da proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional;
- Contributos diversos para a discussão da proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao reforço da aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através da transparência remuneratória, e para a revisão da versão em língua portuguesa;
- Contributos para a atualização do relatório nacional do Common Core Document, HRI, no quadro das obrigações de Portugal relativas a Convenções Internacionais de Direitos Humanos, das Nações Unidas;

- Elaboração de fichas temáticas relativas a licenças parentais e despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental; e à implementação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, com dados sobre a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo e sobre a distinção «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens», no âmbito da preparação do diálogo interativo com o Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais (DESC) para defesa do 5º Relatório Nacional de implementação do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que decorreu a 16 e 17 de fevereiro de 2023, em Genebra;
- Contributos para a elaboração do relatório de Portugal relativo à primeira ronda de Avaliação Temática dos Estados-Parte da Convenção de Istambul - Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (GREVIO), no âmbito do processo de monitorização da implementação da Convenção;
- Contributos para a atualização da versão Portuguesa da “*Digital Public Administration Factsheet*” da Comissão Europeia, com o envio de informação relativa a iniciativas e soluções de serviços eletrónicos integrados desenvolvidos na CITE;
- Contributos para o Relatório de Atividades 2023 da Comissão Nacional de Direitos Humanos (CNDH) com informação relativa às atividades da responsabilidade da CITE e proposta de medida e respetivas atividades para o Plano de Atividades para 2024 da CNDH.

6.8.3. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho no quadro das instituições da Comissão Europeia

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, enquanto organismo nacional oficial com competências em matéria da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão Europeia 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.

Em 2023, a CITE deu contributos para as *Opinions* elaboradas pelo Comité: a) *Opinion on the role of social dialogue in implementing the principle of equal pay between women and men for the same work or work of equal value*; b) *Opinion on the prevention of gender-based violence and domestic violence*, e esteve representada nas reuniões do Comité Consultivo, que decorreram a 31 de maio (online) e a 7 de dezembro de 2023 (Bruxelas).

6.8.4. EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET, que integra 47 mecanismos para a igualdade de 38 países europeus, visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas Diretivas anti discriminação da UE. Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Em 2023, a CITE respondeu a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede e integrou os seguintes grupos de trabalho:

Communication Strategies and Practices:

Neste grupo de trabalho, a CITE participou nas seguintes atividades:

- Duas reuniões temáticas sobre desafios de estratégias e comunicação, e preparação do plano de atividades do GT para 2024, que tiveram lugar nos dias 17 e 19 de janeiro (online) e 23 de maio de 2023, em Zagreb.
- Ação de formação: “Improving Equality Bodies media relation”, no dia 24 de maio, em Zagreb.

Gender Equality:

A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram a 13 de junho, em Bruxelas, e a 22 de novembro, online, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Este grupo de trabalho centrou-se na discussão dos seguintes temas: Discussão sobre as diretivas relativas às normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade, com o objetivo de partilhar exemplos de como as disposições da diretiva podem ter impacto no seu trabalho em matéria de igualdade entre homens e mulheres (no que se refere a poderes de litigação e de investigação, recolha de dados, acessibilidade, etc.); e igualdade e Inteligência Artificial.

Desenvolveram-se as seguintes atividades:

- Preparação do seminário sobre a diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores;
- Preparação do workshop sobre igualdade de género e inteligência artificial, a realizar em 2024.

Conselho de Administração da EQUINET (Executive Board):

Na Assembleia Geral de Membros, realizada em outubro de 2023, em Bruxelas, a presidente da CITE foi eleita para o Conselho de Administração (Executive Board) da Equinet, para o mandato 2023-2025. O Conselho de Administração é composto por 9 representantes de alto nível dos membros da Equinet, eleitos pela Assembleia Geral dos membros para um mandato de dois anos. O Conselho de Administração é responsável pela salvaguarda e promoção dos interesses da Rede e de todos os seus membros, bem como pela supervisão da execução do Plano Estratégico e dos Planos de Trabalho acordados.

Outras atividades em que a CITE participou:

- Seminário “*Work-Life Balance Directive*”, que decorreu em Bruxelas, a 13 e 14 de junho, com apresentação de comunicações na Sessão II: *Building partnerships. Equality Bodies and Labour Inspectorates* e na Sessão III: *Workshop 1: Cooperation with employers*.
- Conferência “*The other side of the Law: Enforcement of Antidiscrimination Legislation*”, no dia 12 de outubro, em Bruxelas.
- Conferência de Alto Nível “*Addressing the need for Common Standards for Equality Bodies*”, que decorreu a 14 de dezembro, em Berlin.
- Peer to peer workshop “*Advocacy learnings for and from Equality Bodies at the national level*”, a 15 de dezembro, em Berlin.

6.8.5. Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

A CITE respondeu ao questionário *User Feedback Survey* sobre a relevância e a utilidade do trabalho e dos resultados da FRA em 2022 e comentários ao “*Work Programme 2024*”, com o objetivo de obter a opinião das diversas partes interessadas nas propostas de trabalho da FRA para o ano de 2024.

6.8.6. World Family Organisation (WFO)

A CITE participou na sessão online “*Invest in Families*”, promovida pela *World Family Organisation* (WFO) e com a UNITAR - *United Nations Institute for Training and Research*, que teve lugar no dia 15 de maio de 2023, com objetivo de promover o Dia Internacional das Famílias.

6.8.7. Participação nas reuniões do EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU)

Em 2023, a reunião Técnica Anual da EPIC - Equal Pay International Coalition, subordinada ao tema “Medidas Eficazes 2023 para Alcançar a Igualdade de Remuneração por Trabalho de Igual Valor”, teve como países em destaque Portugal e Canadá, e decorreu de 25 a 27 outubro 2023, na sede da OIT, em Genebra.

A CITE apresentou a comunicação “Destaque para o que Portugal está a fazer no combate às desigualdades salariais”, na qual foram apresentadas as boas práticas já implementadas no nosso país.

6.9. Recursos Humanos e Orçamento

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

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

Tabela 49- Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2019-2023

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (€)
2019	6	17	23	609.462,00 €
2020	6	16	22	1.781.592,00 €
2021	5	15	20	1.781.592,00 €
2022	6	17	23	1.729.036,00 €
2023	5	17	22	1.686.773,00 €

Fonte: CITE

Considerando a informação respeitante ao orçamento, importa referir que a previsão da despesa corresponde ao somatório das diversas fontes de financiamento para a atividade da Comissão, nomeadamente as que correspondem a projetos cofinanciados no âmbito dos fundos estruturais da UE e de outros fundos como o Programa EEA Grants.

Em 2020, verificou-se um acréscimo orçamental, motivado pelo facto de dois projetos cofinanciados no âmbito do PT 2020 e do Programa EEA Grants, referente ao Projeto SAMA e ao Projeto Equality Platform and Standard|PDP1, respetivamente, terem as suas candidaturas aprovadas, o que possibilitou o registo de uma contrapartida externa mais elevada face aos períodos anteriores.

Para além do Projeto “Equality Platform and Standard|PDP1”, em 2022, foi aprovado o financiamento ao Projeto Igual Pro - As Profissões não têm Género”, ambos no âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021, bem como, o financiamento de três projetos referentes ao Combate às discriminações e aos estereótipos - Formação de Públicos Estratégicos, nas Regiões Norte, Centro e do Alentejo, no âmbito do Programa Operacional da Inclusão Social e Emprego.

Assim, a dotação orçamental da CITE, para do ano de 2022, foi de 1.729.036,00 Euros, conforme se pode observar na evolução das dotações orçamentais de Transferências de Receitas Próprias entre Organismos e afetas a Projetos Cofinanciados, bem como, nas dotações orçamentais de Financiamento UE, refletida no quadro abaixo.

Em 2023, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) inscreveu no seu orçamento, os projetos que se encontravam em execução, nomeadamente, financiados pelo Programa EEAGrants (Projeto Equality Platform and Standard|PDP1 e o Projeto Igual Pro - As Profissões não têm Género), bem como, o propósito de reprogramar o Projeto de Formação de públicos estratégicos, no âmbito do POISE e o Projeto Capacitação da Administração Pública (SATDAP), bem como outro projetos, caso surgissem oportunidades de candidatura.

Assim, a dotação orçamental da CITE, para do ano de 2023, foi de 1.686.773,00€, conforme se pode observar na evolução das dotações orçamentais de Transferências de Receitas Próprias entre Organismos, bem como, nas dotações orçamentais de Financiamento da EU e outros, refletida no quadro abaixo.

Tabela 50 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da EU e outros (2019-2023)

Ano	Dotações orçamentais de Transferências (€) de RP ¹⁰⁴	Dotações orçamentais de Financiamento (€) da UE e outros
2019	448.000,00 €	161.462,00€
2020	698.000,00 €	1.083.592,00 €
2021	698.000,00 €	1.083.592,00 €
2022	698.000,00 €	1.031.036,00 €
2023	698.000,00 €	988.773,00€

Fonte: CITE

¹⁰⁴ Os valores do Orçamento no período em referência correspondem às dotações iniciais aprovadas.

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

7.1. Âmbito da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

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

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

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

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

7.2. Atividade desenvolvida

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias que envolveram os objetivos da ACT no domínio da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2023, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

O exercício da atividade de informação e controlo no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do sexo teve como principais focos a proteção das garantias associadas à parentalidade, a prevenção da discriminação no trabalho e emprego em função do género e a promoção da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual.

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

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

No ano de 2023, foram realizadas 40.036 visitas inspetivas que abrangeram 35.235 estabelecimentos e um total 297.781 trabalhadores/as dos quais 170.528 eram homens e 127.253 mulheres.

Daquelas, 1.571 visitas, com o objetivo de desenvolver estratégias de prevenção e controlo para promover políticas e práticas de igualdade e não discriminação no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

Neste âmbito, foram efetuadas 766 advertências, 248 notificações para tomada de medidas e autuadas 407 infrações.

No que se refere à avaliação das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, a que se reportam os artigos 4.º e 5.º da Lei 60/2018, de 21 de agosto, foram efetuadas 1.393 notificações a entidades empregadoras, que apresentaram diferenças salariais no documento “Relatório Único”, para apresentação do plano de avaliação das diferenças remuneratórias.

Relativamente ao assédio, foram assumidos os procedimentos inspetivos relativamente a 1 advertência e 13 autos de notícia, a que correspondeu a coima mínima por negligência no valor de 58.956 euros.

No que à parentalidade concerne, foram assumidos os seguintes procedimentos inspetivos: 10 advertências, 6 notificações para a tomada de medidas e 130 autos de notícia a que correspondeu a coima mínima por negligência no valor de 154.122 euros.

Para este efeito, a ACT contou com 453 inspetores do trabalho dos quais 299 são mulheres e 154 são homens. Um decréscimo de 2,4% em relação ao quadro de pessoal do ano anterior.

7.3. Informação nas redes sociais

Em 2023, as atividades de informação, aconselhamento e cooperação são exercidas, designadamente, através de conferências, colóquios, ações de formação, programas de rádio e televisão, redes sociais – *facebook, twitter, youtube* - folhetos e outros suportes explicativos que resumam as disposições legais. O sítio da internet registou cerca de 16 milhões de acessos.

7.3.1. Simulador de compensações online

Há uma década foi desenvolvido pela ACT e disponibilizado no sítio na internet um simulador de compensações das quantias devidas no momento da cessação do contrato de trabalho. Em 2023, contou com 4.135.921 acessos.

7.3.2. Serviço informativo e as ações de sensibilização

Em 2023, entre o serviço informativo (presencial, atendimento telefónico e outros) e as ações de sensibilização, foram abrangidas 260.031 pessoas (97,6% através do serviço informativo, nas suas diversas modalidades, e 2,4% por ações de sensibilização).

7.3.3. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

A informação da ocorrência de acidentes de trabalho permite à ACT direcionar com assertividade a sua atividade inspetiva para as atividades e organizações produtivas onde se verificam, com vista a melhor conhecer as necessidades de correção e de adoção de medidas de prevenção. As principais fontes de conhecimento da verificação de acidentes de trabalho da ACT são:

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

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

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

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2023 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 123 Acidentes mortais, dos quais 255 são homens e 29 são mulheres.
- 470 Acidentes graves, dos quais 77 são homens e 6 são mulheres.

Mantêm-se, em 2023, a tendência relativamente à predominância dos sinistrados de acidentes de trabalho mortais, alvo de inquérito, serem do sexo masculino: 90,2%.

Tabela 51- N.º de acidentes de trabalho mortais e graves objeto de inquérito pela ACT, por sexo, 2023

Sexo	Acidentes graves		Acidentes mortais		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Desconhecido	0	0,0%	1	0,4%	1	0,3%
Feminino	6	7,2%	29	10,2%	35	9,5%
Masculino	77	92,8%	255	89,5%	332	90,2%
Total Geral	83	100,0%	285	100,0%	368	100,0%

Fonte: Sistema de Informação da ACT: recolha a 11-01-2024

8. Políticas Públicas na área da Igualdade de Género

8.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030)

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 21 de maio, aprovou a ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 e respetivos Planos de Ação, que consubstancia a política pública nacional na área da igualdade de género. Este ciclo de planeamento, assente numa abordagem mais estratégica e ampla, encontra-se organizado em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores e as medidas e ações estratégicas interagem, quer no âmbito de ação e das várias áreas governativas e a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades do contexto específico de cada território e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de sinergias e redes de base territorial.

A eliminação dos estereótipos é assumida como preocupação central da ENIND, orientando as medidas inscritas nos três Planos de Ação que dela decorrem. Os estereótipos de género estão na origem das discriminações em razão do sexo diretas e indiretas que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais. Reflexo da natureza multidimensional da desvantagem, os estereótipos na base da discriminação em razão do sexo cruzam com estereótipos na base de outros fatores de discriminação, como a origem racial e étnica, a nacionalidade, a idade, a deficiência e a religião. Também assim, o cruzamento verifica-se com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente em estereótipos e práticas homofóbicas, bifóbicas, transfóbicas e interfóbicas, e que se manifesta em formas de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, acesso a bens e serviços, saúde, educação e desporto. O período de vigência é mais longo do que os anteriores instrumentos de política pública de igualdade de género, pretendendo alcançar um efeito mais estruturante e sustentável no futuro, seguindo, na sua elaboração, as orientações constantes da Agenda 2030, com cujo horizonte temporal coincide.

A ENIND contempla três Planos de Ação através de medidas concretas, a saber:

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

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

- **Eixo 1** — Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação

sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios;

- **Eixo 2** — Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- **Eixo 3** — Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- **Eixo 4** — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica. Salientam-se, ainda, enquanto linhas transversais na definição e execução da ENIND, a Interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias.

No dia 14 de agosto de 2023, foi publicada a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92 de 2023, que aprova os novos Planos de Ação para os próximos quatro anos, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (Portugal + Igual – ENIND - 2028-20230).

O Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) é estruturado com base nos seguintes Objetivos Estratégicos:

1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações;
2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género; 3 — Promover a IMH e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital;
3. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;
4. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico;
5. Combater a pobreza e exclusão social e promover o acesso à saúde;
6. Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação.

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

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

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

Segundo dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), em Portugal, a participação de mulheres nos Conselhos de Administração das maiores empresas cotadas em bolsa tem vindo gradualmente a subir, o que constitui um indicador do impacto da Lei, passando de 16,2%, em 2017, 21,6%, em 2018, em 2019, 24,6%, em 2020, 26,6%, em 2021, 31%, em 2022 em 31,4% e 2023 para 33%.

8.2.2. Promoção da igualdade remuneratória

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

Segundo os dados mais recentes do Eurostat (2022), o GPG-*Gender Pay Gap* em Portugal, foi de 12,5% em 2022, um valor acima em 0,7 p.p. ao registado em 2021 (11,8%), enquanto o GPG-*Gender Pay Gap* entre a média dos países da UE27, em 2022, foi de 12,7%, mantendo o mesmo valor de 2021.

De acordo com a informação dos Quadros de Pessoal, a diferença salarial entre homens e mulheres, em 2022, era de 13,2% na remuneração base e 16,0% na remuneração ganho, tendo em ambas aumentado 0,1 p.p. face a 2021. A diferença da remuneração média mensal base entre homens e mulheres, aumentou de 150,3€ em 2021 para 160,0€ em 2022, com os homens a aumentarem 64,0€, e as mulheres 54,3€.

Ao nível da remuneração média mensal ganho, o aumento da diferença salarial entre homens e mulheres de 2021 (220,7€) para 2022 (235,1€) foi mais acentuado, com os homens a terem um aumento na remuneração ganho de 78,9€ entre 2021 e 2022 e as mulheres um aumento de 64,5€. O que significa que existe uma diferença entre as remunerações médias das mulheres e dos homens, que não decorre das diferenças entre as distribuições de mulheres e homens por setor de atividade, em cada profissão, em cada nível de qualificação profissional, em cada habilitação profissional e em cada escalão de antiguidade no emprego. A diferença remuneratória apurada, expressa que, em Portugal, essa diferença corresponde a uma perda de 48,18 dias de trabalho remunerado para as mulheres.

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

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

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

- O GEP-MTSSS passa a disponibilizar anualmente informação estatística sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial (barómetros setoriais das diferenças remuneratórias entre

mulheres e homens) e por empresa (balanços empresariais das diferenças remuneratórias). A produção da informação não implica qualquer tipo de encargo para as empresas e fornece-lhes dados sobre as remunerações que praticam por sexo;

- Passa a ser exigido às empresas (independentemente da sua dimensão) que assegurem uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos;
- Passa a ser consagrada a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o/a trabalhador/a alegue estar a ser discriminado/a e a entidade empregadora não apresente uma política remuneratória transparente, que permita demonstrar que as diferenças alegadas se baseiam em critérios objetivos;
- A ACT passa a poder notificar as empresas de grande dimensão cujos balanços evidenciem diferenças remuneratórias para apresentarem um plano de avaliação das diferenças remuneratórias por sexo com base na avaliação das componentes dos postos de trabalho. Os/as trabalhadores/as ou representantes sindicais passam a poder solicitar à CITE a emissão de um parecer vinculativo sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor.
- A distinção «**Selo da Igualdade Salarial**», materializada num certificado e num selo digital, tem por objetivo distinguir as empresas com mais de 1 trabalhador/a, que possuam um rácio de pelo menos 1/3 do sexo menos representado e que apresentem uma taxa de desigualdade salarial entre mulheres e homens, apurada no âmbito do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, entre 1% e -1%, tendo por referência o *Gender Pay Gap* Ajustado, conforme o Despacho n.º 13129/2023, de 22 de dezembro.
- No **Dia Nacional da Igualdade Salarial 2023**, foi atribuído pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) o **Selo de Igualdade Salarial** a **14.114 empresas**, abrangendo mais de **295.600 trabalhadores/as**.

8.2.3. Planos para a Igualdade comunicados no âmbito da Lei n. 62/2017, de 1 de agosto e Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho e recomendações emitidas pela CITE

De acordo com o disposto no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, a CITE articula com a CIG, a DGAL e a CMVN através de e-mail e de contacto telefónico, sempre que for necessário partilhar informação ou solicitar eventuais esclarecimentos sobre os planos para a igualdade anuais.

Constituindo os Planos para a Igualdade um instrumento de gestão promotor da igualdade de género em contexto empresarial, a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e o disposto no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, determinam que as empresas cotadas em bolsa, as empresas do setor empresarial do Estado e as empresas do setor empresarial local procedam à apresentação anual do respetivo Plano para a Igualdade.

Em 2022, 127 entidades/empresas submeteram à CITE os Planos para Igualdade para 2023, sendo que algumas destas entidades apresentaram num período de vigência (anual, bienal e um plano não abrangido pela legislação em vigor) que não corresponde ao disposto da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto

e pelo disposto no art.º 3º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, de obrigatoriedade de comunicação do Plano para a Igualdade anualmente.

Destes 127 Planos para a Igualdade, 62 foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as recomendações e apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para votação, tendo sido aprovadas. Existem 65 Planos para Igualdade que não foram objeto de recomendação porque cumpriram todos os requisitos legais.

Estes 127 (126 + 1 plano do Fórum iGen) Planos para a Igualdade anuais, para 2023, foram enviados para a CITE através das seguintes entidades: a Direção-Geral Administração Local (DGAL), a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e também através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas ou diretamente enviados pelas empresas/entidades à CITE.

Tabela 52 - Nº de Planos para a Igualdade para 2023, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas

Setores	Universo de Entidades	Planos para a Igualdade para 2023
Setor Público Empresarial	242	56
Setor Empresarial Local	170	39
Empresas Cotadas em Bolsa	39	31
Outros (iGen)	0	1
Total	451	127

Fonte: CITE/2023

Tabela 53 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas

N.º de Planos para a Igualdade				Que cumpriram os requisitos legais	Nº Recomendações Emitidas pela CITE
N.º Total de 2023	Não abrangido pela legislação em vigor	Bienais	Anuais		
127	1	10	116	65	62

Fonte: CITE/2023

Em 2023, 87 entidades/empresas submeteram à CITE os Planos para Igualdade para 2024, cumprindo, assim, o disposto na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e no art.º 3º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, de obrigatoriedade de comunicação do Plano para a Igualdade, anualmente.

Destes 87 Planos para a Igualdade, 44 foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as recomendações e apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para votação, tendo sido aprovadas. Existem 43 Planos para Igualdade que foram analisados e não foram objeto de recomendação porque cumpriram todos os requisitos legais.

Os 87 Planos para a Igualdade anuais, para 2024, foram enviados para a CITE através das seguintes entidades: a Direção-Geral Administração Local (DGAL), a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e também através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas ou diretamente enviados pelas empresas/entidades à CITE.

Tabela 54 - Nº de Planos para a Igualdade para 2024, comunicados à CITE através de e-mail ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas

Setores	Universo de Entidades	Planos para a Igualdade para 2024
Setor Público Empresarial	242	40
Setor Empresarial Local	170	27
Empresas Cotadas em Bolsa	39	20
Total	451	87

Fonte: CITE/2023

Tabela 55 - Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas

N.º de Planos para a Igualdade				Que cumpriram os requisitos legais	Nº Recomendações Emitidas pela CITE
N.º Total de 2024	Não abrangido pela legislação em vigor	Bienais	Anuais		
87	0	0	87	43	44

Fonte: CITE/2023

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade, em 2023, a CITE realizou de 14 ações de formação específicas sobre aplicação a implementação de Planos para Igualdade nas organizações, com Base no Guião para a elaboração de Planos para a Igualdade Anuais, com a duração de 131 horas, tendo sido abrangidas 420 pessoas (130 homens e 290 mulheres) de empresas do setor público, do setor privado, do setor público local e de empresas cotas em bolsa.

9. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

A CIG é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, que atua sob a tutela pela Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade, Ministério da Juventude e Modernização (XXIV Governo Constitucional de Portugal; tomada de posse a 02-04-2024).

Tem por missão garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, bem como da prevenção e combate à violência doméstica e de género, à mutilação genital feminina e ao tráfico de seres humanos.

9.1. Recursos Humanos

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2023, com 67 trabalhadores/as em funções na própria Comissão e na EMIG (Estrutura de Missão para a Igualdade de Género). O grupo de pessoal com maior representatividade no universo dos/as trabalhadores/as da CIG é o de técnico superior com trabalhadores/as (67,2%), seguido do assistente técnico (12,7%), como se pode ver no quadro seguinte:

Tabela 56 - Trabalhadores/as em funções no final de 2023 por grupos de pessoal

Grupos de Pessoal	TOTAL (H+M)		H		M		Taxa de feminização
	N	%	N	%	N	%	
Dirig. Sup. 1º Grau (CS)	1	1,5	0	0,0	1	1,8	100,0%
Dirig. Sup. 2º Grau (CS)	2	3,0	2	16,7	0	0,0	0,0%
Dirig. interm. 1.º Grau (CS)	2	3,0	0	0,0	2	3,6	100,0%
Dirig. Interm. 2.º Grau (CS)	5	7,5	1	8,3	4	7,3	80,0%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	45	67,2	8	66,7	37	67,3	82,2%
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
Assist. técnic. (CTFP-TI)	7	10,4	0	0,0	7	12,7	100,0%
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	-
Docente (CTFP-TI)	1	1,5	0	0,0	1	1,8	100,0%
Assist. operac. (CTFP-TI)	2	3,0	1	8,3	1	1,8	50,0%
Informático (CTFP-TI)	2	3,0	0	0,0	2	3,6	100,0%
TOTAL	67	100	12	100	55	100	82,1%

Fonte: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Legenda:

(H) - Homens

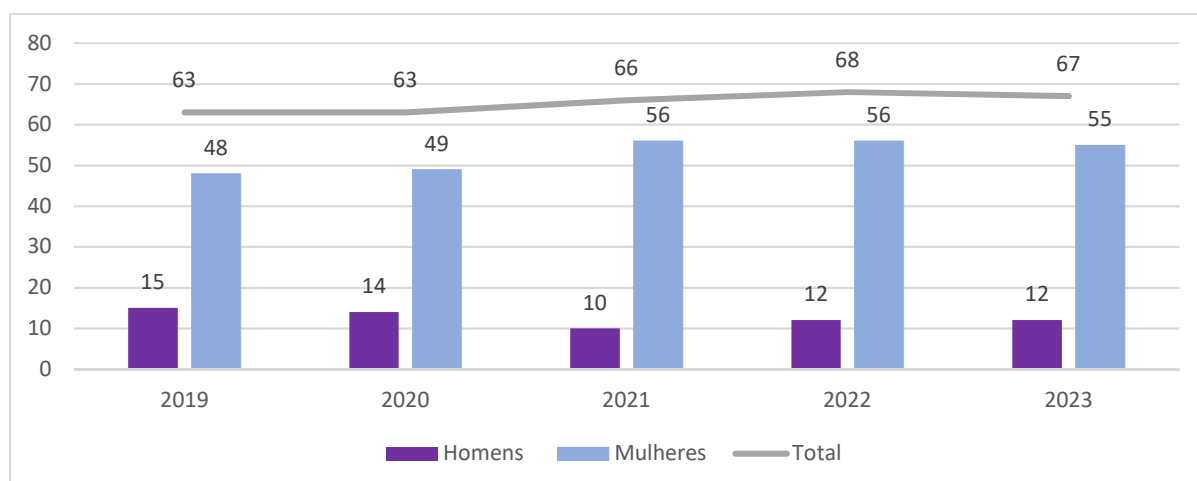
(M) - Mulheres

(CS) - Comissão de Serviço

(CTFI) - Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

Na comparação de 2023 face a 2022, há a registar uma diminuição do número de pessoas afetas à categoria profissional de assistente técnico. Em 2023, a CIG contava com 7 pessoas nesta categoria profissional, que representavam 10,4 % dos seus recursos humanos; em 2022, esse número era de 9, correspondendo a 13,2 % dos recursos humanos. Quanto ao número de pessoas na categoria de técnico/a superior, não sofreu alterações no período considerado.

Figura 34 - Evolução dos recursos humanos da CIG

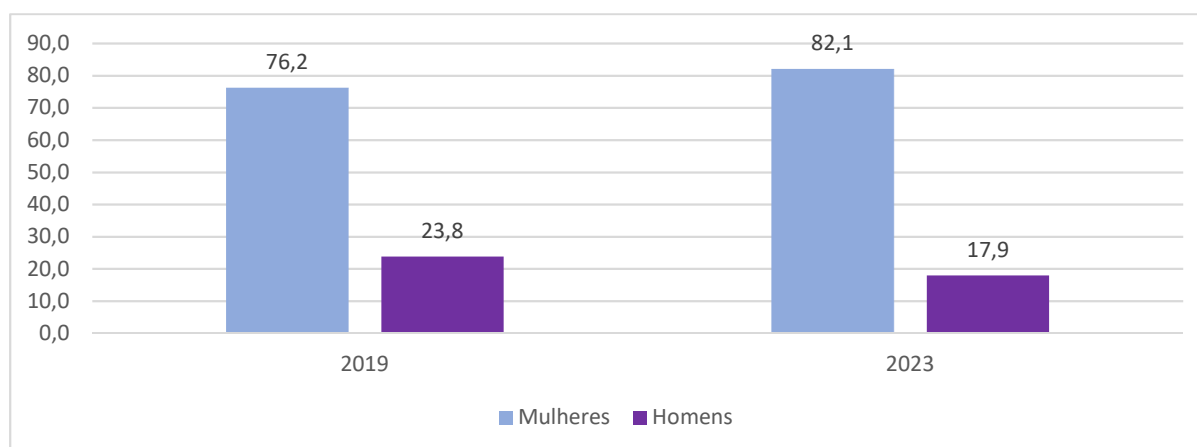


Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023

Houve um ligeiro aumento do número de pessoas a trabalhar na CIG, no período de 2019 a 2023 (+ 6,3%/taxa de variação relativa 2023/2019). Importa, porém, assinalar a estabilidade verificada nos últimos três anos, quanto ao número de pessoas alocadas.

Já quanto à repartição da força de trabalho por sexo, verifica-se um aumento do peso das mulheres e, inversamente, uma diminuição dos homens, para o mesmo período:

Figura 35 - Recursos humanos da CIG por sexo (%)



Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2023

9.2. Recursos Financeiros

Em sede do Orçamento do Estado de 2023, a CIG dispôs de uma dotação inicial aprovada de 6.462.875,00 €, proveniente de duas componentes:

- 2.495.653,00 € do orçamento de atividades;
- 3.967.222,00 € do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2023, depois de consumadas as cativações e descativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, a CIG ficou com uma dotação corrigida de 7.112.912,00 € (-588.056,00 € do que em 2022; variação de -8,3%).

Na dotação orçamental corrigida alocada à CIG, a componente do orçamento de projetos corresponde a 62% e a de atividades a 38%.

Tabela 57 - Recursos Financeiros

Execução Orçamental 2023					
Fontes de Financiamento (FF)		Dotação inicial	Dotação corrigida	Pagamentos líquidos	Grau de execução (%)
Orçamento de atividades					
FF 311	Receitas gerais (RG)	2.495.653,00 €	2.700.383,00 €	2.539.879,97 €	94,06
FF541	Transferências RP entre organismos				
	Subtotal	2.495.653,00 €	2.700.383,00 €	2.539.879,97 €	94,06
Orçamento de projetos					
FF 353	RG afetas a projetos cofinanciados (POISE)	245.929,00 €	248.017,00 €	167.604,55 €	67,58
FF 357	RG afetas a projetos cofinanciados (EEA Grants e outros)	80.510,00 €	80.510,00 €	61.924,81 €	76,92
FF 369	Transferência de RP afetas a projetos cofinanciados	416.756,00 €	416.756,00 €	0,00 €	0
FF 441	Fundo Social Europeu - Competitividade e Internacionalização	2,00 €	2,00 €	0,00 €	0
FF 442	Fundo Social Europeu (POISE)	1.576.697,00 €	2.019.916,00 €	1.010.952,48 €	50,05
FF 446	Fundo Social Europeu (Lisboa 2020)	101.142,00 €	101.142,00 €	91.718,00 €	90,77
FF 448	Fundo Social Europeu (CRESCALGARVE 2020)	42.910,00 €	42.910,00 €	0,00 €	0
FF 482	Outros (EEA Grants e Violência Sexual nas Relações)	1.503.276,00 €	1.503.276,00 €	1.425.716,25 €	94,84
	Subtotal	3.967.222,00 €	4.412.529,00 €	2.757.916,00 €	62,5
TOTAL		6.462.875,00 €	7.112.912,00 €	5.297.795,97 €	74,48

Fonte: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Os pagamentos efetuados, atingiram o montante de 5.297.795,97 € a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 74,5%. O montante executado no orçamento de atividades foi de €2.539.879,97 €, a que corresponde uma taxa de execução de 94,1%. Relativamente ao montante executado no orçamento de projetos, cifrou-se em 2.757.916,00 €, taxa de execução de 62,5%, resultado da utilização dos saldos de fundos europeus, e pelas verbas respeitantes ao mecanismo financeiro EEA Grants.

9.3. POISE Programa Operacional para a Inclusão Social e Emprego, POR Lisboa e POR Algarve

No **Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego (POISE)** enquadram-se nas prioridades de investimento:

- **Prioridade de investimento 8iv** – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios no acesso ao emprego na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual;
- **Prioridade de investimento 9iii** – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades.

No **Programa Operacional Regional de Lisboa** (POR Lisboa 2020) estão enquadradas nas prioridades de investimento:

- **Prioridade de investimento PI 8iv** – Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual;
- **Prioridade de investimento PI 9iii** – Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades.

No **Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020** estão enquadradas nas prioridades de investimento:

- **Prioridade de investimento PI 8iv**, “Igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo no acesso ao emprego, na progressão na carreira, na conciliação da vida profissional e privada e na promoção da igualdade de remuneração para trabalho igual”;
- **Prioridade de investimento PI 9iii**, “Luta contra todas as formas de discriminação e promoção da igualdade de oportunidades”, do eixo prioritário 6, “Afirmar a coesão social e territorial”, estão abrangidas as seguintes Tipologias de Operação.

Todas estas tipologias de operações (TO) visam apoiar iniciativas que deem resposta aos objetivos das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção e defesa da igualdade entre mulheres e homens e de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, constantes da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND) e dos planos de ação, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto.

Em 2023, a CIG, enquanto Organismo Intermédio e através da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, efetuou pagamentos de reembolso e de saldos de despesas submetidas pelas entidades financiadas num total de 488 pagamentos no valor **6.924.869,86 €**, conforme distribuição constante do quadro seguinte:

Tabela 58 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2023

Tipologia de operações	Nº Pagamentos	Montante total pago
1.06 Apoio Técnico de Planos para a Igualdade	27	568 279,87 €
3.15 Formação de públicos estratégicos	47	758 038,85 €
3.16 Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	58	571 155,81 €
3.17 Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica	356	5 027 395,33 €
Total	488	6 924 869,86 €

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género, 2023

A **Formação de públicos estratégicos** apoia:

- **Ações de formação de pessoas com intervenção no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens**, incluindo em matéria de prevenção e combate à discriminação salarial, ao

assédio no local de trabalho e à segregação sexual das escolhas educativas e das profissões, em matéria de promoção da proteção na parentalidade e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, e em matéria de representação equilibrada na tomada de decisão, e tendo em conta uma perspectiva interseccional;

- **Ações de formação de pessoas com intervenção no domínio da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica**, incluindo a violência no namoro, a violência sexual, a perseguição, a violência nas novas tecnologias, a violência obstétrica, o assédio, e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina;
- **Ações de formação no domínio da prevenção e combate à discriminação em razão designadamente do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais**, incluindo a discriminação múltipla e interseccional (no cruzamento destes e/ou com outros fatores de discriminação como a origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem, idade e deficiência);
- **Ações de formação no domínio da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.**

O **Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativas** visa reforçar o papel da das Organizações Não Governamentais (ONG) e de outras entidades da sociedade civil que atuam nos domínios da promoção da igualdade entre mulheres e homens; da prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, incluindo a discriminação múltipla; da prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina; da prevenção e combate ao tráfico de seres humano. Trata-se de um instrumento de capacitação técnica e financeira, apoiando os projetos desenvolvidos por estas entidades nas áreas de intervenção atrás mencionadas.

Os Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica integram os quatro seguintes tipos de Ações:

- Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género;
- Estruturas de Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica;
- Projetos de acompanhamento e apoio especializados a agressores de violência doméstica e de género;
- Estruturas de combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte.

Os quatro tipos de Ações que se enquadram nesta tipologia de operações desenvolvem, com base no apoio financeiro, as seguintes atividades gerais:

Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género:

- **Apoio a gabinetes de atendimento**, quer fixo quer itinerantes, para intervenção, aconselhamento e encaminhamento em assuntos de Igualdade de Género (IG), Violência Doméstica (VD) e Violência de Género (VG);
- **Intervenção na prevenção e combate à violência doméstica e de género**, com especial enfoque na violência no namoro, caracterizando-se por três dimensões fundamentais de intervenção: a

sensibilização e envolvimento ativo da população juvenil na prevenção dos fenómenos da violência no namoro e da violência doméstica; na promoção de uma cultura de não-violência, de defesa dos direitos humanos, de igualdade e de não discriminação;

- **Intervenção multidisciplinar especializada nas valências do apoio psicológico** (individual e em grupo), social e jurídico, diretamente a crianças vítimas diretas e indiretas de abusos sexuais e às suas famílias.

Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica:

- Apoia intervenções para proteger, apoiar e capacitar as vítimas de violência doméstica e violência de género, através do apoio ao funcionamento das estruturas de acolhimento de emergência, enquanto resposta direta e articulada com a ação das estruturas de atendimento.

Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte:

- Financiamento de operações que reforcem a prevenção da realidade do tráfico de seres humanos e a proteção e intervenção junto das suas vítimas, promover a qualificação e autonomia das mesmas, bem como melhorar os mecanismos e estruturas de apoio à sua integração, garantindo os direitos destas e prevenindo eventuais situações de *revitimização*;
- Estas estruturas atuam no terreno ao nível da prevenção, junto das populações em geral, e ao nível do apoio e proteção junto das vítimas de tráfico de seres humanos, através de equipas multidisciplinares constituídas por pessoal especializado (apoios psicológico, social e jurídico, apoio à saúde e educação, apoio à reintegração social e laboral, apoio no retorno).

Planos municipais para a igualdade

- O Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação de planos para a igualdade, visa o desenvolvimento de diagnósticos, elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal ou regional, devendo estes planos garantir uma visão integrada do território e definir uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação.

9.4. EEA Grants

O Programa Conciliação e Igualdade de Género financia projetos inovadores e estruturantes em Portugal nas áreas da igualdade de género e da conciliação entre a vida pessoal e profissional, da boa governança e, pela primeira vez em Portugal, apoia projetos na área da violência doméstica e violência de género.

Paralelamente, contribui para a redução das disparidades económicas e sociais na sociedade portuguesa e para o reforço das relações bilaterais entre os Estados Doadores (Islândia, Liechtenstein e a Noruega) e Portugal: do total de projetos financiados (32) apenas um (1) não tem parceria com um dos Estados Doadores.

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) foi designada Operadora do Programa, em parceria com o Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO), nos termos do Memorando de Entendimento, assinado em Lisboa, no dia 22 de maio de 2017, representando uma dotação total de 7M€ (6M€ países doadores + 1M€ cofinanciamento nacional).

O programa, com uma execução de 85% (em dezembro de 2023) está a ser desenvolvido em três grandes áreas:

- **PA4- Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;**
- **PA16- Boa governança;**
- **PA22- Violência contra as mulheres e violência doméstica.**

Os projetos selecionados contribuem para garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho; melhorar o sistema de proteção e prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica; garantir a participação cívica e política das mulheres.

Programa Conciliação e Igualdade de Género

Este programa estrutura-se em duas premissas inovadoras:

- Permite capitalizar e desenvolver iniciativas a partir dos resultados do Programa anterior, também financiado através dos EEA Grants 2009-2014;
- Traz novas abordagens e áreas de intervenção, a fim de tornar mais efetivas as políticas públicas de promoção da Igualdade de Género.

Semana de Trabalho de 4 Dias para a Igualdade de Género

De 19 a 23 de junho de 2023, realizou-se uma Viagem de Estudo à Islândia, Reiquejavique, com um total de 13 participantes, incluindo representantes das seguintes entidades: CIG, PLANAPP e DGAEP (5 mulheres) e representantes de associações da sociedade civil islandesas: Município de Reiquejavique; ALDA, Associação de Enfermeiras Islandesas; Direção de Igualdade no Gabinete do Primeiro-Ministro; RIKK - Instituto para Género, Igualdade e Diferença; BSRB - a maior federação de sindicatos de trabalhadores públicos na Islândia; BHM - Bandalag háskólamanna, Confederação de Estudantes Universitários; SA - Samtök atvinnulífsins- SA Confederação da Empresa Islandesa (8 mulheres, 1 homem).

Retiram-se as seguintes conclusões da visita de estudo:

- O foco da Islândia na redução das horas de trabalho para promover uma maior qualidade de vida e conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- Sucesso atribuído ao diálogo contínuo entre parceiros sociais.
- Um relatório das discussões e resultados alcançados foi enviado às respetivas chefias e tutela das entidades nacionais envolvidas. Está a ser planeada uma conferência nacional em Portugal para disseminar resultados e partilhar aprendizagens.

Mudanças Climáticas e Igualdade de Género (ICE e LDO)

Uma atividade bilateral proposta pela LDO visa demonstrar como os avanços na igualdade de género podem impactar positivamente o bem-estar social e ambiental e estabelecer um plano de consciencialização inclusivo e a longo prazo através de uma campanha de cidadania global. Inclui seminários e exposições, promovendo uma sociedade igualitária, ecológica e sustentável.

Em 25 de janeiro de 2023, a definição do público-alvo foi finalizada.

10. Linhas de Financiamento

10.1. Fundo Social Europeu

10.1.1 Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE)

O Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) visa, em concertação com a Estratégia Europa 2020, e a par da execução das políticas públicas, contribuir para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e para a coesão económica, social e territorial, através da promoção de uma economia baseada em elevadas taxas de emprego, na melhoria das qualificações e na luta contra a pobreza e a exclusão social. A dimensão da igualdade de género assume particular importância na ação dos fundos estruturais no período de programação 2014-2020, refletindo-se de forma particular nas intervenções apoiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) ao nível do compromisso com a integração da perspetiva de *mainstreaming* nos projetos apoiados e no desenvolvimento de projetos específicos centrados na dimensão do género. A valorização desta dimensão reflete-se, nomeadamente, nos recursos financeiros focados em medidas específicas para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, assim como no acesso a novas oportunidades de emprego e a apoios à iniciativa empresarial, e redução da segregação vertical e horizontal com base no género.

O PO ISE integra preocupações da igualdade de género, quer de forma transversal quer através da implementação de operações especificamente dirigidas a esse fim.

Importa dar nota que, em 2023, no âmbito do quadro financeiro comunitário de 2021-2027, designado Portugal 2030, foi criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 14/2023, de 10 de fevereiro a estrutura de missão do Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão (PESSOAS 2030), que sucede os programas operacionais POISE, capital humano (POCH) e apoio às pessoas mais carenciadas (POAPMC). Não obstante o ano de 2023 configurar o ano de arranque do PESSOAS 2030, a informação que abaixo se transmite contempla dados do programa referente à tipologia de operação bolsas de ensino superior para alunos carenciados, que à data do presente reporte se encontravam disponíveis.

Em termos globais, até 2023, foram envolvidos no PO ISE 1.767.963 participantes¹⁰⁵, 368.664 no ano de 2023, com uma taxa de feminização do universo dos participantes de 61%. É de sinalizar o aumento da taxa de feminização do universo de participantes registado entre o ano 2018 (52%) e 2019 (61%), aumento este que se tem mantido genericamente estável.

¹⁰⁵ Os participantes apoiados no ano de 2023 incluem operações financiadas, à data, ao abrigo do PESSOAS 2030.

Tabela 59 - Número de participantes apoiados pelo FSE em 2023 por Eixo de intervenção do PO ISE¹⁰⁶, segundo o sexo

Eixo	Acumulado				2023			
	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)	H + M	H	M	Taxa de feminização (%)
1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego	1.086.260	455.839	630.421	58%	310.675	127.173	183.502	59%
2 - Iniciativa Emprego Jovem	86.538	37.017	49.521	57%	149	66	83	56%
3 - Promover a Inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação	595.165	200.429	394.736	67%	57.840	18.035	39.805	69%
TOTAL	1.767.963	693.285	1.074.678	61%	368.664	145.274	223.390	61%

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

As ações específicas dirigidas à dimensão da igualdade de género, encontram-se agrupadas em 5 (cinco) tipologias de operação:

- Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade;
- Formação de públicos estratégicos;
- Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos que atuam no âmbito da promoção da igualdade de género e da prevenção e combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos;
- Ações de sensibilização e campanhas;
- Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento de agressores na violência doméstica”.

A gestão da maioria dos apoios referentes a estas tipologias de operações foi delegada à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, enquanto Organismo Intermédio (OI) que tem por missão acompanhar a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica, à violência de género e ao tráfico de seres humanos.

Nas ações específicas mencionadas, até 2023, estiveram envolvidos 13.888 participantes, com uma taxa de feminização de 83%, o que corresponde a um aumento de 2% face ao registado em 2018 (81%).

Até final do ano de 2023, a Autoridade de Gestão do PO ISE lançou, em articulação com o OI, 24 concursos nessas tipologias de operações, tendo sido aprovadas 486 candidaturas, com um custo total de 52,6€ M€/DPT e com uma execução apurada no valor de 38,5€ M€/DPT.

¹⁰⁶ Inclui dados à data do reporte relativos ao PESSOAS 2030.

ACRÓNIMOS / SIGLAS - CITE

AA - Acordo de Adesão

AC - Acordo Coletivo

AE - Acordo de Empresa

BTE - Boletim do Trabalho e Emprego

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CC - Contrato Coletivo

CRL - Centro de Relações Laborais

CRP - Constituição da República Portuguesa

CT - Código do Trabalho 2009

DA - Decisão Arbitral

DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho

MTSSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

PCT - Portaria de Condições de Trabalho

PE - Portaria de Extensão

ONGM - Associações Não-Governamentais de Mulheres