

2022

XXIII GOVERNO
CONSTITUCIONAL

A stylized human figure composed of two overlapping shapes: a circle on the left and a square on the right, representing male and female symbols. The figure is split vertically, with the left half in a light teal color and the right half in a darker teal color. The figure is centered in the background of the page.

**Relatório sobre o progresso da igualdade
entre mulheres e homens no trabalho, no
emprego e na formação profissional 2021**

Índice

1. Educação e formação	12
1.1. Participação em educação e formação	12
1.1.1. Alunos/as matriculados/as em educação e formação	12
1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos	15
1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida	19
1.3. Níveis de escolaridade da população residente em Portugal	20
2. Mercado de Trabalho	25
2.1 Participação no Mercado de Trabalho	25
2.2 Emprego e Desemprego	27
2.3 Remunerações do Trabalho	41
2.4.1. O princípio da igualdade nas relações laborais	48
2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho	55
2.4.3 Associações sindicais	55
3.1. Medidas de Emprego	57
4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado	60
4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (Período de 2013 a 2020)	64
5. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	65
5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família	65
5.2. Licenças parentais	68
6. Cumprimento da Legislação da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	76
6.1. Atividade da CITE	76
6.1.1. Pareceres prévios, pareceres interpretativos/consultivos e respostas a reclamações	76
6.1.2. Queixas entradas na CITE	79
6.1.3. Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes	82
6.1.4. Apreciação da Legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais e Decisões Arbitrais	82
6.2. Atividade e Recursos Humanos e Materiais	83
6.2.1. Atividade jurídica	84
6.2.2. Atividades na área de projetos e formação e internacional	89
6.2.3. Atividade internacional	98
7. Atividade da ACT	101
7.1. Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional	101
7.1.1. Atividade desenvolvida	101
7.1.2. Informação nas redes sociais	102
7.1.3. Simulador de compensações online	102
7.1.4. Base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT)	102
7.1.5. Serviço informativo e ações de sensibilização	102
7.1.6. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT	103
8. IEFP	105
9. CIG	106
9.1. Recursos Humanos	106
9.2. Recursos Materiais e Financeiros	106
10. Políticas Públicas	108

10.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030) - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH -2018-2021)	108
10.2. Promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho	111
10.2.1. Representação equilibrada nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa	111
10.2.2. Promoção da igualdade remuneratória.....	111
10.2.3. Número de 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.....	112
1. Linhas de financiamento.....	115
11.1. Fundo Social Europeu	115
11.1.1 Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE)	115
11.1.2 POISE - Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)	116
11.2. EEA Grants.....	119
11.2.1. Atividades no âmbito do EEAgants 2014-2021	121
11.2.2. Comunicação do EEA Grants 2014-2021	122
11.2.3. Monitorização do Programa	122
11.3. Apoio Técnico e Financeiro às ONGM.....	124

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo (Portugal; anos letivos 2013/14 – 2020/21)	12
Tabela 2 (continuação) - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2012/13 – 2020/21)	14
Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2012/13 - 2020/21)	14
Tabela 4 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2012/13 – 2020/21)	15
Tabela 5 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2012/13 – 2020/21)	16
Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2013/14 - 2020/21)	17
Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2012/13 – 2020/21)	18
Tabela 8 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2012-2021)	18
Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2012-2021)	18
Tabela 10 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo (2012-2021)	19
Tabela 11 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo (2021)	19
Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2021	20
Tabela 13 - População residente em Portugal, dos 16 aos 89 anos, por nível de escolaridade completo, por sexo (%)	21
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	21
Tabela 15 - 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 2021	22
Tabela 16 - 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 2021	22
Tabela 17 - 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 2021	22
Tabela 18 - 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 2021	23
Tabela 19 - 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 2021	23
Tabela 20 - 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 2021	23
Tabela 21 - Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2021	24
Tabela 22 - Taxas de Emprego (15-64 anos) por nível de escolaridade completo, 2012-2021	29
Tabela 23 - Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2021 (%)	30

Tabela 24 - População empregada no grupo profissional “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2021 (milhares e %)	36
Tabela 25 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2010-2020 (€).....	42
Tabela 26 - Igualdade e não discriminação e parentalidade – (2021-2020)	49
Tabela 27 - Igualdade e Não Discriminação - Assédio Moral (2021).....	50
Tabela 28- Parentalidade, por subtipo de convenção (2021-2020).....	52
Tabela 29 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2021-2020)	53
Tabela 30 - Conciliação da Vida Familiar e Profissional (2021)	54
Tabela 31 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2021.....	55
Tabela 32 - Representantes de trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2021.....	56
Tabela 33 - Membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões e comissões coordenadoras, por Sexo (publicados em 2021).....	56
Tabela 34 - Pessoas abrangidas em medidas de emprego, por sexo segundo a medida (2021)	57
Tabela 35 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho 2021	58
Tabela 36 - Pessoas abrangidas em medidas de formação profissional, por sexo segundo a medida, 2021.	59
Tabela 37 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2021)	62
Tabela 38 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação.....	64
Tabela 39 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação	64
Tabela 40 - Evolução no uso das Licenças de Parentalidade (2010-2021).....	70
Tabela 41 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, (2016-2017/milhares)	74
Tabela 42 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, (2018-2020/milhares)	75
Tabela 43 - N.º de pareceres por tipologia e sexo dos/as trabalhadores/as abrangidos/as	77
Tabela 44 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer	77
Tabela 45 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora	77
Tabela 46 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial.....	78
Tabela 47 - Dados relativos a pareceres prévio sobre flexibilidade de horário	79
Tabela 48 - Dados relativos a pareceres sobre despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental.....	79
Tabela 49 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2016 – 2021	80
Tabela 50 - N.º de participações para ação inspetiva enviadas às autoridades competentes (2012-2021) decorrentes de Processos de Queixas.....	81
Tabela 51 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2016-2021	83
Tabela 52 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da UE (2016-2021)	84
Tabela 53 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade	85
Tabela 54 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade.....	85
Tabela 55 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional	86
Tabela 56 - Motivos de contacto de utentes com a CITE	87
Tabela 57 - Origem da informação sobre a CITE	88
Tabela 58 - Atividades da CITE em 2021	90
Tabela 59 - Tabela de atividades internacionais	98

Tabela 60- Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2020	102
Tabela 61 - Procedimentos coercivos e não coercivos no domínio das relações de trabalho, por matérias (2021).....	103
Tabela 62 - N.º de acidentes de trabalho mortais e graves objeto de inquérito pela ACT, por sexo (2021)	104
Tabela 63 - N.º de pessoas efetivas ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2021.....	105
Tabela 64 - N.º Trabalhadores/as em funções no final de 2021 por grupos de pessoal.....	106
Tabela 65 - Execução Orçamental por Fonte de Financiamento.....	107
Tabela 66 Planos de Igualdade (PI) Empresas	112
Tabela 67 – N.º de Planos para a Igualdade comunicados e recomendações emitidas	113
Tabela 68 – N.º de Planos para a Igualdade para 2022, comunicados à CITE através de email ou submetidos no Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas	113
Tabela 69 - Dotação e Contratualização no ano 2021.....	117
Tabela 70 – Projetos Contratualizados e Acompanhados por Entidade Promotora.....	121

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2021	11
Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2020/2021).....	13
Figura 3 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2021 (milhares)	25
Figura 4 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2021 (%)	26
Figura 5 - População Empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2021 (milhares).....	27
Figura 6- Taxa de Emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2021 (%).....	28
Figura 7 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2021 (%)	30
Figura 8 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo (2012-2021).....	31
Figura 9 - População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, 2012-2021 (milhares)	32
Figura 10 - Taxa de feminização dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2020 (%).....	33
Figura 11 - População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2012-2021 (%)	34
Figura 12 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2020 e 2021 (milhares)	35
Figura 13 - Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2020 e 2021 (milhares)	37
Figura 14 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2021 (em % do total TCO)	38
Figura 15 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2021 (%).....	39
Figura 16 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2021 (milhares).....	40
Figura 17 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2021 (milhares).....	41
Figura 18 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2010-2020 (%)	42
Figura 19 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2020 (%)	44
Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de escolaridade em Portugal, 2020 (%)	45
Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2020 (%)	46
Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II, em Portugal, 2020 (%)	47
Figura 23 - Presença do Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2021)	52
Figura 24 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2021).....	60
Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2021).....	61
Figura 26 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2021).....	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 (2021).....	63
Figura 28 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2020.....	65
Figura 29 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2020	66
Figura 30 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2010-2020 (%)	66
Figura 31 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2020.....	67
Figura 32 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2020	67

Figura 33 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2020.	68
Figura 34 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2021 (% no total das licenças das mulheres)	71
Figura 35 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2021 (%)	72
Figura 36 - Evolução dos nº de pareceres emitidos e aprovados em tripartida (2011-2021)	78
Figura 37 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 – 2021)	81
Figura 38 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2021)	82
Figura 39 - Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2021	84
Figura 40 - Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 – 2021	88
Figura 41 - Respostas Questionário de Satisfação do Atendimento Linha Verde, 2021	89

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.

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 2021

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 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 Portugal por diversas vezes referenciado, quer a nível europeu e internacional, como exemplo de boa prática e modelo a seguir.

Assim, entre 2019 e 2021 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.

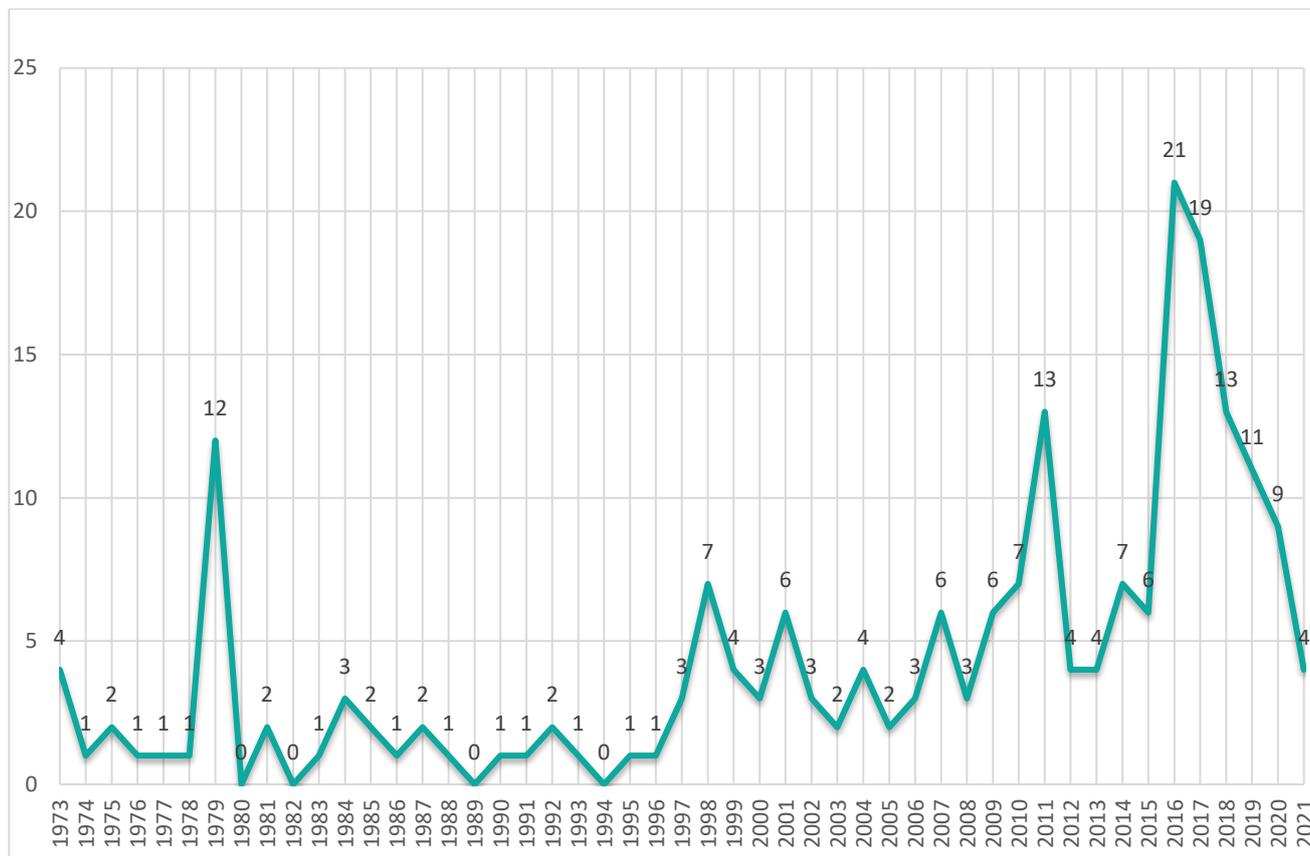
[Resolução da Assembleia da República n.º 35/2021, de 2 de fevereiro](#) - D. R., I Série, nº. 22/2021: Recomenda ao Governo a adoção de medidas para travar o aumento das desigualdades estruturais de género desencadeadas pelos impactos socioeconómicos da COVID-19.

[Despacho n.º 3379/2021, de 29 de março](#) - D. R., II Série, nº. 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, nº. 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, nº. 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.

Figura 1 - Evolução da publicação de diplomas legais, 1973-2021



Fonte: CITE

1. Educação e formação

1.1. Participação em educação e formação

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

Considerando as circunstâncias da situação de pandemia a que a comunidade esteve exposta, apresentam-se, em síntese, e em termos globais, os dados relativos ao ano letivo de 2020/21. O número de alunos/as matriculados/as, inscritos/as no sistema de ensino em Portugal, manteve a tendência de decréscimo registada nos últimos anos, com um total de 1.987.674 alunos/as matriculados/as, sendo 997.635 do sexo masculino e 990.039 do sexo feminino. Situação similar se verificou ao nível da educação pré-escolar, bem como ao nível do ensino secundário não superior.

Na educação pré-escolar verificou-se uma ligeira diminuição de crianças matriculadas (48), no ensino básico uma diminuição de 24.882 crianças matriculadas e no ensino secundário não superior, uma diminuição de 782 jovens matriculados/as.

Relativamente ao nível de ensino superior, registou-se um aumento de 15.086 no número de alunos/as matriculados/as. Este aumento apurou-se para ambos os sexos.

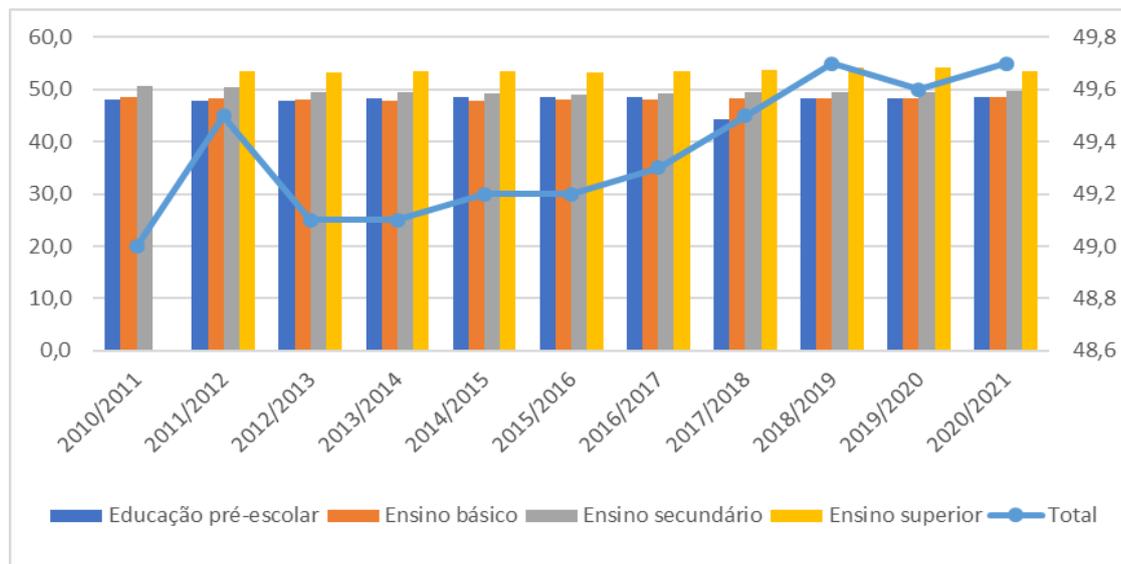
Tabela 1 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino e sexo (Portugal; anos letivos 2013/14 – 2020/21)

Nível de ensino/sexo		2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Total	Total	2 081 827	2 061 813	2 027 483	2 020 494	2 006 479	2 003 856	1.997.891	1.987.674
	Homens	1 058 623	1 048 367	1 030 323	1 024 296	1 012 660	1 007 844	1.004.359	997.635
	Mulheres	1 023 204	1 013 446	997 160	996 198	993 819	996 012	993.532	990.039
Educação pré-escolar	Total	265 414	264 660	259 850	253 959	240 231	243 719	251.108	251.060
	Homens	137 338	135 998	133 762	130 898	124 044	125 748	129.940	129.394
	Mulheres	128 076	128 662	126 088	123 061	116 187	117 971	121.168	121.666
Ensino básico	Total	1 057 459	1 041 698	1 013 397	1 000 006	987 704	970 229	950.864	926.042
	Homens	550 584	542 318	526 955	519 013	510 777	500 712	490.507	476.416
	Mulheres	506 875	499 380	486 442	480 993	476 927	469 517	460.357	449.626
Ensino secundário	Total	385 210	393 618	391 538	399 775	401 050	399 386	393.340	393.689
	Homens	194 857	199 822	199 170	203 248	202 447	201 231	198.063	197.500
	Mulheres	190 353	193 796	192 368	196 527	198 603	198 155	195.277	196.189
Ensino secundário não superior	Total	11 544	12 179	6 299	4 811	4 741	5 275	5.670	4.888
	Homens	7 592	7 906	4 319	3 218	3 157	3 493	3.671	3.181
	Mulheres	3 952	4 273	1 980	1 593	1 584	1 782	1.999	1.707
Ensino superior	Total	362 200	349 658	356 399	361 943	372 753	385 247	396.909	411.995
	Homens	168 252	162 323	166 117	167 919	172 235	176 660	182.178	191.144
	Mulheres	193 948	187 335	190 282	194 024	200 518	208 587	214.731	220.851

Fonte: DGEEC, julho 2022

As alunas matriculadas encontram-se, de uma forma geral, menos representadas do que os alunos em todos os graus de ensino com a exceção do ensino superior, onde representam 53,6% do total.

Figura 2 - Taxa de feminização, por nível/ciclo de estudos, Portugal (2010/11 – 2020/2021)



Fonte: DGEEC, julho 2022

Os *cursos científico-humanísticos/gerais* são a oferta de educação e formação com maior procura pelos/as alunos/as do ensino secundário, representando em 2020/21 cerca de 54,9% do total de matrículas neste nível de ensino, seguindo-se os *cursos profissionais* com 29,0%. Nas restantes ofertas, sublinha-se a importância relativa dos *cursos de aprendizagem* (18.688 alunos/as) nas ofertas orientadas para jovens e dos *cursos de educação e formação de adultos (EFA)* (19.964 alunos/as) e *RVCC* (18.858 alunos/as) nas ofertas orientadas para adultos.

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

Tabela 2 - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2012/13 – 2020/21)

Oferta de Educação e Formação		2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Total	Total	398.447	385.210	393.618	391.538	399.775	401.050	399.386	393.340	393.689
	Homens	200.665	194.857	199.822	199.170	203.248	202.447	201.231	198.063	197.500
	Mulheres	197.782	190.353	193.796	192.368	196.527	198.603	198.155	195.277	196.189
Cursos científico-humanísticos/gerais	Total	201.118	200.860	203.790	206.346	207.644	204.713	207.684	206.976	209.684
	Homens	89.646	89.816	91.565	93.425	94.113	92.371	93.799	93.217	94.394
	Mulheres	111.472	111.044	112.225	112.921	113.531	112.342	113.885	113.759	115.290
Cursos Tecnológicos c/planos próprios	Total	5.976	4.458	3.752	3.913	4.002	3.612	3.570	3.457	3.401
	Homens	3.644	2.435	2.050	2.088	2.173	1.944	1.878	1.826	1.785
	Mulheres	2.332	2.023	1.702	1.825	1.829	1.668	1.692	1.631	1.616
Artístico especializado (1)	Total	2.462	2.529	2.521	2.454	2.509	2.736	2.703	2.740	2.662
	Homens	806	824	794	732	715	787	794	784	742
	Mulheres	1.656	1.705	1.727	1.722	1.794	1.949	1.909	1.956	1.920

Fonte: DGEEC, julho de 2022 | Nota: (1) Cursos artísticos especializados, em regime integrado

Tabela 2 (continuação) - Alunos/as matriculados/as no ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo (Portugal; anos letivos 2012/13 – 2020/21)

Oferta de Educação e Formação		2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Cursos profissionais	Total	115.885	117.699	114.848	112.395	114.669	116.722	115.981	116.305	115.135
	Homens	66.953	67.905	66.010	64.620	66.440	67.910	68.094	68.669	69.063
	Mulheres	48.932	49.794	48.838	47.775	48.229	48.812	47.887	47.636	46.072
Cursos de aprendizagem	Total	33.366	35.400	33.030	26.010	24.202	21.869	20.860	20.674	18.688
	Homens	19.880	21.939	20.871	17.053	15.801	14.230	13.516	12.728	11.361
	Mulheres	13.486	13.461	12.159	8.957	8.401	7.639	7.344	7.946	7.327
Cursos vocacionais	Total	-	379	2.021	5.244	4.189	846	-	-	-
	Homens	-	269	1.285	3.154	2.530	558	-	-	-
	Mulheres	-	110	736	2.090	1.659	288	-	-	-
Cursos CEF	Total	3.025	1.920	825	506	507	460	435	475	440
	Homens	1.442	872	401	247	267	233	226	281	244
	Mulheres	1.583	1.048	424	259	240	227	209	194	196
Cursos EFA	Total	18.386	12.735	19.830	19.612	22.097	23.113	21.489	17.810	19.964
	Homens	8.455	5.721	9.667	9.640	10.499	10.398	9.516	8.022	8.255
	Mulheres	9.931	7.014	10.163	9.972	11.598	12.715	11.973	9.788	11.709
Recorrente	Total	6.970	8.792	9.807	8.530	8.059	7.589	7.078	6.653	3.887
	Homens	3.847	4.855	5.368	4.689	4.489	4.209	3.944	3.642	2.093
	Mulheres	3.123	3.937	4.439	3.841	3.570	3.380	3.134	3.011	1.794
RVCC	Total	10.833	350	2.902	6.280	11.585	18.998	18.986	17.451	18.858
	Homens	5.799	182	1.706	3.440	6.097	9.677	9.257	8.561	9.169
	Mulheres	5.034	168	1.196	2.840	5.488	9.321	9.729	8.890	9.689
Formações modulares	Total	426	88	292	248	312	392	600	799	970
	Homens	193	39	105	82	124	130	207	333	394
	Mulheres	233	49	187	166	188	262	393	466	576

Fonte: DGEEC, julho de 2022 | Nota: (-) O fenómeno não existe ou valor nulo

Em 2020/21, inscreveram-se em estabelecimentos de *ensino superior*, no 1.º ano, pela primeira vez, em todos os níveis de formação, um total de 133.322 alunos/as.

Mantendo a tendência verificada ao longo dos anos, no ano letivo de 2020/21, a proporção de mulheres inscritas, no 1.º ano e pela primeira vez, em estabelecimentos de *ensino superior*, é mais elevada que a dos homens. (54,0%; 78.262).

Tabela 3 - Inscrições em estabelecimentos de ensino superior no 1.º ano, pela 1.ª vez, por sexo, Portugal (2012/13 - 2020/21)

Sexo	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Total	106.249	103.638	104.255	112.701	113.915	122.811	126.345	133.322	144.528
Homens	47.237	46.120	45.900	51.346	50.959	55.214	56.057	59.604	66.266
Mulheres	59.012	57.518	58.355	61.355	62.956	67.597	70.288	73.718	78.262

Fonte: DGEEC, julho de 2022

1.1.2. Taxa de escolarização por ciclo de estudos

Em 2020/21, nove em cada dez crianças (90,4%) encontravam-se inscritas na educação pré-escolar. Em comparação com o ano letivo anterior, há a destacar que a generalidade das taxas de escolarização registou uma ligeira diminuição. A taxa de escolarização no *ensino secundário*, em particular desde o ano letivo 2012/13, tem vindo progressivamente a aumentar. Já no *ensino superior*, manteve-se a tendência de crescimento verificada nos últimos anos, tendo o valor atingido os 40,7%.

Apura-se em todos os níveis de ensino uma taxa de escolarização superior nas mulheres, em comparação com a dos homens, destacando-se, ainda, a diferença registada no ensino superior, de 10 p.p., na taxa de escolarização das mulheres face à dos homens (45,9% face a 35,7%).

Tabela 4 - Taxa real de escolarização (%), por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2012/13 – 2020/21)

		2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	
Educação pré-escolar	Total	88,5	87,8	88,5	88,4	90,8	90,1	92,2	92,8	90,4	
	Homens	89,9	88,8	88,9	88,7	90,1	90,8	92,5	93,4	90,8	
	Mulheres	87,1	86,7	88,2	88,1	90,1	90,8	91,8	92,2	89,9	
Ensino básico	1.º Ciclo	Total	100	97,9	96,6	96,0	95,3	95,7	95,7	97,1	97,4
		Homens	99,4	97,9	96,8	95,4	96,3	95,5	95,5	96,8	96,9
		Mulheres	99,8	97,9	96,5	95,5	95,7	95,9	95,9	97,4	97,9
	2.º Ciclo	Total	91,9	90,9	88,5	87,2	87,2	89,1	89,1	90,2	89,0
		Homens	90,1	89,4	87,0	87,8	85,8	88,3	88,3	89,5	88,1
		Mulheres	93,7	92,4	90,2	89,5	88,7	90,0	90,0	91,0	89,9
	3.º Ciclo	Total	87,5	86,3	86,5	87,1	87,7	89,1	89,1	90,8	91,9
		Homens	84,6	83,3	83,7	86,0	84,5	87,3	87,3	89,4	90,9
		Mulheres	90,5	89,6	89,4	90,3	89,9	91,0	91,0	92,2	93,0
Ensino secundário	Total	73,6	74,3	74,6	75,3	77,6	79,3	81,5	82,9	85,1	
	Homens	68,8	69,8	70,3	71,5	75,4	73,8	77,9	79,2	82,0	
	Mulheres	78,7	79,1	79,0	79,3	83,3	81,5	85,3	86,8	88,3	
Ensino superior	Total	31,3	31,3	31,4	33,1	34,3	35,6	36,4	37,6	40,7	
	Homens	26,6	26,3	26,4	28,4	29,5	30,7	31,5	32,6	35,7	
	Mulheres	36,2	36,3	36,6	38,0	39,4	40,7	41,5	42,7	45,9	

Fonte: DGEEC, julho de 2022.

Apesar da tendência dos últimos anos, em 2020/21 registou-se um ligeiro aumento das taxas de retenção e desistência em todos os níveis de ensino/ciclo de estudos, independentemente do sexo.

Tabela 5 - Taxa de retenção e desistência (%) nos ensinos básico e secundário, por nível de ensino, ciclo de estudos e sexo, Portugal (2012/13 – 2020/21)

		2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Ensino básico	Total	10,4	10,0	7,9	6,6	5,1	5,5	3,8	2,2	3,1
	Homens	12,2	11,6	9,2	7,8	6,1	6,7	4,5	2,6	3,7
	Mulheres	8,5	8,3	6,6	5,3	4,0	4,3	3,0	1,8	2,5
1.º Ciclo	Total	4,9	5,0	4,1	3,7	2,8	3,0	2,1	1,4	2,1
	Homens	5,4	5,5	4,5	4,2	3,1	3,3	2,3	1,5	2,3
	Mulheres	4,3	4,4	3,6	3,3	2,4	2,6	1,9	1,3	1,9
2.º Ciclo	Total	12,5	11,4	8,6	6,7	5,3	5,8	3,8	2,4	3,3
	Homens	15,6	14,1	10,6	8,5	6,7	7,5	4,8	2,8	3,9
	Mulheres	9,1	8,4	6,3	4,8	3,8	4,0	2,8	1,9	2,5
3.º Ciclo	Total	15,9	15,1	12,3	10,0	7,8	8,5	5,8	3,0	4,3
	Homens	18,4	17,3	14,0	11,9	9,4	10,3	7,0	3,6	5,3
	Mulheres	13,4	12,9	10,5	8,0	6,1	6,6	4,5	2,4	3,3
Ensino secundário	Total	19,0	18,5	16,6	15,7	13,9	15,1	13,1	8,5	8,3
	Homens	21,1	20,6	18,7	18,0	15,8	17,1	14,8	9,9	9,8
	Mulheres	16,9	16,4	14,5	13,5	11,9	13,0	11,4	7,1	6,8

Fonte: DGEEC, julho de 2022.

No ano letivo 2020/21, registaram-se alguns desvios relativamente aos anos anteriores, observando-se uma ligeira diminuição do número de alunos e alunas que concluíram o ensino secundário. O maior número de conclusões recai nos cursos científico-humanísticos e nos cursos profissionais, sendo que, no primeiro, existe uma maior percentagem de mulheres e, no segundo, de homens.

Tabela 6 - Alunos/as que concluíram o ensino secundário, por oferta de educação e formação e por sexo, Portugal (2013/14 - 2020/21)

			2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Total	Homens		53.810	39.416	42.291	45.731	47.103	48.182	53.787	53.281
	Mulheres		54.607	45.365	47.359	50.635	53.187	54.602	57.270	57.643
12.º Ano	Cursos científico-humanísticos / gerais	Homens	16.764	18.555	19.667	20.637	19.667	21.280	24.707	25.675
		Mulheres	23.758	25.494	27.645	27.728	27.645	28.501	31.394	33.426
	Cursos tecnológicos	Homens	793	563	598	613	598	623	569	561
		Mulheres	734	477	556	593	556	541	526	551
	Artístico especializado (1)	Homens	201	197	202	184	202	183	236	237
		Mulheres	397	488	532	461	532	547	549	565
Cursos profissionais	Homens	12.521	12.847	13.074	13.419	14.523	14.692	16.025	16.568	
	Mulheres	11.372	11.563	11.928	11.772	12.408	12.338	12.579	12.414	
Cursos de aprendizagem	Homens	17.303	-	1.661	1.544	1.248	835	2.789	2.347	
	Mulheres	11.527	-	1.086	875	762	510	1.642	1.430	
Cursos vocacionais	Homens	-	135	454	1.190	340	-	-	-	
	Mulheres	-	56	336	954	175	-	-	-	
Cursos CEF - Tipos 5 e 6	Homens	140	101	106	123	106	143	155	128	
	Mulheres	123	69	121	114	139	146	134	136	
Cursos EFA	Homens	2.757	4.047	3.736	3.510	3.942	3.478	2.847	2.176	
	Mulheres	3.855	4.496	3.825	3.859	4.699	4.641	3.709	3.113	
Recorrente	Homens	3.168	2.434	2.105	2.102	2.246	2.060	1.888	799	
	Mulheres	2.674	2.251	1.891	1.883	1.960	1.776	1.641	667	
RVCC	Homens	124	468	1.656	2.315	4.143	4.768	4.366	4.525	
	Mulheres	118	388	1.378	2.273	4.162	5.390	4.882	5.026	
Formações modulares	Homens	39	69	49	94	88	120	205	275	
	Mulheres	49	83	91	123	149	212	214	315	

Fonte: DGEEC, julho de 2022.

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

No ano letivo de 2020/21, os estabelecimentos de ensino superior emitiram 90.929 diplomas (mais 5.130 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 diplomados/as, no *ensino superior*, foi de 58,5%.

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\\$clientServletPath%7D/?newslid=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF](http://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newslid=26&fileName=ISCED2011_PT.PDF)

Tabela 7 - Diplomados/as em cursos/ciclos de estudos que conferem nível CITE de ensino superior, por sexo, Portugal (2012/13 – 2020/21)

	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Homens	32.124	30.463	30.411	30.208	32.422	33.401	33.869	35.952	37.691
Mulheres	46.823	43.666	44.346	42.878	44.612	46.448	47.269	49.847	53.229
TOTAL	78.947	74.129	74.757	73.086	77.034	79.849	81.138	85.799	90.929

Fonte: DGEEC, julho de 2022.

Confirmando a tendência dos últimos anos, em 2021, registou-se o valor mais baixo de sempre na taxa de abandono escolar precoce, de 5,9%, reduzindo este indicador para menos de metade no período de 6 anos. Se analisarmos apenas o sexo feminino, verifica-se um valor de 4,1% 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 10% nos últimos cinco anos.

Tabela 8 - Taxa de abandono escolar precoce (18-24 anos), por sexo, Portugal (2012-2021)

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

Fonte: EUROSTAT, Labour Force Survey (Consulta a 12/07/22)

Em 2021, a taxa de escolaridade de nível superior subiu para 43,7%. Também neste indicador, se analisarmos apenas o valor obtido pela população do sexo feminino, Portugal, com 50,8%, já teria superado a meta europeia de 40%, assumida no âmbito da Estratégia Europa 2020 (aumentar para, pelo menos, 40% a proporção de população dos 30 aos 34 anos com nível de ensino superior).

Tabela 9 - Taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente com idade entre 30 e 34 anos, por sexo, Portugal (2012-2021)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	27,8	30	31,3	31,9	34,6	33,5	33,5	36,2	39,6	43,7
Homem	24,3	24	23,2	23,3	27,3	26,2	24,1	29,5	31,6	36,5
Mulher	31	35,7	38,9	40,1	41,6	40,4	42,5	45,1	47,3	50,8

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

1.2. Participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida

A taxa de participação em atividades de aprendizagem ao longo da vida (ALV), no período entre 2012 e 2021, apresentou pequenas oscilações, mas com uma tendência crescente, sobretudo nos anos mais recentes, destacando-se o valor registado em 2021, quando Portugal (12,9%) ficou acima da média da UE (10,8%), apresentando-se a taxa de participação das mulheres sempre ligeiramente mais elevada do que a dos homens.

No último ano, em Portugal, as mulheres apresentaram a maior taxa de participação em atividades ALV desde 2012, com 13,7%, valor acima dos 12,0% registado pelos homens.

Tabela 10 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos, por sexo (2012-2021)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
União Europeia	Total	9,2%	10,7%	10,8%	10,7%	10,8%	10,9%	11,1%	11,3%	9,2%	10,8%(b)
	Homens	8,5%	9,7%	9,9%	9,7%	9,8%	10,0%	10,1%	10,2%	8,3%	10,1%(b)
	Mulheres	9,9%	11,6%	11,8%	11,7%	11,7%	11,9%	12,2%	12,4%	10%	11,6%(b)
Portugal	Total	10,5%	9,7%	9,6%	9,7%	9,6%	9,8%	10,3%	10,5%	10%	12,9%(b)
	Homens	10,0%	9,3%	9,3%	9,7%	9,6%	9,6%	9,8%	10,3%	9,6%	12,8%(b)
	Mulheres	10,9%	10,1%	9,9%	9,8%	9,7%	10%	10,8%	10,7%	10,4%	13,7%(b)

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (b – quebra de série) (Consulta em 23/05/2022)

A taxa de participação em atividades de ALV é marcada por uma forte correspondência com o nível de escolaridade mais elevado obtido pelas pessoas. Tal, significa que quanto maior o nível de escolaridade, maior a participação em atividades ALV. Esta tendência tem sido uma realidade entre a média dos países da UE, e de forma mais notória em Portugal, onde a proporção da população adulta (25 aos 64 anos) com o ensino superior que participa em atividades de ALV (25,1%) era, em 2021, cerca de seis vezes maior do que a que completou o 3.º ciclo do ensino básico (4,1%).

Tabela 11 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo o nível de escolaridade, por sexo (2021)

		Homens	Mulheres
União Europeia	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	4,4%(b)	4,2%(b)
	Ensino Secundário e pós-secundário	8,1%(b)	8,3%(b)
	Ensino Superior	17,1%(b)	19,8%(b)
Portugal	Até ao 3.º Ciclo Ensino Básico	4,5%(b)	3,7%(b)
	Ensino Secundário e pós-secundário	13,2%(b)	11,0%(b)
	Ensino Superior	24,1%(b)	25,7%(b)

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (b – quebra de série) (Consulta em 23/05/2022)

Enquanto que na média da UE as mulheres com níveis de escolaridade mais elevados têm uma maior participação em ALV e os homens têm maior participação nos níveis de escolaridade mais baixos, em Portugal, a maior participação em ALV nas mulheres verifica-se ao nível de escolaridade mais elevado (ensino superior), estando os homens mais representados nos restantes níveis.

Analisando a taxa de participação em atividades de ALV de homens e de mulheres, tendo em conta a situação face ao emprego, observa-se que entre a média dos países da UE, com exceção da população inativa, as mulheres apresentavam taxas de participação superiores às dos homens. Em Portugal, as mulheres apresentavam taxas superiores aos homens entre a população ativa e a população empregada, enquanto nos homens a taxa é superior nos grupos da população desempregada e inativa.

Tabela 12 - Participação em atividades de educação e formação da população entre os 25 e os 64 anos segundo a situação face ao emprego, por sexo, 2021

		Homens	Mulheres
União Europeia	População ativa	10,2%(b)	13,2%(b)
	População empregada	10,1%(b)	13,1%(b)
	População desempregada	11,2%(b)	14,3%(b)
	População inativa	9,3%(b)	7,1%(b)
Portugal	População ativa	11,9%(b)	14,7%(b)
	População empregada	11,4%(b)	14,5%(b)
	População desempregada	20,1%(b)	18,6%(b)
	População inativa	13,0%(b)	9,3%(b)

Fonte: Eurostat, Labour Force Survey (b – quebra de serie) (Consulta em 24/05/2022)

1.3. Níveis de escolaridade da população residente em Portugal

A população residente em Portugal, com idade entre os 16 aos 89 anos, é constituída na sua maioria por pessoas que detêm níveis de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico (50,5%), percentagem que se reduziu 17,1 p.p., entre 2012 e 2021 (passou de 67,6% para 50,5%). Notou-se uma diminuição um pouco mais acentuada nos homens (-17,6 p.p.) do que nas mulheres (-16,7 p.p.), no mesmo período. Ainda ao longo deste período, os homens com habilitações a este nível de escolaridade mais baixo estiveram sempre mais representados do que as mulheres, situando-se a diferença em 2021 em 3,1 p.p. (52,1% nos homens contra 49,0% das mulheres).

No que se refere ao ensino secundário e pós-secundário, as diferenças entre homens e mulheres que detêm este nível de escolaridade são mais acentuadas em 2021 (4,8 p.p.), com 28,0% de homens e 23,2% de mulheres, o que representa, desde 2012, um aumento de 10,2 p.p. e de 5,3 p.p., respetivamente. Em 2021, o peso relativo dos homens era de 51,5% e o das mulheres era de 48,5%.

Em relação ao ensino superior, havia um predomínio das mulheres neste nível de ensino, representando 27,8% em 2021, valor acima dos homens (20,0%), o que se traduz numa diferença de 7,8 p.p., sendo ainda mais visível se compararmos a respetiva evolução desde 2012. De facto, neste período observou-se um aumento de 11,4 p.p. de mulheres neste nível de ensino enquanto nos homens o acréscimo foi de 7,5 p.p..

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

Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos)	Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Até ao básico 3.º ciclo	HM	67,6	65,9	63,7	62,2	61,1	60,0	58,6	56,9	54,1	50,5
	H	69,7	68,1	66,0	64,0	62,8	62,3	61,1	58,9	55,6	52,1
	M	65,7	63,9	61,7	60,7	59,5	58,0	56,4	55,2	52,8	49,0
Secundário e pós-secundário	HM	17,8	18,9	19,5	20,3	20,8	21,5	22,3	23,1	24,3	25,4
	H	17,7	19,4	20,2	21,5	22,0	22,6	23,3	24,3	26,5	28,0
	M	17,9	18,4	18,9	19,3	19,7	20,5	21,4	22,1	22,4	23,2
Superior	HM	14,6	15,3	16,8	17,5	18,1	18,5	19,1	20,0	21,6	24,1
	H	12,5	12,6	13,8	14,6	15,1	15,1	15,6	16,8	17,9	20,0
	M	16,4	17,7	19,4	20,0	20,8	21,4	22,1	22,7	24,8	27,8

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

O peso relativo de homens e mulheres que, em 2021, possuíam o ensino superior, evidencia uma forte diferença a favor das mulheres (61,3%), quando comparado com os homens (38,7%).

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

Nível de escolaridade completo (dos 16 aos 89 anos)	Sexo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Até ao básico 3.º ciclo	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	48,6	48,6	48,5	48,1	48,1	48,6	48,8	48,3	47,9	48,3
	M	51,4	51,4	51,5	51,9	51,9	51,4	51,2	51,7	52,1	51,7
Secundário e pós-secundário	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	46,9	48,3	48,5	49,5	49,5	49,1	48,9	49,0	50,8	51,5
	M	53,1	51,7	51,5	50,5	50,5	50,9	51,1	51,0	49,2	48,5
Superior	HM	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	H	40,5	38,7	38,6	39,1	39,1	38,3	38,2	39,4	38,7	38,7
	M	59,5	61,3	61,4	60,9	60,9	61,7	61,8	60,6	61,3	61,3

Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

1.4. Programa Qualifica

O Programa Qualifica, em implementação desde 2017, constitui-se como 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, desde o final de 2021, integra 319 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 2021 com mais de 713 mil inscrições de adultos em Centros Qualifica, desde o ano em que arrancou. Relativamente ao perfil dos adultos que se inscrevem nos Centros Qualifica, 415.358 são mulheres, o que corresponde a 58% do total.

Tabela 15 - 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 2021

Sexo	Nº	%
Mulheres	415.358	58%
Homens	298.016	42%
Total	713.374	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2021)

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 16 - 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 2021

Sexo	Nº	%
Mulheres	363 148	58%
Homens	258 524	42%
Total	621 672	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2021)

No que diz respeito aos encaminhamentos registados nos Centros Qualifica, quer para formação, que globalmente registam maior número, quer para RVCC, a percentagem de mulheres situa-se entre os 59% (278.890) e os 55% (84.258), e a percentagem de homens situa-se entre 41% (190.500) e 45% (68.024), respetivamente.

Tabela 17 - 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 2021

Sexo	Formação		RVCC		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mulheres	278.890	59%	84.258	55%	363.148	58%
Homens	190.500	41%	68.024	45%	258.524	42%
Total	469.390	100%	152.282	100%	621.672	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

Nas certificações em RVCC, destaca-se a percentagem de mulheres com certificação em RVCC profissional (69%) relativamente aos homens (31%). Esta diferença acentuada poderá justificar-se pelas certificações em qualificações relacionadas com as áreas de atividade que englobam profissões marcadamente femininas como, por exemplo, a área de apoio social (i.e., geriatria, apoio à infância, etc.).

Tabela 18 - 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 2021

Certificações em RVCC										
Sexo	Escolar				Profissional				Total	
	Parciais	Totais	Nº	%	Parciais	Totais	Nº	%	Nº	%
Mulheres	319	27.160	27.479	54%	1 843	12.209	14.052	69%	41.531	58%
Homens	259	23.190	23.449	46%	1 309	4.909	6.218	31%	29.667	42%
Total	578	50.350	50.928	100%	3 152	17.118	20.270	100%	71.198	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2020)

Nas inscrições e certificações em cursos EFA confirma-se também a maior percentagem de mulheres (58% e 57%, respetivamente) do que de homens, conforme se observa nos quadros abaixo.

Tabela 19 - 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 2021

Sexo	Nº	%
Mulheres	95.344	58%
Homens	68.058	42%
Total	163.402	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2021)

Tabela 20 - 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 2021

Certificações		
Mulheres	62 201	57%
Homens	46 338	43%
Total	108 539	100%

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2021)

Em síntese, decorrente de encaminhamento por Centro Qualifica para várias modalidades de qualificação (RVCC, cursos EFA, DL 357³ e CTC⁴), já 58.096 mulheres e 40.559 homens obtiveram uma certificação total e melhoraram as suas qualificações, como mostra o quadro infra. A maioria – 49.470 adultos - obteve o nível secundário de educação.

Tabela 21 - Certificações totais decorrentes de encaminhamentos de Centros Qualifica, de janeiro de 2017 a dezembro de 2021

Certificações Totais	Sexo	
	Mulheres	Homens
Básico	13 184	9 639
Secundário	26 365	23 105
Profissional - Nível 2	7 628	2 814
Profissional - Nível 4	10 919	5 001
Total	58 096	40 559

Fonte: ANQEP (SIGO, dados de 31 de dezembro de 2021)

³ Decreto-lei nº 357/2007, de 29 de outubro - conclusão e certificação, por parte de adultos com percursos formativos incompletos, do nível secundário de educação relativo a planos de estudo já extintos.

⁴ Comissões Técnicas de Certificação – atribuição de certificação total a partir de percursos parcelares, por exemplo, de formação modular.

2. Mercado de Trabalho

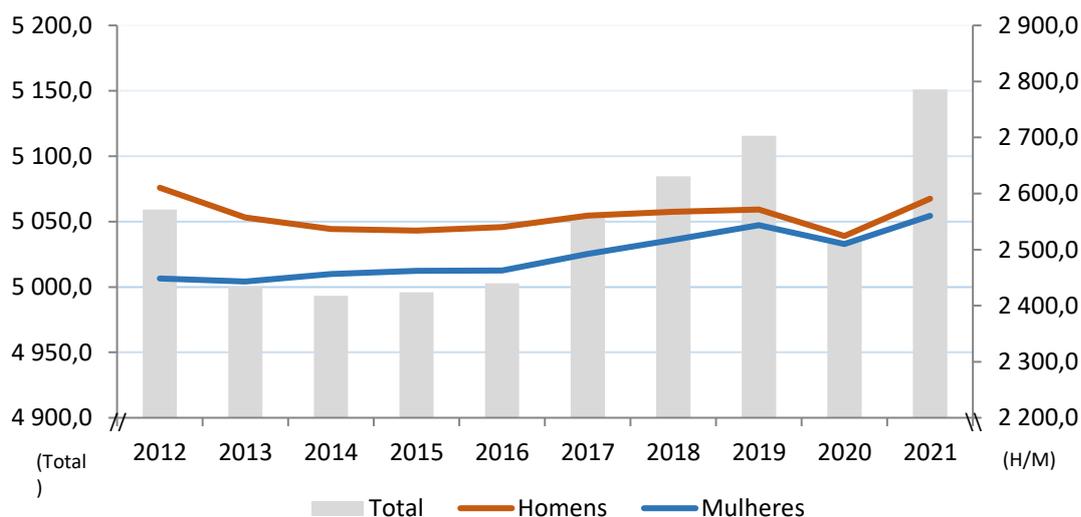
2.1 Participação no Mercado de Trabalho

A título de nota prévia, e porque são mobilizados para efeitos do presente capítulo, entre outras fontes, as estatísticas do mercado de trabalho publicadas pelo INE, deve referir-se que todas as estimativas relativas à série de 2011 (em vigor do 1º trimestre de 2011 ao 4º trimestre de 2020) foram revistas, por aquela entidade, no âmbito do exercício de reconciliação com a série de 2021, possibilitando assim a comparação direta com as estimativas desta série. Os dados que aqui se utilizam são os que resultaram deste trabalho desenvolvido pelo INE.

Em 2021, a população ativa foi estimada em 5.151,1 milhares de pessoas, das quais 50,3% homens e 49,7% de mulheres, o que, em relação ao ano anterior, confirma um aumento de 116,6 mil pessoas, maior nos homens (66,5 mil) do que nas mulheres (50,1 mil). De referir, que a população ativa em 2021 já ultrapassou os valores de 2019, tanto para os homens como para as mulheres.

Apesar da tendência que se tem verificado ao longo dos anos na redução da população residente em Portugal, a participação no mercado de trabalho, entre 2012 e 2021, registou um aumento de 91,9 mil pessoas. No entanto, este acréscimo ocorreu apenas nos homens (111,6 mil), uma vez que as mulheres observaram uma ligeira diminuição (-19,6 mil).

Figura 3 - População ativa em Portugal, por sexo, de 2012 a 2021 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

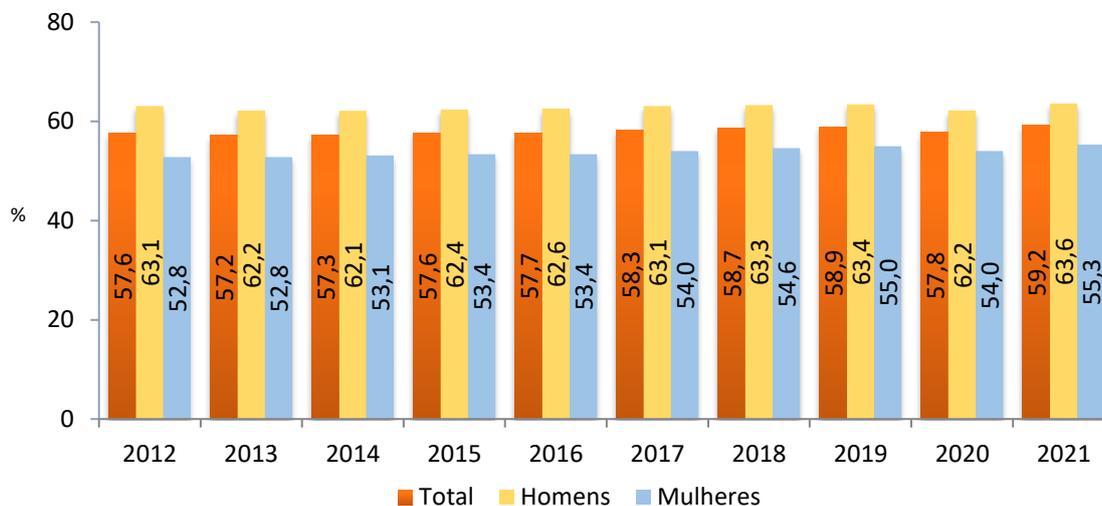
Na mesma linha, a taxa de atividade em 2021 (59,2%) teve um aumento de 1,6 p.p. face a 2012 (57,6%). Neste período, houve um aumento mais acentuado nos homens (2,5 p.p.) do que o verificado nas mulheres (0,5 p.p.). A quebra observada em 2020, na sequência da pandemia associada à doença de COVID 19, foi superada, tendo o valor de 2021 sido superior ao registado em 2019.

A população ativa e a taxa de atividade, entre 2020 e 2021, registaram algumas diferenças em função do sexo e da idade, destacando-se:

- Aumento generalizado da taxa de atividade do total da população (1,4 p.p.);
- Variação positiva da taxa de atividade na maioria dos escalões etários, sendo mais acentuada no escalão dos 55 aos 64 anos (4,1 p.p.), com um aumento maior nos homens (5,3 p.p.) do que nas mulheres (3,0 p.p.);

- Variação negativa da taxa de atividade no escalão etário dos 16 aos 24 anos (-0,6 p.p.), incidindo mais sobre as mulheres (-1,0 p.p.) do que sobre os homens (-0,3 p.p.) e no escalão dos 25 aos 34 anos (-1,2 p.p.), com uma descida maior nos homens (-1,7 p.p.) do que nas mulheres (-0,7 p.p.).

Figura 4 - Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2012 a 2021 (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A nível regional (NUTS II), com exceção da Região Autónoma dos Açores (-0,3 p.p.) que teve uma ligeira diminuição, todas as regiões aumentaram, tendo a Região Centro registado o crescimento mais expressivo (2,4 p.p.), seguida pelo Alentejo e Algarve (ambos com 1,9 p.p.), pela Região Norte (1,6 p.p.) e a Área Metropolitana de Lisboa que aumentou 0,4 p.p.. Por último, a Região Autónoma da Madeira aumentou apenas 0,3 p.p..

Apesar da taxa de atividade dos homens ser superior à registada para as mulheres em todas as regiões de Portugal, verifica-se uma diminuição no seu diferencial entre 2020 e 2021 nas regiões do Alentejo e da Região Autónoma da Madeira (-1,3 p.p. em ambas) e uma estagnação na Área Metropolitana de Lisboa. Nas restantes regiões, observou-se um aumento desse diferencial em 2021, tendo a maior diferença da taxa de atividade entre homens e mulheres sido registada na Região Autónoma dos Açores (12,8 p.p.) e na Região Norte (9,7 p.p.).

Em 2021, por nível de escolaridade os homens apresentam taxas de atividade acima das verificadas nas mulheres, em todos os níveis apresentados. A taxa de atividade da população ativa com o ensino superior (83,0%) era maior nos homens (84,0%) do que nas mulheres (82,3%). Entre 2020 e 2021, houve um aumento (1,6 p.p.) nos homens neste nível de escolaridade, enquanto nas mulheres (0,9 p.p.) o aumento foi um pouco inferior.

Entre aqueles que possuíam o ensino secundário e pós-secundário, a diferença entre homens (73,8%) e mulheres (68,7%) foi de 5,1 p.p. em 2021, tendo-se verificado uma diminuição maior nas mulheres (-1,0 p.p.) do que nos homens (-0,1 p.p.) face a 2020.

Em relação ao nível de escolaridade mais baixo - até ao básico - 3.º ciclo - a predominância cabe aos homens (50,4%) existindo uma diferença de 16,7 p.p. face às mulheres (33,7%). Em relação ao ano anterior, nota-se um aumento na componente masculina (0,4 p.p.) enquanto na feminina se observou uma quebra de 0,7 p.p., mantendo a tendência verificada nos anos anteriores.

Em 2021, a população inativa com 16 ou mais anos, foi estimada em 3.655,6 mil pessoas, tendo diminuído 2,7% (-101,5 mil) face a 2020. A taxa de inatividade foi de 42,7%, em 2020, mais 1,2 p.p. do que em 2021 (41,5%). Esta estimativa, de acordo com o INE, correspondeu à taxa de inatividade mais baixa verificada desde início da série em 2011.

Cabe ainda destacar em 2021:

Uma diminuição da população inativa (16 e mais anos) um pouco mais acentuada nas mulheres (-54,3 mil) que nos homens (-47,2 mil), onde a população inativa continua a ser na sua maioria feminina (58,7%) em comparação com a dos homens (41,3%);

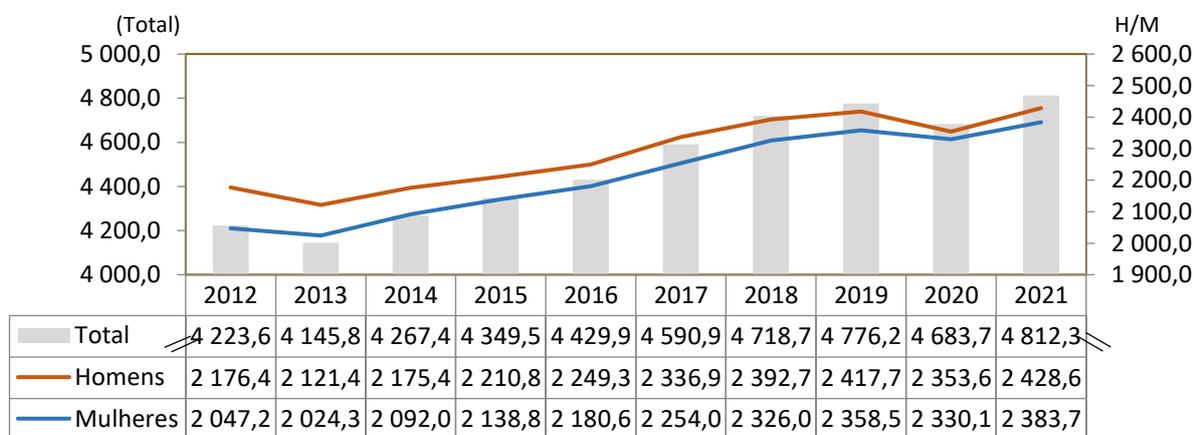
Aumento da população inativa nos grupos dos 16 aos 24 anos (+11,6 mil) e dos 25 aos 34 anos (+13,7 mil).

Uma diminuição da população inativa nos restantes grupos etários, sendo mais expressiva nos grupos dos 55 aos 64 anos (-54,2 mil), no grupo dos 65 aos 89 anos onde diminuiu 38,9 mil pessoas, nos 35 aos 44 anos (-32,2 mil), e nos 45 aos 54 anos com menos 29,2 mil pessoas.

2.2 Emprego e Desemprego

Em 2021 a população empregada (16 aos 89 anos) foi estimada em 4.812,3 mil pessoas, repartindo-se em 50,5% de homens e 49,5% de mulheres. Apesar de se verificar uma diminuição da população empregada em 2013 e em 2020, na sequência da crise das dívidas soberanas e mais recentemente da pandemia provocada pela doença de COVID 19, é de salientar um aumento progressivo, nos restantes anos aqui considerados, o que representa desde 2012 um aumento de 588,7 mil pessoas empregadas, com o emprego feminino (336,5 mil) a crescer mais que o masculino (252,2 mil). Em relação a 2020, verifica-se um aumento de 3,2% na população empregada masculina, enquanto na feminina o aumento foi de 2,3%.

Figura 5 - População Empregada (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2021 (milhares)

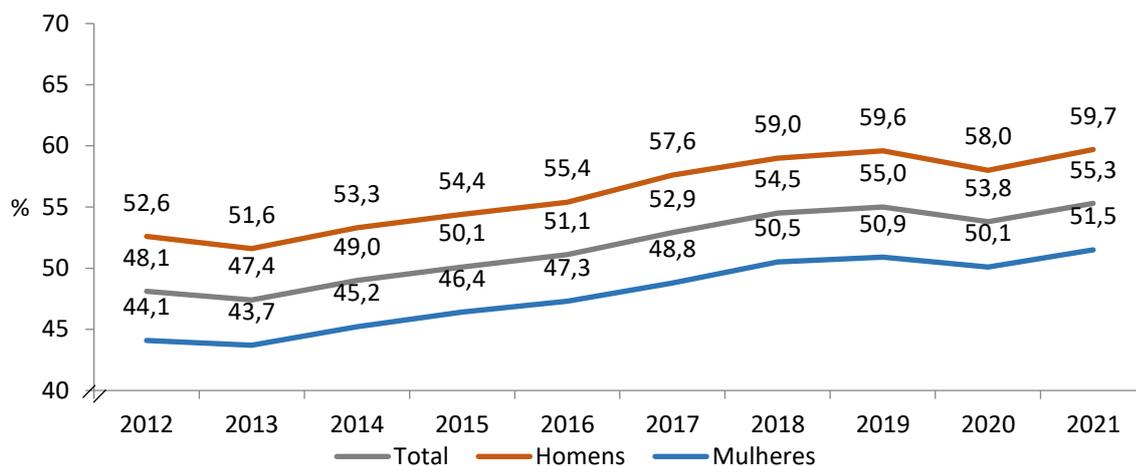


Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

No que se refere à taxa de emprego entre a população dos 16 aos 89 anos, verificou-se uma tendência de aumento entre 2013 (47,4%) e 2019 (55,0%), em 2020 (53,8%) verificou-se uma descida de 1,2 p.p., em consequência da pandemia por COVID 19, tendo em 2021 (55,3%) aumentado 1,5 p.p. face a 2020 e 0,3 p.p. em relação ao ano pré-pandemia.

Comparando a taxa de emprego entre sexos, assistiu-se a um aumento da do sexo feminino (7,4 p.p.) entre 2012 (44,1%) e 2021 (51,5%) face ao sexo masculino, que passou de 52,6% em 2012 para 59,7% em 2021, o que representa um acréscimo de 7,1 p.p.. Em relação ao diferencial entre sexos, não se notam grandes alterações desde 2012 (8,5 p.p.) para 2021 (8,2 p.p.).

Figura 6- Taxa de Emprego (16 aos 89 anos) em Portugal, por sexo, 2012-2021 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A análise da taxa de emprego, por nível de escolaridade completo, tem vindo a demonstrar que nos níveis de escolaridade mais elevados diminuem as diferenças entre as taxas de emprego de homens e mulheres.

Em 2020 e 2021, a taxa de emprego das mulheres no segmento de escolaridade mais elevado (ISCED 5-8)⁵ foi superior à dos homens, tendo as mulheres apresentado no último ano uma taxa de 86,1% e os homens 85,7%, o que significa um diferencial de (+0,4 p.p.) a favor das mulheres. Face a 2020, verificou-se um aumento de 1,4 p.p. da taxa relativa ao sexo feminino e de 1,9 p.p. na do sexo masculino no mesmo segmento de escolaridade.

Ao nível do secundário e pós-secundário (ISCED 3-4), verificou-se uma ligeira diminuição da taxa de emprego no sexo feminino (-0,3 p.p.) entre 2020 (66,1%) e 2021 (65,8%) enquanto no sexo masculino ocorreu um aumento de 0,1 p.p., atingindo em 2021 os 72,3%. Estas evoluções implicam que o diferencial da taxa de emprego em ambos o sexo se alargou (6,5 p.p.).

A taxa de emprego, no nível de escolaridade mais baixo (ISCED 0-2), desceu de 61,4% para 59,9%, entre 2020 e 2021, verificando-se uma maior quebra na taxa de emprego feminina (- 2,2 p.p.), que passou de 54,7% em 2020 para 52,5% em 2021, do que na masculina, que diminuiu 1,0 p.p., passando de 67,4% em 2020 para 66,4 em 2021. Em 2021, o diferencial entre sexos, neste nível de escolaridade, aumentou para os 13,9 p.p..

⁵ [Deliberação n.º 343/2017, de 2 de maio](#) – versão portuguesa e implementação da classificação internacional de educação (ISCED/CITE 2011)

Tabela 22 - Taxas de Emprego (15-64 anos) por nível de escolaridade completo, 2012-2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Totais										
ISCED 0-2	54,4	53,3	54,6	56,1	57,0	60,2	62,2	62,1	61,4	59,9
ISCED 3-4	62,6	63,2	65,6	66,7	68,1	70,4	71,8	73,1	69,2	69,1
ISCED 5-8	78,4	76,7	79,3	80,3	81,8	83,5	85,5	85,4	84,4	85,9
Homens										
ISCED 0-2	59,8	58,1	59,8	61,6	62,4	66,5	68,4	68,3	67,4	66,4
ISCED 3-4	64,7	65,2	68,2	69,3	71,1	72,9	74,4	75,8	72,2	72,3
ISCED 5-8	78,6	78,4	81,7	81,0	82,9	84,3	86,4	86,5	83,8	85,7
Mulheres										
ISCED 0-2	48,6	48,0	49,0	50,3	51,2	53,1	55,2	55,2	54,7	52,5
ISCED 3-4	60,8	61,3	63,1	64,1	65,3	68,0	69,4	70,6	66,1	65,8
ISCED 5-8	78,3	75,7	77,8	79,8	81,0	82,9	84,9	84,8	84,7	86,1

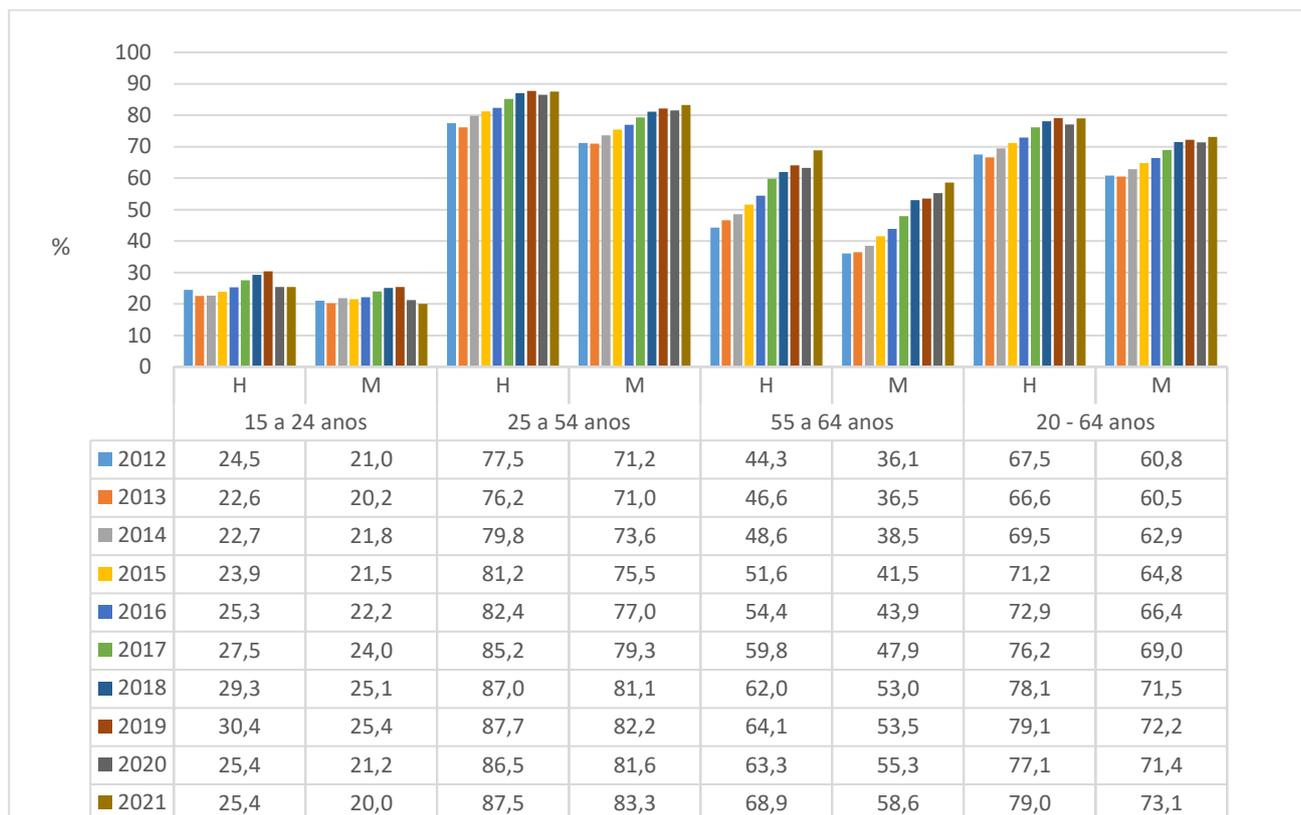
Fonte: EUROSTAT (consulta em 30-5-2022)

Fazendo uma comparação da taxa de emprego (20-64 anos) portuguesa com a média da UE27, de acordo com a meta de 75% fixada no âmbito da Estratégia Europa 2020, para o grupo etário 20-64 anos, verifica-se que em 2021 nesse grupo etário, este indicador atingiu os 75,9% para Portugal, mais 2,8 p.p. que na média da UE27 (73,1%), ficando acima da meta traçada. Acrescenta-se ainda que a taxa de emprego em Portugal, quer a feminina (73,1%) quer a masculina (79,0%) ficaram acima das taxas médias observadas na UE27 (67,7% e 78,5% respetivamente).

Considerando a variação entre 2020 e 2021, o aumento da taxa de emprego dos 20 aos 64 anos em Portugal (1,7 p.p.) foi superior ao verificado na média da UE27 (1,4 p.p.), o sexo feminino aumentou 1,9 p.p. (1,3p.p. na UE27) e o sexo masculino 1,7 p.p. (1,3 p.p. na UE27).

Por seu lado, entre 2020 e 2021 o diferencial da taxa entre sexos diminuiu na UE27, de 11,1 p.p. para 10,8 p.p., enquanto em Portugal aumentou de 5,7 p.p. para 5,9 p.p.

Figura 7 - Taxa de emprego em Portugal, por grupo etário e sexo, 2012-2021 (%)



Fonte: EUROSTAT (consulta em 07/06/2022)

De acordo com os dados disponibilizados pelo Eurostat, a taxa de emprego aumentou em 2021 em quase todos os grupos etários apresentados, quando comparados com o ano anterior, sendo a exceção o grupo dos 15 a 24 anos em que se verificou uma diminuição de 0,5 p.p. (passando de 23,3% para 22,8%). Neste grupo etário, registou-se uma diminuição da taxa de emprego feminina (-1,2 p.p.), que passou de 21,2% em 2020 para 20,0% em 2021, enquanto a masculina manteve o mesmo valor do ano anterior (25,4%).

O diferencial da taxa de emprego entre homens e mulheres, entre 2020 e 2021, nos grupos etários referenciados diminuiu apenas para as pessoas com idades entre os 25 e os 54 anos, passando de 4,9 p.p. em 2020 para 4,2 p.p. em 2021. Enquanto nos restantes grupos o maior aumento deu-se entre as pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (passou de 8,0 p.p. para 10,3 p.p. respetivamente) e entre os 15 e os 24 anos (passou de 4,2 p.p. para 5,4 p.p.)

Tabela 23 - Taxa de emprego, por sexo, na UE27 e em Portugal, (dos 20 aos 64 anos) 2012-2021 (%)

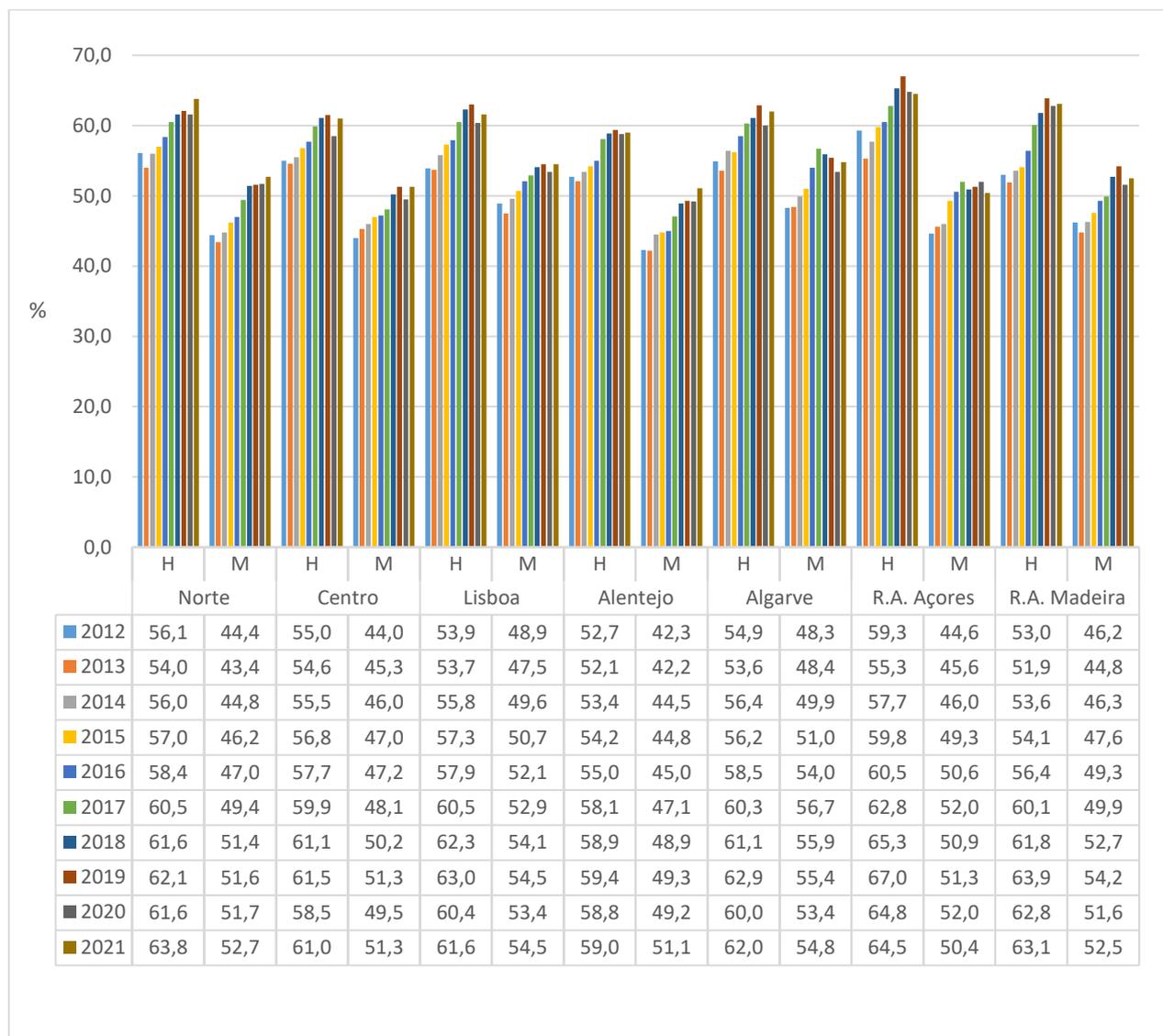
	UE27			Portugal		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
2012	66,9	72,8	61,0	64,0	67,5	60,8
2013	66,8	72,4	61,1	63,4	66,6	60,5
2014	67,5	73,1	62,0	66,1	69,5	62,9
2015	68,5	74,1	63,0	67,9	71,2	64,8
2016	69,6	75,2	64,1	69,5	72,9	66,4
2017	70,9	76,5	65,2	72,5	76,2	69,0
2018	71,9	77,6	66,3	74,7	78,1	71,5
2019	72,7	78,3	67,1	75,5	79,1	72,2
2020	71,7	77,2	66,1	74,2	77,1	71,4
2021	73,1	78,5	67,7	75,9	79,0	73,1

Fonte: EUROSTAT (consulta em 30-05-2022)

Procedendo a uma análise da taxa de emprego por região (NUTS II) para o grupo etário dos (20-64 anos), verifica-se que, entre 2012 e 2021, a taxa de emprego das mulheres cresceu em mais regiões comparativamente com os homens, destacando-se o Alentejo (mais 8,8 p.p.), o Norte (8,3 p.p.), o Centro (7,3 p.p.) e a Região Autónoma dos Açores (5,8 p.p.). Por seu lado, a taxa de emprego dos homens aumentou mais do que a das mulheres na Região Autónoma da Madeira (10,1 p.p.), em Lisboa (7,7 p.p.) e no Algarve (7,1 p.p.).

A taxa de emprego, em 2021, era mais elevada para os homens (62,2%) do que para as mulheres (52,8%) em todas as regiões, sendo de evidenciar as diferenças entre as taxas dos dois sexos na Região Autónoma dos Açores (14,1 p.p.), no Norte (11,1 p.p.), na Região Autónoma da Madeira (10,6 p.p.) e na região Centro (9,7 p.p.) e entre as regiões onde a diferença a favor dos homens apresenta os valores mais baixos como é o caso de Lisboa (7,1 p.p.), o Algarve (7,2 p.p.) e o Alentejo (7,9 p.p.).

Figura 8 - Taxa de emprego (20 e mais anos) por regiões e sexo (2012-2021)



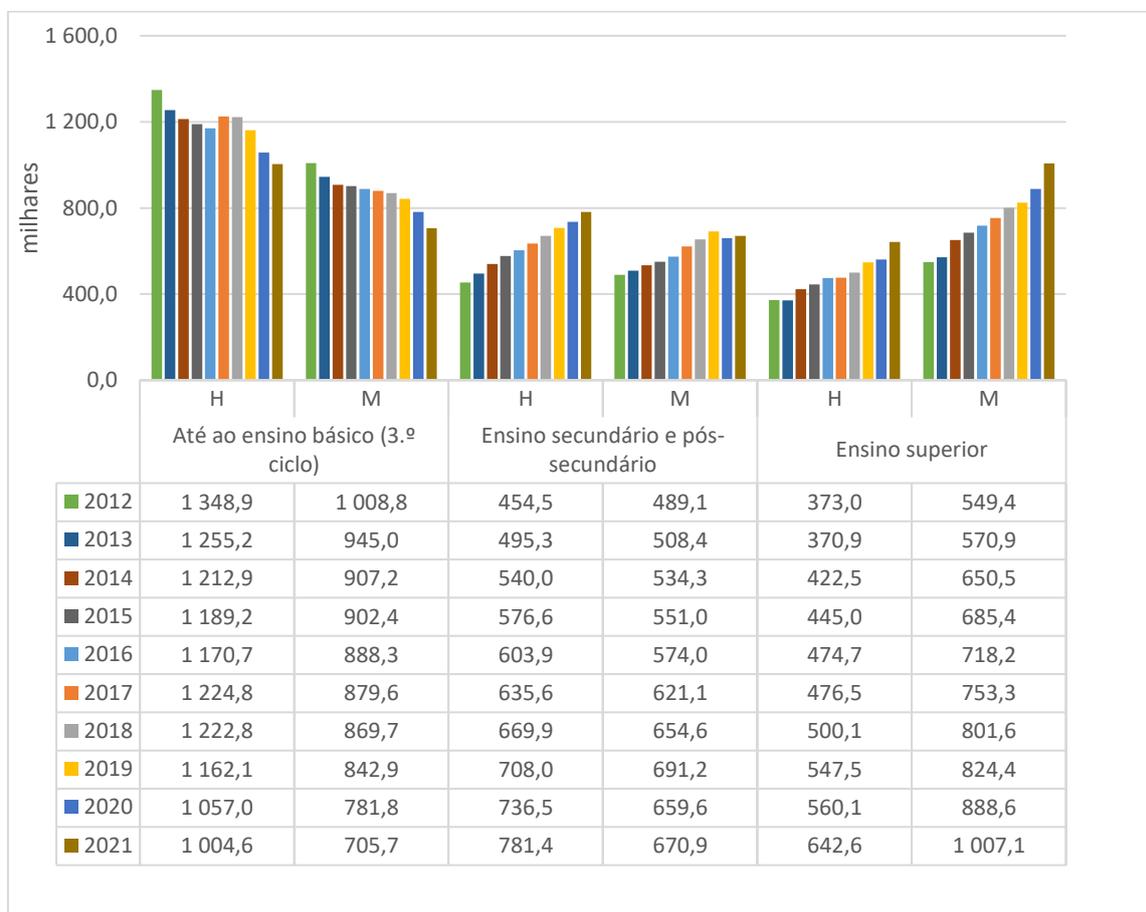
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Em 2021, cerca de 35,5% da população dos 16 aos 89 anos tinha até ao 3.º ciclo do ensino básico. No entanto, esta percentagem tem vindo a diminuir ao longo dos anos, em detrimento dos níveis de escolaridade mais elevados, apesar de ainda ser a mais significativa na população do sexo masculino (41,4%), enquanto no sexo feminino representava aproximadamente 29,6%. De 2020 para 2021, a população empregada neste nível de escolaridade diminuiu 7,0%, descendo de forma mais significativa nas mulheres (-9,7%) do que nos homens (-5,0%).

Ao nível do ensino secundário e pós-secundário, verificou-se um ligeiro aumento do peso relativo da população empregada, passando de 29,8% em 2020 para 30,2% em 2021, derivado do aumento do peso relativo dos homens (31,3% para 32,2%), uma vez que as mulheres diminuíram (-0,2 p.p.) neste nível de ensino, passando de 28,3% para 28,1%, no mesmo período.

Já relativamente ao ensino superior, é de realçar o aumento do peso relativo da população empregada ao longo dos anos, que, entre 2020 (30,9%) e 2021 (34,3%), aumentou 3,3 p.p., com as mulheres a terem um acréscimo de 4,1 p.p. (de 38,1% para 42,2%). É neste nível de escolaridade que as mulheres têm maior expressão. O crescimento da população masculina foi de 2,7 p.p., passando o respetivo peso relativo de 23,8% em 2020 para 26,5% em 2021.

Figura 9 - População empregada dos 16 aos 89 anos, segundo o nível de escolaridade completo, por sexo, 2012-2021 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

De acordo com a informação disponibilizada dos Quadros de Pessoal de 2020 (GEP/MTSSS), a taxa de feminização dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (TCO), por níveis de qualificação, diminuiu 0,4 p.p. em termos globais entre 2019 (45,5%) e 2020 (45,1%). No entanto, notam-se algumas diferenças em termos dos diferentes níveis.

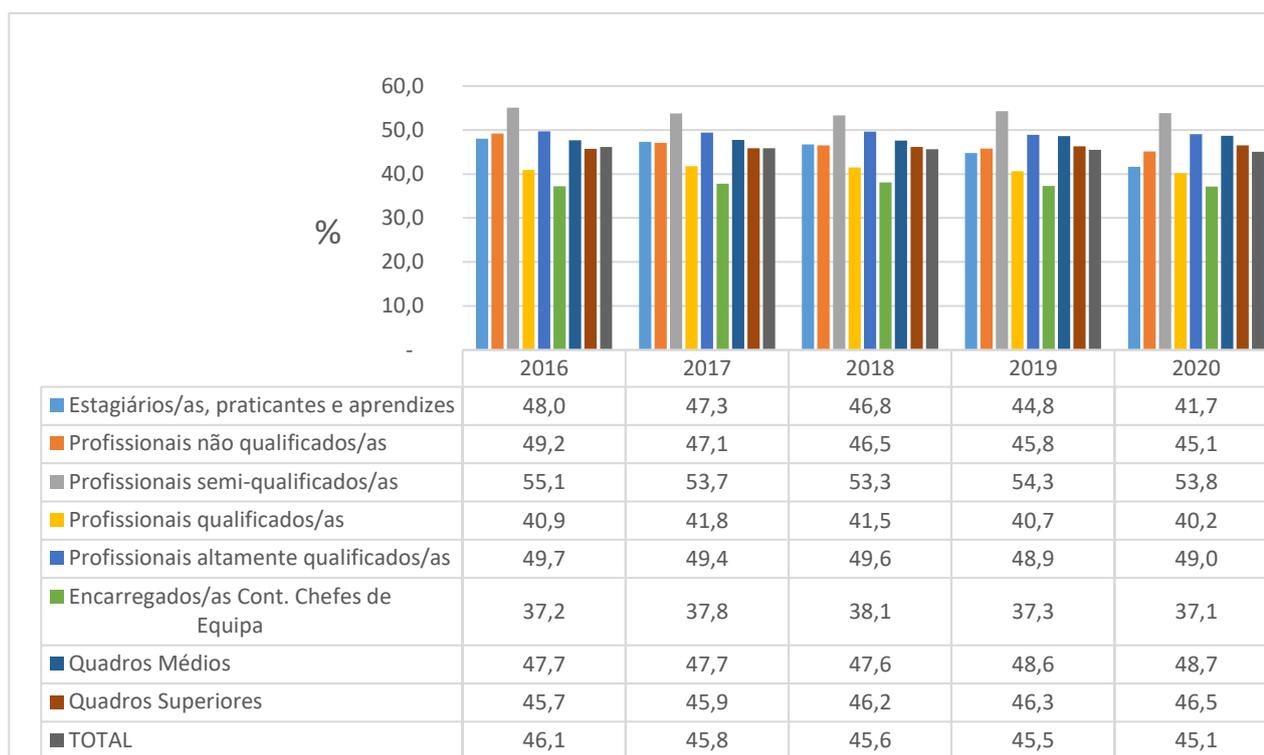
Se, na maioria dos níveis de qualificação, a taxa de feminização diminuiu, tendo esta quebra sido mais visível entre “Estagiários/as, Praticantes e Aprendizês” (-3,1 p.p.), “Profissionais Não Qualificados” (-0,7 p.p.) e “Profissionais

Semiquualificados”, a taxa de feminização aumentou nos “Quadros Superiores” com mais 0,2 p.p., e nos “Quadros Médios” e “Profissionais Altamente Qualificados” cerca de 0,1 p.p. no mesmo período.

Em 2020, à semelhança do ano anterior, as mulheres continuam a estar mais representadas nos mesmos níveis de qualificação, são eles: “Profissionais Semiquualificados/as” (53,8 %), “Profissionais Altamente Qualificados/as” (49,0 %) e “Quadros Médios” (48,7 %).

Pode, pois, inferir-se desta análise, que a taxa de feminização não tem correspondência direta com os níveis mais elevados de qualificação profissional, na medida em que as mulheres possuem níveis de escolaridade mais elevados que os homens.

Figura 10 - Taxa de feminização dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação, em Portugal, 2016-2020 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

De igual modo, os dados mais recentes do Inquérito ao Emprego relativos a 2021 vêm demonstrar a tendência verificada entre as diferenças entre sexos na distribuição por nível de qualificação, cujo apuramento foi realizado através da conjugação das profissões e das atividades económicas.

De acordo com a metodologia de classificação das profissões utilizada pelo CEDEFOP⁶, em função das qualificações que serão exigidas para o seu exercício, em 2021 verifica-se que nas “profissões altamente qualificadas não manuais” existiam mais mulheres (44,4%) do que homens (41,1%), o que representa um acréscimo de 3,4 p.p. e de 2,1 p.p. face a 2020, respetivamente.

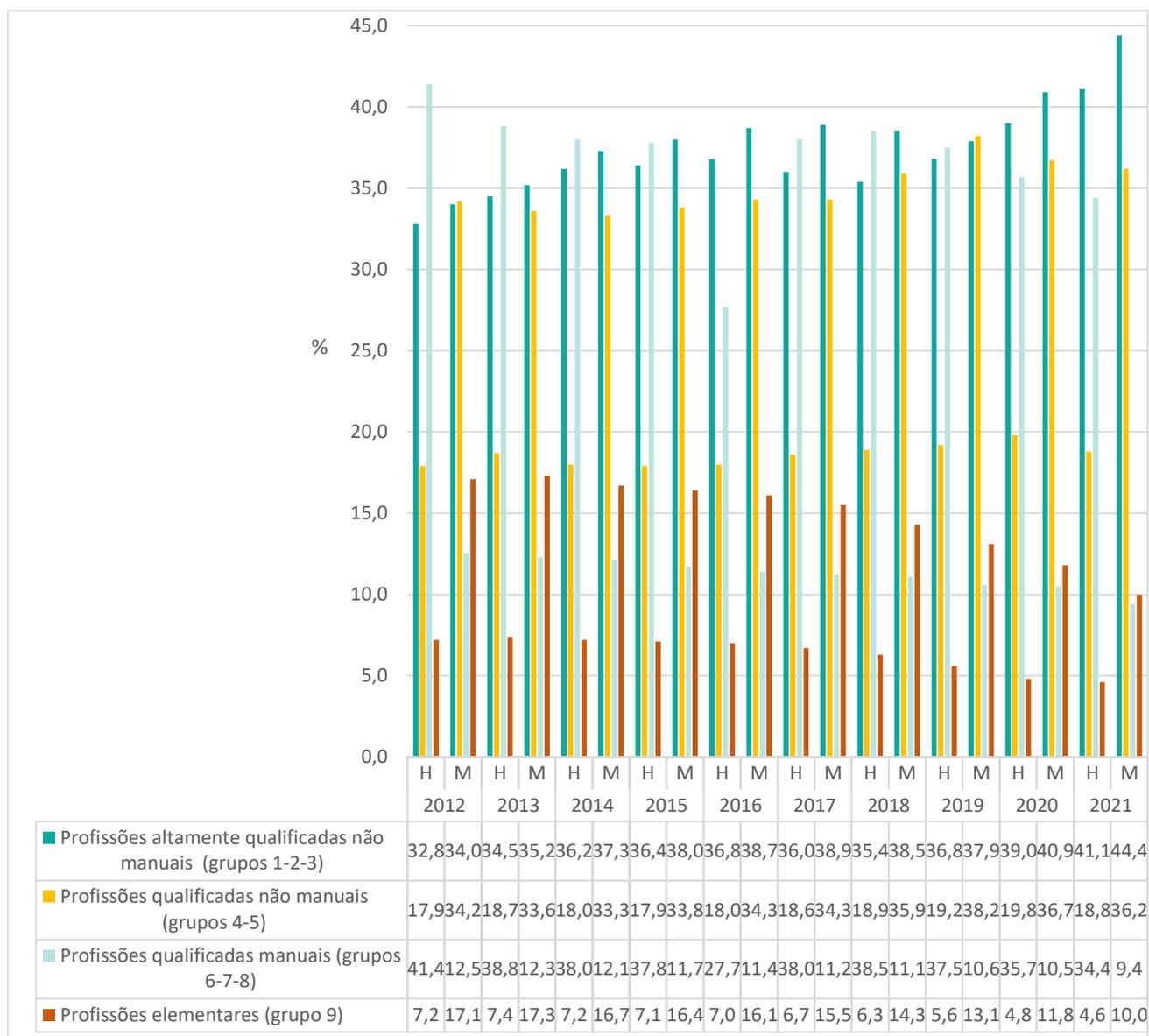
⁶ Em termos de classificação dos grupos profissionais, o CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional) agrega os grupos de profissões em função das qualificações que serão necessárias para o seu exercício, distinguindo as “profissões altamente qualificadas não manuais” (grupos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

Nas “profissões qualificadas não manuais” a percentagem de mulheres (36,2%) representa quase o dobro da dos homens (18,8%), tendo-se verificado uma diminuição em ambos os sexos face ao ano anterior (-0,5 p.p. e -1,0 p.p. respetivamente).

Nas “profissões qualificadas manuais”, os homens (34,4%) estão sobre representados face às mulheres (9,4%), perfazendo mais do triplo da representação feminina. Em relação a 2020, verificou-se uma descida quase idêntica entre os homens (-1,2 p.p.) e as mulheres (-1,1 p.p.) neste nível de qualificação.

No que se refere às “Profissões elementares”, as mulheres (10,0%) estão mais representadas que os homens (4,6%), no entanto, verificou-se uma descida de 1,8 p.p. nas mulheres face a 2020 (11,8%), enquanto nos homens (4,8 %) a diminuição foi de 0,2 p.p..

Figura 11 - População empregada, por nível de qualificação, segundo o sexo 2012-2021 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

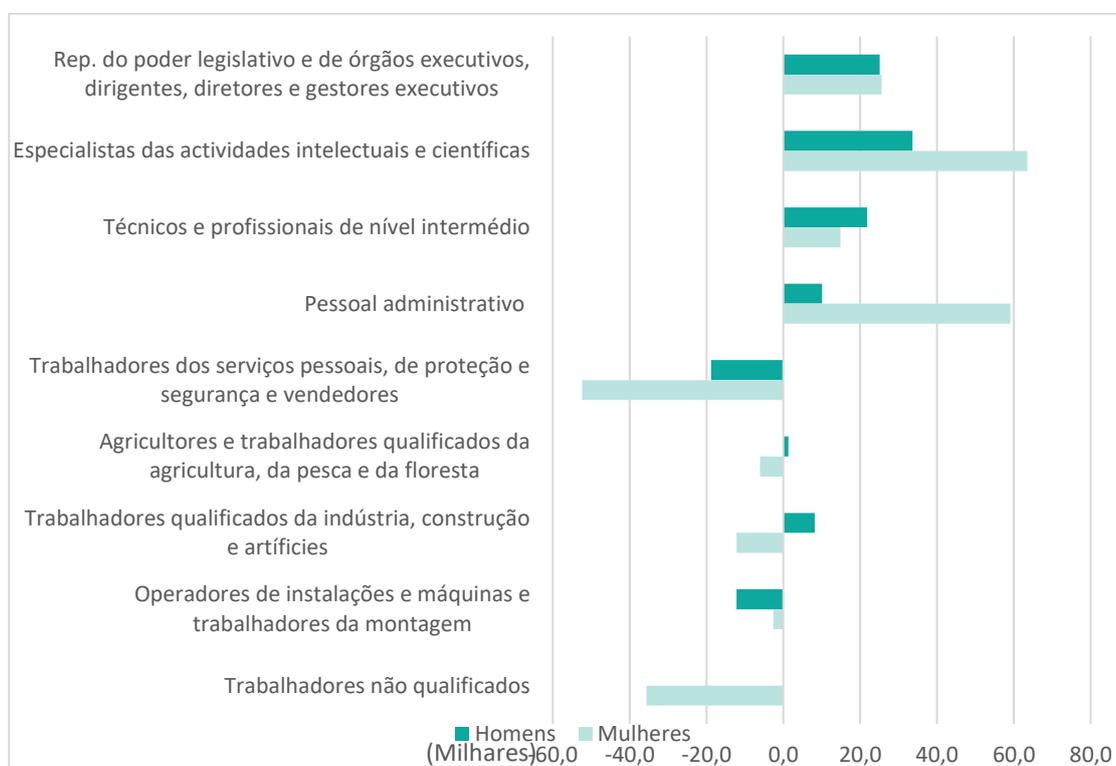
Entre 2020 e 2021, a população feminina teve um acréscimo mais evidente entre “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as” (25,6 mil mulheres), “Especialistas das atividades intelectuais e científicas” (63,5 mil mulheres), técnicos/as e profissionais de nível intermédio” (14,9 mil mulheres) e o “Pessoal administrativo” (59,1 mil mulheres). Por seu lado, verificaram-se descidas da população feminina nos grupos “Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as” (-52,4 mil

mulheres), “Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta” (-6,1 mil mulheres), no grupo “Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices” (-12,2 mil mulheres), “Trabalhadores/as não qualificados/as” (-35,6 mil mulheres) e no grupo “Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem” (-2,6 mil mulheres).

Em relação aos homens empregados, os maiores aumentos observaram-se no grupo dos “Especialistas das atividades intelectuais e científicas” (33,6 mil homens), no grupo “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores executivos” (25,1 mil homens), nos “Técnicos/as e profissionais de nível intermédio” (21,8 mil homens) e no grupo “Pessoal administrativo” (10,1 mil homens). Os únicos decréscimos verificados no sexo masculino operaram-se nos grupos de “Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as” (-18,8 mil homens) e no grupo “Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem” (-12,2 mil homens).

As discrepâncias entre homens e mulheres eram mais acentuadas no grupo dos “trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices”, onde em 2021 trabalhavam 506,9 mil homens e 79,6 mil mulheres, e no grupo dos “trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores”, onde estavam empregados/as 541,7 mil mulheres e 292,8 mil homens.

Figura 12 - Variação do emprego nos grandes grupos profissionais, por sexo, entre 2020 e 2021 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tabela 24 - População empregada no grupo profissional “representantes do poder legislativo e de órgãos executivos. Dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, entre 2012 e 2021 (milhares e %)

	2012		2013		2014		2015		2016	
	Mil	%								
Total	292,1	100	309,9	100	325,9	100	296,1	100	300,2	100
Homens	189,2	64,8	205,2	66,2	211,3	64,8	199,5	67,4	192,4	64,1
Mulheres	102,9	35,2	104,7	33,8	114,6	35,2	96,6	32,6	107,8	35,9
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Mil	%								
Total	296	100	271,3	100	293,6	100	279,9	100	330,7	100
Homens	194,5	65,7	179,1	66,0	184,6	62,9	180,1	64,3	205,2	62,1
Mulheres	101,5	34,3	92,2	34,0	109	37,1	99,9	35,7	125,5	37,9

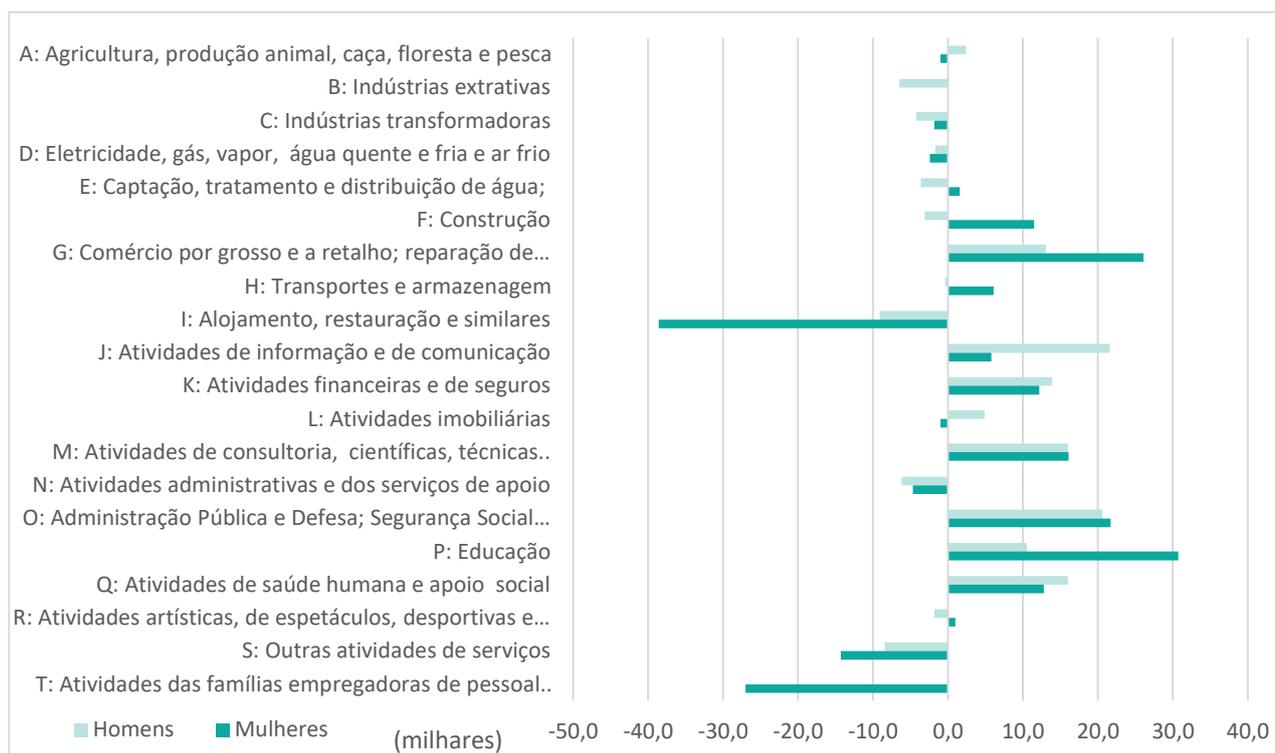
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Na análise da distribuição do emprego, tendo em conta o setor de atividade, continua a persistir a existência de segregação do mercado de trabalho em função do sexo.

Tendo em atenção os dados do Inquérito ao Emprego relativos a 2021, as mulheres estavam mais representadas que os homens nas “Atividades de saúde humana e apoio social” (81,5% menos 2,2 p.p. do que em 2020), na “Educação” com 75,7% (menos 0,1 p.p. que 2020), nas “Outras atividades de serviços” com 67,8% (mais 0,8 p.p. que 2020), no “Alojamento, restauração e similares” com 54,4% (tendo diminuído 4,3 p.p. face a 2020) e que representa o setor que perdeu mais mulheres (menos 38,6 mil mulheres), e nas “Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares” com 55,7% (menos 0,8 p.p. que em 2020).

Os homens, por seu lado, estavam mais representados que as mulheres em alguns setores, sendo de destacar: a “Construção” com 89,2% do emprego (menos 3,6 p.p. que 2020), os “Transportes e armazenagem” com 77,5% (com menos 2,3 p.p. que 2020), o setor da “Captação, tratamento e distribuição de água” com 71,8% (-5,9 p.p. que 2020), o das “Atividades de informação e de comunicação” com 68,1% (mais 2,0 p.p. que 2020) ou o setor da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” com 67,3% (mais 4,3 p.p. que 2020). As “Indústrias extrativas” não apresentavam valores em 2021 para o sexo feminino, uma vez que é um setor predominantemente masculino.

Figura 13 - Variação do emprego por atividade económica e por sexo, entre 2020 e 2021 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Tendo em conta o regime de prestação de trabalho, no ano de 2021, a percentagem de mulheres (88,1%) a trabalhar por conta de outrem continuava a ser superior à dos homens (81,0%), o que se traduz numa maior incidência nos homens de outras formas de emprego.

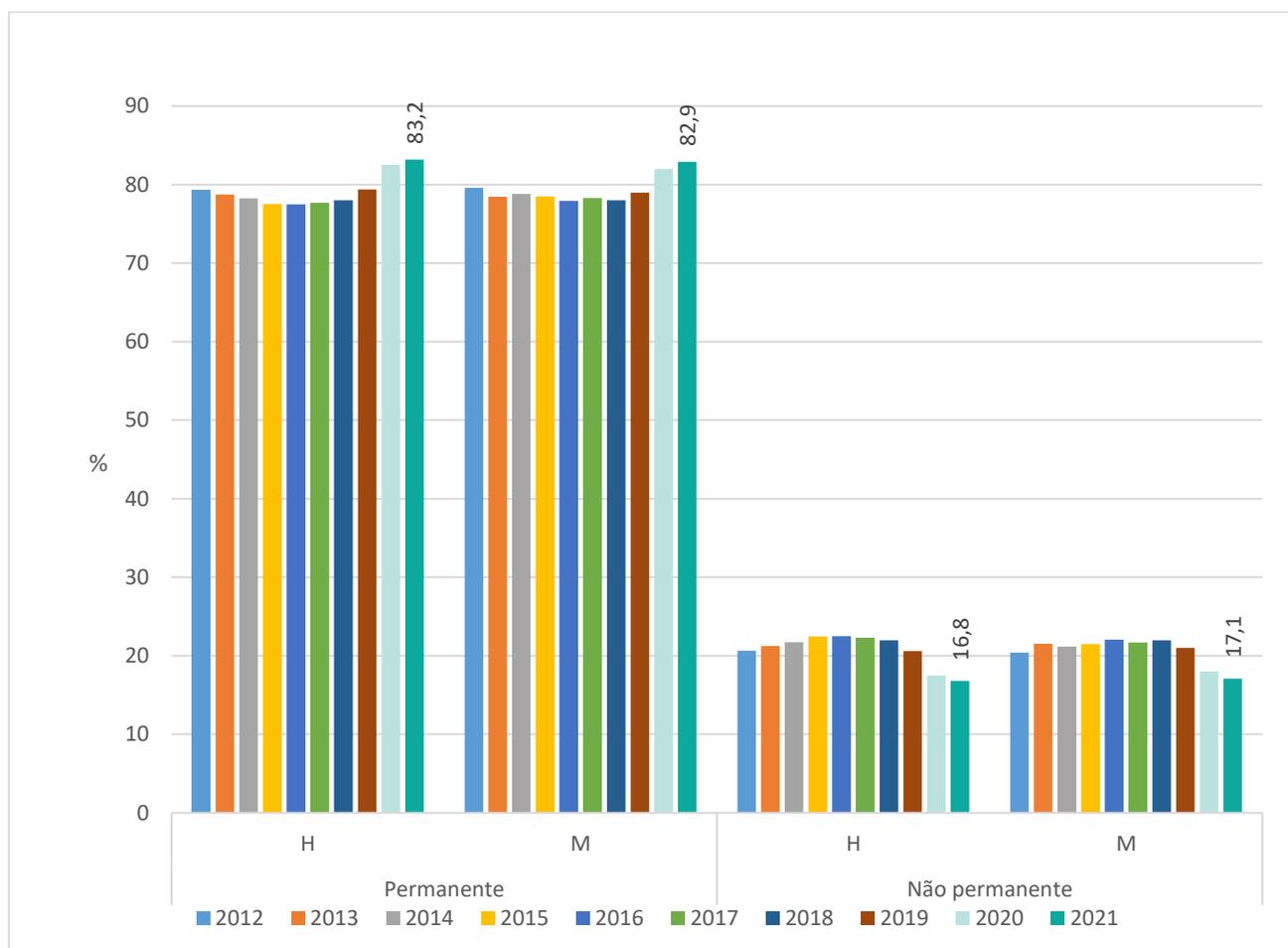
Entre 2020 e 2021, independentemente do tipo de contrato, os TCO⁷ aumentaram 1,4 p.p., com as mulheres a aumentar o mesmo valor, e os homens um pouco mais (+1,5 p.p.).

Os contratos de carácter permanente (sem termo) em percentagem do total de TCO apresentavam para ambos os sexos um valor próximo dos 83,0%: homens (83,2 %) e mulheres (82,9%), tendo-se verificado em relação a 2020, um aumento de 0,7 p.p. e de 0,9 p.p. respetivamente).

No que respeita aos TCO com contratos não permanentes (a termo e outros), observou-se uma quebra quer nos homens (-0,7 p.p.) quer nas mulheres (-0,9 p.p.), entre 2020 e 2021.

⁷ TCO – Trabalhadores/as por conta de outrem (inclui contratos sem termo, contratos a termo e outros tipos de contrato).

Figura 14 - Trabalhadores/as por conta de outrem, segundo tipo de contrato, por sexo, 2012 e 2021 (em % do total TCO)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

A população desempregada, em 2021, atingiu 338,8 mil pessoas, o que representava o valor mais baixo desde 2013, ano em que foi registado o maior número de desempregados, com mais de 854 mil pessoas nessa situação, o que representava uma taxa de desemprego de 17,1%, mais 10,5 p.p. que a observada em 2020 (6,6%).

A taxa de desemprego, entre 2020 e 2021, diminuiu 0,4 p.p., tendo-se verificado uma maior diminuição na taxa dos homens (-0,5 p.p. para 6,3%) do que na das mulheres (-0,3 p.p. para 6,9%).

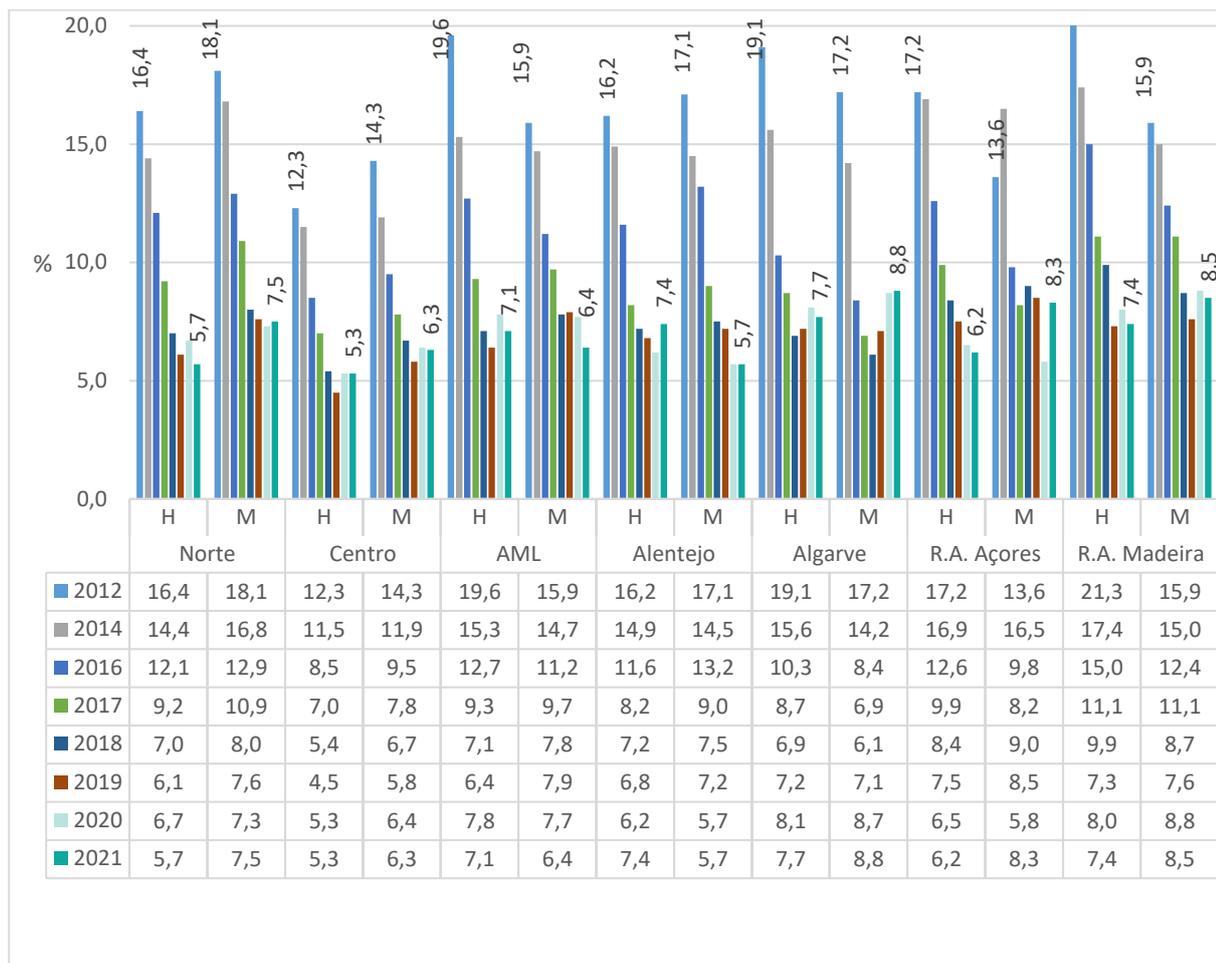
A população desempregada diminuiu 12 mil pessoas entre 2020 (350,8 mil pessoas) e 2021 (338,8 mil pessoas), tendo a quebra incidido mais sobre as pessoas do sexo masculino (-8,4 mil pessoas) do que nas do sexo feminino (-3,5 mil pessoas), existindo em 2021 mais 14,4 mil mulheres desempregadas do que homens.

A taxa de desemprego diminuiu na maioria das regiões, sendo as exceções a Região Autónoma dos Açores (aumentou de 6,2% para 7,2%) e o Alentejo (passou de 6,0% para 6,6%). As maiores descidas ocorreram na Área Metropolitana de Lisboa - que passou de 7,7% para 6,8% - e na Região Autónoma da Madeira, que diminuiu de 8,4% para 7,9%.

A taxa de desemprego das mulheres continuou, em 2021, a manter-se mais elevada que a dos homens em quase todas as regiões, com exceção a AML⁸ (7,1% contra 6,4% das mulheres) e da região do Alentejo, onde a taxa de desemprego dos homens atingiu os 7,4% e a das mulheres 5,7%.

⁸ Área Metropolitana de Lisboa

Figura 15 - Taxa de desemprego por sexo e região NUTS II (NUTS-2013), de 2012 a 2021 (%)



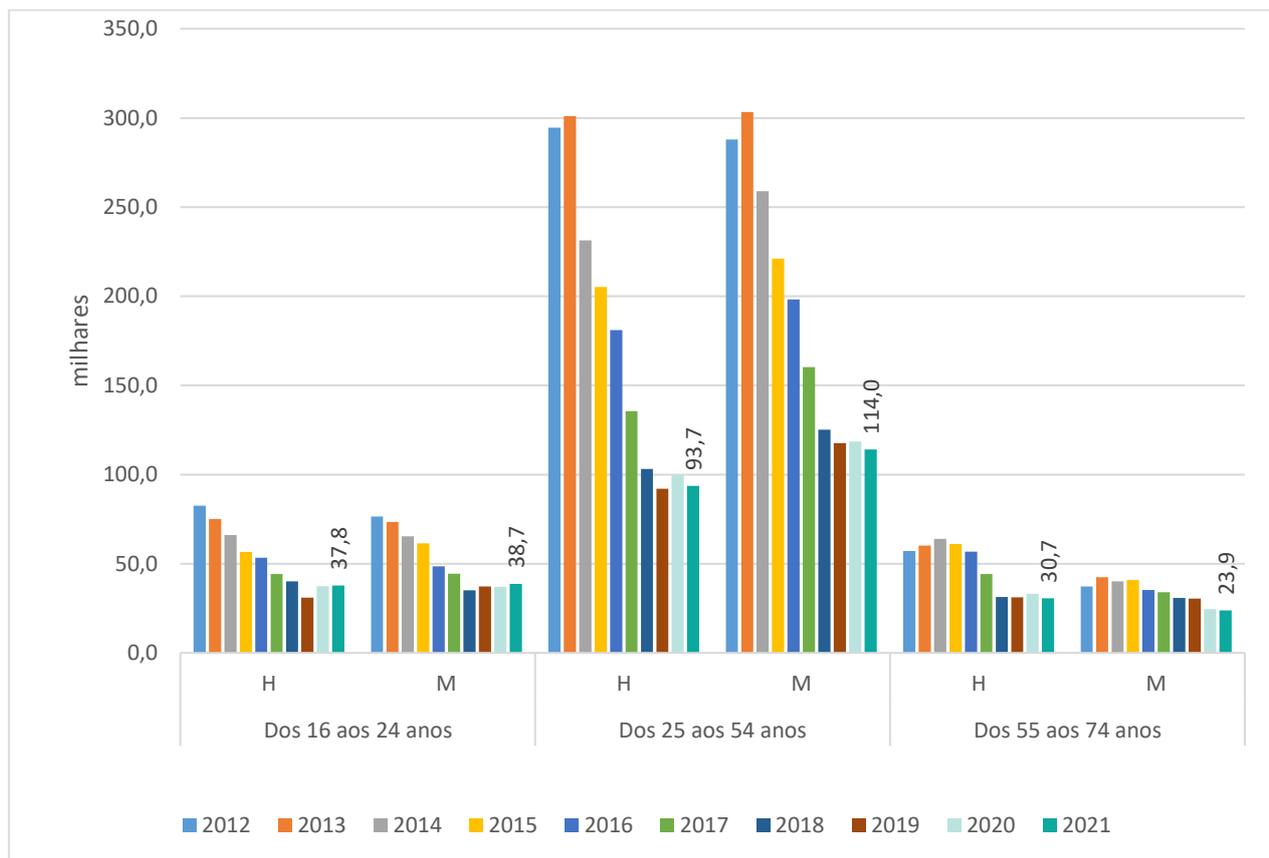
Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

O desemprego, entre 2020 e 2021, subiu entre os/as mais jovens (16 aos 24 anos) - com mais cerca de 2,1 mil jovens desempregados de ambos os sexos, com maior incidência nas mulheres (+1,7 mil) do que nos homens (+0,3 mil).

O grupo etário que registava maior número de pessoas desempregadas continua a ser o grupo dos 25 aos 54 anos, que em 2021 abrangia 207,7 mil desempregados/as, uma diminuição de 10,9 mil pessoas face a 2020. Neste escalão, as mulheres tinham um peso relativo de 54,9% e os homens de 45,1%. Comparando com 2020, verifica-se uma maior diminuição nos homens (-6,3 mil) do que nas mulheres (-4,6 mil), o que se traduziu num aumento da diferença entre sexos, que passou de 18,6 mil em 2020 para mais 20,3 mil mulheres desempregadas do que homens em 2021.

No grupo dos 55 aos 74 anos, entre 2020 e 2021 observou-se uma diminuição de 3,1 mil pessoas desempregadas, tendo a redução incidido mais sobre o sexo masculino (-2,4 mil) do que sobre o sexo feminino (-0,7 mil).

Figura 16 - População desempregada por grupo etário e sexo, de 2012 a 2021 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

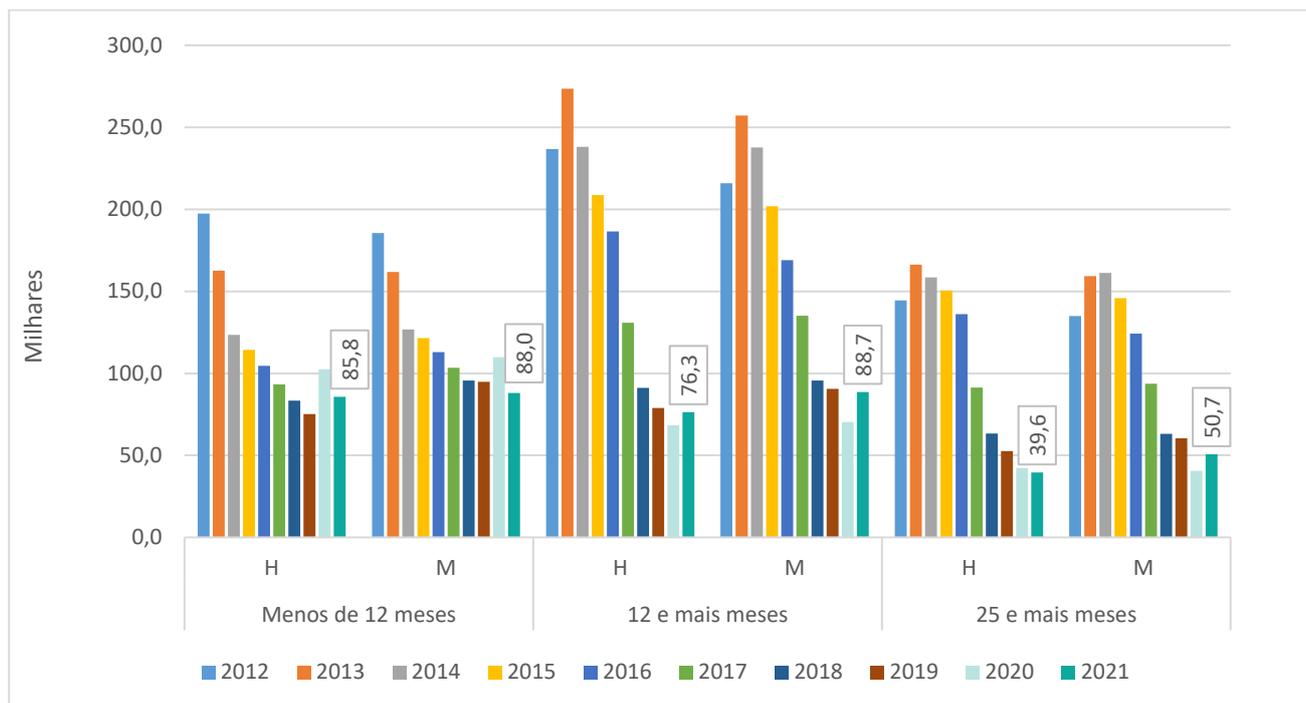
Em 2021, o desemprego de longa duração (DLD)⁹ abrangia 165 mil pessoas, tendo registado um aumento face a 2020 (138,8 mil pessoas), o que levou a que em 2021 representasse 38,5% do desemprego em Portugal (32% em 2020). Este aumento incidu mais no sexo feminino (+ 18,2 mil desempregadas DLD) do que nas pessoas do sexo masculino, onde o aumento foi de 7,9 mil DLD. Este acréscimo fez com que a proporção de mulheres passasse de 50,7% em 2020 para 53,8% em 2021.

O desemprego de muita longa duração (DMLD)¹⁰, em 2021 representava 21,0% do total do desemprego, um aumento face a 2020 (+1,9 p.p.), quando representava 19,1%. Este aumento resulta sobretudo do maior acréscimo do número de mulheres (+10,2 mil) em situação DMLD - 50,7 mil, em 2021, face a 40,5 mil, em 2020, uma vez que os homens diminuíram em 2,8 mil DMLD entre 2020 (42,4 mil) e 2021 (39,6 mil).

⁹ Situação de desemprego há 12 e mais meses.

¹⁰ População desempregada há 25 ou mais meses.

Figura 17 - População desempregada, por duração da procura de emprego e sexo, de 2012 a 2021 (milhares)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

2.3 Remunerações do Trabalho

Entende-se por disparidade remuneratória entre sexos, a diferença remuneratória média entre mulheres e homens.

O indicador comumente utilizado, no quadro da UE, para medir as disparidades remuneratórias entre mulheres e homens é o denominado *gender pay gap in unadjusted form*¹¹. Atendendo aos dados mais recentes do Eurostat, a disparidade de género em Portugal, em 2020, foi de 11,4 %¹² (mais 0,5 p.p. do que em 2019), valor que mantém Portugal abaixo da média da União Europeia (cuja disparidade remuneratória foi, no mesmo ano, de 13,0 %).

Adicionalmente, em Portugal, tendo por base a informação dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), tem vindo a ser calculada a disparidade remuneratória entre mulheres e homens, considerando todas as remunerações pagas em todas as empresas com trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, e não apenas nas empresas com mais de 10 trabalhadores/as (como o indicador disponível no Eurostat), sendo perceptível a diminuição da disparidade remuneratória entre mulheres e homens, ao longo dos últimos anos. Com base nesta fonte de informação, a disparidade nas remunerações base entre mulheres e homens desceu de 14,0 % em 2019 e para 13,3 % em 2020 (-0,7 p.p.). No que respeita ao ganho, também se verificou uma diminuição da disparidade entre os sexos, passando de 17,1% em 2019 para 16,1% em 2020 (-1,0 p.p.), demonstrando que as mulheres receberam, em média, menos 216,1 €/mês do que os homens. A diferença entre o ganho médio de mulheres e homens diminuiu em 7,0€/mês face ao valor registado em 2019.

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

¹¹ O indicador mede a diferença entre os ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino e do sexo feminino, em percentagem dos ganhos horários brutos médios dos TCO do sexo masculino. De referir, ainda, que, de acordo com a metodologia utilizada, este indicador é calculado para as empresas com 10 ou mais TCO e apenas para as secções agregadas B a S sem O. - *Gender pay gap in unadjusted form* (online data code: SDG_05_20)/Consulta em 15.jun.2022.

¹² Os valores do Eurostat de Portugal e da UE27 para os anos de 2019 e 2020 à data da consulta (15.jun.2022) eram provisórios.

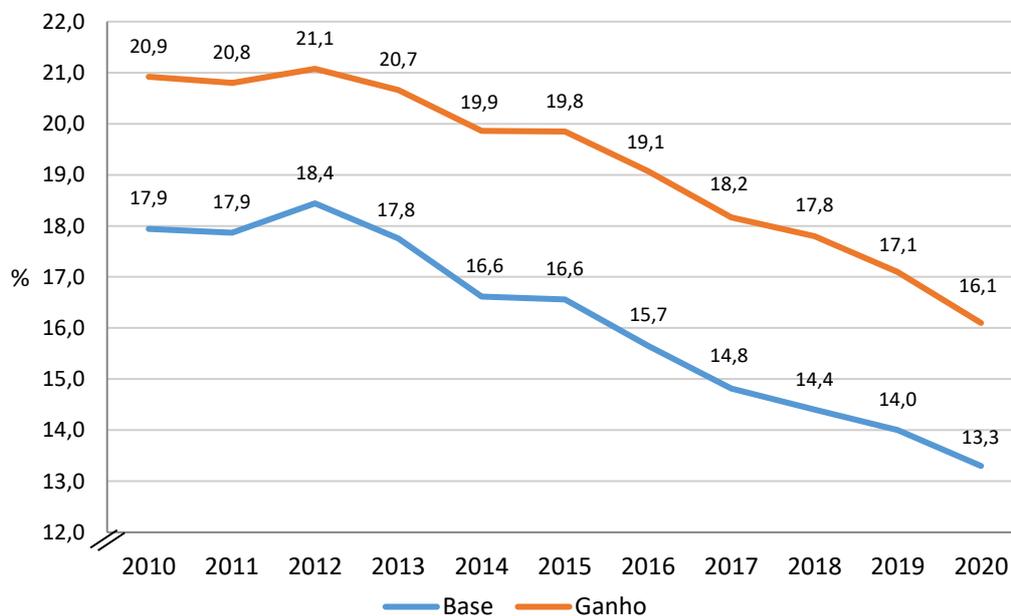
Tabela 25 - Remuneração média mensal base e ganho por sexo e disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2010-2020 (€)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneração média mensal base											
H	974,4	982,0	996,6	990,5	981,7	986,5	994,0	1.008,7	1.034,9	1.069,2	1.104,5
M	799,6	806,5	812,8	814,6	818,5	823,2	838,4	859,2	886,0	920,0	957,5
Remuneração média mensal ganho											
H	1.182,7	1.193,2	1.209,9	1.205,8	1.199,8	1.204,4	1.212,2	1.233,5	1.269,7	1.307,7	1.344,5
M	935,3	945,1	954,9	956,7	961,6	965,3	981,0	1.009,4	1.044,2	1.084,6	1.128,4
Disparidade salarial entre homens e mulheres (%)											
Base	17,9	17,9	18,4	17,8	16,6	16,6	15,7	14,8	14,4	14,0	13,3
Ganho	20,9	20,8	21,1	20,7	19,9	19,8	19,1	18,2	17,8	17,1	16,1

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A evolução do indicador de disparidade remuneratória em função do sexo, ao longo do período 2010-2020, revela uma melhoria nas condições de igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Se em 2010 a disparidade da remuneração de base entre sexos era de 17,9 % (-174,8 €/mês), em 2020 o indicador desceu para 13,3% (-147,0 €/mês), i.e. houve uma descida de 4,6 p.p. A disparidade na remuneração mensal no ganho diminuiu de 20,9 % em 2010 (247,4 €/mês) para 16,1% em 2020 (216,1 €/mês), i.e. desceu 4,8 p.p.

Figura 18 - Disparidade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal, 2010-2020 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Tendo em conta as desigualdades remuneratórias existentes em 2020, e no que diz respeito aos níveis de qualificação, manteve-se a tendência observada em anos anteriores, com a disparidade remuneratória entre homens e mulheres a acentuar-se à medida que aumenta o nível de qualificação profissional. Todavia, este padrão começa a esbater-se, nomeadamente em alguns níveis de qualificação, como “Quadros superiores” e “Profissionais qualificados/as”. q

Ao nível dos “Quadros superiores”, entre 2019 e 2020, nota-se uma descida da disparidade remuneratória quer na remuneração base (-0,6 p.p.), quer no ganho (-1,3 p.p.), ainda que em 2020, a disparidade na remuneração base fosse de 24,9% e no ganho de 25,2%.

Importa notar que as disparidades remuneratórias diminuíram nas remunerações de base, no período de 2019 e 2020, entre “Quadros superiores” (-0,7 p.p.), “Profissionais qualificados/as” (-0,8 p.p.), “Profissionais semiquualificados/as” (-0,3 p.p.) e entre “Praticantes e aprendizes” (-0,1 p.p.). Verifica-se, porém, um aumento de +0,1 p.p. em “Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa”, de +0,9 p.p. entre “Profissionais altamente qualificados/as” e de +0,3 p.p. em “Profissionais não qualificados/as”. Por fim, nos “Quadros médios” a disparidade manteve-se ao nível de 2019 (13,8%).

Por outro lado, as disparidades remuneratórias nos ganhos diminuíram entre “Quadros superiores” (-1,3 p.p.), Profissionais qualificados/as (-0,9 p.p.), “Profissionais semiquualificados/as” (-0,8 p.p.) e “Profissionais não qualificados/as” (-0,7 p.p.), tendo o aumento mais expressivo ocorrido entre “Profissionais altamente qualificados/as” com mais 0,4 p.p..

Ao nível dos “Quadros médios”, como referido anteriormente, a disparidade na remuneração base foi de 13,8% enquanto na remuneração ganho passou para 15,5% em 2020 (era 15,4% em 2019).

Nos/as “Encarregados/as, contramestres, mestres e chefes de equipa”, a disparidade remuneratória manteve-se praticamente inalterada entre 2019 e 2020, quer na base (passou de 8,4% para 8,5% respetivamente) quer na remuneração ganho onde manteve o mesmo valor do ano anterior (10,3%).

Os/As “Profissionais altamente qualificados/as”, entre 2019 e 2020, viram as disparidades remuneratórias aumentar mais, tanto na remuneração base (passando de 15,5% para 16,4% respetivamente) como na remuneração ganho (aumentou de 19,9% para 20,3% no mesmo período).

Nos/as “Profissionais qualificados/as”, as disparidades salariais diminuíram no período em referência, quer na base (de 9,1% para 8,3%), quer no ganho (de 13,8% para 12,9%).

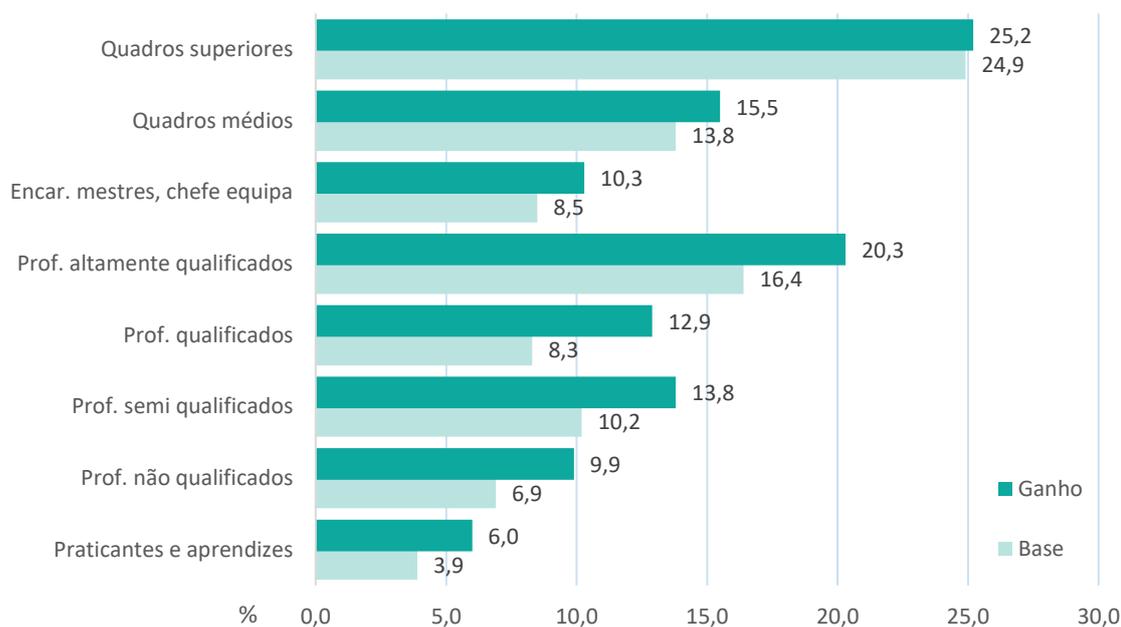
Os/as “Profissionais semiquualificados/as”, em 2020, viram a disparidade na remuneração de base diminuir para 10,2% (era de 10,5% em 2019), enquanto ao nível do ganho a disparidade também diminuiu, ficando em 13,8% (era 14,5% em 2019).

Nos/as “profissionais não qualificados/as”, a disparidade na remuneração base face ao ano anterior passou de 6,6% para 6,9% e a disparidade na remuneração ganho diminuiu de 10,6% para 9,9%.

Os/As “Praticantes e aprendizes”, entre 2019 e 2020, viram a disparidade remuneratória manter-se praticamente inalterada, já que esta passou de 4,0% para 3,9% na remuneração de base e de 5,9% para 6,0% no ganho.

Assim, o intervalo entre a disparidade mínima (“Praticantes e aprendizes”) e a disparidade máxima (“Quadros superiores”) diminuiu de 21,6 p.p. para 21,0 p.p. na remuneração base e de 20,7 p.p. para 19,2 p.p. no ganho, nos dois anos em análise.

Figura 19 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de qualificação, em Portugal, 2020 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Por outro lado, se a análise incidir sobre os níveis de escolaridade, observa-se que comparando 2020 com 2019, se verificaram algumas diminuições e aumentos das disparidades salariais, tanto ao nível da remuneração base como do ganho. No caso do nível de escolaridade mais elevado aqui analisado – o doutoramento - verificou-se um aumento da disparidade remuneratória de mais 2,1 p.p. na remuneração base e mais 2,5 p.p. na remuneração ganho.

Nos/as trabalhadores/as com mestrado, a disparidade aumentou 0,1 p.p. na remuneração base, entre 2019 e 2020, e diminuiu (-0,2 p.p.) na remuneração ganho.

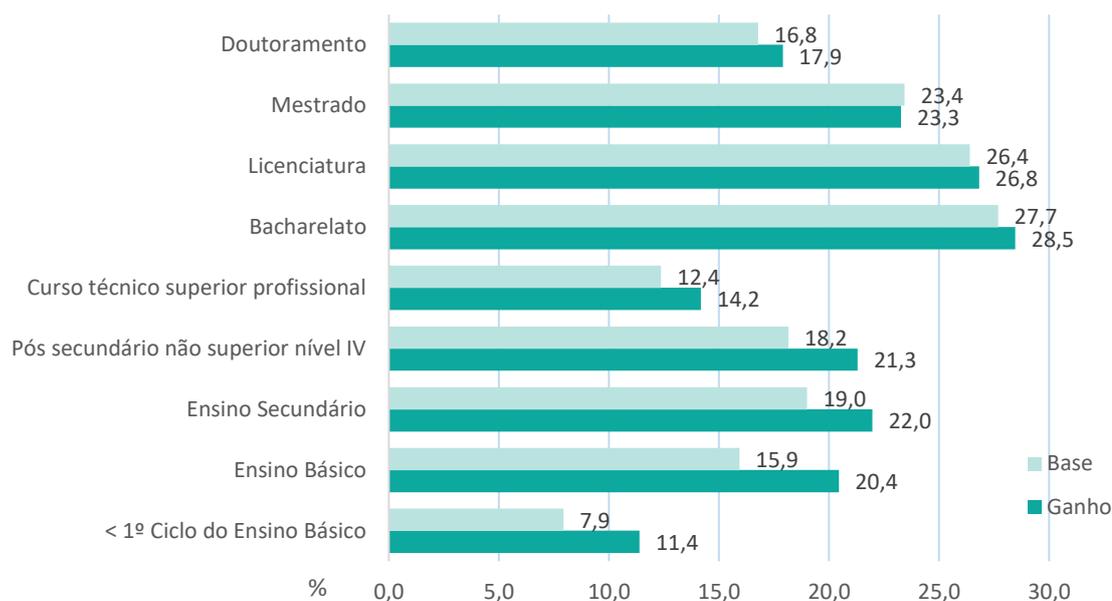
Entre os/as trabalhadores/as com bacharelato, verificou-se uma diminuição da disparidade remuneratória na remuneração ganho (-0,2 p.p.), tendo a relativa à remuneração base ficado inalterada face a 2019 (27,7%).

Verificaram-se também aumentos em ambas as remunerações entre os/as que detêm escolaridade ao nível do pós-secundário não superior nível IV, com um aumento de 1,4 p.p. na base e de mais 1,8 p.p. no ganho, e entre os/as que se situam abaixo do 1º ciclo do ensino básico, com mais 0,3 p.p. na base e mais 0,2 p.p. no ganho.

Por outro lado, verificaram-se também descidas entre 2019 e 2020, em ambas as remunerações entre os/as que detêm habilitações ao nível do curso técnico superior profissional, diminuindo mais na base (-4,1 p.p.) do que no ganho (-3,4 p.p.). Também se verificaram descidas ao nível do ensino secundário e do ensino básico, tendo o primeiro diminuído -0,8 p.p. na base e -0,9 p.p. no ganho, enquanto o básico diminuiu -0,7 p.p. na base e -1,0 p.p. no ganho.

Em 2020, as maiores disparidades a nível remuneratório, continuaram a ser evidentes entre os trabalhadores e trabalhadoras com escolaridade ao nível do bacharelato (27,7% na base e 28,5% no ganho), entre os/as trabalhadores/as com licenciatura (26,4% na base e 26,8% no ganho) e também ao nível do mestrado (23,4% na base e 23,3% no ganho). As menores disparidades nas remunerações, quer na base quer no ganho, registaram-se entre os/as que têm nível de escolaridade abaixo do 1º ciclo do ensino básico com 7,9% e 11,4% respetivamente.

Figura 20 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por nível de escolaridade em Portugal, 2020 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

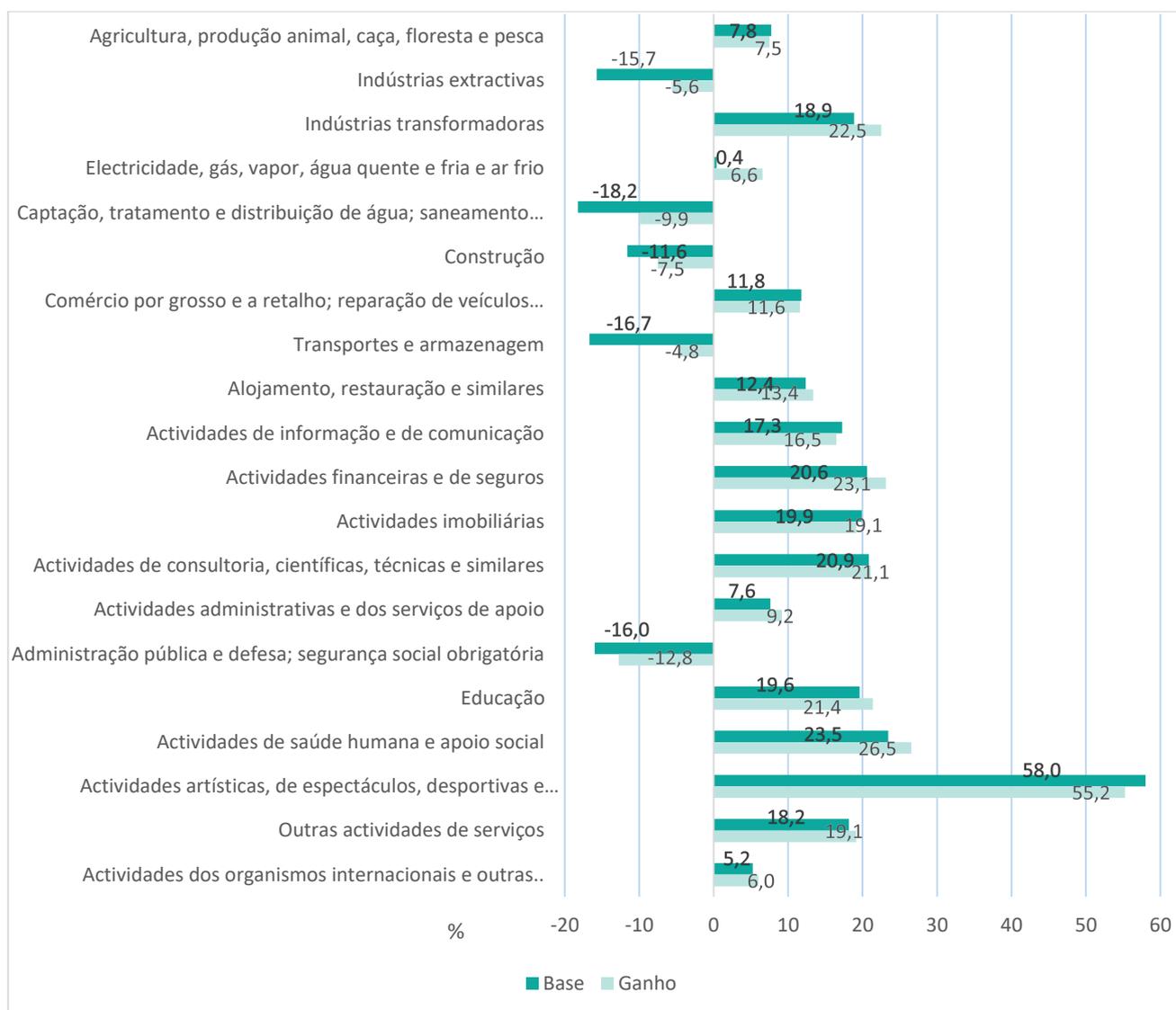
Atendendo às remunerações de base por setor de atividade económica do estabelecimento, a atividade onde os homens auferiram a remuneração mais elevada, foi nas “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (2.350,5 €), seguido da “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2.098,0 €), e das “Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (2.039,3 €).

A “Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (2089,6 €) continua a ser a atividade onde as mulheres auferiram a remuneração de base mais elevada, seguindo-se as “Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” (1.932,3 €) e as “Atividades financeiras e de seguros” (1.460,6 €).

Em relação à remuneração ganho, é também nesta atividade que as pessoas de ambos os sexos continuam a auferir as remunerações mais elevadas (2.916,3 € para os homens e 2.724,7 € para as mulheres), seguido também pelos dois sexos pelas “Atividades financeiras e de seguros” (2.675,3 € para os homens e 2.056,7 € para as mulheres).

As disparidades remuneratórias entre sexos, em 2020, eram mais acentuadas nas “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” com os homens a ganharem mais 1.363,2 € em termos de remuneração base e mais 1.422,0 € no ganho do que as mulheres, seguido pelo setor das “Atividades financeiras e de seguros” com os homens a ganharem mais 378,7 € na base e 618,6 € no ganho. Nestes setores, fazendo a comparação com o ano anterior (2019), verifica-se um aumento no setor das “Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” tanto na remuneração base (mais 237,9 €) como na remuneração ganho (mais 239,8 €), enquanto no setor das “Atividades financeiras e de seguros” houve uma pequena diminuição das disparidades próxima de -0,5 € na remuneração base e um aumento de 17,9 € na remuneração ganho.

Figura 21 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por atividade económica do estabelecimento em Portugal, 2020 (%)

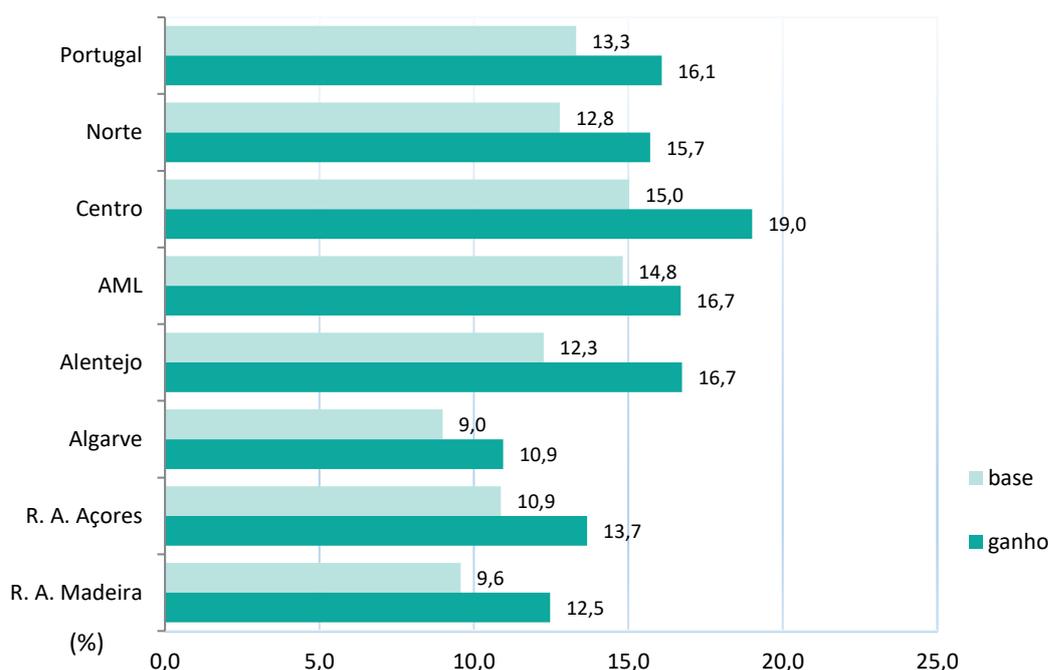


Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Analisando as remunerações base e ganho a nível regional (NUTS II), continua a ser a Área Metropolitana de Lisboa (AML) a região onde persistem as maiores disparidades remuneratórias. Em 2020, as mulheres recebiam em média menos 200,1€ (o que representa menos 14,8%) que os homens na remuneração base e menos 274,4€ (menos 16,7%) na remuneração ganho. A disparidade remuneratória nesta região diminuiu (-0,7 p.p.) quer ao nível da remuneração base quer ao nível da remuneração ganho (-1,2 p.p.) em relação a 2019.

As regiões cuja disparidade remuneratória apresenta os valores mais baixos continuam a ser o Algarve (9,0% na base e 10,9% no ganho), a R. A. da Madeira (9,6% na base e 12,5% no ganho) e a R.A. dos Açores (10,9% na base e 13,7% no ganho). A R.A. dos Açores, apesar de continuar a ser das regiões com menores disparidades remuneratórias, foi a única região que aumentou a disparidade entre 2019 e 2020, tanto na remuneração base (+0,8 p.p.) como no ganho (+0,5 p.p.). Por seu lado, a maior descida da disparidade remuneratória no mesmo período verificou-se na R. A. da Madeira, quer na remuneração base (-0,9 p.p.) quer no ganho (-1,6 p.p.).

Figura 22 - Disparidade entre as remunerações das mulheres e homens, por NUTS II, em Portugal, 2020 (%)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

A incidência dos baixos salários, calculada a partir da informação dos Quadros de Pessoal, diminuiu de 0,2% em 2019 para 0,1% em 2020, tendo diminuído no sexo feminino (de 0,3% para 0,2%) no mesmo período, enquanto nos homens se manteve nos 0,1%.

No que se refere ao universo dos trabalhadores/as mais bem pagos/as, no ano de 2020 continua a existir uma sub-representação do sexo feminino. Em relação aos 1% de TCO com ganho mais elevado, os homens representavam 75,4% e as mulheres 24,6%.

Nos 0,1% de TCO com ganho mais elevado, as discrepâncias são mais acentuadas, mas observou-se uma quebra do peso relativo dos homens de 2019 (88,4%) para 2020 (86,7%), passando as mulheres de 11,6% para 13,3%.

Entre os 0,01% dos e das TCO com ganho mais elevado, é onde a desproporcionalidade atinge os valores mais elevados, com as mulheres a representarem apenas 5,5% deste universo.

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 2021 do Centro de Relações Laborais (CRL)¹³, numa abordagem distinta da realizada pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)¹⁴.

No Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2021, 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 2020, abrangendo as diferentes modalidades de IRCT: Contratos Coletivos (CC), Acordos Coletivos (AC), Acordos de Empresa (AE), Acordos de Adesão (AA), Portarias de Extensão (PE), Portarias de Condições de Trabalho (PCT) e Decisões Arbitrais (DA). Não se consideraram os IRCT apenas aplicáveis às regiões autónomas, publicados nos

¹³ Disponível em www.crlaborais.pt

¹⁴ Quanto à competência da CITE cfr. artigo 479.º do Código do Trabalho (CT).

respetivos Jornais Oficiais e não no BTE¹⁵, bem como as meras retificações de IRCT e as publicações que apenas versam sobre a integração em níveis de qualificação¹⁶.

Foram consideradas todas as convenções coletivas publicadas em 2021, 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 2021, pois também neste caso o texto global não é fruto da negociação coletiva realizada durante 2021.

No que toca à análise qualitativa, procedeu-se a dois tipos de abordagens relativamente às 169 convenções coletivas (CC, AC e AE) publicadas em 2021:

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 igualdade e não discriminação é um tema com grande evolução nos últimos anos, não apenas a nível interno, como também internacional, em geral¹⁷, e europeu¹⁸, em particular¹⁹. Para além da dimensão legislativa, a análise do conteúdo das convenções coletivas permite saber em que medida este tema é objeto de tratamento e, bem assim, se as soluções coletivas vão mais longe do que o regime mínimo legal. Em bom rigor, trata-se de matérias amplamente cobertas pelo princípio do tratamento mais favorável. Tal significa que a convenção só pode dispor em sentido mais favorável ao trabalhador (art.º 3.º do CT)²⁰.

O princípio da igualdade encontra-se consagrado na Constituição, no artigo 13.º, com projeções no domínio laboral (entre outros, arts. 59.º, 63.º, 67.º e 68.º, CRP), encontrando-se regulamentado em particular no Código do Trabalho (arts. 23.º ss), com a redação conferida pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro²¹.

No presente capítulo, retoma-se a estrutura de análise dos relatórios precedentes, desenvolvida a partir de três tópicos já conhecidos:

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

No plano quantitativo, os relatórios anteriores têm vindo a sublinhar a relevância crescente concedida pela contratação coletiva ao tema da igualdade, nas três vertentes indicadas. Em 2021, o número de convenções que

¹⁵ Naturalmente, as convenções aplicáveis no território nacional incluem as Regiões Autónomas.

¹⁶ 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 2020", MTSSS, 2020- <https://www.dgert.gov.pt/>. De acordo com este critério são 169 as convenções coletivas publicadas em BTE, em 2021.

¹⁷ No âmbito da OIT, destaca-se a Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, com responsabilidades familiares, e, mais recentemente, a Convenção n.º 183, de 2000, relativa à revisão da convenção (revista) sobre a proteção da maternidade de 1952.

¹⁸ Na União Europeia, destaca-se o art. 3.º do TUE, o art. 153.º, n.º 1, al. i), do TFUE e o art.33.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. São ainda relevantes: Diretiva n.º 92/85/CEE, 19 de outubro, consolidada em 2019, sobre as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes; Diretiva n.º 96/34/CE, do Conselho, 3 de junho, sobre a licença parental; Diretiva n.º 97/81/CE, do Conselho, 15 de dezembro, sobre o trabalho a tempo parcial; Diretiva 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional; Diretiva (UE) 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, 20 de junho de 2019, sobre conciliação entre a vida profissional e familiar dos/as progenitores/as e cuidadores/as, revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

¹⁹ Relevam o artigo 3.º do TUE, ao estabelecer que a União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança, e art.153.º, n.º 1, alínea i), do TFUE, a União deve apoiar e complementar a ação dos Estados-Membros, entre outros, no domínio da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.

²⁰ Estão abrangidas pelo princípio do tratamento mais favorável, a igualdade e não discriminação, a tutela da parentalidade e a proteção de trabalhador/a com capacidade de trabalho reduzida (als. a), b) e d), n.º 3, art. 3.º do CT).

²¹ Para desenvolvimentos acerca desta alteração ao CT, cfr. Relatório N.C. 2020, pp. 192 ss.

abordam estes temas voltou a crescer (98 ocorrências, face a 70 de 2020), com particular incidência ao nível dos AE (44), seguidos dos CC (40) e dos AC (14).

Tabela 26 - Igualdade e não discriminação e parentalidade – (2021-2020)

Igualdade e não discriminação / Parentalidade - 2021					2020
Total de Convenções publicadas: 208					(169)
	AC	AE	CC	Total	Total
Convenções com os subtemas (*)	14	44	40	98	70
Assédio moral	10	24	18	52	26
Igualdade e não discriminação	10	31	21	62	36
Parentalidade	11	37	30	78	62

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

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

2.4.1.1. Assédio Moral

O Código do Trabalho proíbe o assédio na subsecção dedicada à igualdade e não discriminação (art. 29.º), estabelecendo também obrigações específicas para a entidade empregadora a este nível (art. 127.º, 1, als. c), k) e l) e art. 283.º, 8 e 9 art. 331.º, 2, al. b) e art. 394.º, 2, al. f), CT). A observação do quadro anterior evidencia o significativo aumento da atenção dada pela contratação coletiva ao assédio: 2019 – 11, 2020 – 26, 2021 – 52. Assim, o número de convenções que analisa este tema é o dobro do registado em 2020, sendo 6 resultantes de alterações, 16 correspondentes a uma primeira convenção e 30 resultantes de processos de revisão global.

Geralmente os regimes começam por definir o assédio (17), estabelecendo códigos de conduta (15), deveres da entidade empregadora (19), direitos do/a trabalhador/a (46) e consequências para pessoa infratora (21)²². Por vezes, reproduzindo o regime legal²³, as convenções estabelecem o dever de a entidade empregadora adotar códigos de conduta, sempre que haja determinado número de trabalhadores/as²⁴. As definições de assédio são usualmente coincidentes com a definição legal, por vezes complementadas com deveres especiais²⁵. Nalguns casos, estabelecem-se regras especiais para os casos de assédio vertical descendente²⁶ e, embora menos comuns, surge também o conceito de assédio sexual²⁷.

O quadro seguinte, para além da caracterização dos principais conteúdos negociados, corrobora a vitalidade da contratação coletiva neste domínio ao indicar 27 em 52 convenções que tratam o assédio moral pela primeira vez (16 primeiras convenções e 11 revisões globais e revisões parciais). Nas outras 25 a redação é (=) ao texto anterior da mesma convenção.

²² Cf. AE MEDWAY/SMAQ – BTE 24/2021 (cls. 7.ª, a), k) l), 9.ª, b), 69.ª, e)

²³ Cf. o disposto no artigo 127.º, 1, k), CT.

²⁴ Por exemplo, CC ALIF/SETAAB – BTE 24/2021 (cl. 8.ª, l) e m)); CC AHTA/SETAAB – BTE 18/2021 (cl. 11.ª, 1, l)).

²⁵ AE DHL/SITAVA – BTE 25/2021 (cl. 29.ª), define assédio moral e sexual, acrescentando-se que a pessoa denunciante e as suas testemunhas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo. Já a empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito (...), sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

²⁶ AE INOVA/STAL – BTE 32/2021 (cl. 7.ª).

²⁷ AE INOVA/STAL – BTE 32/2021 (cl. 7.ª) e AE OGMA/SITAVA – BTE 5/2021 (cl. 29.ª, 3).

Tabela 27 - Igualdade e Não Discriminação - Assédio Moral (2021)

Assédio Moral – 2021 (52/208)											
BTE (nº)	Tipo	subtipo	CAE	Empregador	Sindicato	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o Infractor	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
1	CC	Revisão Global	H	AATFL	SITEMAQ		x		x	x	novo BTE 32/2009
1	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SPLAAESTRMMCCM		x	x	x	x	novo BTE 45/2018
1	AE	1ª convenção	C	EXIDE	SIESI	x	x	x			novo
1	AE	1ª convenção	E	AGERE	SINTAP	x		x	x	x	novo
1	AE	1ª convenção	E	BRAVAL	SINTAP	x		x	x	x	novo
5	AC	Revisão Global	J	MEO	SINTTAV	x		x	x		(=) BTE 29/2018
5	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	x		x	x	x	novo BTE 25/2012
5	AE	1ª convenção	H	Medtug Sines	SITEMAQ			x			novo
6	AE	Revisão Global	O	AHBV - Montijo	SNBP			x			(=) BTE 22/2016
6	AE	1ª convenção	P	PROVISEU	SPRC			x			novo
7	AE	Revisão Global	H	PTM. Ibérica	STPA		x				novo BTE 5/2015
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Ins. de Crédito	FSIB	x	x	x			novo BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Inst. de Crédito	SBN-F	x	x	x			novo BTE 29/2016
9	AC	Alteração e texto consolidado	K	Várias Inst. de Crédito	MAIS Sindicato	x	x	x			novo BTE 29/2016
9	AE	1ª convenção	S	MAIS Sindicato	SE			x			novo
11	AE	1ª convenção	C	LAUAK	SINTAC			x			novo
14	AE	1ª convenção	P	Nossos Livros	SPN			x			novo
16	CC	Revisão Global	A	AARIBATEJO	SETAAB			x	x	x	(=) BTE 31/2020
16	CC	Revisão Global	C	ITA	SinCESAHT			x			(=) BTE 14/2018
17	AE	1ª convenção	P	AAM	SPGL			x			novo
18	CC	Revisão Global	A	CAP	SETAAB			x			(=) BTE 18/2018
18	CC	Revisão Global	A	AHSA	SETAAB	x	x	x	x	x	(=) BTE 29/2020
19	AE	Revisão Global	S	UMP	SEP			x			(=) BTE 33/2015
20	CC	Revisão Global	C	ITA	FESAHT			x			(=) 12/2018
20	AE	Revisão Global	C	Saint-Gobain Sekurit	FEVICCOM			x			(=) BTE 43/2020
22	CC	Alteração salarial e outras	C	ANCIPA (batata frita)	SETAAB		x		x	x	(=) BTE 30/2020
24	CC	Revisão Global	P	ANIECA	FECTRANS	x	x	x	x		(=) BTE 12/2020
24	CC	Alteração salarial e outras	C	ALIF	SETAAB		x		x	x	(=) BTE 30/2020
24	AE	1ª convenção	H	MEDWAY	SMAQ	x	x	x	x	x	novo
25	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SETAAB		x	x	x	x	(=) BTE 29/2020
25	AE	Revisão Global	H	DHL	SITAVA	x	x	x	x	x	novo BTE 46/2012
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	COFESINT			x			(=) BTE 43/2020
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	FEPCES			x			(=) BTE 11/2018
26	CC	Revisão Global	G	GROQUIFAR-Químicos	SITese			x			(=) BTE 3/2021

Assédio Moral – 2021 (52/208)											
BTE (nº)	Tipo	subtipo	CAE	Empregador	Sindicato	Conceito	Dever do Empregador	Direito dos Trabalhadores	Consequências para o Infractor	Código de Conduta	Comparação com a Convenção anterior
26	AC	Revisão Global	G	LACTICOOP	SINDCES		x	x	x	x	(=) BTE 30/2020
27	CC	Revisão Global	M	ANCIA	FETESE			x			(=) BTE 26/2017
27	AE	1ª convenção	H	Empresa Martin	SITRA			x			novo
28	CC	Revisão Global	C	ANIPC	FIEQUIMETAL			x			(=) BTE 14/2018
28	AE	Revisão Global	H	Autoestrada do Algarve - Via do Infante	CESP			x			(=) BTE 32/2018
29	AC	Revisão Global	A	ARB - Vale do Sorraia	SETAAB	x		x			novo BTE 28/2018
30	CC	Revisão Global	C	ADCP	SETAAB			x			(=) BTE 27/2018
30	CC	Revisão Global	P	ANORECA	FECTTRANS	x		x	x		(=) BTE 28/2020
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	SINTAP	x		x	x		novo
32	AE	1ª convenção	E	INOVA	STAL	x		x	x		novo
33	AC	Revisão Global	G	Coop. A.-P. Beira Central	SETAAB			x			(=) BTE 18/2019
35	AE	Revisão Global	H	AENL	CESP			x			(=) BTE 9/2018
37	AC	1ª convenção	C	Navigator Tissue Ródão	FIEQUIMETAL		x	x	x	x	novo
39	AE	1ª convenção	K	GNB	STAS		x	x	x		novo
40	CC	Alteração salarial e outras e texto consolidado	C	ANIL (Lanifícios)	FESETE		x				novo BTE 21/2017
40	AE	1ª convenção	E	Águas Públicas Serra Estrela	SINTAP			x			novo
41	AE	Revisão Global	C	OGMA	SITAVA	x		x	x	x	(=) BTE 5/2021
48	CC	Revisão Global	I	AHP - Ass. Hotel. Port.	SITese		x				novo BTE 26/2007
Total						17	19	46	21	15	52

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

2.4.1.2. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

A conciliação da vida familiar e profissional é um imperativo constitucional (art. 59.º, 1, b), CRP), decorrendo igualmente de importantes fontes internacionais, designadamente ao nível da OIT e da UE.

Tendo presente o art.º n.º 59.º, 1, b), da CRP] as regras convencionais mantêm as vertentes habituais e mencionadas nos relatórios do Centro de Relações Laborais:

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

Note-se que a proteção da parentalidade resulta de um significativo conjunto de normas na legislação laboral e na legislação de segurança social, na medida em que esta matéria constitui uma das eventualidades protegidas pelo

sistema de segurança social²⁸. Por esse motivo, o Código do Trabalho (art.34.º) remete a proteção social da maternidade e paternidade para legislação específica²⁹.

A tutela da parentalidade contempla: (i) atribuição de licenças (arts. 37.º a 44.º e 51.º a 54.º), (ii) dispensas e faltas (arts. 45.º a 50.º), (iii) regimes de flexibilização do tempo de trabalho (arts. 54.º a 57.º) e (iv) proteção especial, nomeadamente ao nível de tempo de trabalho e da cessação (arts. 58.º a 63.º). Esta proteção foi reforçada com as alterações conferidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, nomeadamente com o aditamento do novo preceito (art.35º-A do CT) que proíbe qualquer discriminação pelo exercício de direitos de maternidade e paternidade, incluindo a de natureza remuneratória.

No plano quantitativo, 78 convenções regulam a parentalidade. Destas, 38 correspondem a revisões globais, 23 a revisões parciais e 17 consubstanciam uma nova convenção.

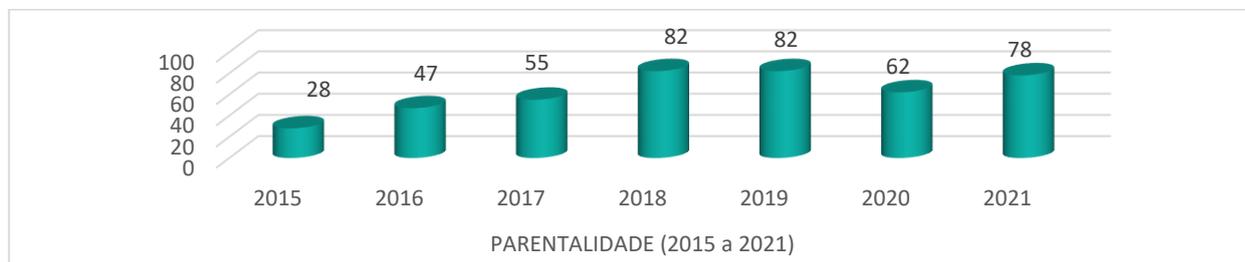
Tabela 28- Parentalidade, por subtipo de convenção (2021-2020)

Parentalidade - 2021				2020
Total de Convenções publicadas: 208				(169)
1ª convenção	Revisão Parcial	Revisão Global	Total	Total
17	23	38	78	62

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

A análise dos dados sobre a evolução do número de convenções que disciplinam a figura da parentalidade no período entre 2015 e 2021, permite concluir que 2021 foi o terceiro melhor ano da série, registando uma recuperação face a 2020, demonstrada no gráfico seguinte.

Figura 23 - Presença do Regime de parentalidade nas convenções (2015 a 2021)



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

²⁸ Esta tutela decorre do art. 63.º da Constituição (CRP); dos arts. 26º e ss (sistema de proteção social e de cidadania ou não contributivo) e 50.º a 53.º (sistema previdencial ou contributivo), da Lei de Bases da Segurança Social (LBSS); e, por fim, do art. 19.º, do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (Código Contributivo).

Os/as trabalhadores/as titulares de uma relação de trabalho encontram-se, em regra, abrangidos pelo sistema previdencial, financiado pelas contribuições das entidades empregadoras e pelas quotizações dos/as trabalhadores/as, pagas mensalmente através da taxa social única [arts 50.º ss e 52.º, n.º 1, al. b), LBSS e art. 6.º e ss., Código Contributivo].

²⁹ O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (última revisão, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro), estabelece as prestações previdenciais a atribuir no âmbito do gozo das licenças enunciadas na legislação laboral que determinam perda da retribuição. O gozo deste conjunto de licenças obrigatórias constitui uma das situações admitidas pela lei para suspensão temporária do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador (arts. 295.º e 296.º, CT). Isto é, o gozo de uma dessas modalidades de licença parental, dá lugar à suspensão da relação de trabalho e ao pagamento do correspondente subsídio. O período mínimo com registo de remunerações (período de garantia) que permite ao trabalhador aceder às prestações, no âmbito do sistema previdencial, são seis meses (art. 25.º, 1, Dec.-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril). Por sua vez, a concessão daqueles subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada das contribuições durante o período de concessão de licença, sendo considerado como trabalho efetivamente prestado (cfr. art. 22.º, Dec.-Lei n.º 91/2009 e art. 69º, Dec.-Reg. 1-A/2011, de 3 janeiro). Cfr.

<http://www.seg-social.pt/>.

Tabela 29 - Convenções que abordam Apoios Sociais complementares (2021-2020)

Apoios Sociais Complementares - 2021		2020
Total de Convenções publicadas:	208	169
Total de Convenções que abordam os temas:	65	56
Situação Familiar ou Pessoal do Trabalhador	38	25
Filhos/as	25	13
Creche	3	8
Apoio Escolar	21	16
Descendente com Deficiência	3	10
Seguro de Vida	15	9

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

Relacionado com a situação pessoal e familiar do/a trabalhador/a, é usual as convenções concederem alguns benefícios. Em 2021, registou-se um aumento geral do número de convenções que tratam estes apoios complementares (Tabela 28).

As regalias conexas com a situação pessoal e familiar do/a trabalhador/a encontradas nas convenções publicadas em 2021 incluem os seguintes benefícios:

- Subsídio de funeral³⁰ e subsídio por morte³¹ ;
- comparticipação nas despesas de estudo dos filhos, não só em idade escolar³², mas também até à idade máxima prevista na lei para a atribuição do subsídio familiar a crianças e jovens³³ ou até aos 25 anos de idade³⁴. O valor deste benefício pode variar consoante o ciclo de estudos³⁵ ou a idade do/a educando/a³⁶;
- subsídio infantil, em regra associado à frequência de berçários, creches ou infantários/jardins-de-infância³⁷; mas não necessariamente³⁸;
- subsídio para apoio à educação especial³⁹;
- subsídio a trabalhadores/as com filhos portadores de deficiência⁴⁰;
- subsídio de nascimento ou adoção, em certos casos denominado como apoio à natalidade⁴¹.

A nível da contratação coletiva⁴², define-se parentalidade, com posterior remissão para o Código do Trabalho e demais legislação aplicável⁴³. Frequentemente reproduz-se o catálogo legal de direitos e licenças decorrentes da parentalidade (arts. 35.º ss CT)⁴⁴, podendo determinar regras especiais⁴⁵. Por vezes, estabelecem-se disposições sobre

³⁰ Exemplo: AE Saint-Gobain Sekurit/FEVICOM – BTE 20/2021 (cl. 84ª, 1).

³¹ Exemplo: CC AATFL SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 78ª).

³² Exemplo: AE SECIL/FEVICOM – BTE 24/2021 (cl. 34ª-A).

³³ Exemplo: AC Parvalorem/FSIB – BTE 5/2021 (cl. 89ª).

³⁴ Exemplo: AE A CARAVELA/STAS - BTE 48/2021 (cl. 52ª).

³⁵ Exemplo: AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 58ª).

³⁶ Exemplo: AE SECIL/FEVICOM – BTE 24/2021 (cl. 34ª-A).

³⁷ Exemplo: AE MAIS Sindicato/FETESE – BTE 9/2021 (cl. 16ª, 3).

³⁸ AC Várias instituições de crédito/SBN - BTE 9/2021 (CL.104.ª, Anexo II) e paralelos, atribuição de um subsídio mensal por cada filho entre os 3 meses e os 6 anos.

³⁹ Exemplo: AE GNB/ STAS - BTE 39/2021 (cl. 46ª).

⁴⁰ Exemplo: AC BP – Portugal/COFESINT – BTE 34/2021 (cl. 101ª).

⁴¹ Exemplo: AE Oitante/FSIB - BTE 48/2021 [cl. 95ª-A (nova)].

⁴² Em matéria de segurança social, o art. 34.º CT remete para regime próprio.

⁴³ AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 47.ª).

⁴⁴ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 72.ª).

⁴⁵ AE EXIDE / SIESI – BTE 1/2021 (cl. 85.ª), referente à dispensa para amamentação ou aleitação após o filho perfazer um ano de idade.

justificações de faltas⁴⁶ ou sobre trabalho suplementar⁴⁷. Continuam a destacar-se as remissões para a lei⁴⁸. Noutros casos, porém, a convenção vai além da lei, atribuindo direitos especiais ou licenças mais alargadas⁴⁹. A entidade empregadora, por vezes, assume o dever de informar os trabalhadores e as trabalhadoras acerca dos seus direitos parentais, podendo mesmo ter de os enunciar no regulamento interno⁵⁰.

De um modo geral, a organização do tempo de trabalho deve ter em consideração a conciliação da vida familiar com a vida profissional⁵¹, estabelecendo-se, por vezes, regras específicas quando haja mais do que um trabalhador do mesmo agregado familiar na empresa⁵². É frequente a consagração de regras mais favoráveis sobre o tempo de trabalho e de não trabalho destes trabalhadores, por forma a promover a conciliação da vida familiar com o trabalho.

Tais regras podem ser encontradas a propósito da adaptabilidade⁵³ ou de horários flexíveis⁵⁴ embora reproduzindo no essencial o regime legal. O quadro abaixo ilustra diferentes projeções da salvaguarda da conciliação da vida familiar e profissional, localizadas no âmbito da gestão dos tempos de trabalho.

Tabela 30 - Conciliação da Vida Familiar e Profissional (2021)

Conciliação da Vida Familiar e Profissional 2021						
Total de Convenções publicadas: 208						
Adaptabilidade	Banco de Horas	Trabalho Suplementar	Horário Flexíveis	Período Normal de Trabalho (PNT)	Férias	Trabalho a Tempo Parcial
10	30	30	5	13	47	7

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

2.4.1.3 Igualdade em geral

A igualdade e não discriminação são princípios constitucionais, como decorre dos arts. 13.º e 59.º, 1, CRP. Estes princípios são objeto de regulamentação especial nos arts. 23.º a 32.º CT, sendo dada especial atenção à igualdade e não discriminação em função do sexo.

Em 2021, 62 convenções estabelecem disposições relativas à matéria da igualdade e não discriminação. Geralmente, são reproduzidas as garantias legais neste domínio. A garantia da igualdade compete à entidade empregadora, podendo ser necessário estabelecer um plano para a igualdade de género. É sublinhada a igualdade em matéria de retribuição e, por vezes, estabelecem-se regimes especiais mais favoráveis aos trabalhadores e às trabalhadoras. Nalguns casos, estabelecem-se direitos especiais relativamente aos trabalhadores e às trabalhadoras com deficiência ou ao nível da formação profissional. Surge também o aprofundamento da aplicação do princípio da igualdade e não discriminação, sobretudo dirigida a condições específicas de certos grupos de trabalhadores – doença, deficiência, idade, acidente de trabalho – ao lado de medidas que visam promover a igualdade de género.

⁴⁶ CC AATFL / SITEMAQ – BTE 1/2021 (cl. 62.ª, 2, f), g)); AC LACTICOOP / SPLAAESTRMMCCM – BTE 1/2021 (cl. 39.ª, 2, g)).

⁴⁷ AE CINFU / STFPSN - BTE 45/2021 (cl. 37.ª, 4).

⁴⁸ Por exemplo CC ITA/SinCESAHT – BTE 16/2021 (cl. 42.ª); AE CARRIS/SITRA – BTE 16/2021 (cl. 6.ª).

⁴⁹ No AC MEO/SINTTAV – BTE 5/2021 (cl. 12.ª), o pai tem ainda direito a 1 dia de dispensa a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho e, sem prejuízo de outras licenças previstas na lei, o pai e a mãe trabalhadores podem prestar assistência a filho com idade não superior a 6 anos, mediante o gozo de ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a 3 meses.

No AE LUSOSIDER/COFESINT – BTE 10/2021 (cl. 39.ª), o pai ou a mãe têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental. Ver também AE GesLoures/CESP – BTE 20/2021 (cl. 56.ª, 1 e 6).

⁵⁰ AE INOVA/SINTAP – BTE 32/2021 (cl. 9.ª, 4).

⁵¹ AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021 (cl. 8.ª, 4).

⁵² AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021 (cl. 36.ª, 9 e 51.ª, 8), sempre que possível, e sem prejuízo para o serviço, os trabalhadores do mesmo agregado familiar podem gozar os mesmos dias de descanso (cl.36ª,9).

⁵³ No CC ADCP/SETAAB – BTE 30/2021 [cl. 45.ª, 1, r)], dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade (=) art. 58.º CT. No AE AP Serra da Estrela / SINTAP - BTE 40/2021 (Anexo III, 8.º, 7).

⁵⁴ AE OGMA / SITAVA - BTE 41/2021 (cl. 25.ª), em consonância com o artigo 56.º CT.

2.4.2. Participação em estruturas de representação coletiva de trabalho

Nos termos do artigo 404.º do Código do Trabalho (CT), os/as trabalhadores/as podem, para defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, constituir associações sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores/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 conselhos de empresa europeus.

2.4.3 Associações sindicais

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

Relativamente aos membros da direção das associações sindicais, por sexo, o quadro seguinte demonstra que comparativamente a 2020, a percentagem de homens eleitos como membros efetivos em 2021 é inferior, contudo, mantém-se a tendência do ano anterior, ou seja, a predominância da eleição de membros de direção do sexo masculino. Todavia, regista-se um acréscimo significativo da percentagem de mulheres eleitas como membros efetivos para os órgãos de direção das associações sindicais do 1º grau (sindicatos), bem como nas de grau superior, nomeadamente, para as Federações e Uniões Sindicais, comparativamente ao ano de 2020.

Tabela 31 - Membros da direção das associações sindicais, por sexo, publicados em 2021

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sindicato	1209	59%	825	41%	2034	100%	179	55%	144	45%	323	100%	1388	59%	969	41%	2357	100%
Federação Sindical	62	67%	30	33%	92	100%	29	76%	9	24%	38	100%	91	70%	39	30%	130	100%
União Sindical	34	60%	23	40%	57	100%	2	0%	2	0%	4	100%	36	59%	25	41%	61	100%
Confederação Sindical	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1305	60%	878	40%	2183	100%	210	58%	155	42%	365	100%	1515	59%	1033	41%	2548	100%

Fonte: DGERT

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

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

O quadro seguinte demonstra que, comparativamente a 2020, que se mantém no ano de 2021 tendência para a predominância de homens eleitos para estas funções, no entanto, regista-se um acréscimo significativo do número de mulheres eleitas.

Tabela 32 - Representantes de trabalhadores/as para a segurança e saúde no trabalho, por sexo, publicados em 2021

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Representantes p/ Seg. Higiene e Saúde	215	70%	94	30%	309	100%	188	70%	81	30%	269	100%	403	70%	1754	30%	578	100%
Total	215	70%	94	30%	309	100%	188	70%	81	39%	269	100%	403	70%	1754	30%	578	100%

Fonte: DGERT

Comissões de trabalhadores e trabalhadoras

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

Os dados da tabela seguinte indicam que em 2021 mantém-se uma maior percentagem de homens eleitos, embora com registo para um acréscimo significativo no número de membros em ambos os sexos, comparativamente com o ano de 2020.

Tabela 33 - Membros das comissões de trabalhadores/as, subcomissões e comissões coordenadoras, por Sexo (publicados em 2021)

	Efetivos						Suplentes						Efetivos + Suplentes					
	Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total		Homens		Mulheres		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Comissão de Trabalhadores/as	198	71%	82	29%	179	100%	97	68%	46	32%	143	100%	295	70%	128	30%	423	100%
Comissões Coord. de Com. Trabalhadores/as	10	91%	1	9%	0	100%	9	82%	2	18%	11	100%	19	86%	3	14%	22	100%
Subcomissões de Trabalhadores/as	157	81%	37	19%	41	100%	37	86%	6	14%	43	100%	194	82%	43	18%	237	100%
Total	365	75%	120	25%	485	100%	143	73%	54	27%	197	100%	508	88%	174	39%	445	100%

Fonte: DGERT

3. Políticas Ativas de Emprego

3.1. Medidas de Emprego

No âmbito da sua missão, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP) teve como prioridade, em 2021, 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.

O total de abrangidos/as em Medidas de Emprego em 2021 ascendeu a 107 955 indivíduos, dos quais 65% foram mulheres.

Para a generalidade das Medidas de Emprego, a maioria dos/as abrangidos/as são mulheres, com exceção das medidas Converte +, Apoios à Criação do Próprio Emprego – PAECPE, Linha de criação de Empresas e Emprego (PAECPE) e Apoio ao Regresso de Emigrantes a Portugal, onde estas representam 49%, 41%, 45% e 44%, dos/as abrangidos/as, conforme é evidenciado na tabela seguinte. A estas medidas acrescem ainda medidas de apoio à contratação que foram descontinuadas e cujas pessoas abrangidas são em número residual (Prémio ao Emprego e Estímulo Emprego).

Apesar do acréscimo do número de pessoas abrangidas face ao ano anterior (+ 5.244, o equivalente a um aumento de 5,1%), a sua distribuição por sexo apresenta-se semelhante, quer em termos globais (62% de mulheres abrangidas em medidas de emprego em 2020), quer na distribuição por tipologia de medidas.

Tabela 34 - Pessoas abrangidas em medidas de emprego, por sexo segundo a medida (2021)

Medidas de Emprego	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
<i>Inserção Profissional</i>	33.431	13.484	40%	19.947	60%
<i>Apoios à Contratação</i>	24.743	10.759	43%	13.984	57%
<i>Apoio à criação de emprego e empresas</i>	1.553	907	58%	646	42%
<i>Inserção Profissional - Trabalho Socialmente Necessário</i>	46.626	11.230	24%	35.396	76%
<i>Outros Apoios para a Promoção do Emprego</i>	1.602	870	54%	732	46%
Total	107.955	37.250	35%	70.705	65%

Fonte: IEFP, I.P

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

Assim, foram alvo de majoração, 3.013 postos de trabalho, o que representa cerca de 12% do total de postos de trabalho apoiados no âmbito dos apoios à contratação, dos quais 58% foram preenchidos por homens e 42% por mulheres.

Tabela 35 - Promoção da igualdade de género no mercado de trabalho 2021

Fonte: IEFP, I.P

	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Apoios à Contratação	3.013	1.759	58%	1.254	42%

Em 2020, a Medida “Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho” representava 9% do total de apoios à contratação atribuídos.

3.2. Medidas de Formação

A qualificação da população através de medidas de formação profissional que visam a melhoria dos seus níveis de empregabilidade, constitui um dos objetivos centrais da atuação do IEFP. As medidas de formação, distribuídas 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, prioritariamente, a ativos/as em situação de desemprego, jovens ou pessoas adultas independentemente do sexo.

Neste quadro de atuação, em 2021, dos/as 440 412 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, 59% eram mulheres, situação que se justifica pelo facto de ser também mais elevado o número de mulheres desempregadas. Com exceção dos Cursos de Aprendizagem, Cursos de Especialização Tecnológica, Cheque Formação, Português Língua de Acolhimento e outras medidas de desenvolvidas exclusivamente pelos Centros de Gestão Participada, em que o peso das pessoas formandas se destacou, todas as outras tipologias de formação foram frequentadas maioritariamente por formandas, sobre tudo no Apoio Extraordinário à manutenção dos Contratos de Trabalho em situação de crise empresarial – Formação com 77%, Apoio Extraordinário à retoma progressiva de atividade – Formação com 81%, ambas as medidas integradas no pacote de medidas criadas no âmbito do COVID-19 e destinadas exclusivamente a pessoas empregadas. Tal como aconteceu para as medidas de emprego, também a distribuição dos/as abrangidos/as em medidas de formação profissional quanto ao sexo é idêntica à verificada em 2020, quer no que respeita ao total, quer no que respeita à tipologia de medidas.

Tabela 36 - Pessoas abrangidas em medidas de formação profissional, por sexo segundo a medida, 2021

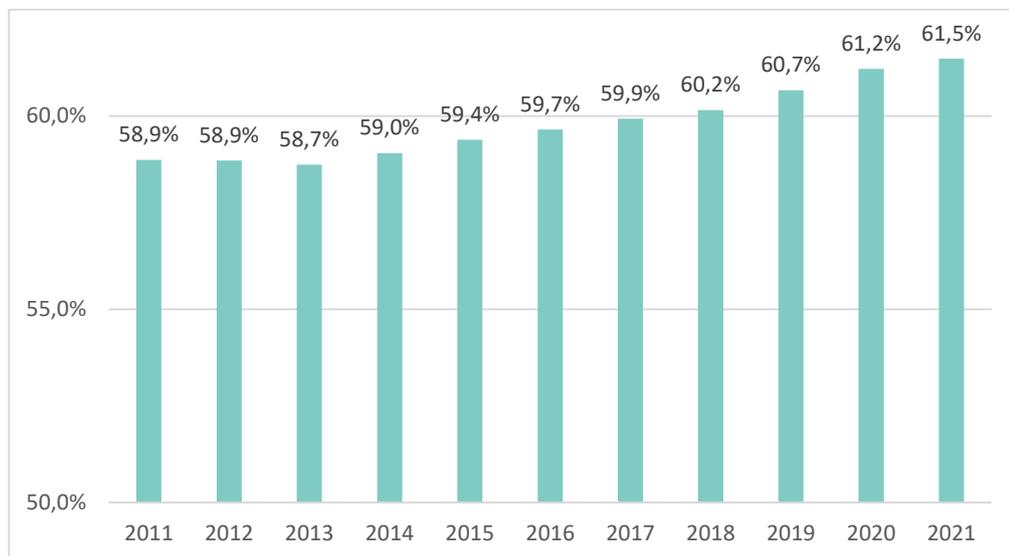
Medidas de Formação Profissional	Nº de Abrangidos				
	Total	Homens		Mulheres	
		v.abs.	%	v.abs.	%
Cursos de Aprendizagem	20.885	14.016	67%	6.869	33%
Cursos de Especialização Tecnológica	4.603	3.075	67%	1.528	33%
Cheque Formação	21.017	12.629	60%	8.388	40%
Cursos de Educação e Formação de Adultos	45.108	15.887	35%	29.221	65%
Formação Modular	100.103	42.617	43%	57.486	57%
Programa Jovem + Digital	8.434	3.010	36%	5.424	64%
Vida Ativa - Emprego Qualificado - Gestão Direta	164.130	53.690	33%	110.440	67%
Vida Ativa Jovem	6.868	2.174	32%	4.694	68%
Vida Ativa - Qualifica +	2.172	911	42%	1.261	58%
Vida Ativa - Cidadania Digital	33.010	13.411	41%	19.599	59%
Formação a Distância	15	4	27%	11	73%
Certificado de Competências Digitais	1.379	567	41%	812	59%
Qualificação para a Internacionalização	21	10	48%	11	52%
Português Língua Acolhimento	8.132	5.578	69%	2.554	31%
Apoio Extraordinário à manutenção dos contratos de trabalho em situação de crise empresarial - formação	731	169	23%	562	77%
Apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade - Formação	3.548	676	19%	2.872	81%
Formação em Competências Básicas	697	257	37%	440	63%
Formação de Formadores	3.714	1.348	36%	2.366	64%
Outras Atividades - CGP	15.845	9.275	59%	6.570	41%
Total	440.412	179.304	41%	261.108	59%

Fonte: IEFP. I.P.

4. Administração Pública e Setor Empresarial do Estado

A composição do emprego na administração pública, do ponto de vista do género, difere substancialmente da observável para o mercado de trabalho português em termos globais. Com efeito, em termos globais, as mulheres representam 49,9% do emprego em Portugal (INE, Inquérito ao Emprego - 1.º trimestre de 2022), representando, no entanto, 61,5% do emprego nas administrações públicas, tendo a taxa de feminização aumentado 2,6 p.p. entre 2011 e 2021.

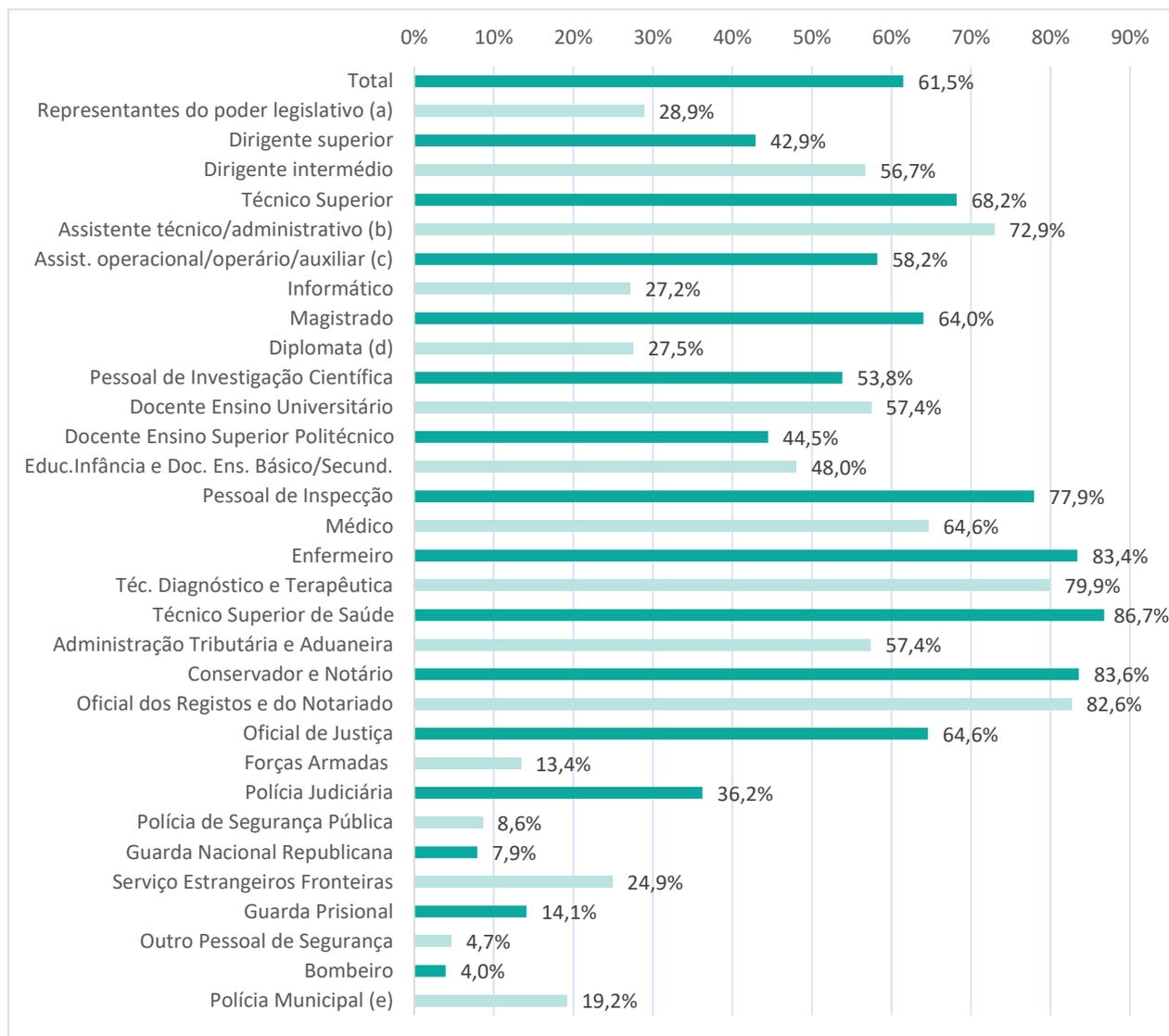
Figura 24 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas (2011-2021)



Fonte: DGAEP, Boletim Estatístico do Emprego Público 22 – dezembro 2021, dados disponíveis em 25-04-2022, relativos ao dia 31 de dezembro de 2021.

Acresce que as taxas de feminização chegam a ultrapassar os 80,0% nalguns cargos/carreiras/grupos específicos, nomeadamente no grupo dos oficiais dos registos e do notariado (82,6%), dos enfermeiros (83,4%), dos conservadores e notários (83,6%) e dos técnicos superiores de saúde (86,7%).

Figura 25 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo (2021)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 22 - dezembro 2021, dados disponíveis em 25-04-2022, relativos ao dia 31 de dezembro de 2021.

(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 69,7% no grupo dos trabalhadores que concluíram o ensino superior.

Importa, aliás, sublinhar que os únicos grupos profissionais da administração pública com taxas de feminização superiores a 50,0% no segmento menos escolarizado, com habilitações ao nível do ensino básico, são: dirigentes intermédios (52,2%), assistentes técnicos/administrativos (63,5%), assistentes operacionais/operários/auxiliares (51,6%), educadores de infância e docentes de ensino básico e secundário (50,9%), enfermeiros (83,6%), técnicos de diagnóstico e terapêutica (54,2%), administração tributária e aduaneira (54,8%), oficiais dos registos e do notariado (83,2%) e oficiais de justiça (69,8%). Em todos os outros cargos/carreiras/grupos, os homens representam mais de metade dos trabalhadores menos qualificados. Em sentido inverso, as mulheres representam mais de metade dos trabalhadores diplomados, em 16 dos 31 cargos/carreiras/grupos das administrações públicas.

Tabela 37 - Taxa de feminização do emprego nas administrações públicas por cargo/carreira/grupo e por nível de escolaridade mais elevado completo (2021)

	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Superior
Representantes do poder legislativo (a)	7,7%	13,5%	37,1%
Dirigente superior	14,3%	8,7%	43,5%
Dirigente intermédio	52,2%	50,2%	57,1%
Técnico Superior	31,2%	48,5%	68,8%
Assistente técnico/administrativo (b)	63,5%	73,9%	76,9%
Assist. operacional/operário/auxiliar (c)	51,6%	69,9%	74,9%
Informático	25,4%	25,5%	28,9%
Magistrado	-	-	64,0%
Diplomata (d)	-	-	27,5%
Pessoal de Investigação Científica	-	25,0%	57,5%
Docente Ensino Universitário	-	28,6%	44,5%
Docente Ensino Superior Politécnico	0,0%	23,1%	48,1%
Educador Infância e Docente Ensino Básico e Secundário	50,9%	46,5%	78,1%
Pessoal de Inspeção	15,0%	21,2%	56,4%
Médico	-	-	64,6%
Enfermeiro	83,6%	85,6%	83,3%
Técnico Diagnóstico e Terapêutica	54,2%	78,7%	80,1%
Técnico Superior de Saúde	-	0,0%	86,8%
Administração Tributária e Aduaneira	54,8%	61,1%	54,5%
Conservador e Notário	-	-	83,6%
Oficial dos Registos e do Notariado	83,2%	82,3%	83,6%
Oficial de Justiça	69,8%	63,8%	65,9%
Forças Armadas	5,1%	13,1%	15,9%
Polícia Judiciária	24,1%	30,5%	40,8%
Polícia de Segurança Pública	5,5%	8,3%	17,5%
Guarda Nacional Republicana	2,9%	8,6%	18,9%
Serviço Estrangeiros Fronteiras	-	12,8%	31,0%
Guarda Prisional	8,8%	16,5%	33,8%
Outro Pessoal de Segurança	0,5%	4,8%	15,5%
Bombeiro	3,2%	4,1%	7,6%
Polícia Municipal (e)	6,7%	18,1%	43,3%
Total	47,2%	54,5%	69,7%

Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 22 - dezembro 2021, dados disponíveis em 25-04-2022, relativos ao dia 31 de dezembro de 2021

(a) inclui representantes do poder legislativo e de órgãos executivos abrangendo os membros do CSM, não magistrados, eleitos pela Assembleia da República;

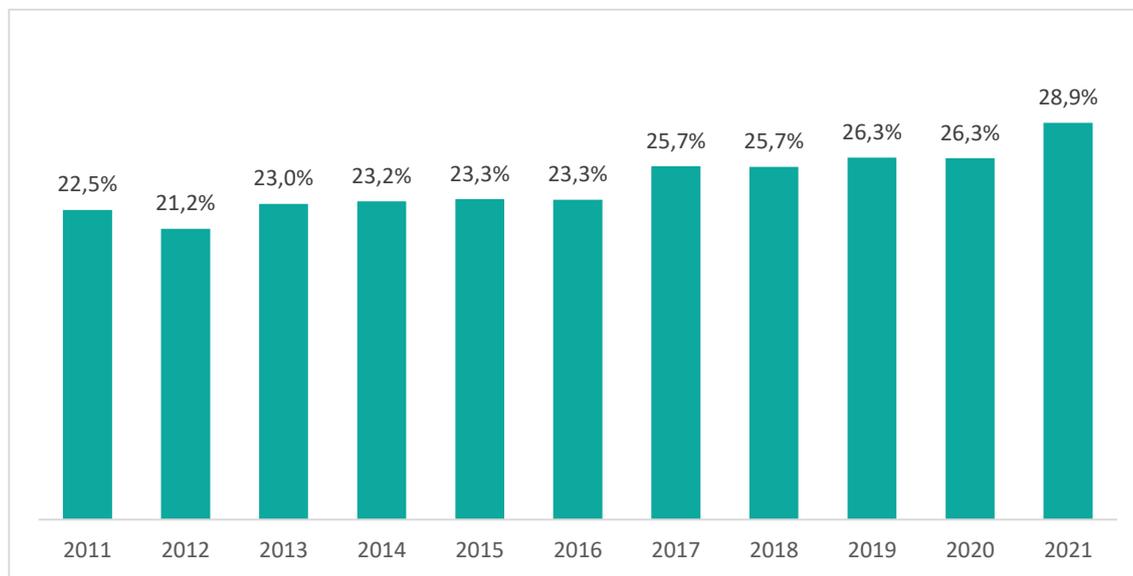
(b) a (d) inclui pessoal dos serviços periféricos externos do Ministério dos Negócios Estrangeiros;

(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 na administração pública, e apesar de constituírem mais de metade dos trabalhadores mais qualificados, é de sublinhar que a taxa de feminização no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos permanece baixo. Contudo, analisando a evolução da taxa de feminização destes cargos ao longo do tempo, não deixa de ser de valorizar o salto de 6,4 p.p. registado entre 2011 (22,5%) e 2021 (28,9%).

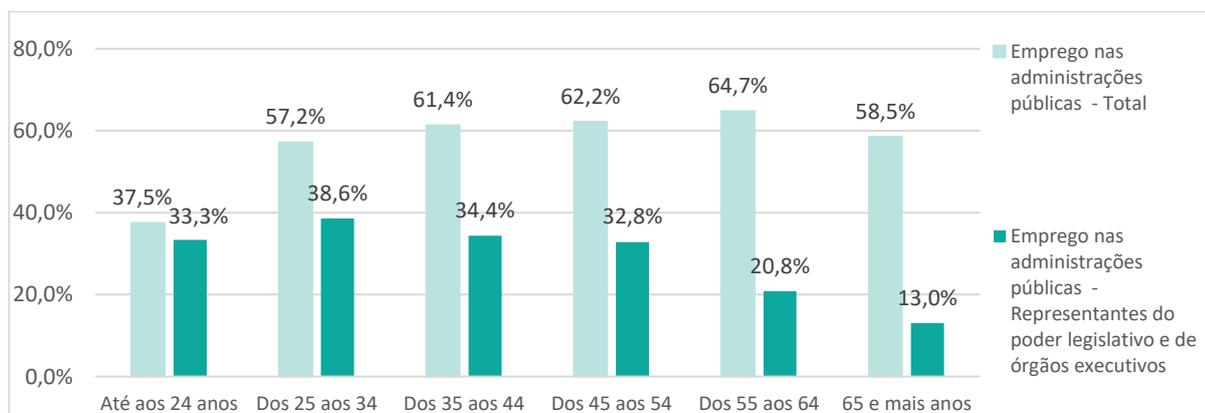
Figura 26 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas (2011-2021)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 22 - dezembro 2021, dados disponíveis em 25-04-2022, relativos ao dia 31 de dezembro de 2021

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 (38,6%).

Figura 27 - Taxa de feminização do emprego no grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos das administrações públicas, por grupo etário (2021)



Fonte: DGAEP - SIOE, Boletim Estatístico do Emprego Público 22 - dezembro 2021, dados disponíveis em 25-04-2022, relativos ao dia 31 de dezembro de 2021

4.1. Trabalhadores/as da Administração Pública envolvidos/as no reporte da formação profissional (Período de 2013 a 2020)

Na Tabela infra apresenta-se o número total de trabalhadores e trabalhadoras envolvidos no reporte da formação profissional efetuado pelas administrações públicas central, regional e local no período de 2013 a 2020.

Destaque-se que, relativamente aos reportes da formação realizada no período de 2017 a 2020, estes abrangeram apenas organismos da administração pública central, conforme estabelecido no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro.

Tabela 38 - Número de trabalhadores/as que se encontravam em exercício de funções nos serviços que reportaram formação

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	582.735	584.374	584.366	596.039	453.339	425.158	414.731	448.598
Homens	241.448	235.670	237.023	242.043	175.639	165.668	161.441	164.824
Mulheres	341.287	348.704	347.343	353.996	277.700	259.490	253.290	283.774

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2020).

Na Tabela 39, apresenta-se o número de trabalhadores/as que realizaram formação no período em referência, verificando-se face a 2019, uma descida no número de pessoas formandas, quer ao nível dos homens, quer das mulheres.

Tabela 39 - Número de trabalhadores/as que participaram em ações de formação

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	236.679	246.543	240.451	243.530	208.415	214.222	215.710	187.365
Homens	97.058	97.802	93.409	94.309	81.943	87.703	79.343	68.200
Mulheres	139.621	148.741	147.042	149.221	126.472	126.519	136.367	119.165

Fonte: INA, Inquéritos de reporte da formação profissional realizada na Administração Pública (período de 2013 a 2020).

5. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

5.1. Rede de equipamentos sociais de apoio à família

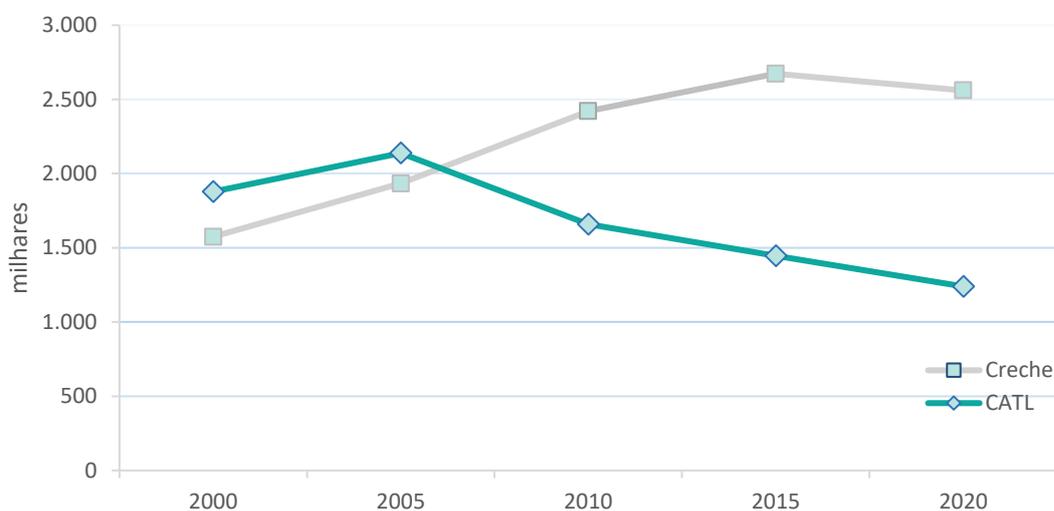
Neste ponto, é evidenciado o conjunto de respostas sociais existentes, e que desempenham um papel essencial no apoio às famílias, bem como no apoio aos/às ascendentes e descendentes, e que, no seu conjunto, formam a Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES).

De acordo com a informação mais recente da Carta Social, referente ao ano de 2020, são analisadas as respostas sociais dirigidas tanto às pessoas mais jovens, como às pessoas mais idosas.

Atendendo às respostas sociais em funcionamento dirigidas para os/as mais jovens, cabe destacar as mais relevantes, que são: a Creche, a Ama, a Educação Pré-Escolar e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL).

As Creches e o Centro de Atividades de Tempos Livres (CATL) eram as respostas para as crianças com maior expressão em 2020. Segundo os dados disponibilizados, existiam em funcionamento 2 561 Creches, que na sua maioria (77%) pertenciam a entidades não lucrativas, enquanto as entidades privadas lucrativas apresentavam uma percentagem inferior (23%).

Figura 28 - Evolução do número de respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2020



Fonte: GEP/MTSSS, Carta Social

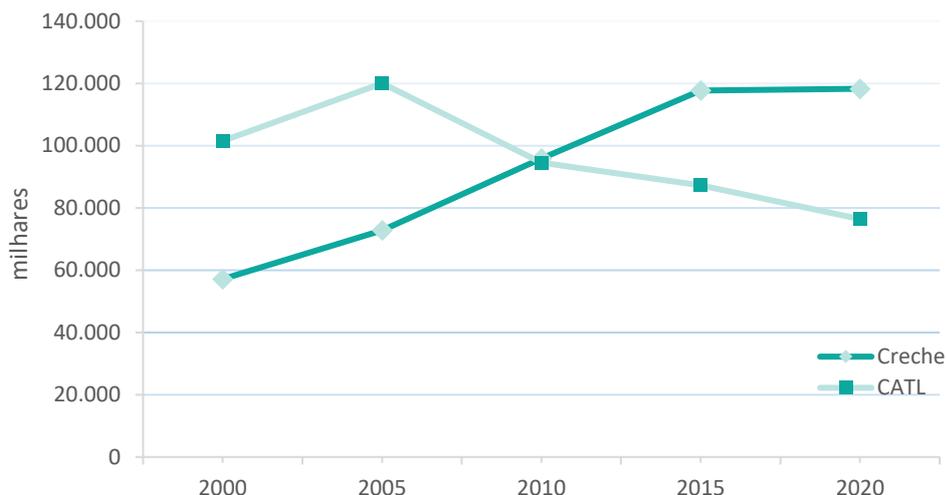
Em 2020 existiam mais de 118.000 lugares em creche, sendo visível, no gráfico seguinte, o seu crescimento desde o ano 2000.

Por seu lado, a resposta social CATL, desde 2005 tem vindo a diminuir na sua capacidade, o que pode ser explicado pelo prolongamento do horário escolar. Apesar da diminuição verificada, existiam em 2020, quase 80 000 lugares nesta resposta.

Tendo em atenção os lugares comparticipados pelo estado em 2020, através de acordos de cooperação⁵⁵, verifica-se no universo dos equipamentos disponíveis, que 64% dos lugares em creche eram comparticipados.

⁵⁵ O Protocolo de Cooperação estabelecido bianualmente entre os Ministérios da Educação (ME), do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e da Saúde (MS) e as entidades que compõem a rede solidária, representados pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP), a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade (CNIS) e a União das Mutualidades Portuguesas (UM) define o valor de comparticipação financeira pago por utente/mês em cada uma das respostas abrangidas pelo Protocolo.

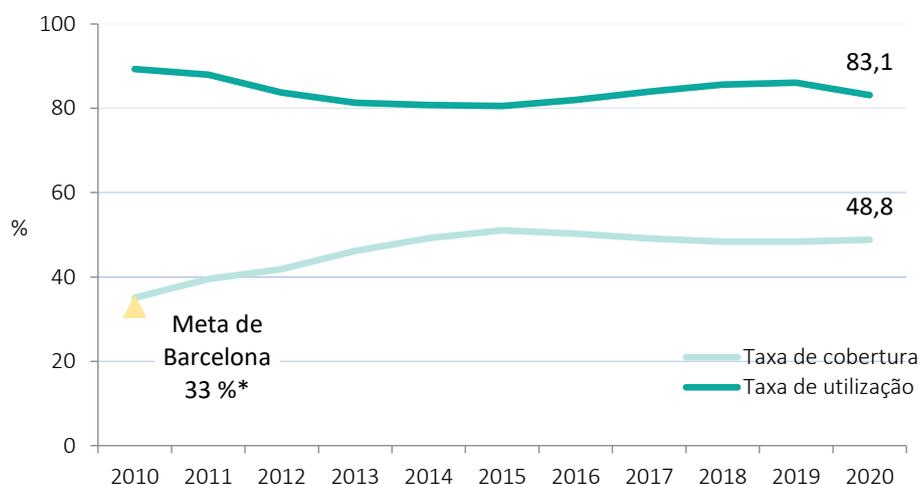
Figura 29 - Evolução da capacidade das respostas Creche e CATL, Continente - 2000-2020



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

A taxa de cobertura média no continente, relativas às respostas para a primeira infância (creche e ama), foi de 48,8% em 2020, tendo a taxa de utilização atingido os 83%.

Figura 30 - Evolução da taxa de cobertura e da taxa de utilização das respostas sociais para a 1.ª infância, Continente - 2010-2020 (%)



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

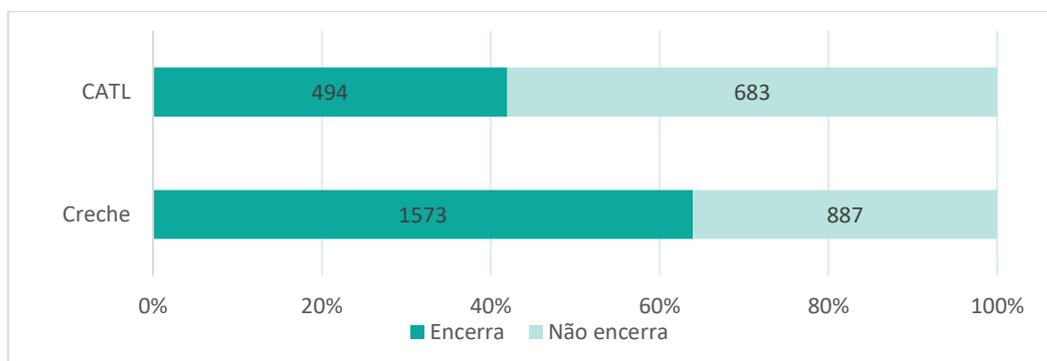
Em 2002, foi definida no Conselho Europeu de Barcelona, uma meta de infraestruturas de acolhimento de crianças com o objetivo de, até 2010, ser assegurado o acolhimento de 33% das crianças com menos de 3 anos.

A nível territorial, as taxas de cobertura e de utilização apresentavam em 2020 diversas diferenças: enquanto as taxas de utilização eram mais elevadas nos distritos junto à faixa litoral e no Algarve, as taxas de cobertura mais elevadas situavam-se nos distritos do interior (Portalegre, Guarda e Castelo Branco). Os distritos da Guarda e Portalegre eram também aqueles que apresentavam taxas de utilização mais baixas. As taxas de cobertura mais baixas foram registadas nas áreas metropolitanas do Porto e Lisboa.

Atendendo ao desígnio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, importa também ter em conta o funcionamento e horários das respostas sociais existentes. Neste âmbito, a maioria das creches (84%), em 2020, abria entre as 7h01 e as 8h00 e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (56%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (40%). Por seu turno, o CATL, resposta que funciona, essencialmente, nos prolongamentos do horário escolar, iniciava, em 2020, as

atividades maioritariamente entre as 7h01 e as 8h00 (68%) e encerrava entre as 18h01 e as 19h00 (54%) ou entre as 19h01 e as 20h00 (40%). Verificou-se que cerca de 36% das creches e 58% dos CATL encerraram para férias, em 2020.

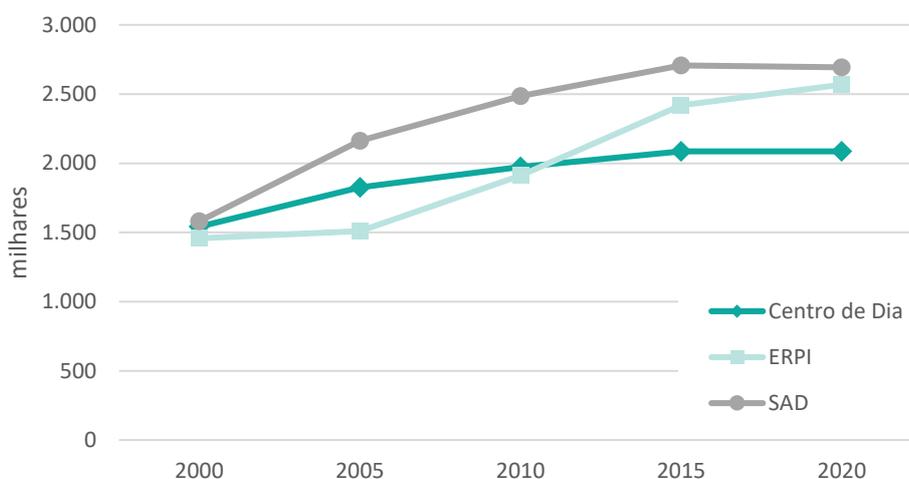
Figura 31 - Distribuição percentual das respostas sociais para as crianças e jovens com encerramento para férias, Continente - 2020



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

As respostas sociais existentes e mais representativas dirigidas à população mais idosa são: a Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI), o Centro de Dia e o Serviço de Apoio Domiciliário para pessoas idosas (SAD).

Figura 32 - Evolução do número de respostas sociais para as pessoas idosas, Continente - 2000-2020



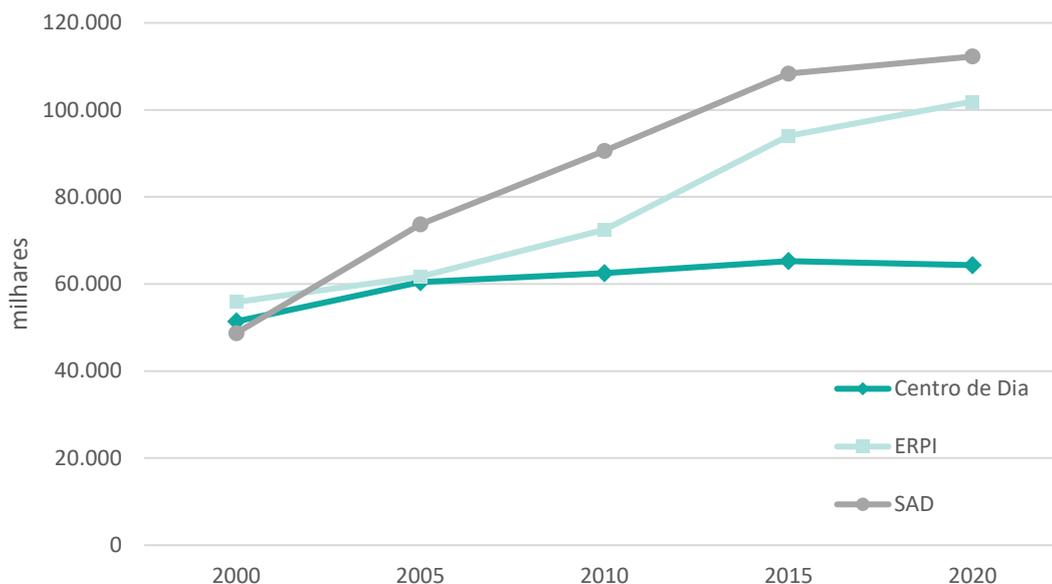
Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

De acordo com os dados da Carta Social, referentes ao ano de 2020, estas respostas apresentaram um crescimento no número de respostas desde o ano 2000. Em 2020, no seu conjunto, contabilizavam-se mais de 7.350 respostas (ERPI, SAD e Centro de Dia).

Deste aumento, resultou que, em 2020, fossem totalizados mais de 278 mil lugares.

De referir ainda que, em 2020, no que respeita à comparticipação do Estado através de acordos de cooperação, 63% do número total de lugares em SAD estavam abrangidos por estes acordos.

Figura 33 - Evolução da capacidade das respostas sociais para as pessoas idosas, continente - 2000-2020



Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social

A taxa de cobertura média no continente das respostas Centro de Dia, ERPI e SAD situava-se em 2020 nos 12,5%.

Verificou-se que 69,1% dos 278 concelhos do continente apresentavam taxas de cobertura acima da taxa de cobertura média (12,5%). A nível territorial, o Algarve, a Área Metropolitana de Lisboa e a Área Metropolitana do Porto continuaram a apresentar taxas de cobertura abaixo da média no apoio às pessoas mais idosas, ao contrário dos concelhos do interior, em que os níveis de cobertura eram mais elevados.

Em 2020, a taxa de utilização destas respostas situava-se nos 72,5%, uma diminuição de 12,9% face a 2010 e de 5,6% face a 2019.

Em relação ao funcionamento, em 2020, a maior parte dos Centros de Dia estão abertos apenas durante os dias úteis (52%), enquanto 69% dos SAD funciona todos os dias da semana. A resposta ERPI, devido às suas características, também funciona durante todos os dias da semana.

5.2. Licenças parentais

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

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

As alterações legislativas operadas pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, procederam, respetivamente, à consagração da identidade de género no âmbito do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e ao reforço dos direitos relativos à parentalidade, através, nomeadamente, das seguintes medidas: aumento de 10 para 15 dias úteis obrigatórios da duração da licença parental exclusiva do pai, 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 a partilha de licenças, destaca-se a licença parental inicial, em que a mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho/a, 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) e, ainda, o disposto no n.º 2 do referido artigo, nos termos do qual o gozo da licença parental inicial passou a poder ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

Em 2019, com a aprovação da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro foram introduzidas alterações no Código do Trabalho no sentido de reforçar a proteção na parentalidade. Como tal, a partir de 2020 o pai continua a ter os mesmos 25 dias que gozava até aqui, mas distribuídos de forma diferente, 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).

Esta Lei passou a prever que, em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido à necessidade de a criança obter especiais cuidados médicos, o período de internamento seja acrescido à licença parental inicial, até ao limite máximo de 30 dias e, também, introduziu alterações ao nível das deslocações a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, nomeadamente, licença para realização de parto.

Cabe, ainda, fazer menção ao aditamento do artigo 35.º-A ao CT, passando a ser expressamente proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, bem como, o novo artigo 33.º-A que veio esclarecer que as referências feitas à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

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.

As alterações legislativas operadas desde 2009, vieram impulsionar a utilização das licenças de parentalidade por parte dos homens. Por conseguinte, e de acordo com o quadro seguinte, o número de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai tem mostrado algumas oscilações. No entanto, face à percentagem de licenças obrigatórias por mulheres, verificou-se um aumento significativo entre 2009 (62,6%) e 2021 (73,7%), ou seja, mais 11,1 p.p.. Em relação ao ano anterior (2020) o valor manteve-se inalterado.

O número de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai, aumentou 15,1 p.p. entre 2009 (era 52,2%) e 2021 (era 67,3%), notando-se uma quebra (menos 1,4 p.p.) entre 2020 e 2021.

Analisando os homens que partilharam a licença de 120/150 dias, verifica-se um acréscimo de 37,4 p.p. entre 2009 (10,1%) e 2021 (47,5%), sendo o maior aumento verificado no último ano. Neste período, também se verificou um aumento significativo (de 14,7 p.p.) entre os homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental passando de 17,9% para 33,3 % respetivamente. Quanto às mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental, diminuíram 12.495 mil pessoas entre 2009 (22.094 mil pessoas) e 2021 (9.599 mil pessoas).

Tabela 40 - Evolução no uso das Licenças de Parentalidade (2010-2021)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Crianças nascidas	101.381	96.856	89.841	82.787	82.367	85.500	87.126	86.154	87.020	86.557	84.296	79.582
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai (5 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009, 15 dias desde setembro de 2015 e 20 dias desde janeiro de 2020).	58.069	61.578	56.289	51.547	50.283	55.445	58.638	56.704	60.275	62.917	60.777	56.320
(% no total de crianças nascidas)	57,3%	63,6%	62,7%	62,3%	61,0%	64,8%	67,3%	65,8%	69,3%	72,7%	72,1%	70,8%
(% no total de licenças das mulheres)	67,3%	74,9%	73,7%	72,4%	73,9%	76,0%	75,9%	74,8%	77,2%	77,4%	73,7%	73,7%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai (15 dias até abril de 2009, 10 dias desde maio de 2009 e 5 dias desde janeiro de 2020)	49.823	52.254	48.661	45.165	44.799	49.672	51.528	51.269	55.168	58.548	56.689	51.464
(% no total de crianças nascidas)	49,1%	54,0%	54,2%	54,6%	54,4%	58,1%	59,1%	59,5%	63,4%	67,6%	67,2%	64,7%
(% no total de licenças das mulheres)	57,8%	63,5%	63,7%	63,5%	65,8%	68,1%	66,7%	67,6%	70,6%	72,0%	68,7%	67,3%
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias (% no total de crianças nascidas)	19.711	20.525	20.430	20.128	20.623	23.542	26.329	28.466	31.168	34.036	36.923	36.350
(% no total de licenças das mulheres)	19,4%	21,2%	22,7%	24,3%	25,0%	27,5%	30,2%	33,0%	35,8%	39,3%	43,8%	45,7%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	86.242	82.226	76.409	71.175	68.056	72.991	77.228	75.845	78.091	81.308	82.506	76.463
(% no total de crianças nascidas)	85,1%	84,9%	85,0%	86,0%	82,6%	85,4%	88,6%	88,0%	89,7%	93,9%	97,9%	96,1%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental	7.100	6.601	6.869	6.639	6.333	6.567	6.253	5.670	5.409	4.838	3.291	3.192
(% no total de crianças nascidas)	7,0%	6,8%	7,6%	8,0%	7,7%	7,7%	7,2%	6,6%	6,2%	5,6%	3,9%	4,0%
(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)	33,3%	35,3%	37,3%	37,8%	37,3%	38,7%	37,7%	37,4%	38,8%	37,3%	32,5%	33,3%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental	21.300	18.687	18.435	17.551	16.981	16.981	16.571	15.154	13.934	12.968	10.114	95.99
(% no total de crianças nascidas)	21,0%	19,3%	20,5%	21,2%	20,6%	19,9%	19,0%	17,6%	16,0%	15,0%	12,0%	12,1%

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

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.

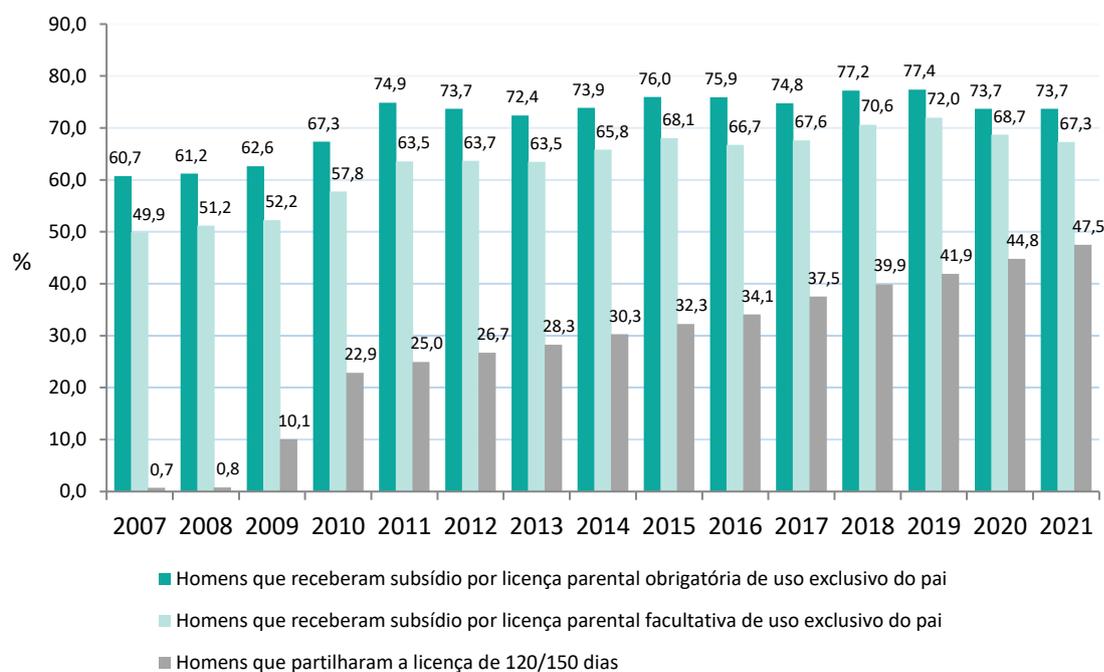
No gráfico seguinte, pode-se constatar o uso das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres. No caso das licenças partilhadas, é bem visível o crescimento exponencial desde 2009, resultado da entrada em vigor dos Decretos-Leis n.º 89/2009, de 9 de abril e n.º 91/2009, de 9 de abril.

Quanto às licenças parentais obrigatória e facultativa de uso exclusivo do pai apresentam uma tendência de crescimento, embora com pequenas oscilações.

No gráfico abaixo pode-se constatar, igualmente, o uso das licenças de parentalidade dos homens e respetiva percentagem no total das licenças das mulheres. No caso das licenças partilhadas, é bem visível o crescimento exponencial desde 2009, resultado da entrada em vigor dos Decretos-Leis n.º 89/2009, de 9 de abril e n.º 91/2009, de 9 de abril

Quanto às licenças parentais obrigatória e facultativa, de uso exclusivo do pai, verifica-se uma tendência de crescimento, embora com pequenas oscilações.

Figura 34 - Evolução do uso das licenças de parentalidade, 2007-2021 (% no total das licenças das mulheres)



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

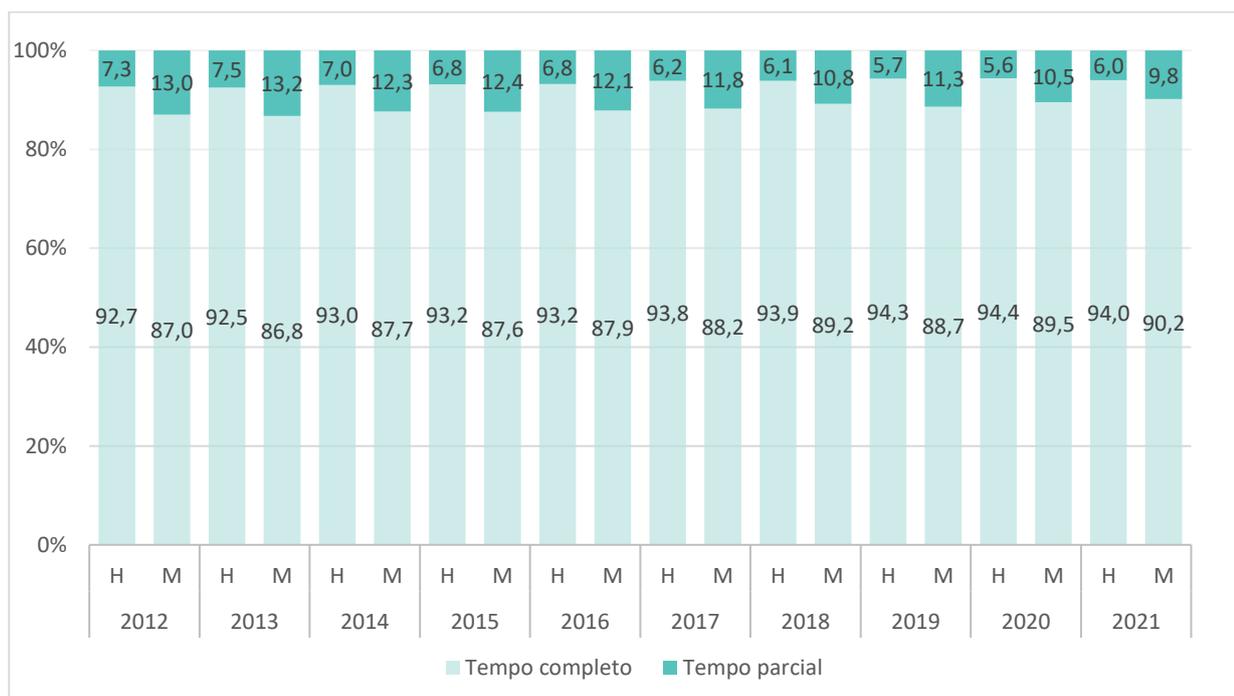
5.3. Organização do tempo de trabalho

A conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais, entre homens e mulheres, é um tema cada vez mais pertinente e a merecer cada vez mais atenção na nossa sociedade, sobretudo quando confrontadas com mudanças nas estruturas familiares, assim como, com as tendências do mercado de trabalho. O número de horas que se trabalha numa sociedade tem implicações também na organização e na qualidade da vida pessoal e familiar.

Desta forma, segundo os dados do Inquérito ao Emprego de 2021, verifica-se que o regime de trabalho a tempo parcial continuou a apresentar em Portugal uma dimensão pouco significativa, abrangendo 7,9% da população empregada, o que representa uma quase estabilidade face a 2020 (-0,1 p.p.). Em 2021, continuou a registar-se um predomínio do trabalho a tempo completo (92,1 %, mais 0,1 p.p. do que em 2020), com 90,2 % das mulheres a trabalharem a tempo completo (mais 0,7 p.p. que em 2020) e 94,0 % dos homens (menos 0,4 p.p. que 2020).

O número de pessoas a trabalhar a tempo parcial aumentou 0,8% entre 2020 a 2021, tendo descido o seu número nas mulheres (-4,4%) enquanto nos homens aumentou (10,1%). Desta forma, e face à diminuição do emprego feminino e do aumento do masculino no emprego a tempo parcial, o gap entre os sexos no trabalho a tempo parcial aumentou entre 2020 (2,2 p.p.) e 2021 (6,5 p.p.).

Figura 35 - População empregada por regime de duração de trabalho, por sexo, de 2012 a 2021 (%)



Fonte: INE, IP, Inquérito ao Emprego

Em 2021, entre os/as trabalhadores/as em regime de tempo parcial (379,5 mil), 37,4% declararam pretender trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalham e estavam disponíveis para começar a trabalhar as horas pretendidas (subemprego de trabalhadores/as a tempo parcial), tendo as mulheres registado maior disponibilidade (86,5 mil mulheres) do que os homens na mesma situação (55,4 mil homens), ou seja, 22,8% e 14,6% respetivamente.

Em matéria de duração e organização do tempo de trabalho, a legislação laboral portuguesa prevê mecanismos que permitem uma gestão flexível do tempo de trabalho: a adaptabilidade (artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (CT)); o banco de horas (artigos 208.º a 208.º-B⁵⁶ do CT); e o horário concentrado (artigo 209.º do CT).

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

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

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

No que diz respeito ao regime da adaptabilidade prevista em IRCT, entre 2010 e 2013, verificou-se um decréscimo acentuado (-11,5 %) do número de trabalhadores/as por conta de outrem nesta modalidade, tendo esta diminuição

⁵⁶ Alteração ao artigo 208.º-B, n.º 2 e seguintes, pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro

incidido de forma mais clara nos homens (-15,7 %) do que nas mulheres (-6,6 %). A tendência inverteu-se a partir de 2013 registando aumentos sucessivos até 2019, embora ligeiros. Entre 2019 e 2020, registou-se uma descida da incidência desta modalidade na ordem dos -3,0 % (menos 1,0% no caso dos homens e -5,3 % nas mulheres).

No que respeita à adaptabilidade individual, entre 2019 e 2020, registou-se um aumento de 7,2 mil pessoas (1,7 %). Destas, 3,5 mil eram homens (mais 1,6 %) e 3,7 mil eram mulheres (mais 1,8 %).

A adaptabilidade grupal com origem em IRCT, de 2019 para 2020 teve um crescimento de 3,3%, com os homens a alcançarem um acréscimo de 6,6 % e as mulheres a manterem praticamente inalterada a sua posição relativa face a 2019.

Na adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais, verificou-se entre 2010 e 2020, um aumento de trabalhadores/as (28,6 %), mais acentuado nos homens (38,0 %) do que nas mulheres (20,2 %). Em 2020, em comparação com o ano anterior, observou-se nesta modalidade, um acréscimo superior nas mulheres (11,9 %) que nos homens (5,6 %).

A modalidade de isenção com período normal de trabalho acordado, entre 2010 e 2020, aumentou 7,8 %, com um acréscimo de 2,2 % de 2019 para 2020 (3,0 % no caso das mulheres e 1,7% no dos homens).

A modalidade de isenção com período normal de trabalho aumentado abrangia 5,6 mil trabalhadores/as (0,2 % dos/das TCO), tendo entre 2019 e 2020, registado um aumento de 20,0% nos homens, ao passo que nas mulheres foi de 0,3 %.

O regime que possibilitava a opção de banco de horas individual foi revogado pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro⁵⁷, tendo deixado de ser instituído por mero acordo individual entre o trabalhador e a entidade empregadora, passando a existir a possibilidade de implementação de banco de horas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou pela nova modalidade grupal por referendo. Os bancos de horas instituídos por acordo individual em aplicação antes da entrada em vigor da nova legislação, cessaram no prazo máximo de um ano a contar da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho, ou seja, até ao último dia do mês de setembro de 2020, não podendo existir qualquer banco de horas individual em funcionamento a partir dessa data. Como tal, verifica-se o grande aumento do número de pessoas abrangidas pelo banco de horas grupal, que em 2019 abrangia apenas 3,7 mil pessoas passou em 2020 a abranger 69,2 mil pessoas, das quais 23,1 mil do sexo masculino e 46,1 mil do sexo feminino.

O número de pessoas com isenção de horário de trabalho que não estão sujeitas a limites máximos do período normal de trabalho entre 2010 e 2020, aumentou 23,9 mil pessoas (50,1%), com as mulheres (58,0 %) a aumentarem mais que os homens (45,8%). Em 2020 era a modalidade que englobava um maior número de pessoas (71,5 mil pessoas) das quais 44,8 mil eram do sexo masculino e apenas 26,7 mil do sexo feminino.

⁵⁷ <https://data.dre.pt/eli/lei/93/2019/09/04/p/dre/pt/html>

Tabela 41 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, (2016-2017/milhares)

	2016			2017		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
10 Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1.472.076	752.461	719.615	1.482.495	768.863	713.632
	53,7%	53,0%	54,4%	51,6%	51,5%	51,7%
11 Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	355.968	184.191	171.777	389.764	202.854	186.910
	13,0%	13,0%	13,0%	13,6%	13,6%	13,5%
12 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	337.819	18.589	19.230	41.198	20.124	21.074
	1,4%	1,3%	1,5%	1,4%	1,3%	1,5%
13 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	23.176	11.569	11.607	26.734	13.802	12.932
	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
14 Com horário de trabalho e prática de banco de horas	38.540	18.812	19.728	44.523	21.346	23.177
	1,4%	1,3%	1,5%	1,5%	1,4%	1,7%
15 Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	48.637	21.105	27.532	48.075	19.380	28.695
	1,8%	1,5%	2,1%	1,7%	1,3%	2,1%
16 Com horário de trabalho fora das situações referidas nos códigos: 10; 11; 12; 13; 14; 15; 17 e 18	643.233	340.737	302.496	652.324	352.896	299.428
	23,5%	24,0%	22,9%	22,7%	23,6%	21,7%
17 Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	24.569	9.768	14.801	86.197	29.216	56.981
	0,9%	0,7%	1,1%	3,0%	2,0%	4,1%
18 Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	2.621	1.650	971	3.087	1.821	1.266
	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
20 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	34.853	22.867	11.986	35.322	23.062	12.260
	1,3%	1,6%	0,9%	1,2%	1,5%	0,9%
21 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho aumentado	4.403	2.951	1.452	4.514	3.008	1.506
	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%
22 Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	55.351	34.867	20.474	58.640	36.783	21.857
	2,0%	2,5%	1,5%	2,0%	2,5%	1,6%
Total	2.741.246	1.419.577	1.321.669	2.872.873	1.493.155	1.379.718

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Tabela 42 - Trabalhadores/as por conta de outrem, por duração do tempo de trabalho, segundo o sexo em Portugal, (2018-2020/milhares)

	2018			2019			2020		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
10 Com horário de trabalho e adaptabilidade por regulamentação coletiva	1.533.808	803.138	730.670	1.573.079	824.969	748.110	1.525.165	816.977	708.188
	51,3%	51,5%	51,1%	51,7%	51,9%	51,4%	50,7%	51,6%	49,7%
11 Com horário de trabalho e adaptabilidade individual	412.785	214.394	198.391	436.488	226.438	210.050	443.770	230.007	213.763
	13,8%	13,8%	13,9%	14,3%	14,2%	14,4%	-	-	-
12 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em regulamentação coletiva	44.008	22.449	21.559	44.063	21.722	22.341	45.500	23.148	22.352
	1,5%	1,4%	1,5%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%	1,6%
13 Com horário de trabalho e adaptabilidade grupal com origem em acordos individuais	28.591	14.657	13.934	29.112	15.174	13.988	31.619	16.023	15.596
	1,0%	0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	-	-	-
14 Com horário de trabalho e prática de banco de horas	51.653	24.484	27.169	48.212	23.421	24.791	52.340	25.334	27.006
	1,7%	1,6%	1,9%	1,6%	1,5%	1,7%	1,7%	1,6%	1,9%
15 Com horário de trabalho e prática de horário concentrado	53.151	22.665	30.486	56.894	23.034	33.860	59.859	23.382	36.477
	1,8%	1,5%	2,1%	1,9%	1,4%	2,3%	2,0%	1,5%	2,6%
16 Com horário de trabalho fora das situações referidas nos códigos: 10; 11; 12; 13; 14; 15; 17 e 18	664.548	355.811	308.727	680.167	360.353	319.814	665.805	351.386	314.419
	22,2%	22,8%	21,6%	22,3%	22,7%	22,0%	22,1%	22,2%	22,0%
17 Com horário de trabalho e prática de banco de horas individual	93.339	32.940	60.399	64.105	23.816	40.289	n.d.	n.d.	n.d.
	3,1%	2,1%	4,2%	2,1%	1,5%	2,8%	-	-	-
18 Com horário de trabalho e prática de banco de horas grupal	3.333	2.069	1.264	3.735	2.156	1.579	69.289	23.168	46.121
	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	2,3€	1,5%	3,2%
20 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho acordado	36.602	23.999	12.603	38.920	25.499	13.421	39.769	25.940	13.824
	1,2%	1,5%	0,9%	1,3%	1,6%	0,9%	1,3%	1,6%	1,0%
21 Com isenção de horário de trabalho e observância do período normal de trabalho aumentado	4.363	2.845	1.518	4.995	3.148	1.847	5.631	3.778	1.853
	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%
22 Com isenção de horário de trabalho e não sujeição a limites máximos do período normal de trabalho	61.895	39.093	22.802	64.055	39.740	24.315	71.567	44.859	26.708
	2,1%	2,5%	1,6%	2,1%	2,5%	1,7%	2,4%	2,8%	1,9%
Total	2.988.076	1.558.544	1.429.532	3.043.825	1.589.470	1.454.355	3.010.309	1.584.002	1.426.307

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

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

6.1. Atividade da CITE

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

A 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, situação que se mantinha no final de 2021. De composição tripartida e equilátera, a CITE integra 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (dois da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e dois da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e Confederação do Turismo Português - CTP). As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

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

Entre outras 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.

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

Em 2021, foram aprovados 683 pareceres de solicitação obrigatória por parte da entidade empregadora que envolveram 104 trabalhadores e de 592 trabalhadoras⁵⁸. Ainda foram respondidas 24 reclamações de pareceres (relativas a casos de 20 mulheres e 4 homens), tendo sido mantida a decisão inicial na sua totalidade. Os pareceres de solicitação obrigatória representam 98,6% dos pareceres recebidos na CITE.

Foram ainda aprovados pareceres de outra natureza nomeadamente interpretativos (1 pareceres) e de igualdade remuneratório ao abrigo da Lei 60/ 2018 (3 pareceres).

No total de pareceres estiveram envolvidas 87% de trabalhadoras e 13% de trabalhadores.

⁵⁸ Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem incluir mais do que uma pessoa trabalhadora, pelo que consequentemente o número de pareceres emitidos é inferior ao número de pessoas envolvidas.

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

	N.º	Sexo		TOTAL
		H	M	H+M
Pareceres Prévios de solicitação obrigatória	683	104	592	696
Trabalho a Tempo Parcial	33	2	31	33
Flexibilidade de Horário	589	93	496	589
Intenção de Despedimento ⁽⁵⁹⁾	61	9	65	7460
Subtotal	683	104	592	696
Pareceres de outra natureza				
Interpretativos/consultivos - Diversos	1	0	1	1
Igualdade Remuneratória	3	2	1	3
Subtotal	4	2	2	1
TOTAL	687	106	594	700

Fonte: CITE

No que respeita às orientações de voto, 504 pareceres foram desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora de conceder o pedido formulado pelas pessoas trabalhadoras, representando 73,5% do sentido dos Pareceres deliberados.

Tabela 44 - Dados relativos a votação por tipologia de parecer

Solicitação Obrigatória	Deliberações nos pareceres	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	Igualdade Remuneratória	N.º	%
	Aprovados por Unanimidade	31	171	20	2	224	31,4%
	Aprovados por Maioria	2	418	41	1	462	68,6%
	Total	33	589	61	3	686	100%
	Orientação do Parecer	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	Igualdade Remuneratória	N.º	%
	Favorável	22	135	24	1	182	26,5%
	Desfavorável	11	454	37	2	504	73,5%
Total	33	589	61	3	686	100,0	

Fonte: CITE

Analisado o total dos pedidos de parecer prévio de solicitação obrigatória, por parte da entidade empregadora, verifica-se que 467 provêm de entidades privadas, representando 68,4% do total.

Tabela 45 - Dados relativos à natureza da entidade empregadora

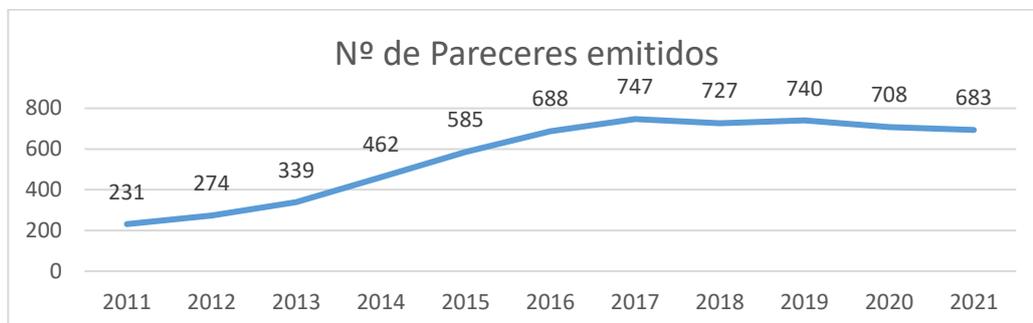
Natureza da entidade empregadora	Trabalho a Tempo Parcial	Flexibilidade de Horário	Intenção de Despedimento	N.º	%
Entidade Pública	28	186	2	216	31,6%
Entidade Privada	5	403	59	467	68,4%
Total	33	589	61	683	100%

Fonte: CITE

⁵⁹ Os pareceres relativos a despedimentos coletivos podem incluir mais do que uma pessoa trabalhadora, pelo que consequentemente o número de pareceres emitidos é inferior ao número de pessoas envolvidas.

Numa perspetiva evolutiva aos últimos 10 anos, verifica-se que o número anual médio de pareceres emitidos pela CITE tem aumentado, no entanto, verifica-se em 2021 um decréscimo de pedidos de parecer prévio de solicitação obrigatória face ao ano anterior.

Figura 36 - Evolução dos nº de pareceres emitidos e aprovados em tripartida (2011-2021)



Fonte: CITE

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

Prestação de trabalho a tempo parcial

A maioria dos pedidos de parecer prévio à intenção de recusa de atribuição de trabalho a tempo parcial, são apresentados por mulheres (85%), ainda que o índice de feminização tenha vindo a diminuir ao longo do tempo. O sentido do Parecer emitido pela CITE tem sido favorável à intenção de recusa da entidade empregadora em 67% dos pedidos.

Tabela 46 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial

Trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%	65%	91%	93%	68%	94%
Majoria	0%	0%	0%	11%	0%	35%	9%	7%	32%	6%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%	38%	65%	55%	71%	67%
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%	58%	35%	45%	29%	33%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%	8%	13%	20%	5%	15%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%	92%	87%	80%	95%	85%

Fonte: CITE

Flexibilidade de horário de trabalho

Os pareceres emitidos à intenção de recusa das entidades empregadoras de conceder flexibilidade de horário a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos representam a maioria dos pedidos recebidos pela CITE (85%) e também neste caso, a grande maioria dos pedidos de pareceres foram apresentados por mulheres (84%), com um ligeiro decréscimo face ao ano anterior (+2 p.p.). A Comissão foi desfavorável à intenção de recusa de flexibilidade de horário por parte das pessoas trabalhadoras em 77% dos casos.

Tabela 47 - Dados relativos a pareceres prévio sobre flexibilidade de horário

Horário Flexível	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Unanimidade	86%	85%	87%	89%	74%	34%	37%	38%	27%	29%
Maioria	14%	15%	13%	11%	26%	66%	63%	62%	73%	71%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	14%	15%	16%	10%	10%	15%	23%	21%	23%
Desfavorável à recusa de horário flexível	70%	86%	85%	84%	90%	90%	85%	77%	79%	77%
Homens	10%	20%	14%	10%	13%	12%	13%	18%	18%	16%
Mulheres	90%	80%	86%	90%	87%	88%	87%	82%	82%	84%

Fonte: CITE

Despedimentos

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedimento trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE apresentou oposição em 61% dos processos, por considerar que o despedimento a ter lugar seria discriminatório em razão do sexo. Do total de pedidos de parecer, 88% foram apresentados por mulheres.

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

Despedimentos	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%	76%	73%	58%	33%	33%
Maioria	13%	27%	10%	33%	30%	24%	27%	42%	67%	67%
Favoráveis ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%	54%	52%	43%	59%	39%
Desfavoráveis ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%	46%	48%	57%	41%	61%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%	6%	5%	3%	6%	12%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%	94%	95%	97%	94%	88%

Fonte: CITE

6.1.2. Queixas entradas na CITE

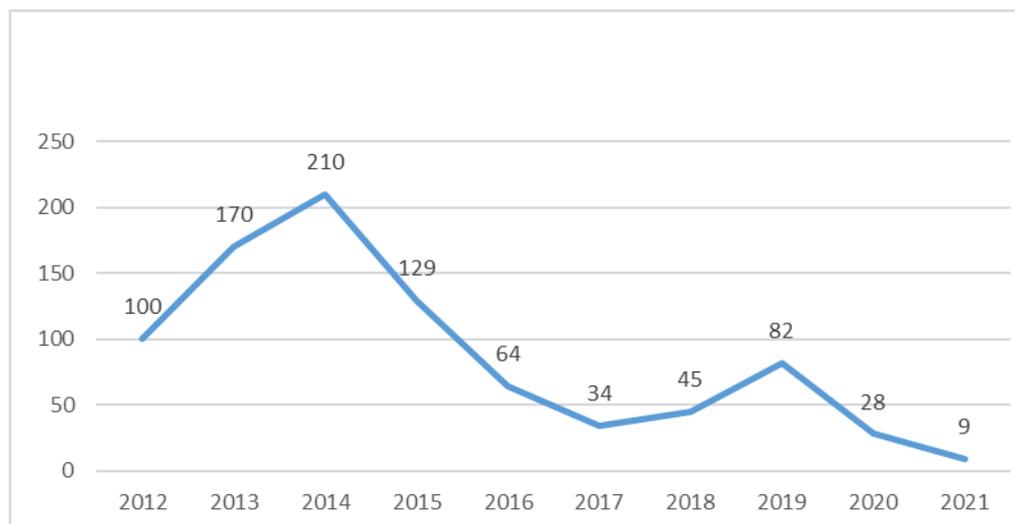
No decorrer do ano de 2020 deram entrada na CITE 27 queixas, das quais 3 foram apresentadas por homens e 24 por mulheres, uma redução muito significativa face aos anos anteriores.

Tabela 49 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto, 2016 – 2021

Queixas entradas na CITE por assunto	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Parentalidade – Maternidade	10	0	10	9	0	9	4	1	5	11	0	11	3	0	3	0	0	0
Parentalidade – Paternidade	3	1	4	0	0	0	2	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Adoção	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade – Avós	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	13	1	14	9	0	9	6	1	7	11	1	12	3	0	3	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral	3	1	4	2	0	2	2	0	2	12	0	12	2	1	3	3	1	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral	0	0	0	1	0	1	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho	7	3	10	5	0	5	1	1	2	10	0	10	4	1	5	1	0	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego	0	0	0	4	0	4	6	2	8	16	2	18	3	0	3	2	0	2
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	10	4	14	14	0	14	12	4	16	39	2	41	9	2	11	8	1	9
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade	22	2	24	8	2	10	6	6	12	11	1	12	7	1	8	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	3	0	3	0	0	0
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	22	2	24	8	2	10	6	11	17	11	1	12	10	1	11	0	0	0
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6	0	6	1	0	1	0	0	0
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	1	0	1	0	0	0	1	0	1	8	1	9	2	0	2	0	0	0
Fora do âmbito da CITE	4	1	5	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Transformado em Pedido de Informação	6	0	6	0	0	0	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promoção Carreiras																2		2
Subtotal - Outros	11	1	12	1	0	1	4	1	5	16	1	17	3	0	3	0	0	0
TOTAL	56	8	64	32	2	34	28	17	45	77	5	82	25	3	28	8	0	9

Fonte: CITE

Figura 37 - Evolução do n.º de queixas entradas na CITE (2012 – 2021)



Fonte: CITE

Tem-se verificado uma tendência para a diminuição do número de queixas entradas e registadas desde 2014, com alguns aumentos pontuais e relacionada com o aumento dos pedidos de informação por via eletrónica e com os atendimentos da Linha Verde, principalmente sobre o assunto da Conciliação da vida profissional e vida familiar – Flexibilidade horária. Esta diminuição pode ter resultado do incremento da qualidade da informação prestada e disponibilizada no sítio e nas redes sociais da CITE, uma vez que são instrumentos que concorrem para o esclarecimento dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras, melhorando assim uma situação de eventual conflito laboral, mas também o prolongamento da pandemia da doença COVID-19 poderá também ter contribuído para esta tendência, na medida em que mais uma vez, conduziu a alguma restrição na movimentação de cidadãos e cidadãs e deu continuidade da adoção do regime de teletrabalho, desde que as funções assim o permitissem. Assim, o afastamento dos trabalhadores e trabalhadoras do local de trabalho poderá ter contribuído para que se reduzissem, de alguma forma, alguns conflitos laborais latentes.

Decorrente da análise e respetiva emissão de parecer de processos de Queixa entrados na CITE, foram efetuadas 9 participações para ação inspetiva às entidades competentes, conforme tabela *infra*.

Tabela 50 - N.º de participações para ação inspetiva enviadas às autoridades competentes (2012-2021) decorrentes de Processos de Queixas

Ano	N.º participações/queixas
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3
2018	11
2019	43
2020	26
2021*	9

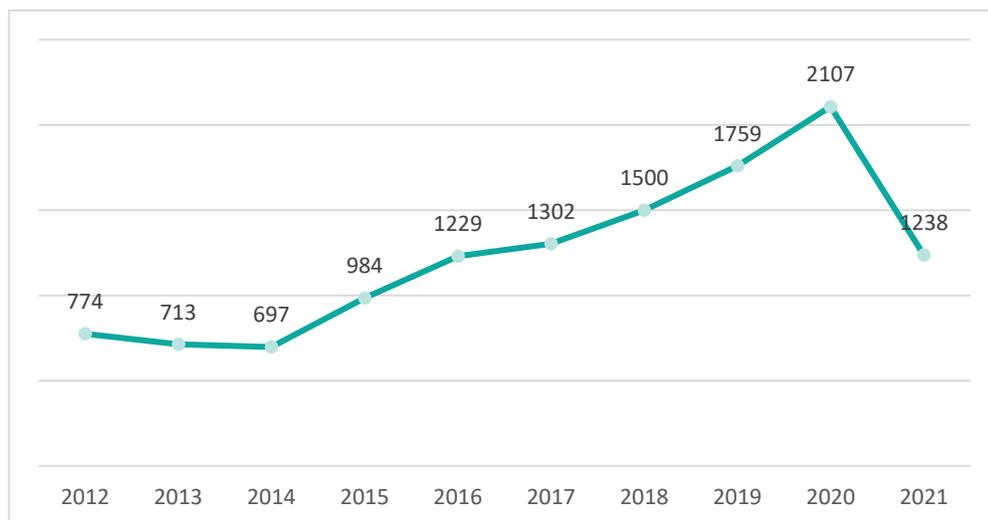
Fonte: CITE (*Uma saída é relativa a processo de 2020)

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

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

Em 2021, deram entrada na CITE, 1.238 comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Figura 38 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2021)



Fonte: CITE

6.1.4. Apreciação da Legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho Negociais e Decisões Arbitrais

Em 2021, no âmbito das suas competências a CITE apreciou todas as convenções coletivas publicadas em BTE, num total de 244 o que inclui as retificações de IRCT e as publicações sobre a integração em níveis de qualificação.

Da apreciação mencionada, a CITE notificou, para pronúncia, os outorgantes de 23 Convenções coletivas que continham cláusulas ilegais/discriminatórias. Dessas 23 convenções verificou-se a existência de 60 normas desconformes/discriminatórias, das quais a maioria dos outorgantes (17) se disponibilizaram para alterar o conteúdo das convenções.

De referir ainda, que em 2021 verificou-se um aumento significativo das cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias relativamente aos anos transatos. (34 para 60).

Relativamente às desconformidades que se encontram com maior frequência nas cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias, segue-se a tendência dos anos anteriores, ou seja, continua a verificar-se com maior frequência relativamente a outras irregularidades, a indicação incorreta do número de dias atribuídos ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai (identificadas em 9 IRCT). De seguida, as cláusulas consideradas ilegais/discriminatórias que se encontram com maior frequência estão relacionadas com a não inclusão nessas cláusulas das alterações realizadas ao código do Trabalho pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, mormente as alterações realizadas ao regime de licenças, faltas e dispensas (6).

Por último, cabe notar que a CITE não tem conhecimento de no ano de 2021, ter sido publicada jurisprudência declarando a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação, nos termos do artigo 479.º do CT.

6.2. Atividade e Recursos Humanos e Materiais

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 51 - Quadro evolutivo dos recursos humanos disponíveis e orçamento – 2016-2021

Ano	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (€) 99
2016	6	23	29	625.469,00 €
2017	6	21	27	521.300,00 €
2018	4	17	21	581.587,00 €
2019	6	17	23	609.462,00 €
2020	6	16	22	1.781.592,00 €
2021	5	15	20	1.781.592,00 €

Fonte: CITE

Tendo em atenção 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*.

Note-se que nos dois últimos anos, verifica-se um acréscimo orçamental, motivado pelo facto de dois projetos cofinanciados, iniciados no ano 2020, 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*, a CITE teve aprovado em 2021, o financiamento ao Projeto *IgualPro - As Profissões não têm Género*, 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 2021, foi de 1.781.592,00 Euros, valor semelhante ao ano anterior, 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.

Tabela 52 - Valores afetos às dotações orçamentais de transferências de RP e de financiamento da UE (2016-2021)

Ano	Dotações orçamentais de Transferências (€) de RP62	Dotações orçamentais de Financiamento (€) da UE99
2016	390.000,00 €	235.569,00 €
2017	341.250,00 €	180.050,00 €
2018	398.000,00 €	183.587,00 €
2019	448.000,00 €	161.462,00€
2020	698.000,00 €	1.083.592,00 €
2021	698.000,00 €	1.083.592,00 €

Fonte: CITE

Nos pontos seguintes destacam-se as atividades mais relevantes desenvolvidas nas áreas *core* em 2021.

6.2.1. Atividade jurídica

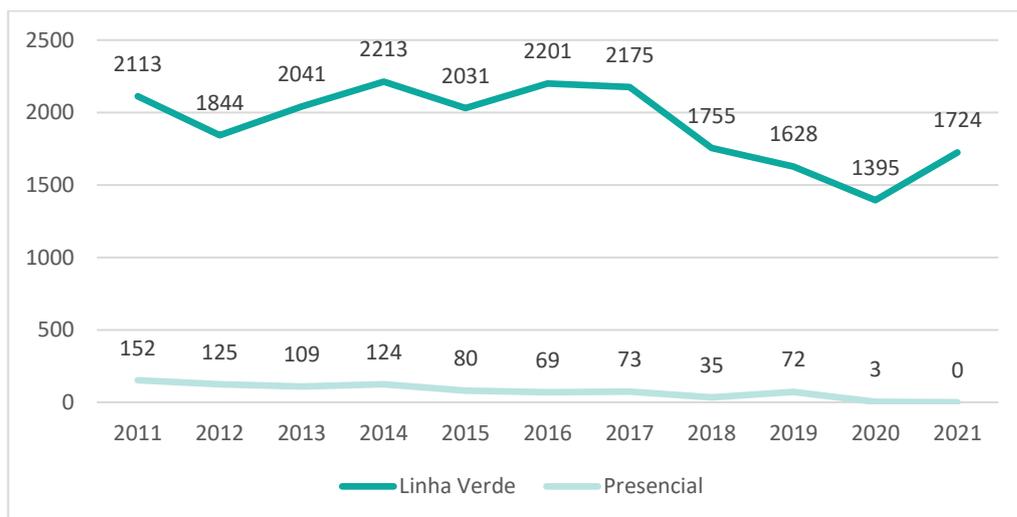
Atendimento Presencial e por Linha Verde

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

Em 2021 foram realizados 1.724 atendimentos jurídicos telefónicos através da Linha Verde.

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

Figura 39 - Evolução dos atendimentos de Linha Verde e Presenciais, 2011 - 2021



Fonte: CITE

⁶² Os valores do Orçamento no período em referência correspondem às dotações iniciais aprovadas.

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente que responda a um inquérito de satisfação do atendimento jurídico e consequente avaliação da prestação do serviço público previsto no QUAR. Sendo possível aferir uma caracterização sociodemográfica genérica das/os as/os utentes que respondem ao inquérito.

Como as respostas ao inquérito são livres e voluntárias, os dados em análise podem não representar a totalidade dos atendimentos ou dos parâmetros em apreciação.

As tabelas abaixo permitem observar as especificidades dos utentes (1.724) que concordaram responder ao questionário, embora o tenham feito em muitos dos casos e conforme mencionado, de forma incompleta, pelo que os quadros apresentam valores que nem sempre são coincidentes com o total das respostas.

Considerando as variáveis sexo e idade, para os 1.724 questionários respondidos, verifica-se que as mulheres prevalecem em todos os grupos etários (86,72% mulheres e 12,24% homens, sendo que 0,7% corresponde a pessoa coletiva). O grupo etário mais representado 29-39 anos o mais representado para ambos os sexos (50,23% mulheres e 5,68% homens).

Tabela 53 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade

Faixa Etária	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
18-28	260	15,08%	16	0,93%	1	0,06%	277	16,07%
29-39	866	50,23%	98	5,68%		0,00%	964	55,92%
40-50	316	18,33%	82	4,76%		0,00%	398	23,09%
51 e mais	27	1,57%	11	0,64%		0,00%	38	2,20%
Não responde	26	1,51%	4	0,23%	8	0,46%	47	2,73%
Total Geral	1495	86,72%	211	12,24%	9	0,52%	1724	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2021

A tabela seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se um predomínio de mulheres com ensino superior com licenciatura (33,53%), e de homens com o ensino secundário e pós-secundário (5,28%), sendo que as pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (apenas 1 mulheres, na categoria “Básico 1º Ciclo”).

Tabela 54 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade

Escolaridade	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Básico 1º Ciclo (1º-4º)	1	0,06%	0	0,00%		0,00%	1	0,06%
Básico 2º Ciclo (5º-6º)	18	1,04%	4	0,23%		0,00%	22	1,28%
Básico 3º Ciclo (7º-9º)	208	12,06%	21	1,22%		0,00%	229	13,28%
Secundário e Pós-secundário	510	29,58%	91	5,28%		0,00%	601	34,86%
Ensino Superior (Lic.)	578	33,53%	79	4,58%	3	0,17%	660	38,28%
Ensino Superior (Mest.)	151	8,76%	12	0,70%	1	0,06%	164	9,51%
Ensino Superior (Dout.)	4	0,23%	0	0,00%		0,00%	4	0,23%
Não responde	25	1,45%	4	0,23%	8	0,46%	43	2,49%
Total Geral	1495	86,72%	211	12,24%	12	0,70%	1724	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2021

A categoria profissional (Classificação Portuguesa das Profissões - CPP) mais representada nas mulheres (24,94%) correspondente à 9 – Trabalhadores/as não qualificados, não deixando de salientar que a 2 - Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas, mantem uma elevada representação de 22,80%.

Relativamente aos homens é a categoria 3 - Técnicos/as, profissionais de nível intermédio, a mais representada (3,60%).

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

Categoria Profissional	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
0 Profissionais das forças armadas	4	0,23%	15	0,87%	0	0,00%	19	1,10%
1 Representantes poder legislativo, dirigentes	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2 Especial. ativid. intelect. e científ.	393	22,80%	38	2,20%	1	0,06%	432	25,06%
3 Técnicos/as, profiss. nível intermédio	186	10,79%	62	3,60%	5	0,29%	253	14,68%
4 Pessoal área administrativa	160	9,28%	19	1,10%	0	0,00%	179	10,38%
5 Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores/as	232	13,46%	31	1,80%	1	0,06%	264	15,31%
6 Agricult. Trab. Qualif. Agric. Pesca e Floresta	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
8 Operadores/as de instalações e máquinas	50	2,90%	16	0,93%	0	0,00%	66	3,83%
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	430	24,94%	22	1,28%	1	0,06%	453	26,28%
Desempregado/a	13	0,75%	3	0,17%	0	0,00%	16	0,93%
Não responde	27	1,57%	5	0,29%	4	0,23%	42	2,44%
Total Geral	1495	86,72%	211	12,24%	12	0,70%	1724	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2021

Tabela 56 - Motivos de contacto de utentes com a CITE

Motivo de Contacto	Mulheres		Homens		Pessoa Coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Parentalidade – Maternidade	447	25,93%	22	1,28%	12	0,70%	481	27,90%
Parentalidade – Paternidade	17	0,99%	10	0,58%	1	0,06%	28	1,62%
Parentalidade – Adoção	0	0,00%	1	0,06%	0	0,00%	1	0,06%
Parentalidade – Avós	2	0,12%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,12%
Subtotal - Parentalidade	466	27,03%	33	1,91%	13	0,75%	512	29,70%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual	2	0,12%	1	0,06%	0	0,00%	3	0,17%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Moral	10	0,58%	1	0,06%	0	0,00%	11	0,64%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Assédio Sexual e Moral	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Condições de Trabalho	68	3,94%	15	0,87%	0	0,00%	83	4,81%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Desigualdade Salarial	5	0,29%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,29%
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo – Discriminação Acesso ao Emprego	5	0,29%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,29%
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	90	5,22%	17	0,99%	0	0,00%	107	6,21%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Flexibilidade	604	35,03%	83	4,81%	0	0,00%	687	39,85%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Tempo Parcial	62	3,60%	4	0,23%	0	0,00%	66	3,83%
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar – Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	60	3,48%	14	0,81%	0	0,00%	74	4,29%
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	726	42,11%	101	5,86%	0	0,00%	827	47,97%
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	66	3,83%	4	0,23%	3	0,17%	73	4,23%
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	62	3,60%	3	0,17%	1	0,06%	66	3,83%
Fora do âmbito da CITE	42	2,44%	4	0,23%	0	0,00%	46	2,67%
Transformado em Pedido de Informação	15	0,87%	0	0,00%	0	0,00%	15	0,87%
Sem classificação (em apreciação pelo serviço jurídico)	2	0,12%	21	1,22%	0	0,00%	78	4,52%
Subtotal - Outros	187	10,85%	32	1,86%	4	0,23%	278	16,13%
TOTAL	1469	85,21%	183	10,61%	17	0,99%	1724	100,00%

Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico 2021

Foram recolhidos dados de 1724 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE.

Do total dos atendimentos supramencionados, analisados os dados, conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para mulheres e homens, a saber: Horário Flexível (35,03% mulheres e 4,81% homens), seguindo-se a Parentalidade-Maternidade (25,9% mulheres e 1,28% homens).

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

Tabela 57 - Origem da informação sobre a CITE

Origem da Informação	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Folhetos/ pub.	9	0,52%	1	0,06%		0,00%	10	0,58%
Internet	604	35,03%	77	4,47%	3	0,17%	684	39,68%
Pessoal	470	27,26%	76	4,41%		0,00%	546	31,67%
Outros	379	21,98%	53	3,07%	6	0,35%	438	25,41%
Não responde	34	1,97%	4	0,23%	3	0,17%	46	2,67%
Total Geral	1496	86,77%	211	12,24%	12	0,70%	1724	100,00%

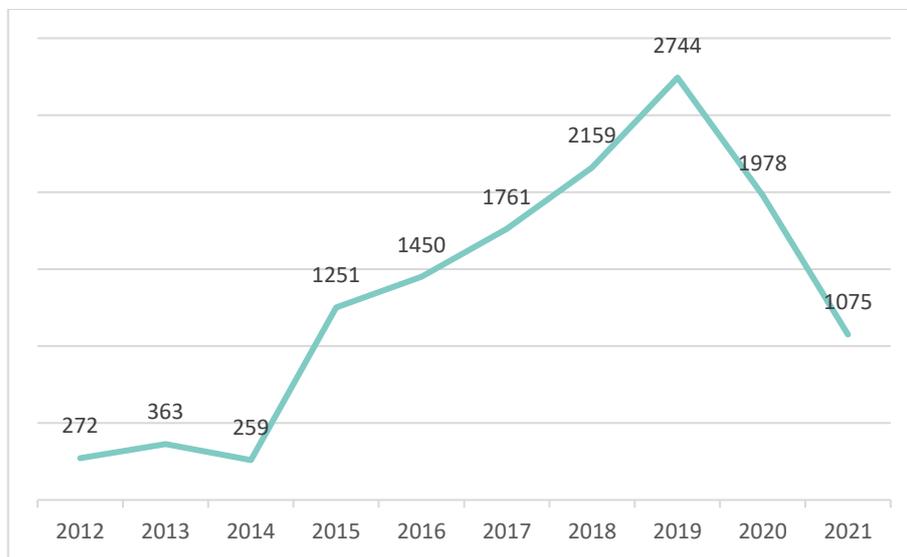
Fonte: Base de dados Atendimento Jurídico (CITE) 2021

Para a variável *Origem da informação*, dos 1724 registos, verifica-se que foi através da *internet* (página eletrónica da CITE, notícias *online* relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (39,68% dos/as utentes).

Resposta a solicitações de informação por via eletrónica e postal

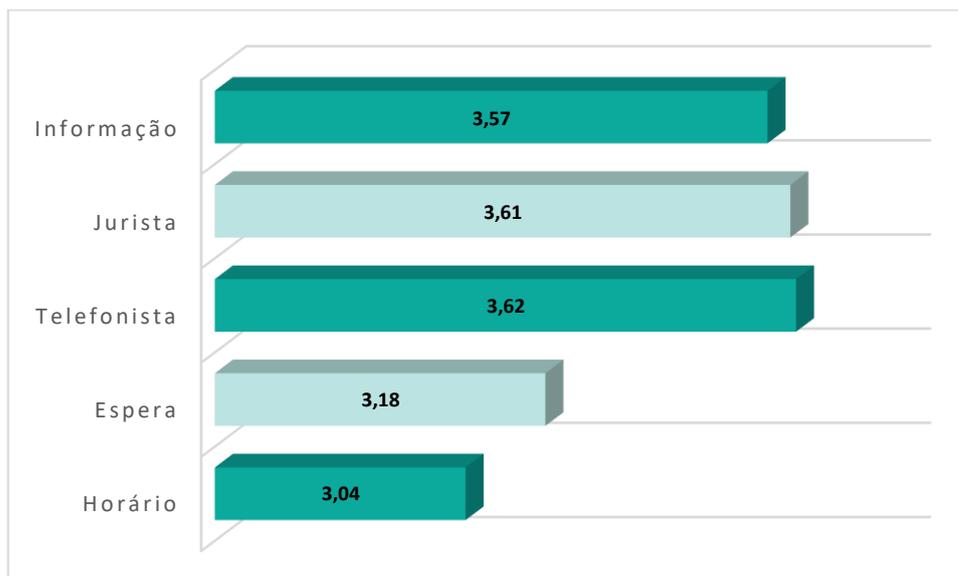
Em 2021 a CITE respondeu a 1075 questões técnico-jurídicas que lhe foram dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Figura 40 - Respostas a questões técnico-jurídicas, 2012 – 2021



Fonte: CITE

Figura 41 - Respostas Questionário de Satisfação do Atendimento Linha Verde, 2021



Fonte: CITE

Alguns dias após atendimento de linha verde é aferida a satisfação dos/as utentes numa classificação de 1 a 5 sendo 1 “muito insatisfeito/a” e 5 “muito satisfeito/a”. Este questionário tem por base 5 domínios: horário, tempo de espera, tratamento no atendimento (telefonista), disponibilidade do/a jurista e qualidade da informação prestada. Assim, dos 1.724 atendimentos de linha verde, 765 utentes aceitaram responder ao questionário de satisfação.

Dos 765 questionário, 698 utentes estão satisfeitos em termos gerais, que representa 91,2% de satisfação.

As categorias com satisfação mais baixas são as relativas ao horário e à espera da linha verde.

6.2.2. Atividades na área de projetos e formação e internacional

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

Tabela 58 - Atividades da CITE em 2021

Atividades	Descrição
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 na reunião 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.
Plataformas Supraconcelhias da Grande Lisboa e Oeste	Participação em 2 reuniões da Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa, estrutura coordenada pelo Instituto da Segurança Social, IP, com o objetivo de promover a integração da dimensão da igualdade de género e não discriminação nas atividades desenvolvidas, assim como o acompanhamento da atribuição do selo de boas práticas sociais nos territórios abrangidos.
Comunicação das atividades da CITE nos OCS e nas redes sociais	<p>Foram comunicadas e assinaladas nos órgãos de comunicação social (OCS) e/ ou nas redes sociais as seguintes efemérides, diretamente ligadas à intervenção da Comissão:</p> <p>Dia Internacional da Mulher - 8 de março;</p> <p>Dia do Pai - 19 de março;</p> <p>Mês Europeu da Diversidade - maio 2021</p> <p>Dia do Trabalhador e da Trabalhadora - 1 de maio;</p> <p>Dia da Mãe - 2 de maio;</p> <p>Dia Mundial da Criança - 1 de junho</p> <p>Dia das Avós e dos Avôs - 26 de julho;</p> <p>Celebração dos 42 anos da CITE - 20 de setembro;</p> <p>Dia contra o Assédio Moral e Sexual no Trabalho – 24 de outubro;</p> <p>Dia Europeu da Igualdade Salarial - 10 de novembro;</p> <p>Dia Nacional da Igualdade Salarial – 11 de novembro;</p> <p>Dia Internacional dos Direitos Humanos - Trabalho Digno - 10 de dezembro;</p> <p>Foram igualmente comunicadas as seguintes atividades e/ou participações desenvolvidas pela Comissão:</p> <p>Participação online no Seminário sobre o Dia Municipal para a Igualdade que teve lugar no dia 24 de outubro 2021;</p> <p>Em 2021, a CITE participou em 2 reuniões de trabalho com a CIG e a Conselheira para a Igualdade do MTSSS, com objetivo de acompanhamento e monitorização da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).</p>

<p>Projeto nacional de ensino e formação à distância - Plataforma NAU</p>	<p>A CITE, em parceria com o IEFP, IP, desenvolveram um projeto de âmbito nacional na plataforma NAU – Ensino e Formação a distância para grandes audiências, com o objetivo de disponibilizar uma formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho.</p> <p>1ª ação de formação online 3 horas 1.088 (288 homens + 800 mulheres)</p> <p>2ª ação de formação online 3 horas 1.558 (410 homens + 1.148 mulheres)</p> <p>3ª ação de formação online 3 horas 1.875 (513 homens + 1.362 mulheres)</p> <p>4ª ação de formação online 3 horas 2.095 (571 homens + 1.524 mulheres)</p> <p>5ª ação de formação online 3 horas 2.266 (608 homens + 1.658 mulheres)</p> <p>6ª ação de formação online 3 horas 2.523 (670 homens + 1.853 mulheres)</p> <p>7ª ação de formação online 3 horas 2.684 (717 homens + 1.967 mulheres)</p> <p>8ª ação de formação online 3 horas 2.816 (764 homens + 2.052 mulheres)</p> <p>9ª ação de formação online 3 horas 3.135 (876 homens + 2.259 mulheres)</p> <p>10ª ação de formação online 3 horas 3.387 (984 homens + 2.403 mulheres)</p>																																								
<p>Programa operacional de inclusão social e emprego (POISE)</p>	<p>A CITE realizou ações de formação online, os “Laboratórios de Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no local de trabalho”, no âmbito dos projetos POISE - Tipologia 3.15., dirigida a públicos estratégicos, nas zonas geográficas do Centro e do Alentejo, que contribuiram para a promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral. Foram realizadas 38 ações (116 horas) na Região do Alentejo e 38 ações (116 horas) na Região do Centro, e 19 ações (58 horas) na Região do Norte, com a duração total de 290 horas, tendo participado 81 pessoas (6 homens + 75 mulheres).</p>																																								
<p>Promoção e desenvolvimento de formação em Igualdade de Género e Não Discriminação no Mercado de Trabalho</p>	<p>No âmbito dos Laboratórios de igualdade no mercado de trabalho, foram desenvolvidos em quatro Edições formativas, dirigidas a públicos-alvo estratégicos dos setores público, privado e da economia social - negociadores/as sindicais e patronais, inspetores/as da ACT, organizações membro do iGen, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as, juristas, jornalistas, docentes.</p> <table border="1" data-bbox="528 1196 1230 1738"> <thead> <tr> <th>Nº edições</th> <th>Ano</th> <th>Homens</th> <th>Mulheres</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13ª Edição</td> <td>2020</td> <td>8</td> <td>15</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>14ª Edição</td> <td>2020</td> <td>5</td> <td>37</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>15ª Edição</td> <td>2020</td> <td>7</td> <td>37</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>16ª Edição</td> <td>2020</td> <td>67</td> <td>183</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>17ª Edição</td> <td>2021</td> <td>0</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>18ª Edição</td> <td>2021</td> <td>1</td> <td>23</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>88</td> <td>315</td> <td>403</td> </tr> </tbody> </table>	Nº edições	Ano	Homens	Mulheres	Total	13ª Edição	2020	8	15	23	14ª Edição	2020	5	37	42	15ª Edição	2020	7	37	44	16ª Edição	2020	67	183	250	17ª Edição	2021	0	20	20	18ª Edição	2021	1	23	24	Total		88	315	403
Nº edições	Ano	Homens	Mulheres	Total																																					
13ª Edição	2020	8	15	23																																					
14ª Edição	2020	5	37	42																																					
15ª Edição	2020	7	37	44																																					
16ª Edição	2020	67	183	250																																					
17ª Edição	2021	0	20	20																																					
18ª Edição	2021	1	23	24																																					
Total		88	315	403																																					
<p>Projeto Equality Platform and Standard</p>	<p>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, teve início em outubro de 2019 e término previsto para abril de 2023, sendo promovido pela CITE, 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.</p> <p>O projeto tem como objetivos:</p>																																								

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

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

Para a elaboração da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (NP SGIRMH), a Comissão Técnica de Normalização CT 216 – Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, constituída em finais de setembro de 2020 e composta por 27 membros (representantes dos parceiros sociais, da administração pública, da academia, de entidades certificadoras, e peritos/as em nome individual) realiza reuniões plenárias bimestrais e os grupos de trabalho, constituídos no âmbito desta CT (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 selecionar o que se aplica no contexto nacional; IV. Requisitos de certificação e da metodologia do sistema da gestão da norma), reúnem com frequência quinzenal ou mensal para o trabalho de leitura, análise, redação e revisão do conteúdo da Norma.

Em 2021, a CT 216 reuniu 5 vezes e os grupos de trabalho, no conjunto, realizaram 27 reuniões.

Com o duplo objetivo de apresentar o projeto e de assinalar o Dia Nacional da Igualdade Salarial, a CITE organizou, no dia 11 de novembro, uma Mesa Redonda sobre o processo de criação da Norma Portuguesa para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens, que contou com a intervenção de representantes dos parceiros do projeto, incluindo representante do parceiro da Islândia.

Paralelamente, com o objetivo da conceção de uma plataforma online para monitorizar a implementação das políticas públicas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, deu-se continuidade ao trabalho iniciado em 2020 de identificação e análise das medidas de política pública e de legislação no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, designadamente do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), do Programa 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, do Código do Trabalho - Subsecção III Igualdade e não discriminação - Divisão III Igualdade e não discriminação em função do sexo e Subsecção IV Parentalidade, da Lei n.º 35/2014, da Lei n.º 62/2017, do DN n.º 18/2019, da Lei n.º 60/2018, da Lei n.º 26/2019 e da Portaria n.º 84/2015 com a identificação e seleção das medidas potencialmente relevantes e dos respetivos indicadores usados para a sua monitorização.

Definiram-se os requisitos técnicos da Plataforma online para a monitorização das políticas públicas de igualdade de género no mercado de trabalho.

Iniciou-se o trabalho de recolha e tratamento de indicadores-chave sobre os homens e as mulheres no mercado de trabalho para a elaboração de um folheto em formato de infografia.

No âmbito das atividades bilaterais do projeto, e com a participação de todos os parceiros, bem como de membros da CT 216 – Comissão Técnica para a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens, realizou-se a 12 de novembro de 2021, em Lisboa, o Workshop Equal Pay Standards, com o objetivo de apresentar e analisar o processo de implementação da Norma Islandesa ÍST 85: 2012 Equal wage management system – Requirements and guidance e a certificação do sistema de gestão da igualdade de remuneração em empresas islandesas, bem como apresentar o ponto de situação do trabalho de elaboração da NP Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens. Este

	<p>workshop contou com a intervenção de uma consultora da Ráður ehf, empresa Islandesa que fornece consultadoria a empresas que pretendem fazer o processo de certificação pela Norma ÍST 85:2012.</p> <p>Informação sobre o projeto em: https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps</p>
<p>Projeto IgualPro - As Profissões não têm género</p>	<p>O Projeto “IgualPro - 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.</p> <p>Este projeto fomentará ainda 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.</p> <p>Este projeto insere-se no cumprimento do objetivo estratégico nº 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 2018-2021.</p> <p>Assim, o projeto prevê:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A realização de um estudo científico sobre os estereótipos associados às escolhas profissionais junto dos/as jovens que frequentem os Cursos Profissionais do IEFP e dos Centros de Formação Profissional com protocolo estabelecido com o IEFP, com o objetivo de promover a desconstrução dos estereótipos associados a profissões onde se confirma a existência de maior segregação por sexo; • A publicação do estudo e do <i>Policy brief</i>, com a divulgação de informação objetiva e atualizada 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. • A criação e a disseminação de <i>Toolkits</i> de formação baseados 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 será realizada no seguimento do resultado deste estudo científico com base no diagnóstico efetuado e de acordo com os possíveis caminhos apontados no combate à segregação e persistência de estereótipos de género associados a algumas profissões. Para

	<p>esta campanha, existirá a criação de materiais pedagógicos, vídeos interativos promotores de igualdade entre raparigas e rapazes quanto às escolhas educativas e profissionais.</p> <p>Além de ao nível nacional trabalhar com os centros de formação profissional em diferentes regiões do país, designadamente, no Norte, no centro e na área metropolitana de Lisboa, a CITE, convidou uma entidade norueguesa, a <i>Odalen Næringshage</i>, que trabalha com o empreendedorismo e no apoio às mulheres, estabelecendo cooperação com atores importantes na área do empreendedorismo feminino.</p> <p>Em 2021, realizaram-se seis reuniões de parceria nacional e uma reunião bilateral com o parceiro norueguês, com objetivo de acompanhamento do projeto.</p>
<p>Projeto o Valor do Trabalho Não Pago de Mulheres e de Homens – Trabalho de Cuidado e Tarefas Domésticas</p>	<p>Financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021, o projeto “O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens – Trabalho de cuidado e tarefas domésticas” tem como entidade promotora o Centro de Estudos para a Intervenção Social – CESIS e como parceiros a CITE e o Institute for Social Research, de Oslo. O projeto conta, ainda, com o apoio técnico especializado de duas consultoras de reconhecido mérito, a nível nacional e internacional, Maria do Céu da Cunha Rêgo e María Ángeles Durán.</p> <p>O projeto, que se iniciou a 1 de setembro de 2020, com a duração prevista de 18 meses foi prolongado por mais 8 meses, tendo o término no final de outubro de 2022.</p> <p>O projeto tem os seguintes objetivos/atividades:</p> <p>Atividade 1 - Estimar o consumo de trabalho não pago – tarefas domésticas e trabalho de cuidado.</p> <p>Atividade 2 - Estimar o valor monetário do trabalho não pago de mulheres e de homens – tarefas domésticas e trabalho de cuidado.</p> <p>Atividade 3 - Estimar o impacto do trabalho não pago de mulheres e de homens – tarefas domésticas e trabalho de cuidado - na economia nacional, e em particular no PIB.</p> <p>Atividade 4 - Elaborar recomendações de política pública nesta matéria.</p> <p>Atividade 5 - Comunicação / Divulgação</p> <p>Em 2021, desenvolveram-se trabalhos relativos às atividades 1, 2, 3 e 5 do projeto.</p> <p>Foram elaboradas e divulgadas duas Factsheets. Uma relativa à dimensão do consumo de trabalho não pago de cuidado, a cenários prospetivos sobre a procura de cuidado até 2050 e a cenários de distribuição da carga do cuidado; e outra sobre diferentes metodologias para a atribuição de valor ao trabalho não pago de cuidado e doméstico.</p> <p>Foram elaboradas e divulgadas três Notas de Imprensa sobre o projeto.</p> <p>Realizaram-se duas sessões de grupos de discussão com a participação de investigadores/as, decisores/as políticos/as, responsáveis por organismos governamentais e organizações da sociedade civil, com o objetivo de discutir cenários sobre a distribuição da carga do trabalho não pago de cuidado entre: mulheres e homens nas famílias, as organizações da sociedade civil, o Estado/os serviços públicos e o mercado.</p>
<p>Projeto Parents at Work</p>	<p>O Projeto “Parents at Work”, financiado pelo Programa Rights, Equality and Citizenship (2014-2020), teve início em setembro de 2019 e término no final de agosto de 2021.</p> <p>O projeto, de carácter transnacional, com a duração de 24 meses, foi desenvolvido por uma parceria constituída por quatro mecanismos para a igualdade: Institut pour L'égalité des Femmes et des Hommes (Bélgica) (Promotor/Coordenador), Gender Equality and Equal Treatment Commissioner (Estónia) (em substituição do Advocate of the Principle of Equality, da Eslovénia, que em novembro 2019, formalizou a sua intenção de sair do</p>

projeto, por motivos internos), Commission for Protection against Discrimination (Bulgária) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal).

O projeto teve como objetivos:

- Sensibilizar e informar as entidades empregadoras sobre os direitos das trabalhadoras grávidas, dos pais trabalhadores e de trabalhadores/as com responsabilidades familiares, a fim de prevenir a discriminação, com um foco específico nas pequenas e médias empresas;
- Trocar boas práticas, criar e desenvolver ferramentas entre os Estados-Membros da UE relativamente à promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no setor privado e o envolvimento das entidades empregadoras;
- Desenvolver uma estratégia para a recolha e divulgação de boas práticas sobre conciliação entre a vida profissional e a vida familiar através da aprendizagem mútua entre organismos para a igualdade de tratamento.

Realizou-se a 10 de agosto de 2021, em Lisboa, a terceira mutual learning session do grupo empregadores, da responsabilidade da CITE. Esta sessão centrou-se na discussão da estratégia de disseminação e de sustentabilidade do projeto.

Foi elaborado e editado o Guia “Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores - Um guia para recolher boas práticas” (traduzido nas sete línguas oficiais dos parceiros do projeto), que integra as boas práticas de empresas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal recolhidas, em 2020, pela CITE e pelos parceiros da Bélgica e da Estónia. O Guia inclui, igualmente, ideias e informação prática sobre como envolver as entidades empregadoras e sobre o processo de recolha de boas práticas.

A 29 abril de 2021, a CITE realizou o Webinar “Proteção da Parentalidade e Conciliação Trabalho-Família”, transmitido no canal youtube, em live stream, que teve como objetivo abordar a importância da proteção na parentalidade e da promoção da conciliação trabalho-família enquanto condições essenciais para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, bem como apresentar os produtos do Projeto e algumas boas práticas que integram o Guia “Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar das trabalhadoras grávidas e de pais e mães trabalhadores - Um guia para recolher boas práticas”.

Em 2021 foi elaborada uma série de postais informativos sobre os direitos parentais “Sabia que...”, a partir dos conteúdos temáticos das fichas informativas do Toolkit sobre direitos parentais, elaborado em 2020, e baseado no quadro legal nacional, com o objetivo de fornecer às entidades empregadoras uma visão clara dos direitos dos/as trabalhadores/as no que se refere à proteção da maternidade, da paternidade e da conciliação vida profissional-vida familiar.

O Toolkit estrutura-se em duas partes:

A primeira parte é constituída por um conjunto de Fichas Informativas sobre os direitos de maternidade e de paternidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, dando resposta a questões relativas a esses direitos e os procedimentos necessários para garantir o seu gozo, quer por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras, quer por parte das respetivas entidades empregadoras.

As Fichas Informativas incidem sobre os temas relativos aos direitos parentais, que, atentas as questões mais frequentemente colocadas, se afiguraram mais pertinentes para as entidades empregadoras e para trabalhadoras e trabalhadores. Cada Ficha, que versa sobre um tema, inclui um conjunto de questões, cuja resposta clarifica o que a legislação determina, remetendo, através de link, para a fonte para a consulta direta se for do interesse do/a utilizador/a.

	<p>A segunda parte é constituída por um conjunto de materiais de autoaprendizagem – PPT de autoaprendizagem, Quiz e Postais informativos sobre os direitos parentais "Sabia que..." – diretamente relacionados com os conteúdos temáticos das Fichas Informativas.</p> <p>Os postais informativos "Sabia que..." e os restantes materiais que constituem o Toolkit foram amplamente divulgados.</p> <p>Todos os produtos do projeto foram disponibilizados na página do projeto no sítio da CITE: https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/parentsatwork/produtos</p>										
<p>O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade</p>	<p>O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade foi criado em 2013, a convite da CITE, por um conjunto de organizações que já tinham evidenciado boas práticas em matéria de igualdade de género ou manifestado interesse na sua promoção.</p> <p>Pelo interesse estratégico que assume em prol da igualdade de género no mercado de trabalho, este fórum é dinamizado e coordenado pela CITE e conta com uma representante e um representante para concretizar este acompanhamento permanente, assegurando uma continuidade ao longo do tempo.</p> <p>No ano de 2021 não houve adesões ao fórum, devido aos constrangimentos causados pela pandemia do Covid-19, mantendo-se as 69 organizações de vários setores e que representam cerca de 2% do PIB português.</p> <p>Estas entidades estão comprometidas com uma cultura coletiva de responsabilidade social e justiça, incorporando nas suas estratégias de gestão, medidas e boas práticas, enquadradas pelos princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho.</p> <p>Relativamente aos setores de atividade no qual operam, as 69 organizações distribuem-se da seguinte forma:</p> <table border="1" data-bbox="580 1093 1179 1518"> <thead> <tr> <th>Setor de Atividade</th> <th>Total de Organizações</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Economia Social</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Público</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>Privado</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>69</td> </tr> </tbody> </table> <p>O Fórum não possui uma estrutura formal, organiza-se e funciona através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • uma Task Force – integrando 18 membros, com funções de governança do Fórum e que, rotativamente, considerando os anos de participação no Fórum, vão sendo substituídos a cada 2 anos; • 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: <ul style="list-style-type: none"> GT1 – comunicação e imagem; GT2 – medidas de igualdade de género; GT3 – reuniões plenárias; GT4 – publicações; GT5 – academia de formação. 	Setor de Atividade	Total de Organizações	Economia Social	1	Público	25	Privado	43	Total	69
Setor de Atividade	Total de Organizações										
Economia Social	1										
Público	25										
Privado	43										
Total	69										

- Reuniões Plenárias – objetivos: criar momentos de partilha de boas práticas e de concertação de estratégias de atuação do Fórum, discutir temas atuais relevantes para as organizações membros através do convite a especialistas. Participam todas as organizações membros, sendo endereçados convites às organizações que pretendam aderir ao Fórum (observadoras) e a entidades especializadas ou individualidades para tratar temas considerados relevantes para o Fórum.

Das inúmeras atividades desenvolvidas pelo iGen destaca-se:

- O lançamento público do primeiro livro publicado pelo iGen: “O Longo Caminho para a Igualdade. Mulheres e Homens no Século XXI”, numa parceria com a editora Imprensa Nacional, e da autoria da dupla Ana Maria Magalhães e Isabel Alçada (texto) e de Susana Carvalhinhos (ilustrações). Este evento público e online teve lugar no dia 8 de março de 2021, e está disponível através do link: <http://forumigen.cite.gov.pt/o-longo-caminho-para-a-igualdade-mulheres-e-homens-no-seculo-xxi/>

Disponível nas livrarias desde fevereiro de 2021, a obra tem o objetivo de trabalhar preconceitos e desconstruir estereótipos de género associados às profissões, assente no princípio que as profissões são para as Pessoas.

Em junho de 2021, o livro entrou para o Plano Nacional de Leitura, como era inicialmente objetivo do iGen.

- A Conferência sobre “Assédio no Local de Trabalho” que se realizou online no dia 26 de outubro. Foi a primeira conferência que o Fórum dirigiu a toda a sociedade civil, abrindo os seus encontros a todas as pessoas que queiram assistir e não apenas às organizações membros.

- A Conferência foi transmitida em *streaming*, através do canal do *Youtube* do iGen e está disponível através do link: <https://www.youtube.com/watch?v=klUGnW10BiY>

Esta sessão contou com a participação de Bernardo Coelho, investigador do CIEG- Centro Interdisciplinar de Estudos de Género e coautor do estudo “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” (2016); da Presidente da CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Carla Tavares; da Diretora dos Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva da ACT-Autoridade para as Condições no Trabalho, Ernestina Silva; do Grupo Trivalor, membro do Fórum, na pessoa de Carolina Sousa (Sustentabilidade e Responsabilidade Social Corporativa).

6.2.3. Atividade internacional

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

Tabela 59 - Tabela de atividades internacionais

Atividades	Descrição
Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências Europeias a Portuguesa e a Eslovena, em 2021.	<p>No âmbito da Presidência Portuguesa da União Europeia, a CITE participou, por videoconferência, na Cimeira Social, que decorreu a 7 e 8 de maio 2021, no Porto.</p> <p>No âmbito da Presidência da União Europeia Eslovena, a CITE fez-se representar na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, participou no evento, de 15 a 17 de novembro de 2021, que teve como objetivo a atribuição dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial, que visa distinguir as boas práticas de promoção empresarial e de empreendedorismo na Europa. Os prémios são dinamizados pela DG GROW-Direção Geral do Mercado Interno, Indústria, do Empreendedorismo e das PME.</p>
Contribuição técnica, para a elaboração de relatórios nacionais decorrentes da aplicação/implementação de instrumentos internacionais	<p>A CITE, no âmbito das suas competências e atribuições, e à luz da aplicação dos diversos instrumentos internacionais neste âmbito, deu contributos, apreciou, fez comentários e sugestões para diversos documentos técnicos, dos quais destacamos os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none">- Contributos para as respostas do MTSSS às questões colocadas pelo Comité de Peritos ao 10º Relatório Nacional de implementação da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).- Contributo para a elaboração do Relatório Nacional de aplicação da Carta Social Europeia revista, de 2021, cingindo-se às matérias versadas pelos artigos 4º - Direito a uma remuneração justa e 26º - Direito à dignidade no trabalho, relativo ao período de 1 de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2021. Foi, igualmente, dada resposta às conclusões de não conformidade e às questões suscitadas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais.- Contributos para o Relatório Simplificado de aplicação da Convenção n.º 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, para o período entre 1 de junho de 2016 e 31 de maio de 2021.- Contributos para a elaboração dos Relatórios Nacionais relativos à Recomendação n.º 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, Recomendação n.º 156 sobre trabalhadores com responsabilidades familiares e Recomendação n.º 191 relativa à proteção à parentalidade, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).- Contributos para as Conclusões do Conselho da União Europeia “The impact of artificial intelligence on gender Equality”.- Contributos diversos para a discussão da proposta de Diretiva em matéria de transparência salarial, da UE.

- Atualização de informação relativa às funções da CITE para o contributo nacional ao 2.º Relatório Anual da Comissão Europeia sobre o Estado de Direito.
- Contributos para resposta ao questionário da OCDE “Gender wage mapping and other pay reporting systems for equal pay”.
- Comentários ao documento Draft Policy Framework for Gender-sensitive Public Governance, da OCDE.
- Resposta ao questionário do EIGE “Data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming”, com o objetivo de recolha de dados para o processo de monitorização da Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025, de fornecer informação para a área H dos relatórios síntese da Plataforma de Ação de Pequim e de alimentar a base de dados de estatísticas de género do EIGE.

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 2021, a CITE deu contributos para as Opinions elaboradas pelo Comité: a) The care gap in the EU: a holistic and gender-transformative approach; b) Towards a Stereotype-Free European Union: Opinion on Combatting Gender Stereotypes. E esteve representada nas reuniões do Comité Consultivo, que decorreram online a 3 de junho e a 21 de outubro de 2021.

A CITE participou no “Online legal seminar on non-discrimination and gender equality”, promovido pela Directorate D: Equality and Union Citizenship, da Directorate-general Justice And Consumers, da Comissão Europeia, e que decorreu a 26 de novembro.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET, que integra 47 mecanismos para a igualdade de 37 países europeus, visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas Diretivas anti discriminação da UE. Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Em 2021, a CITE respondeu a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede e integrou os seguintes grupos de trabalho:

1. Communication Strategies and Practices

Este grupo de trabalho centrou-se nas seguintes atividades: Participação em duas reuniões temáticas sobre desafios de comunicação, que tiveram lugar nos dias 11 de maio e 10 de setembro de 2021. A CITE participou na ação de formação: “*Persuasive writing 101 & tackling hate speech training*” que teve lugar no dia 3 de dezembro de 2021, em Bruxelas.

A CITE contribuiu com conteúdos para a elaboração da publicação da EQUINET: *Stepping up our engagement with youth handbook for equality*

bodies - <https://equineteurope.org/publications/stepping-up-our-engagement-with-youth-handbook-for-equality-bodies/>

2. Gender Equality

A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram online, a 12 de maio e 23 de novembro, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Este grupo de trabalho centrou-se na discussão de 2 temas: transparência remuneratória; trabalho doméstico e trabalho de cuidado. Desenvolveram-se as seguintes atividades:

- Discussão e reflexão sobre a proposta de diretiva relativa à transparência remuneratória e o papel dos mecanismos para a igualdade;

- Elaboração de relatório, com uma abordagem interseccional, sobre as desigualdades enfrentadas pelos/as trabalhadores/as domésticos/as e prestadores/as de cuidados na Europa.

A CITE participou, ainda, na reunião anual da Assembleia Geral da Equinet que decorreu no dia 9 de novembro, por videoconferência, onde foram eleitos os membros para o Conselho Executivo da Equinet para o período 2021-2023.

WEGATE -WES - Rede Europeia de Mulheres Empresárias	A rede europeia para a promoção das mulheres (WES) é uma rede de partilha de políticas e boas práticas de igualdade e não discriminação nos membros de 31 países (países da UE, Islândia, Noruega e da Turquia). A CITE participou na reunião do <i>Advisory Board WES Wegate</i> , que decorreu online a 19 de novembro de 2021, com objetivo de promover as boas práticas de igualdade e não discriminação no mercado de trabalho.
Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)	A CITE respondeu ao questionário “Stakeholder Consultation on Director’s Note on the Development of The Work Programme 2023”, com o objetivo de obter a opinião das diversas partes interessadas nas propostas de trabalho da FRA para o ano de 2023 e ao inquérito “Thematic areas of FRA’s work from 2023-2027”.
Participação nas reuniões do EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU)	<p>Em maio de 2019, Portugal aderiu à EPIC – <i>Equal Pay International Coalition</i>, coligação internacional para a igualdade salarial, dando seguimento ao compromisso do governo no combate à discriminação salarial em razão do sexo.</p> <p>Em 2021, a CITE forneceu informação sobre Portugal referente a legislação sobre igualdade salarial, para o mapeamento da legislação sobre igualdade salarial de cada país membro da rede.</p>
Cimeira Internacional da World Family Organisation (WFO)	A CITE participou num evento online promovido pela <i>World Family Organisation (WFO)</i> e com a UNITAR - <i>United Nations Institute for Training and Research</i> , que teve lugar no dia 15 de maio, com objetivo de promover o Dia Internacional das Famílias.

7. Atividade da ACT

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

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

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

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

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

7.1.1. Atividade desenvolvida

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias que envolveram os objetivos da ACT, no domínio da Agenda do Trabalho Digno e na senda do Plano de Ação Inspetiva de 2020, relevando como critérios de prioridade de intervenção a gravidade da situação conhecida ou reportada e o número de trabalhadores/as abrangidos/as.

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

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

Todavia, a prática de qualquer ato discriminatório consagrado no Código do Trabalho e sua Regulamentação integra a prática de contraordenação muito grave, punível com coima, sem prejuízo da eventual responsabilidade civil. No ano de 2021 foram realizadas 39.786 visitas inspetivas que abrangeram um total 447.997 trabalhadores/as dos quais 259.891 eram homens e 188.106 mulheres. Destas visitas, 3.422 enquadraram-se em matérias do domínio da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do sexo.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação, foram detetadas 60 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de 376.641,32€ em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também adotadas 538 advertências.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 20 procedimentos coercivos, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 221.261,66€.

Relativamente à adoção do código de boa conduta contra o assédio, a ACT levantou 206 procedimentos não coercivos (184 advertências e 22 notificações para tomadas de medidas) e oito autos de notícias por incumprimento desta obrigação. A estes têm como moldura sancionatória mínima de 7.446,00€.

No que toca à abertura de processo disciplinar por alegadas situações de assédio no trabalho, foram instaurados dois autos de notícia e 10 procedimentos não coercivos (nove advertências e duas notificações para tomada de medidas), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 3.060,00€.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho foram levantadas 10 advertências e foram formalizados nove autos de notícia, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 61.437,66€.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 325

advertências e procederam à formalização de quatro autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 1.632,00€.

No que concerne à proteção da parentalidade, foram formalizados 15 procedimentos não coercivos (13 advertências e 2 notificações para tomada de medidas) e 24 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de 38.964,00€.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade. Especificamente ao tema da igualdade e parentalidade, em 2021, a ACT informou cerca de 14.993 pessoas.

7.1.2. Informação nas redes sociais

Em 2020, as principais atividades neste âmbito passaram pela gestão da página do *Facebook* da ACT – onde foram disponibilizados 150 novos conteúdos e dada resposta a 17.400 questões.

7.1.3. Simulador de compensações online

Em 2014, 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 que teve 3.177.222 consultas em 2021.

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

A ACT disponibiliza também uma base de dados de instrumentos de regulamentação coletiva (IRCT) atualizada com o objetivo de facilitar o acesso e conhecimento das mesmas. Em 2021 registaram-se 97.055 consultas a esta base de dados.

7.1.5. Serviço informativo e ações de sensibilização

Tabela 60- Serviço informativo e ações de sensibilização (2012-2020)

Anos	Serviço Informativo			Ações sensibilização		Total
	Presencial	Telefónico	Outro	N.º	Pessoas	
2012	222 506	36 399	157 089	-	-	415 994
2013	218 445	45 866	2 904	1 417	109 868	377 083
2014	226 610	131 819	12 875	1 609	57 729	429 033
2015	164 914	211 758	10 303	2 392	92 217	479 192
2016	208 112	174 769	11 082	1 880	173 866	567 829
2017	186 057	188 369	14 570	2 858	122 521	511 517
2018	180 622	188 298	11 635	1 449	83 318	463 873
2019	129 871	156 581	11 245	540	20 353	318 050
2020	63 314	222 415	23 766	662	31 976	341 471
2021	52 912	228 084	22 498	311	10 764	314 258

Fonte: ACT

Tabela 61 - Procedimentos coercivos e não coercivos no domínio das relações de trabalho, por matérias (2021)

Matérias	Advertências	Notificações para tomada de medidas	Infrações	Moldura sancionatória mínima (€)
Igualdade e não discriminação	538	23	60	376.641,32
Igualdade de acesso a emprego e no trabalho	10	0	9	61.437,66 €
Afixação de direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação	325	0	4	1.632,00 €
Proibição de discriminação	2	0	9	73.848,00€
Assédio moral	2	0	19	217.997,66€
Assédio sexual	0	0	1	3.264,00 €
Código de conduta assédio no trabalho	184	22	8	7.446,00 €
Procedimento disciplinar por assédio	9	1	2	3.060,00€
Igualdade de condições de trabalho	6	0	8	7.956,00€
Parentalidade	13	2	24	38.964,00€

Fonte: ACT, 2021

7.1.6. Acidentes de trabalho objeto de comunicação à ACT

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

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

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

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

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

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

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2021 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT:

- 108 Acidentes mortais, dos quais 104 são homens e 4 são mulheres.
- 368 Acidentes graves, dos quais 329 são homens e 39 são mulheres.

Realça-se que 96,3% dos sinistrados em acidentes de trabalho mortais alvo de inquérito, eram do sexo masculino.

Tabela 62 - N.º de acidentes de trabalho mortais e graves objeto de inquérito pela ACT, por sexo (2021)

	Acidentes graves		Acidentes mortais		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Homens	329	89,4%	104	96,3%	433	91,0%
Mulheres	39	10,6%	4	3,7%	43	9,0%
Total	368	100,0%	108	100,0%	476	100,0%

Fonte: ACT, 2021

8. IEFP

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2021, teve nos seus quadros 3.870 pessoas a desempenhar funções, dos quais 1.094 eram homens (28,3%) e 2.776 eram mulheres (71,7%).

Tabela 63 - Nº de pessoas efetivas ao serviço do IEFP, por sexo, 31 de dezembro 2021

	Homens	Mulheres	Total H+M	Orçamento (Milhões €)
2019	981	2.430	3.411	847,8
2020	1.091	2.682	3.773	1.613,9
2021	1.094	2.776	3.870	1.827,2

Fonte: IEFP, I.P

9. CIG

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, que atua sob a tutela pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, bem como de prevenção e combate à violência doméstica e de género, à mutilação genital feminina e ao tráfico de seres humanos.

9.1. Recursos Humanos

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2021, com 66 trabalhadores/as em funções. O grupo de pessoal com maior representatividade no universo dos/as trabalhadores/as da CIG é o de técnico/a superior com trabalhadores/as (63,64%), seguido do assistente técnico (15,15%), como se pode ver no quadro seguinte.

Tabela 64 - Nº Trabalhadores/as em funções no final de 2021 por grupos de pessoal

Efetivos/as por grupo de pessoal e sexo 2021						2020		
	Total (H+M)		H		M		Taxa de Feminização	Taxa de Feminização
	N	%	N	%	N	%		
Dirigente superior de 1º grau	1	1,52%	0	0,00%	1	1,79%	100,00%	100,00%
Dirigente superior de 2º grau	2	3,03%	0	0,00%	2	3,57%	100,00%	0,00%
Dirigente intermédio de 1º grau	2	3,03%	0	0,00%	2	3,57%	100,00%	50,00%
Dirigente intermédio de 2º grau	5	7,58%	1	10,00%	4	7,14%	80,00%	60,00%
Técnico Superior	42	63,64%	8	80,00%	34	60,71%	80,95%	79,49%
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	10	15,15%	0	0,00%	10	17,86%	100,00%	100,00%
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	3,03%	1	10,00%	1	1,79%	50,00%	75,00%
Informático	2	3,03%	0	0,00%	2	3,57%	100,00%	100,00%
TOTAL	66	100,00%	10	100,00%	56	100,00%	84,85%	66,45%

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Verificaram-se ligeiras oscilações em determinados grupos de pessoal na sequência da alteração do total de efetivos face a períodos homólogos (2020, 68 trabalhadores/as; 2021, 66 trabalhadoras/es).

9.2. Recursos Materiais e Financeiros

Em 2021, a CIG dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 6.719.471€, dos quais, 2.319.254€ no âmbito do orçamento de atividades e 4.000.217€ no âmbito do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2021, depois de consumadas as cativações e descativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, e incorporados os saldos de anos anteriores de Fundos Europeus, a CIG ficou com um orçamento corrigido global de 7.271.660€.

Tabela 65 - Execução Orçamental por Fonte de Financiamento

Execução Orçamental 2021				
Fontes de Financiamento (FF)	Dotação Inicial (1)	Dotação Corrigida (2)	Pagamentos Líquidos (3)	Grau de Execução (4) =3/2
Orçamento de Atividades				
FF 311 Receitas Gerais	2.289.254	2.320.254	2.255.749	97%
FF 541 Transferências RP entre organismos	30.000	30.000	0	0%
Sub-total	2 319 254	2 350 254	2 255 749	96%
Orçamento de Projetos				
FF 353 RG afetas a projetos cofinanciados (POISE)	26.300	561.140	375.282	67%
FF 357 RG afetas a projetos cofinanciados (EEAgrants/Outros)	139.413	338.149	95.422	28%
FF 369 Transferências de RP afetas a projetos cofinanciados	386.649	386.649	366.676	95%
FF 441 Fundo Social Europeu - Competividade e Internacionalização	89.120	89.120	13.038	15%
FF 442 Fundo Social Europeu (POISE)	2.064.733	2.064.732	959.200	46%
FF 446 Fundo Social Europeu - Lisboa 2020	96.212	96.212	83.451	87%
FF 448 Fundo Social Europeu (CRESC ALGARVE 2020)	40.873	40.873	37.088	91%
FF 482 Outros (EEAgrants) e (Violência Sexual nas Relações)	1.315.917	1.315.917	982.681	75%
FF 488 Saldos de Fundos Europeus	0	28.614	26.762	94%
Sub-total	4.400.217	4.921.406	2.939.600	60%
TOTAL	6.719.471€	7.271.660€	5.195.349€	71,40%

Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Os pagamentos efetuados, atingiram o montante de 5.195.349€, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 71,4%. O montante executado no orçamento de atividades foi de 2.255.749€, a que corresponde uma taxa de execução de 96%. Relativamente ao montante executado no orçamento de projetos, foi de 2.939.600€ a que correspondente uma taxa de execução de 60%.

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 96%, para o qual contribuiu o grau elevado de execução da FF 311 - Receitas Impostos, em cerca de 97%. Relativamente ao orçamento de projetos verificou-se que a execução orçamental se situou nos 60%, resultado da utilização dos saldos de fundos europeus de anos anteriores, e pelas verbas respeitantes ao mecanismo financeiro EEAgrants.

10. Políticas Públicas

10.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (2018-2030) - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH -2018-2021)

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, 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 desenvolver no primeiro período de execução até ao final de 2021:

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

Os Planos de ação definem um conjunto de medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos até 2021, pelo que se aproxima o processo de revisão e redefinição para os próximos quatro anos.

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 âmbito do PAIMH e do objetivo estratégico 1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública, foram implementadas as seguintes medidas:

- ✓ Medida 1.4.6. “Reforço e capacitação dos mecanismos oficiais para a igualdade”: A capacitação conjunta dos recursos humanos dos mecanismos para a igualdade sobre novas dimensões da igualdade e não discriminação, designadamente sobre a dimensão transversal da interseccionalidade. A CITE em articulação com o ACM, realizaram 2 ações de formação sobre o plano para a igualdade do ACM, com a perspetiva de interseccionalidade e igualdade de género. Foram abrangidos/as 25 participantes (5 homens + 20 mulheres).

No objetivo estratégico 2 – Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, contempla em 4 objetivos Específicos:

- Combater a segregação sexual nas profissões;
- Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
- Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

Tendo sido executadas as seguintes medidas:

- ✓ Medida 2.1.1. “integração do objetivo da dessegregação das profissões na atividade do IEFP, ao nível dos serviços dos Centros de Emprego e dos Centros de Formação Profissional”: A CITE, o IEFP, IP e a Fundação para a Ciência e a Tecnologia lançaram o curso online sobre a “Igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho”, em fevereiro de 2021, com objetivo da dessegregação das profissões na atividade do IEFP, ao nível dos serviços dos Centros de Emprego e dos Centros de Formação Profissional, a disponibilizar na Plataforma NAU – Ensino e Formação a distância para grandes audiências. Foram realizadas 10 edições de fevereiro a dezembro de 2021, foram abrangidas/os 23.427 participantes (6.401 homens + 17.026 mulheres).

Nesta medida e no âmbito do PT2020, no que refere à atribuição de financiamentos afetos a políticas de IMH, na tipologia 3.1.5 - Formação de Públicos Estratégicos, em 2021, a CITE ministrou 3 Edições de formação, nas Regiões do Norte, Centro e Alentejo. Foram ministradas 57 ações de formação, com a duração de 174 horas formativas e foram abrangidas/os 49 participantes (3 homens + 46 mulheres).

Ainda, nesta medida, no âmbito dos “Laboratórios de Igualdade no mercado de trabalho”, promovidos pela CITE, realizaram-se 6 ações formativas, em 2021, com a duração de 12 horas, sobre as temáticas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho, onde participaram 45 participantes (1 homem e 44 mulheres).

- ✓ Medida 2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões:

A CITE dinamizou ações de sensibilização e formação, tendo em vista assegurar o respeito pelos princípios da transparência, igualdade e não discriminação no acesso ao emprego, recrutamento, salários, promoção e políticas de retenção de recursos humanos. Foram realizadas 3 ações, com a duração de 9 horas formativas e foram abrangidas/os 48 participantes (4 homens + 44 mulheres).

- ✓ Medida 2.2.3. “Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens”: No âmbito do Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro EEA Grants 2014-2021, a medida foi implementada através do Projeto “*Equality Platform and Standard*” (PD1), promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com uma dotação de €330.000, que iniciou em outubro de 2019, com os objetivos de:

- Construir uma plataforma IT para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, identificando um conjunto de indicadores de monitorização;

- Desenvolver uma norma portuguesa - sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre Mulheres e Homens, com base no *Equal Pay Standard* da Islândia (standard ÍST 85: 2012), que define requisitos técnicos para as entidades públicas e privadas que queiram implementar um sistema de gestão da igualdade salarial entre mulheres e homens que trabalham para a mesma entidade empregadora, por trabalho igual ou de igual valor.
 - Em 2021, a CITE em articulação com o IPQ criou-se a Comissão Técnica 216 (CT216), constituída com 27 membros de diferentes setores de atividade, parceiros sociais, peritas/os e entidades auditoras e os parceiros do projeto, com objetivo de construção de uma norma com um sistema de gestão de igualdade remuneratória entre mulheres e homens em Portugal. O secretariado desta CT216 foi assegurado pelo IPQ, enquanto Organismo Nacional de Normalização, conforme procedimento habitual e a presidência foi assegurada pela CITE.
- ✓ Medida 2.3.4. Criação e divulgação de instrumentos práticos para as empresas de promoção do objetivo da conciliação, a saber:
- No âmbito da execução da medida, a Comissão Técnica (CT 179) realizou 8 reuniões de trabalho com os membros desta CT.
- No âmbito do Grupo de Igualdade de Género da Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações (REDE RSO PT), entidade coordenadora a CITE, realizou-se em 2021, 4 reuniões de trabalho e divulgou nas ações de formação da CITE – Laboratórios de Igualdade e Não discriminação no mercado de trabalho, a divulgação da Norma 4552, sobre o “Guia prático para a implementação e certificação da NP 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal”. O guia pretende facilitar a melhoria da atuação de todas as organizações, facultando um instrumento que lhes permite definir com maior acuidade os requisitos de um sistema de gestão da conciliação com mais qualidade, aumentando o grau de satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras e das restantes partes interessadas, demonstrando a capacidade de cada organização definir políticas e boas práticas de conciliação, em sintonia com a sua missão estratégica.
- ✓ Medida 2.3.5. “Desenvolvimento de ações e campanhas nacionais sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade, e para promover a literacia de direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação (p.ex., Sistema de Mediação Laboral)”, a saber:
- A CITE divulgou, entre 19 de março de 2021, uma campanha de sensibilização sobre o “Dia dos pais, que trabalham, que educam, que brincam e que cuidam – Feliz Dia dos Pais”.
- No âmbito do Projeto *“Parents at Work”* (2019-2021) cofinanciado pela Comissão Europeia, foi desenvolvido um conjunto de materiais informativos sobre a proteção da parentalidade e a conciliação entre a vida profissional, designadamente fichas informativas, *Toolkit* formativo, postais com mensagens e um guia de boas práticas sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas empresas.
- No âmbito da missão da CITE, divulga no seu website a informação sobre os direitos dos pais e das mães trabalhadores/as.
- ✓ Medida 2.3.10. “Promoção de compromissos com os parceiros sociais”:
- Em 2021, a CITE realizou 24 reuniões da Comissão Tripartida (CT) com os parceiros sociais e confederações patronais e outros membros desta comissão, com objetivo de aprovação de pareceres no âmbito da Igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho. Foram aprovados 693 pareceres objeto de deliberação em Comissão Tripartida em 2021, tendo sido abrangidos/as, 599 mulheres e 106 homens.

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

10.2.1. 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% e em 2021, para 31%.

10.2.2. Promoção da igualdade remuneratória

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

Com efeito, e como notado no ponto 2.3. do presente relatório, os dados mais recentes⁶³ que se reportam a 2020, indicam que as remunerações médias das mulheres são inferiores em 13,3% aos dos homens. Sendo esta diferença ajustada (GPG ajustado)⁶⁴ de 9,6%. Isto significa que a disparidade remuneratória em Portugal corresponde a uma perda de 49 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;

⁶³ Quadros de Pessoal, GEP-MTSSS.

⁶⁴ O GPG Ajustado minimiza o efeito de variáveis objetivas que podem contribuir para explicar as diferenças salariais médias entre mulheres e homens, designadamente: Setor de Atividade Económica, Profissão, Nível de Qualificação Profissional, Habilitação Literária e Antiguidade No Emprego.

- 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 dimensão⁶⁵ 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 trabalho⁶⁶. 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.

10.2.3. Número de 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

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.

Com o intuito de mitigar os efeitos da pandemia causada pela doença Covid-19, tem sido adotado um importante conjunto de medidas de apoio às famílias e às empresas, designadamente em matéria de flexibilização do cumprimento atempado de obrigações fiscais, contribuições sociais e obrigações administrativas, tal como a prorrogação do prazo de entrega do Relatório Único até 31 de outubro de 2020.

Neste contexto de excecionalidade, foi decidido prorrogar por 70 dias, até 25 de novembro de 2020, o termo do prazo para as empresas cotadas e as entidades do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local comunicarem os respetivos planos para a igualdade relativos a 2021, previstos no artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, e no artigo 3.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho.

Em 2020, foram enviados à CITE, **144 planos para a igualdade anuais para 2021**, 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 outros foram enviados diretamente por empresas/entidades à CITE.

Tabela 66 Planos de Igualdade (PI) Empresas

Setores	Universo de Entidades	Planos para a Igualdade para 2020	Planos para a Igualdade para 2021	%	Var 21/20	Var % 21/20
Setor Empresarial do Estado	242	14	68	28%	54	383%
Setor Empresarial Local	179	20	45	25%	25	125%
Empresas Cotadas em Bolsa	39	27	31	79%	4	15%
Total	460	61	144	31%	83	136%

Fonte: CITE/2021

Entre o mês de agosto e de dezembro de 2020, a CITE respondeu a pedidos de informação sobre o prazo de entrega dos planos e aplicação do Guião para elaboração dos Planos para a Igualdade Anuais. No âmbito dos Laboratórios de Igualdade, em 2020, a CITE realizou vinte sete ações de formação específicas sobre aplicação do Guião para elaboração de Planos para a Igualdade Anuais, com a duração de 72 horas, tendo sido abrangidas 1.004 pessoas (205

⁶⁵ Numa primeira fase, as empresas com 250 ou mais trabalhadores e, posteriormente, as empresas com 50 ou mais trabalhadores.

⁶⁶ Sendo que, no momento em que a ACT notifica as empresas, não há ainda evidências de discriminação, mas de diferenças remuneratórias.

homens e 799 mulheres) de empresas do setor público, do setor privado, do setor público local e de empresas cotadas em bolsa.

Tabela 67 – Nº de Planos para a Igualdade comunicados e recomendações emitidas

Total de Planos para Igualdade anuais para 2021	Nº. Planos para a Igualdade anuais para 2021, fora de prazo	Nº. Planos para a Igualdade Trimestrais	Análise Técnica ao abrigo do Despacho Normativo n.º 18/2019	Total de recomendações emitidas pela CITE
144	18	18	108	108

Fonte: CITE, 2021

Entre abril e dezembro de 2021, a CITE reuniu com algumas empresas/entidades e respondeu aos e-mails para esclarecimento de dúvidas sobre a implementação das recomendações nos seus planos para a igualdade anuais.

Em 2021, foram enviados à CITE, 145 planos para a igualdade anuais para 2022, 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, outros foram enviados diretamente por empresas/entidades à CITE.

Tabela 68 – Nº de Planos para a Igualdade para 2022, 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 2022*
Setor Empresarial do Estado	242	49
Setor Empresarial Local	170	65
Empresas Cotadas em Bolsa	54	31
Total	460	145

Fonte: DGAEP/DGAL/CMVM

Tabela 69 – Nº de Planos para a Igualdade (PI) comunicados e recomendações emitidas

Planos para a Igualdade anuais para 2022	Planos para a Igualdade fora de prazo	Planos para a Igualdade Quinquenais	Planos para a Igualdade Quadrienais	Planos para a Igualdade Trienais	Planos para a Igualdade Bienais	Planos para a Igualdade Anuais	Planos para a Igualdade Anuais com requisitos legais cumpridos	Recomendações da CITE com o respetivo ofício
145	7	2	2	3	13	118	79	66

Fonte: CITE, 2021/2022

Em 2021, 145 entidades/empresas submeteram à CITE os Planos para Igualdade para 2022, algumas destas entidades apresentaram um período de vigência (bienal, trienal, quadrienal e quinquenal) que não corresponde ao disposto da Lei nº 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.

Dos 145 planos, 66 Planos para a Igualdade foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as recomendações e apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para aprovação por unanimidade e/ou por maioria. Existem 79 planos para igualdade que não foram objeto de recomendação porque cumpriram todos os requisitos legais.

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade, em 2021, a CITE realizou trinta e cinco ações de formação específicas sobre aplicação e implementação de Planos para Igualdade nas organizações, com base no Guião para elaboração de Planos para a Igualdade Anuais, com a duração de 105 horas, tendo sido abrangidas 1.580 pessoas (640 homens e 940 mulheres) de empresas do setor público, do setor privado, do setor público local e de empresas cotadas em bolsa.

1. Linhas de financiamento

11.1. Fundo Social Europeu

11.1.1 Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE)

O Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) 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 POISE integra preocupações da igualdade de género, quer de forma transversal ou através da implementação de operações especificamente dirigidas. Em termos globais, em 2021, foram envolvidos 129.195 participantes, com uma taxa de feminização 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 até 2021, ano em que se registou novamente o valor de 61%.

Tabela 70 - Nº de participantes apoiados FSE em 2021 por Eixo de Intervenção do POISE, segundo o sexo

Eixo	Acumulado				2021			
	H+M	H	M	Taxa de feminização %	H+M	H	M	Taxa de feminização %
1 - Promover a Sustentabilidade e a Qualidade do Emprego	700.166	295.982	404.184	58%	86.052	36.406	49.646	58%
2 - Iniciativa Emprego Jovem	86.296	36.925	49.371	57%	3.788	1.612	2.176	57%
3 - Promover inclusão Social e Combater a Pobreza e a Discriminação	371.105	125.880	245.225	66%	39.355	12.187	27.168	69%
Total	1.157.567	458.787	698.780	60%	129.195	50.205	78.990	61%

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

As ações específicas encontram-se agrupadas em 5 tipologias de operações:

- ✓ “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 destas tipologias foi delegada à CIG, enquanto Organismo Intermédio que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania, da promoção da igualdade de género e do combate à violência doméstica, à violência de género e ao tráfico de seres humanos.

Nas ações específicas mencionadas, até 2021, estiveram envolvidos 8.150 participantes, com uma taxa de feminização de 83%.

De assinalar que se continua a assistir a um aumento da taxa de feminização do universo de participantes que passou de 81% registados em 2018 para 82% em 2019, sendo que tanto em 2020 como em 2021 se observou uma nova subida, desta feita para 83%.

Até final do ano de 2021, A AG lançou, em articulação com o OI, 24 concursos nessas tipologias, tendo sido aprovadas 498 candidaturas, com um custo total de 49,3 M€/DPT e com uma execução apurada no valor de 21,9 M€/DPT.

11.1.2 POISE - Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG)

Na sequência do contrato de delegação de competências celebrado com o POISE, em 2015, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, que estabelece o modelo de governação do Portugal 2021, a CIG, através da Estrutura de Missão para a Igualdade de Género (EMIG), criada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015 de 16 de abril, gere, enquanto Organismos Intermédio e durante deste período de programação financeira, uma subvenção global para financiar projetos a desenvolver nas regiões Norte, Centro e Alentejo, estando em execução projetos nas seguintes tipologias de operações:

- 1.06 – Apoio técnico à elaboração, monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade;
- 3.15 - Formação de públicos estratégicos;
- 3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos;
- 3.17 – Instrumentos específicos de proteção das vítimas.

Tem também competências delegadas do POR Lisboa e do POR Algarve para a gestão de dotação relativas a operações:

- Apoio técnico de planos para a igualdade;
- Formação de públicos estratégicos.

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 61/2018, de 21 de maio.

Em 2021 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 710 pagamentos no valor 7.541.131,90 € conforme distribuição constante do quadro seguinte:

Tabela 71 - Pagamentos efetuados durante o ano de 2021

Tipologia Operações	Ano 2021	
	N.º Pagamentos	Montante Total Pago
1.06- Apoio Técnico de Planos para a Igualdade	56	675.682,03 €
3.15- Formação de públicos estratégicos	116	870.287,93 €
3.16 - Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos	247	1.903.840,11 €
3.17 - Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica	291	4.091.321,83 €
Total	710	7.541.131,90 €

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

No decorrer do ano de 2021 e relativo a novos concursos foram publicados 4 Avisos, tendo sido aprovados 50 projetos no valor total de 5.385.505,71 €, conforme detalhe no quadro seguinte.

Tabela 69 - Dotação e Contratualização no ano 2021

Tipologia	Objetivo	Candidaturas	Projetos aprovados	Valor aprovado	Resultados contratualizados			
					N.º de vagas	N.º Psicólogos/as	N.º atendimentos/acolhimentos	Participantes formação
POISE Formação de públicos estratégicos	Plano Anual de Formação Conjunta	1	1	557.463,06 €				9.180
PO LISBOA Formação de públicos estratégicos	Plano Anual de Formação Conjunta	1	1	187.735,00 €				3.020
POISE Estruturas de Atendimento	Respostas de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência (RAP)	36	31	2.043.344,00€		67	10.798	
POISE Vagas de emergência	Acolhimento de Emergência de Vítimas de Violência Doméstica	31	17	2.596.963,65€	219		1.626	
TOTAL		69	50	5.385.505,71€				12.200

Fonte: Estrutura de Missão para a Igualdade de Género

De seguida importa fazer referência aos projetos e ações que são desenvolvidas em cada uma das tipologias de operações apoiadas neste contexto.

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 perspetiva 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 lucrativos, destina-se a apoiar a capacitação técnica e financeira e projetos das Organizações Não Governamentais (ONG) e outras entidades da sociedade civil sem fins lucrativos, 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, e da prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.

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:

- Apoiar 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.

Acompanhamento e apoio especializados a agressores de violência doméstica e de género

- Apoiar intervenções de acompanhamento e apoio especializado a pessoas agressoras de violência doméstica contra as mulheres.

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).

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.

11.2. 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 32 projetos financiados apenas 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 atual de 42% (em dezembro de 2021) está a ser desenvolvido em três grandes áreas, através dos seguintes projetos⁶⁷.

⁶⁷ <https://www.eegrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/>

- **PA 4. Conciliação entre a vida pessoal e profissional** através do projeto PDP1 “*Equality Platform and Standard*” que tem como finalidade a promoção da igualdade de género no mercado de trabalho e o combate à desigualdade salarial entre mulheres e homens; do PDP2 “Promoção da Igualdade de Género nas Instituições de Ensino Superior” e do PDP4 PROMOVA (projeto já terminado) que capacitou 32 mulheres com competências de liderança, envolvendo 22 empresas portuguesas. Este foi um projeto bem-sucedido: ao nível nacional a sua sustentabilidade está a ser garantida com uma nova edição financiada por empresas privadas e, ao nível internacional, o promotor do projeto foi contactado para replicar o projeto noutros países.

Os dois projetos selecionados na *Open-call 1* estão a avaliar o valor do trabalho e do salário e o desenvolvimento de instrumentos de avaliação das desigualdades de género nas organizações de trabalho e três projetos (selecionados na *Open-call 2*) centrar-se-ão na análise da segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais.

Através do *Small Grant Scheme 1* (SGS1) estão a ser desenvolvidos quatro estudos diferentes sobre o impacto económico da igualdade de género:

- ao nível da segregação sexual de mulheres e de homens nas profissões em Portugal;
- sobre as desigualdades e discriminação salarial de mulheres e homens em Portugal;
- sobre o trabalho não pago (tarefas domésticas e trabalho de cuidado) e as implicações na economia nacional, nomeadamente, no Produto Interno Bruto (PIB);
- um estudo sobre o impacto da partilha desigual do trabalho não pago (doméstico e de cuidado).

Em junho de 2021 fechou o concurso SGS3 com dotação de 553mil€ e que irá financiar 4 livros brancos sobre a igualdade de género:

- no rendimento da maternidade;
- no trabalho doméstico remunerado;
- ao nível da discriminação interseccional e múltipla;
- impacto da COVID19.

- **PA16. Boa Governança, Instituições Responsáveis, Transparência:** através do desenvolvimento do PDP3 “Sistema Nacional de Estatística sobre Igualdade de Género” que está a ser implementado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), e por seis projetos de intervenção ao nível local, em estreita cooperação com as autoridades regionais e a sociedade civil, bem como com grupos vulneráveis (selecionados na *Open-call 5*).

- **PA 22. A Violência Doméstica e o Género-** Os EEA *Grants* estão a financiar pela 1ª vez esta área em Portugal a 2 níveis:

- **Proteção:** através de 3 projetos selecionados na *Open-Call 4*: o Projeto “VIVIVO - Plataforma de Gestão da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica”; o projeto “IMAPA- Estudo Avaliativo sobre o impacto das medidas aplicadas a pessoas agressoras”, e o projeto “REDE PARES” que está a promover uma intervenção-piloto inovadora de suporte entre pares tendo por base as experiências das mulheres participantes e que, neste projeto, focar-se-á especificamente em grupos vulneráveis: migrantes, idosas e mulheres das zonas rurais.
- **Prevenção:** apoio a projetos mais pequenos dirigidos a crianças e jovens que promovam masculinidades não violentas (no âmbito do SGS2 foram selecionados 4 projetos).

No total, foram lançados 7 avisos de concurso, rececionadas 147 candidaturas, resultando em 32 projetos financiados, articulados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», dando resposta direta a 24 medidas do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens e do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres/Violência Doméstica.

11.2.1. Atividades no âmbito do EEAgants 2014-2021

Elaboração dos documentos de suporte necessários ao funcionamento e implementação do Programa, nomeadamente a “Descrição de Sistemas de Gestão e Controle” do Programa (aprovada pela Inspeção Geral das Finanças).

Monitorização dos 25 projetos em execução: 4 pré-definidos e 21 selecionados por concurso:

- PDP1- “*Equality Platform and Standard*” – Promotor: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- PDP2- “*Ge-HEI: Gender Equality in Higher Educations Institutions*” – Promotor: DGES - Direção-Geral do Ensino Superior
- PDP3- “*National Statistics System on Gender Equality*” – Promotor: INE - Instituto Nacional de Estatística
- PDP4- “*Gender Equality Opportunities in Senior Management*” – Promotor: CIP - Confederação Empresarial Portuguesa.

Foi realizada a contratualização e acompanhamento técnico e financeiro de 18 projetos:

Tabela 70 – Projetos Contratualizados e Acompanhados por Entidade Promotora

Call	Designação	Entidade Promotora
Open Call #1	“Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações nos CCT das Indústrias do Vestuário e Curtumes com vista à melhoria da Qualidade do Emprego e promoção da Igualdade”	FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
	“bridGES: Empresas do Alto-Minho pela Igualdade de Género”	Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto
Open Call #4	“ViViDo - Plataforma de Gestão da rede Nacional de apoio a Vítimas de Violência Doméstica”	IGOT - Instituto de Geografia e Ordenamento do Território
	“REDE PARES”	Instituto Superior de Psicologia Aplicada
	“Estudo Avaliativo sobre o impacto das medidas aplicadas a pessoas agressoras”	Centro de Estudos Sociais
Open Call #5	“Oeste + Igual”	Comunidade Intermunicipal do Oeste
	“Cávado + Igual”	Comunidade Intermunicipal do Cávado
	“Rede de Autarquias para a Igualdade” -	Questão de Igualdade
	“MAIs - Mulheres Agricultoras em Territórios do Interior”	Instituto Politécnico de Viseu
	“Participo! - Participação cívica e política das Mulheres”	União de Freguesias de Aldoar, Foz do Douro e Nevogilde
	“YES – Igualdade”	Câmara Municipal de Felgueiras
Small Grants Scheme#1	“Fronteiras de Vidro - Custos e fatores da segregação profissional e educativa para homens e mulheres”	Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Call	Designação	Entidade Promotora
	“Os benefícios sociais e económicos da igualdade salarial entre mulheres e homens”	ISEG – School of Economics & Management – Universidade de Lisboa
	“O valor do trabalho não pago de mulheres e de homens - trabalho de cuidado e tarefas domésticas”	CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social
Small Grants Scheme#2	“(Re)Desenhar Afetos”	Associação para o Desenvolvimento Integrado da Cidade de Ermesinde - ADICE
	"Inês=Pedro?"	CM Alcobaça
	“No!”	Junta Freguesia Benfica
	“Oficina de Afetos: Educar em Igualdade”	Questão de Igualdade
Open Call #2	IgualPro – As profissões não têm género	OC2-A5 – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
	GendER@UC (Gender Equal Research @UC)	Universidade de Coimbra
	MaRvel: Masculinidades (Re)veladas	Associação Plano i (Associação Plano i PT)

Fonte: EEA Grants-Portugal

Os recursos financeiros aprovados para o Programa *EEA Grants* são no valor de 7.058.823,52 Euros e até 31 de dezembro de 2021 foram executados 2.754.357,87 Euros, o que corresponde a uma taxa de execução de 39%.

Temos também sempre um capítulo para “Comunicação” (muito importante nos *EEA Grants*) e para a “Monitorização do Programa”.

11.2.2. Comunicação do EEA Grants 2014-2021

No domínio da comunicação:

- Atualização do website conjunto EEA Grants Portugal da informação sobre o Programa Conciliação e Igualdade de Género e projetos financiados: [Conciliação e Igualdade de Género \(eeagrants.gov.pt\)](http://eeagrants.gov.pt);
- Disseminação do Programa/Projetos nas redes sociais EEA Grants, promovendo o contributo dos países Doadores;
- Acompanhamento da execução dos Planos de Comunicação dos Projetos.

11.2.3. Monitorização do Programa

Reuniões com as principais entidades interlocutoras do Programa, destacando-se 2 *Selection Committee Meetings*, reuniões com a Real Embaixada da Noruega em Lisboa, com a Unidade Nacional de Gestão, mas também as reuniões com o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud* (LDO - Parceiro de Programa). Dado o contexto da pandemia, foram intensificadas as reuniões online.

Atividades Bilaterais

No âmbito do Programa existe ainda o Fundo de Relações Bilaterais (FBR), no valor de 100.000€ (a ser executado até dezembro 2024), com a finalidade de promover atividades de carácter bilateral entre Portugal e os Países Doadores, estando com uma execução atual de 15%. Este fundo sofreu o impacto da pandemia pois muitas das viagens internacionais tiveram que ser adiadas, pretendendo-se reativá-las em 2022.

#1 - Combate aos níveis de assédio no local de trabalho (CIG, ACT, CITE, AHRESP, LDO) até Dez de 2022. Custo total da atividade: 37.225€

- **Desenvolver instrumentos práticos**, baseados nos instrumentos noruegueses, adaptados a Portugal: **Guia prático e checklist** para entidades empregadoras sobre assédio sexual, inclui **ferramenta de avaliação de risco** (identificação de fatores, situações, grupos de risco; formas de atuação); modelo de regulamento interno (procedimentos internos à luz do Código do Trabalho) + **Quiz online** para estimular discussões c/ situações concretas no trabalho.
- **Formação** para gerentes, trabalhadores/as e representantes para a saúde e segurança no trabalho (eg., através da análise de casos concretos). **Formação** para a ACT e a CITE.
- **Ponto de situação:** 16 junho: Workshop de formação online “*What is harassment? And sexual harassment? How to prevent and handle it?*”, 60 profissionais, no qual foi apresentada a experiência norueguesa e as ferramentas utilizadas nesse país para prevenir o assédio, *bullying*, e o assédio sexual no local de trabalho.

#2 - Trabalho com juizes/as e magistrados/as (CIG, LDO, CEJ e *The Courts of Norway*,) até setembro de 2022 com um custo total: 9.180€.

- 2021.04.09 – Reunião com LDO e *Norwegian National Court Administration*

#3 - Boas Práticas em Análise Retrospectiva de Homicídios em Violência Doméstica, até novembro de 2022 e com um custo total de 34.490,10€.

- 12 maio de 2021- Reunião com todos as entidades parceiras – CIG, LDO, *Tryggest*, EARHVD; apresentação do trabalho de cada parceiro; planeamento da formação p/ juizes/as e magistrados/as NO e outros profissionais (ministrada pela EARHVD).
- Acordo sobre tradução de manuais de procedimentos e dos Relatórios EARHVD para inglês, e elaboração de materiais de formação em inglês, para formação de equipas NO, no final de 2021.

#4 - Sinergias e esforços conjuntos para prevenir a violência doméstica e de género (2022? Aguarda-se confirmação por parte do Parceiro de Programa LDO). Custo total: €11000?

- 18 março de 2021, “*Digital meeting for the EEA and Norway Grants SYNERGY Network against Gender-based and Domestic Violence*”. Reuniu entidades governamentais e não governamentais, organizações internacionais e especialistas.
- Participação do Núcleo de Violência Doméstica e Violência de Género da CIG em eventos temáticos na área (adiada pela Pandemia).
- Editado o “Guia de Boas Práticas para Políticas Integradas de Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica” resultante da cooperação entre Roménia, Noruega e Portugal (mais informação em <https://bit.ly/2ZNto1V>).

11.3. Apoio Técnico e Financeiro às ONGM

No âmbito do apoio técnico e financeiro do Estado às Associações Não-Governamentais de Mulheres (ONGM), previsto no Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio, foram aprovados, em 2020, 19 projetos, correspondendo a um valor de financiamento nacional total de 120.000 €.

ACRÓNIMOS / SIGLAS

- 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