



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

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

RELATÓRIO

LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO

2006/2008

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. INTRODUÇÃO	4
2. CRONOLOGIA JURÍDICA (1974-2008)	6
3. EVOLUÇÃO E SITUAÇÃO DAS MULHERES FACE AO MERCADO DE EMPREGO ENTRE 2006 E 2008	16
3.1. Actividade	16
3.2. Emprego	16
3.3. Desemprego	24
3.4. Salários, remunerações e ganhos	30
3.5. Trabalho não pago	32
3.6. Medidas activas de política de emprego	32
4. A ACTIVIDADE DA CITE	40
5. RECURSOS HUMANOS E MATERIAIS ENVOLVIDOS NO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	42
5.1. CITE – Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego	42
5.2. ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho	43
5.3. IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional	44
5.4. Programas Comunitários (POEFDS/EQUAL)	45
6. ACÇÃO INSPECTIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	50
6.1. Critérios observados na escolha das acções de fiscalização e de inspecção	53
7. ANÁLISE DAS 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	55
7.1. ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho	55

7.2. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego	56
8. CONCILIAÇÃO ENTRE A ACTIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR	58
8.1. Licenças por maternidade, paternidade e parentais	58
8.2. Respostas sociais de apoio à infância	60
8.3. Rede de equipamentos pré-escolar e actividades extra-curriculares	60
8.4. Respostas sociais para pessoas idosas – Equipamentos e serviços	62
8.5. Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência	63
8.6. Equipamentos sociais para apoio a pessoas com deficiência	64
9. ANEXO ESTATÍSTICO	65

1. Introdução

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

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

- a) Os recursos humanos e materiais directamente 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 acções de fiscalização e de inspecção 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 acções de fiscalização e de inspecção 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 sector de actividade, assim como as áreas sobre que incidem.

O Plano Nacional de Emprego (PNE) 2005-2008 incluiu entre os instrumentos de consecução da prioridade “**Promover a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres**”, a elaboração deste relatório¹.

O RELATÓRIO ANUAL SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL 2005.² foi apreciado na reunião plenária da Assembleia da República de 9 de Maio de 2007.

¹ PLANO NACIONAL DE EMPREGO 2005 [Lisboa], Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006, pag. 58 e segs.

O presente relatório, refere-se aos anos 2006, 2007 e 2008, tendo como finalidade actualizar a informação e possibilitar que os dados reportados permitam, de forma objectiva e tendo como referência um período temporal recente, uma avaliação do progresso da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

O Relatório, para além de observar os aspectos que a Lei n.º 10/2001 estabelece, inclui um capítulo que faz a cronologia da legislação no período de 1974 a 2008 e ainda um capítulo sobre conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal, que se entende ser uma dimensão fundamental na análise das desigualdades da situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho.

Adoptou-se um conceito amplo de discriminação, abrangendo quer a (des)igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, quer situações de (in)cumprimento do regime de protecção da maternidade e da paternidade, em especial em sede de protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (artigo 51.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto), ou do pai trabalhador, durante o gozo da licença de paternidade (n.º 4 do artigo 98.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), e na não renovação do contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (n.º 3 do artigo 133.º do Código do Trabalho).

De referir ainda que continua a verificar-se um desfasamento na datação de algumas séries estatísticas, que não abrangem o período previsto para a generalidade dos restantes indicadores, por força do grau de actualização das fontes respectivas (Quadros de Pessoal, da responsabilidade do GEP e Inquérito Europeu sobre Condições de Trabalho, da responsabilidade da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho).

² Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), 2007 (também disponível em www.cite.gov.pt).

2. Cronologia jurídica (1974-2008)

1974

25 de Abril – Instauração da democracia.

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

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

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

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

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

1975

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

1976

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

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

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

- A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais [alínea c) do artigo 52.º];

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

1977

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

1978

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

1979

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

1980

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

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

1981

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

1982

30 de Setembro – Lei Constitucional n.º 1/82 (Primeira Revisão da Constituição), que introduz, nomeadamente, o conceito de paternidade, considerando que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, tendo os pais e as mães direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (artigo 68.º).

1984

5 de Abril – Lei n.º 4/84 sobre protecção da maternidade e da paternidade.
A Lei n.º 4/84 consagrou a possibilidade de gozo pelo pai da licença de maternidade em substituição da mãe em caso de incapacidade física ou psíquica desta.
(Esta lei foi objecto de várias alterações e, posteriormente, revogada pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, que, por sua vez, foi revisto pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro)

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

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

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

1985

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

– Decreto-Lei n.º 136/85, que regulamenta a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (Protecção da maternidade e da paternidade).

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

1986

1 de Janeiro – Adesão de Portugal à Comunidade Europeia.

1987

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

1988

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

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

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

1989

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

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

1990

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

1991

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

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

1992

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

1994

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

1995

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

1996

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

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

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

1997

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

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

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

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

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

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

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

1998

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

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

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

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

1999

11 de Agosto – Lei n.º 118/99, que desenvolve e concretiza o regime geral das contra-ordenações laborais, designadamente sobre a protecção da maternidade e da paternidade e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e no emprego.

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

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

2000

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

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

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

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

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

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

2001

21 de Maio – Lei n.º 9/2001, que reforça os mecanismos de fiscalização e punição de práticas laborais discriminatórias em função do sexo.

– Lei n.º 10/2001, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

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

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

2002

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

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

2003

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

27 de Agosto – Lei n.º 99/2003, que aprova o Código do Trabalho. Procede à transposição, parcial ou total, de directivas comunitárias sobre igualdade de tratamento entre homens e mulheres, sobre protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no trabalho, e sobre o quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional. (Alterada pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pela Lei n.º 59/2007, de 4 de Setembro, pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro)

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

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

2004

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

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

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

2005

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

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

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

2006

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

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

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

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

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

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

2007

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

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

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

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

2008

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

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

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

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

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

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

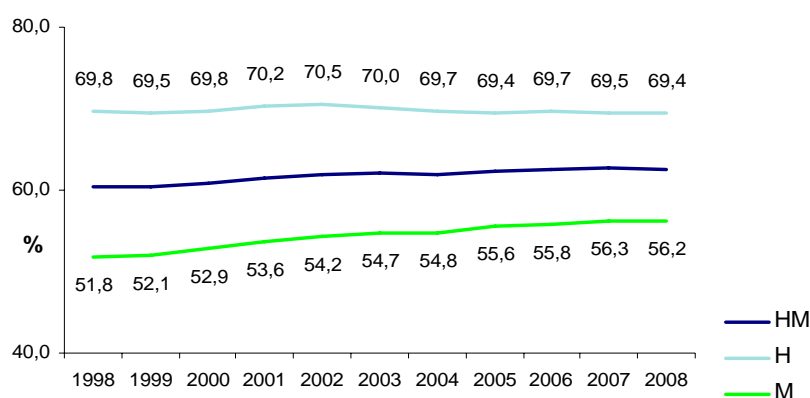
22 de Outubro – Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, que adopta medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais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

3. Evolução e situação das mulheres face ao mercado de emprego entre 2006 e 2008

3.1. Actividade

A taxa de actividade em Portugal, entre 2006 e 2008, praticamente estabilizou, situando-se nos 62,5% em 2008. O seu comportamento foi mais favorável para as mulheres do que para os homens entre 2006 e 2007, tendo a das mulheres crescido +0,5p.p. e a dos homens decrescido -0,2p.p. Já entre 2007 e 2008, observou-se um decréscimo de -0,1p.p. para ambas.

Gráfico 1 – Taxa de actividade em Portugal, por sexo, 1998-2008

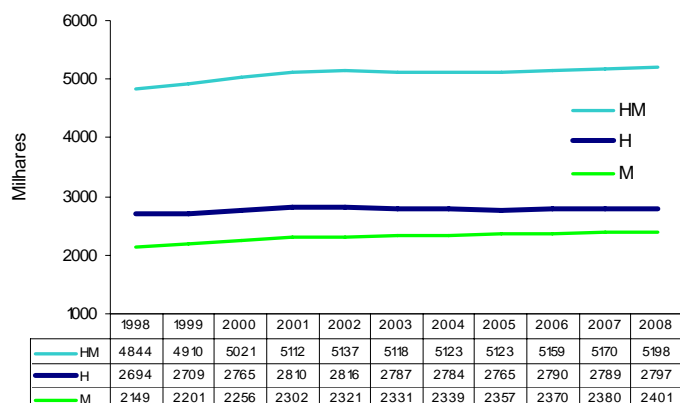


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

3.2. Emprego

Entre 2006 e 2008, o acréscimo líquido de emprego foi de 38,3 mil, mas com um valor muito mais elevado para as mulheres (+30,9 mil) do que para os homens (+7,4 mil).

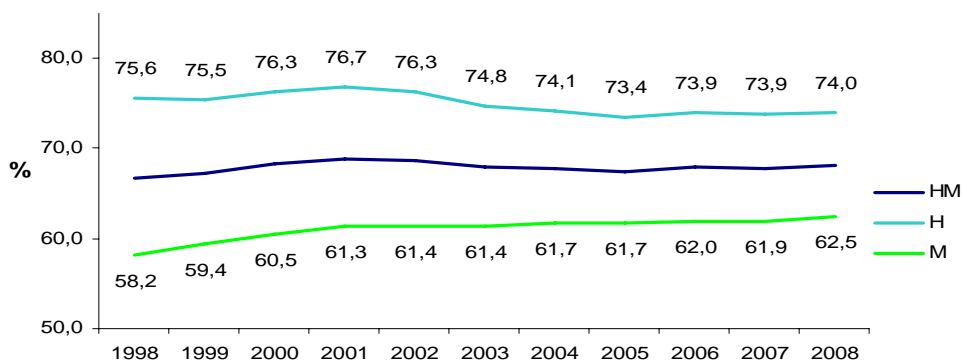
Gráfico 2 – População empregada em Portugal, por sexo, 1998-2008



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Por sua vez, a taxa de emprego³ situou-se nos 68,2% em 2008 (62,5% para as mulheres e 74% para os homens), tendo aumentado entre 2006 e 2008 (+0,3p.p.), com acréscimos de +0,1p.p. para os homens e de +0,5p.p. para as mulheres, o que conduziu a uma redução do diferencial entre homens e mulheres de 12,0p.p. em 2006 e 2007 para 11,5p.p. em 2008.

Gráfico 3 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo, 1998-2008



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

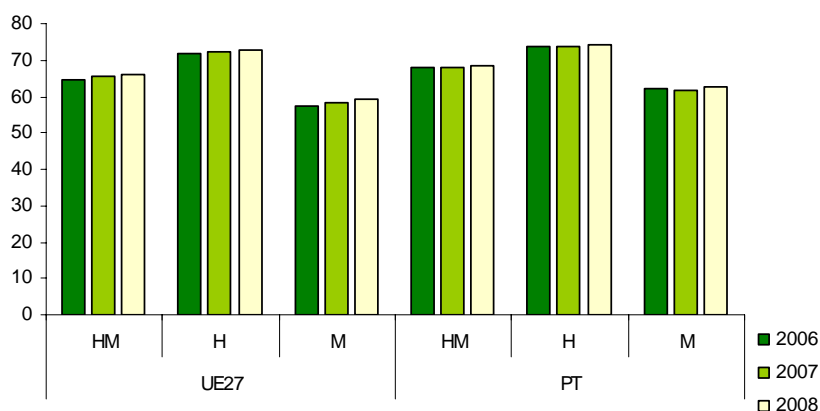
Nos 3 últimos anos a taxa de emprego portuguesa continua superior à da média da UE27 (65,9%, em 2008), mas, terá que aumentar pelo menos 1,8p.p. até 2010, de forma a cumprir a meta fixada pela Cimeira de Lisboa (70%). Os acréscimos verificados ao nível da taxa de emprego da UE27, assim como observado para

³ A taxa de emprego é a relação entre a população empregada com 15 a 64 anos sobre o população total com 15 a 64 anos.

Portugal, foram mais evidentes para o sexo feminino (+0,8p.p., face a +0,3p.p. para os homens na UE27 e (+0,6p.p., face a +0,2p.p. para os homens em Portugal).

Embora a taxa de emprego feminina portuguesa continue superior à meta estabelecida na Cimeira de Lisboa (60% até 2010), observa-se, que o seu ritmo de crescimento foi inferior ao verificado para a média comunitária, tendo o respectivo diferencial baixado - 1,1p.p. entre 2006 e 2007 e de -0,2p.p. de 2007 para 2008.

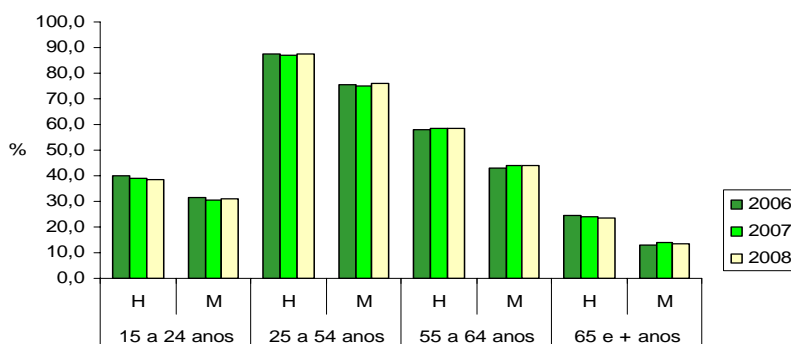
Gráfico 4 – Taxa de emprego, por sexo, 2006-2008, na UE27 e em Portugal



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de emprego feminina, entre 2006 e 2008, aumentou mais que a taxa de emprego masculina em todos os grupos etários, com exceção do grupo dos jovens, onde se verificou um decréscimo para ambos os sexos, sendo o das raparigas inferior ao dos rapazes.

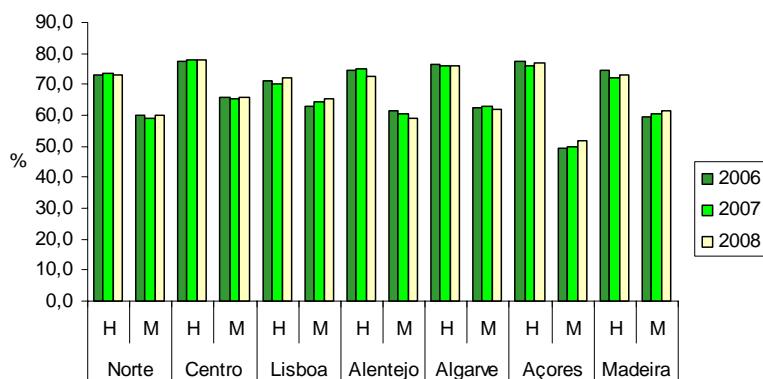
Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2006-2008



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nas sete regiões de Portugal, a taxa de emprego masculina é superior à feminina. Com exceção do Alentejo, a taxa de emprego apresenta um crescimento mais intenso para as mulheres do que para os homens.

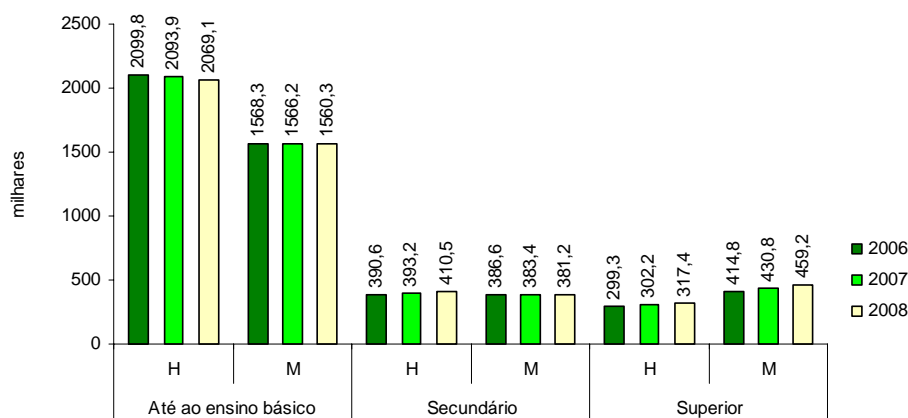
Gráfico 6 – Taxa de emprego por regiões e sexo, 2006-2008



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A grande maioria da população empregada, em 2008, embora com tendência decrescente, não possui mais do que o 3.º ciclo do ensino básico, sendo esta situação mais relevante para os homens do que para as mulheres (74% para os homens contra 65% para as mulheres). As mulheres predominam no ensino superior (19,1%, face a 11,3% para os homens) e no ensino secundário (15,9%, face a 14,7% para os homens). Entre 2006 e 2008, a progressão dos habilitados com o ensino superior foi mais elevada para as mulheres do que para os homens (+10,7% mulheres e +6% homens), enquanto que no ensino secundário se verificou o contrário (+5,1% homens e -1,4% mulheres).

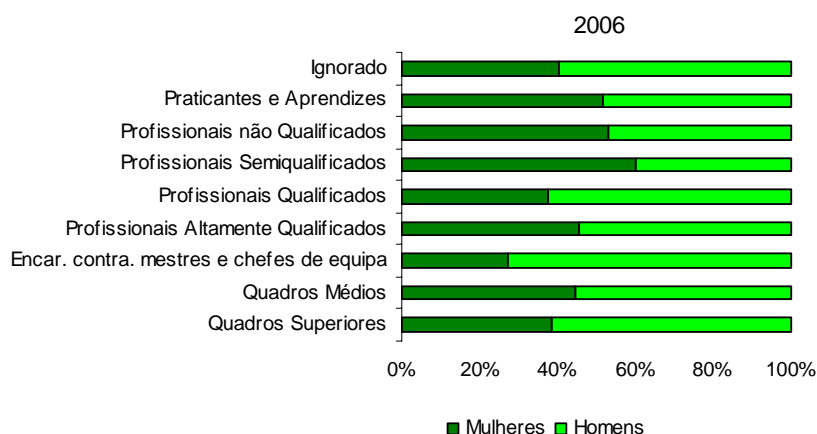
Gráfico 7 – População empregada segundo as habilitações, por sexo, 2006-2008



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2006, independentemente de serem as mulheres que possuem maior nível habilitacional, são, no entanto, as categorias que correspondem a um nível de qualificação mais baixo aquelas que apresentam uma taxa de feminização mais elevada, ou seja, “profissionais semi-qualificados” (59,9% são mulheres), “não qualificados” (53,2% são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51,5% são mulheres). Em contrapartida, é nos níveis de qualificação mais elevados que se verificam os maiores acréscimos da participação das mulheres entre 2005 e 2006 (+1,1p.p. nos “quadros médios” e +0,8p.p. nos “quadros superiores”).

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



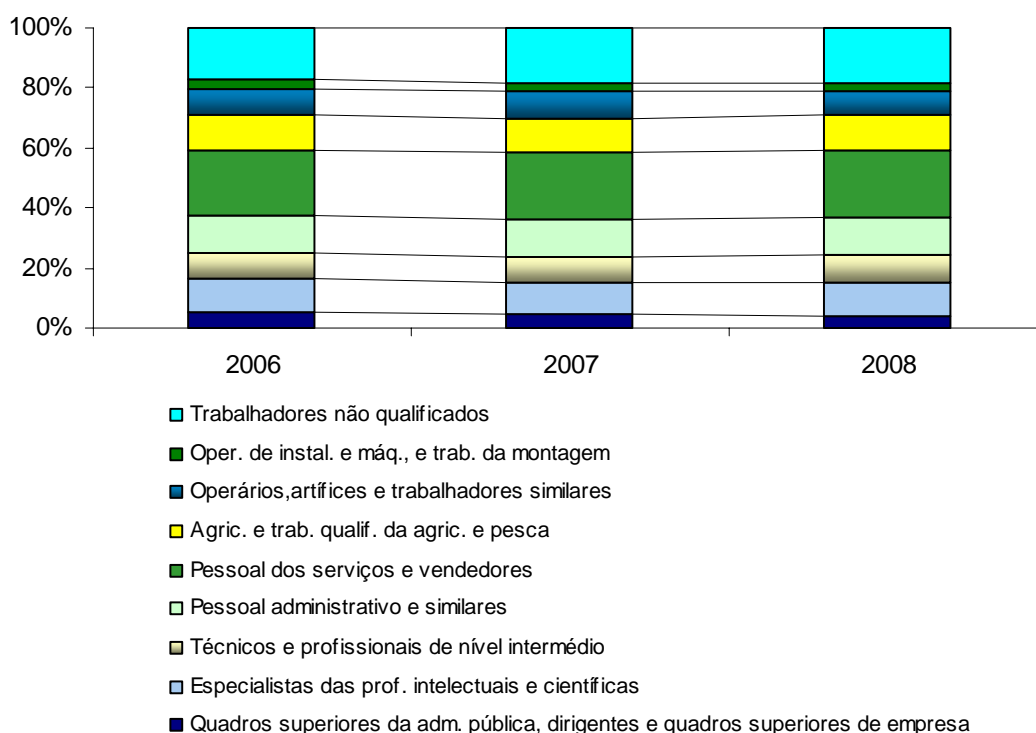
Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal, 2006

De acordo com os dados do IE/INE, e para 2008, a diferenciação sexual do mercado de trabalho português é, também, visível ao nível das profissões e das diferentes actividades económicas. Ao nível das profissões exercidas, verifica-se, igualmente,

que o nível de habilitações das mulheres não as favorece, ou seja, é nas profissões ligadas ao “pessoal de serviços e vendedores” (67,6%), dos “trabalhadores não qualificados” (66,8%) e do “pessoal administrativo e similares” (61,1%), que se verifica um maior predomínio das mulheres. Todavia, as mulheres encontram-se também sobre-representadas ao nível das profissões “intelectuais e científicas” (55,9%).

O aumento da participação das mulheres, entre 2006 e 2008, por grupos profissionais, apenas, foi visível nos “técnicos e profissionais de nível intermédio” (+2,5p.p.) e nos “trabalhadores não qualificados” (+1,6p.p.). Nos restantes grupos assistiu-se a uma diminuição, mais visível ao nível das profissões que estão associadas a maiores níveis de qualificação, ou seja, “quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores de empresas” (-1,7p.p.) e nos “especialistas das profissões intelectuais e científicas” (-1,3p.p.).

Gráfico 9 – Estrutura do emprego feminino por grandes grupos profissionais (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

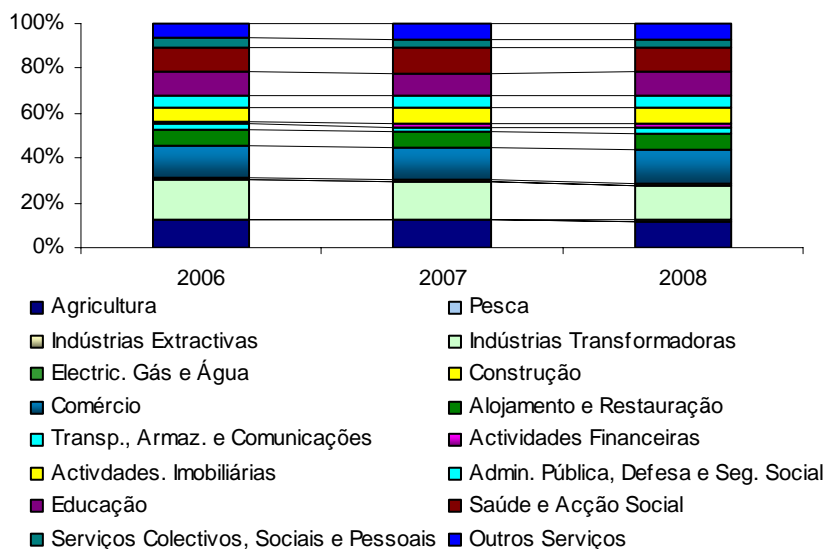
A segregação do mercado de trabalho em função do sexo torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a actividade económica, onde as mulheres apenas predominam no sector terciário (55,3%), tendo a sua taxa de participação aumentado 0,3p.p. entre 2006 e 2008. Em 2008, as actividades mais feminizadas são “outros serviços” (98,1%), a “saúde e acção social” (83,5%), a “educação” (76,7%), o

“alojamento e restauração” (59,9%) e as “outras actividades de serviços colectivos, sociais e pessoais” (55,9%).

Por seu turno, a participação dos homens é mais evidente nas actividades da “construção” (95,7%), da “indústria extractiva” (91,8%), da “pesca” (95%), da “produção e distribuição de electricidade, gás e água” (80,6%) e dos “transportes e comunicações” (76,5%). Refira-se, ainda, que, com excepção das actividades da “indústria Extractiva” e da “produção e distribuição de electricidade, gás e água”, a taxa de participação dos homens, no sector primário e secundário, aumentou entre 2006 e 2008.

Entre 2006 e 2008, verifica-se que a participação das mulheres aumentou em maior proporção nas actividades em que a predominância dos homens é mais evidente, nomeadamente nas “actividades imobiliárias e serviços prestados às empresas” (+4,6p.p.), nas “actividades financeiras” (+3,6p.p.), na “indústria extractiva” (+0,7p.p.), e no “comercio por grosso e a retalho” (+0,3p.p.).

Gráfico 10 – Estrutura do emprego feminino por sector de actividade (%)

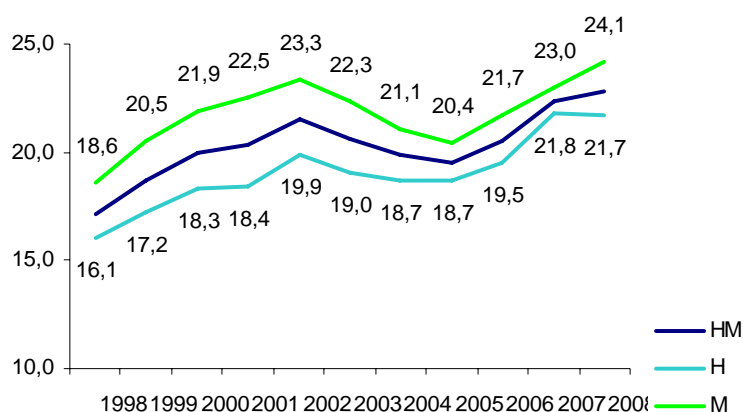


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Os trabalhadores por conta de outrem representam 76% da população empregada, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à dos homens (77,6%, contra 74,6% para os homens). Entre 2006 e 2008 a percentagem de mulheres empregadas, por conta de outrem, aumentou 0,6p.p., o dobro do verificado para os homens.

No que se refere aos vínculos contratuais dos trabalhadores por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres também é visível, embora de forma mais circunscrita. De facto, são os homens que possuem a maior percentagem de contratos sem termo (81,7% no total de homens TCO, e 78,1% no total das mulheres TCO). Já no que refere aos contratos de trabalho a termo e outras situações verifica-se serem as mulheres que apresentam uma percentagem mais elevada (21,9% no total das mulheres TCO e a 18,3% no total dos homens TCO). Entre 2006 e 2008, verifica-se que a percentagem de trabalhadores/as com contratos a termo e outras situações aumentou (+2,3p.p.), mas o acréscimo verificado para as mulheres é superior ao dos homens (+2,4p.p., face a +2,1p.p.), fazendo com que o respectivo diferencial tenha aumentado.

Gráfico 11 – *Trabalhadores/as por conta de outrem com contratos de trabalho não permanentes, por sexo, 1998-2008 (em % do total TCO)*

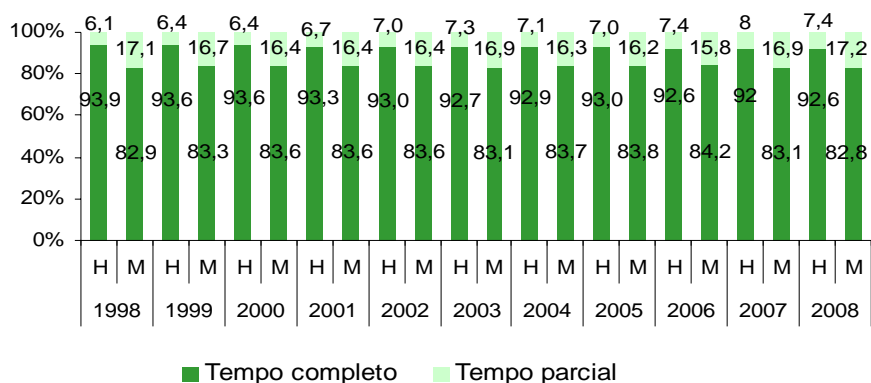


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A percentagem de trabalhadores por conta própria ronda os 23%, sendo apenas 5,5% dos trabalhadores por conta própria aqueles que têm pessoal ao serviço. Esta percentagem é mais baixa para o género feminino, ou seja, apenas 3,3% das mulheres empregadas são trabalhadoras por conta própria com pessoal ao serviço. Entre 2006 e 2008, as trabalhadoras por conta própria com pessoal ao serviço aumentaram +0,1p.p.. No entanto, as trabalhadoras por conta própria sem pessoal ao serviço aumentaram +0,5p.p., contra um aumento de +0,1p.p. para os homens.

Relativamente ao tipo de duração do trabalho, embora a maioria da população empregada trabalhe a tempo inteiro (88,1%), a percentagem de trabalho a tempo parcial aumentou nestes dois últimos anos (+6,4%). Este acréscimo ficou a dever-se à componente feminina (+10,1%), uma vez que os homens diminuíram (-0,2%).

Gráfico 12 – População empregada por tipo de duração do trabalho (em %)



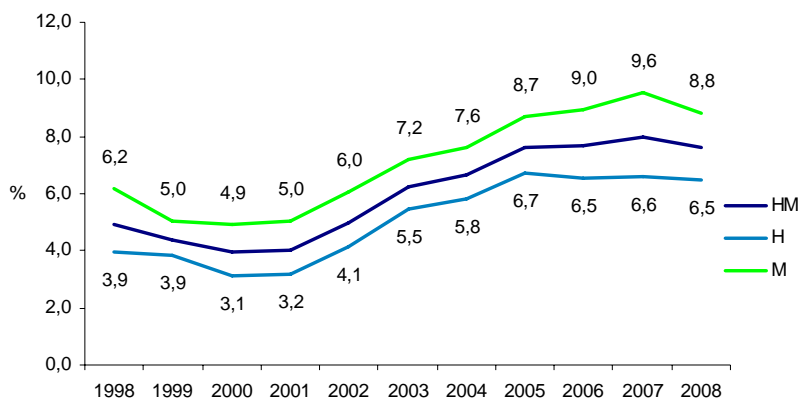
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

3.3. Desemprego

As mulheres são as mais expostas às situações de desemprego, apresentando sistematicamente taxas de desemprego⁴ superiores às dos homens (8,8%, face a 6,5% para os homens). Contudo, entre 2006 e 2008, verificou-se que a taxa de desemprego decresceu para as mulheres (-0,1p.p.) e manteve-se estável para os homens.

Relativamente ao desemprego de longa duração, o ano de 2006 foi “atípico”, ou seja, pela primeira vez o peso do desemprego de longa duração foi mais expressivo para os homens do que para as mulheres (52,7%, face a 50,9% para as mulheres), situação que se confirma nos anos seguintes (50,5% para os homens e 49,2% para as mulheres, em 2008).

Gráfico 13 – Taxa de desemprego, por sexo, 1998-2008

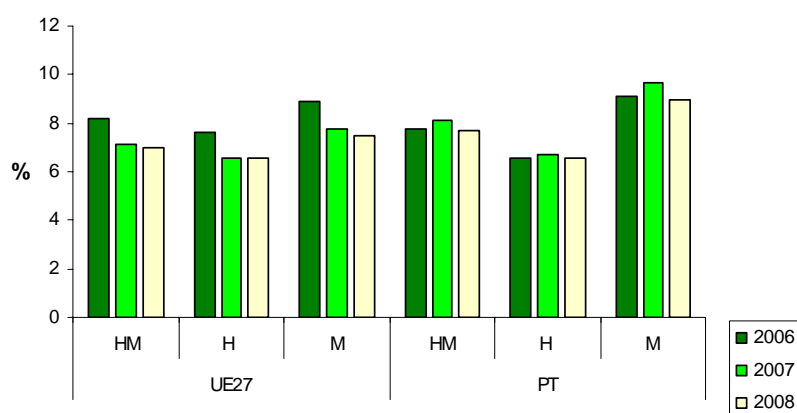


⁴ A taxa de desemprego é igual o rácio entre a população desempregada maior ou igual a 15 anos e a população activa maior ou igual a 15 anos.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Ao contrário do verificado em Portugal, em que apresenta um padrão de crescimento desde 2000, a taxa de desemprego das mulheres na UE27, apresenta um padrão de decréscimo desde 2004. Refira-se no entanto que, em 2008, quer a taxa de desemprego feminina europeia, quer a portuguesa diminuem, sendo mais significativa a diminuição verificada na taxa nacional (-0,7p.p. em Portugal contra -0,3 na UE27).

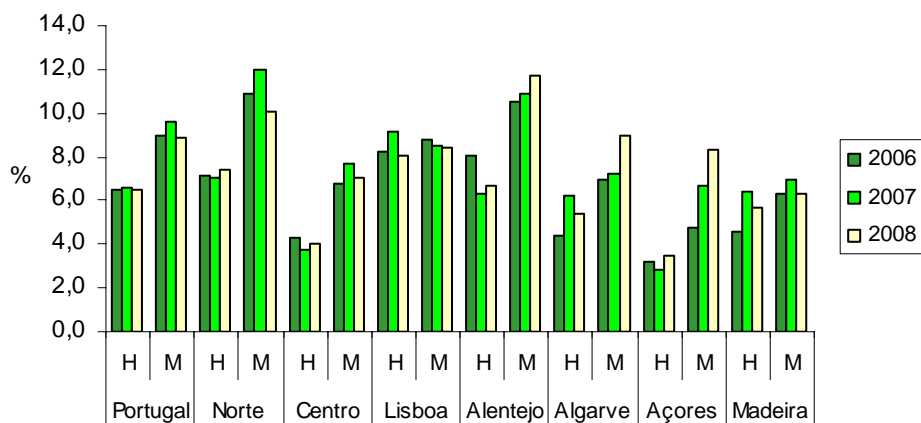
Gráfico 14 – Taxa de desemprego, por sexo, 2006-2008, na UE27 e Portugal



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A taxa de desemprego feminina continua a ser mais elevada na região Alentejo e na do Norte. As regiões que apresentam um maior diferencial entre as taxas de desemprego feminina e masculina são o Alentejo e os Açores (cerca de 5p.p.) e as regiões onde ambas as taxas mais se aproximam são a de Lisboa (0,3p.p.) e da Madeira (0,6p.p.). Entre 2006 e 2008, a taxa de desemprego feminina aumentou em 4 das 7 regiões, sendo o aumento nas regiões Alentejo (1,2p.p.), Algarve (2p.p.) e Açores (3,6 p.p.) significativo.

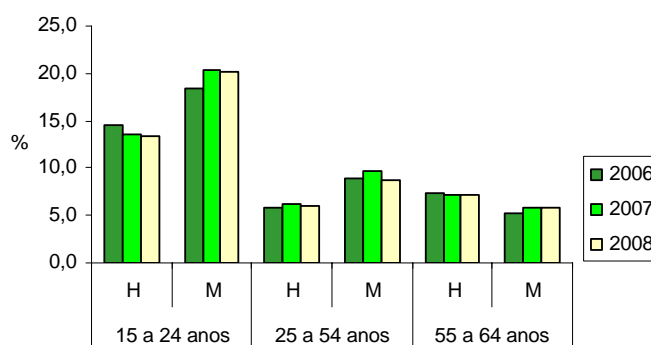
Gráfico 15 – Taxa de desemprego regionais por sexo, 2006-2008



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

A incidência do desemprego é mais relevante na população jovem. A leitura dos dados por sexo, assume uma proporção mais significativa, nos dois últimos anos, a favor das raparigas (-3,8p.p. em 2006 e -6,8p.p. em 2007 e 2008). Refira-se, ainda, que a diferença entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens é mais acentuada para os últimos, na população com 55 e mais anos.

Gráfico 16 – Taxa de desemprego em Portugal, por sexo e grupo etário, 2006-2008



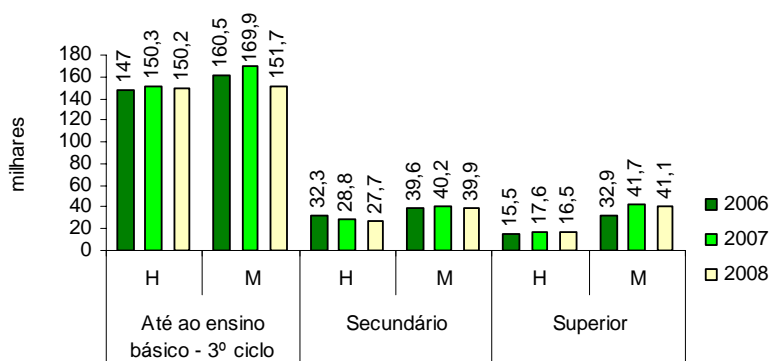
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Para este comportamento menos favorável do desemprego das mulheres tem contribuído fortemente o facto da respectiva população activa ter vindo a aumentar a um ritmo muito superior ao registado junto dos homens, verificando-se também por

essa razão uma maior dificuldade do mercado de trabalho para a absorção desse maior crescimento da população activa feminina.

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado em indivíduos com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade), o que demonstra naturalmente o défice estrutural do país no domínio da educação e formação da sua população. Em termos relativos registam-se diferenças particularmente acentuadas no desemprego segundo o sexo, nos níveis educacionais mais elevados, nos quais as mulheres estão sub-representadas. Esta situação é, em grande medida, um reflexo das mulheres em Portugal terem, em média, percursos de formação inicial mais longos do que os homens, sendo hoje maioritárias em termos de frequência do ensino secundário e do ensino superior.

Gráfico 17 - População desempregada segundo as habilitações, por sexo, 2006-2008



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

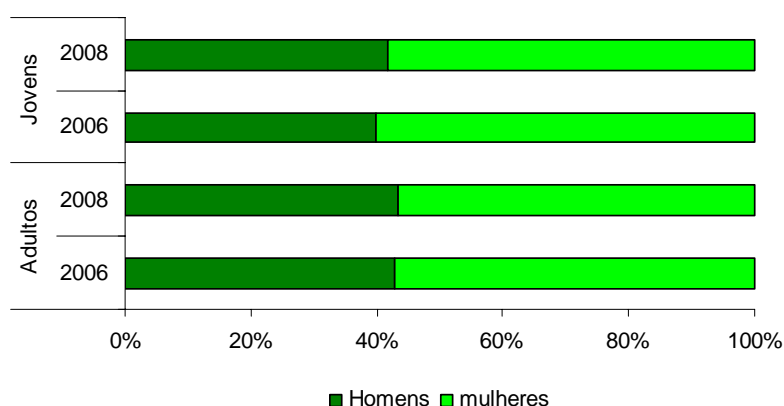
Com efeito, 52,5% dos/as alunos/as matriculados/as no ensino secundário no ano lectivo de 2006/2007 são do sexo feminino (cf. Ministério da Educação / GEPE, Estatísticas da Educação 2006-2007), face a uma taxa de feminização de 53,1% em 2005-2006 e de 52,7% em 2003-2004. Em relação ao ensino superior, as mulheres representam 53,5% do total de alunas/os inscritas/os neste nível de ensino no ano lectivo 2007-2008 (cf. Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior / GPEAR), valor que parece apontar para um ligeiro decréscimo da taxa de feminização das inscrições no ensino superior, uma vez que esta era de 54% em 2006-2007 e de 55,2% em 2005-2006.

Segundo os dados do IIEFP, referentes às inscrições feitas ao longo de 2008, observa-se que 56,9% dos desempregados são do sexo feminino e 43,1% do masculino. As mulheres continuam a representar a maioria dos desempregados registados, apesar de terem diminuído a sua proporção de 59,9% em 2007 para 56,9% em 2008. A

diferença de peso relativo entre sexos, diminuiu de 19,8p.p em 2007 para 13,8p.p. em 2008. Esta evolução foi resultado do aumento do desemprego, no último ano, ter sido mais elevado para os homens (+14,8%) do que para as mulheres (+1,2%).

Ao nível do desemprego registado, as mulheres representavam uma proporção mais elevada no desemprego de jovens do que no desemprego de adultos. Apesar da quebra verificada em 2008 no peso relativo do número de mulheres desempregadas, estas representavam, ainda, 58,4% dos desempregados jovens, descendo para 56,9% nos desempregados adultos.

Gráfico 18 - Estrutura do desemprego registado por grupo etário segundo o sexo, 2008



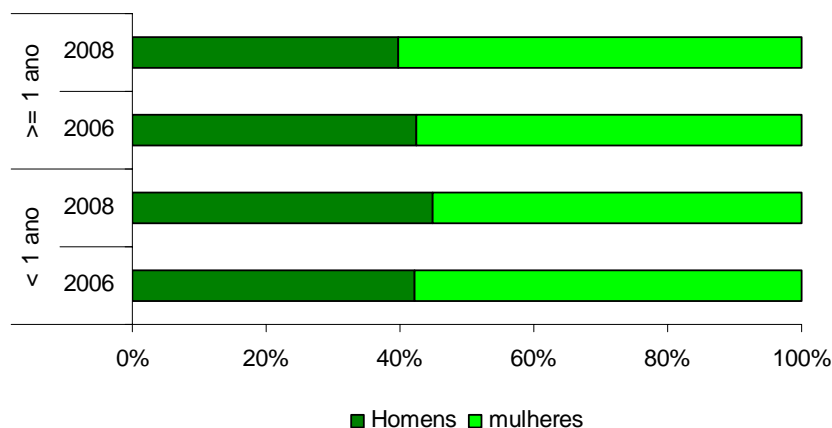
Fonte: IEFP, Situação do mercado de emprego

No total de mulheres desempregadas, a proporção das que procuravam um primeiro emprego é superior à dos homens (9,3% 6,4%, respectivamente). Por sua vez, a representatividade dos que procuram um novo emprego é maior nos desempregados homens (93,6%) do que nas mulheres desempregadas (90,7%).

O desemprego de curta duração no desemprego total é superior para os homens (67,1%, contra 62,4% para as mulheres). Para ambos os géneros, verifica-se que, um grande número de inscrições são feitas há menos de 6 meses, 51,2% no caso dos homens e 45,1% para as mulheres. Salienta-se, no entanto que, nas mulheres, o desemprego de longa duração e de muito longa duração têm uma representatividade significativamente superior à verificada nos homens, assim, 37,6% das mulheres eram desempregadas de longa duração e 21,4% de muito longa duração e nos homens estas duas percentagens são 32,9% e 19,1%, respectivamente.

Entre 2006 e 2008, observa-se também que o desemprego de longa duração cresceu mais para as mulheres do que para os homens e o de curta duração mais para os homens do que para as mulheres.

Gráfico 19 – Estrutura do desemprego registado por duração do desemprego segundo o sexo, 2008



Fonte: IEFP, Situação do mercado de emprego

A estrutura do desemprego registado por profissão segundo o sexo é muito semelhante à verificada na população empregada. Assim, tal como no emprego, as mulheres são maioritárias em profissões características do sector dos serviços, salientando-se o grupo “Profissionais de nível intermédio do ensino”, onde 85,2% dos desempregados são mulheres, bem como os “Manequins, vendedores e demonstradores” e o “Pessoal dos serviços, de protecção e segurança” com, respectivamente, 81,7% e 80,1% de mulheres. Os homens predominam em profissões do sector secundário, destacando-se os “Operários e trabalhadores similares das indústrias extractivas e construção civil” e os “Trabalhadores da metalurgia, metalomecânica e similares”, grupos onde representavam, respectivamente, 98,4% e 96,1% do total de desempregados. No sector dos serviços, o grupo “Condutores de veículos e equipamentos móveis” foi o mais expressivo do desemprego masculino, como se pode aferir de um peso relativo de 97,0%.

Uma vez que, a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras desempregados/as inscritos/as nos Centros de Emprego são mulheres, os dados do final de 2008 mostram, na procura de novo emprego, 207 788 mulheres (56,1%) e 162 495 homens (43,9%). As mulheres representavam a maioria das pessoas desempregadas provenientes do sector da agricultura (60,4%) e do sector dos serviços (62,8%), enquanto os homens tinham uma maior importância no sector da indústria (55,0%).

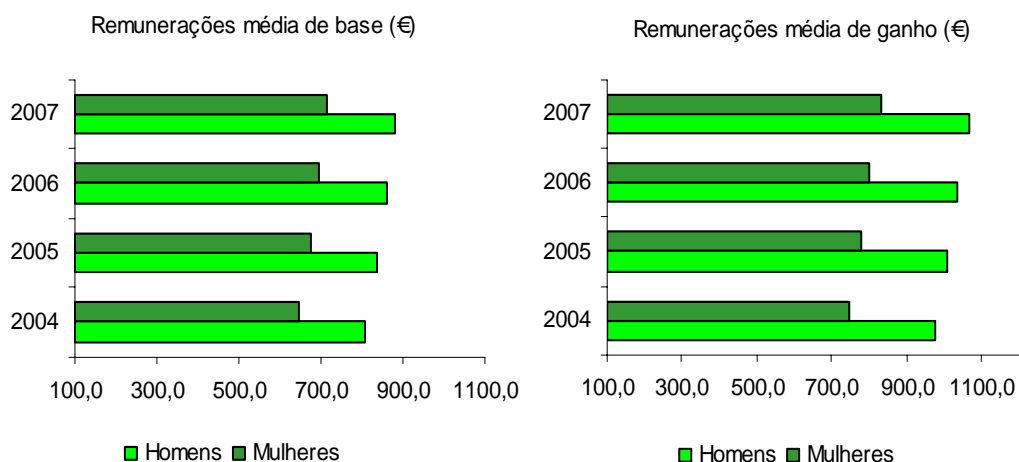
Por ramo de actividade económica, a “Construção” está na origem do maior volume de desemprego masculino e apresenta-se, ainda, como actividade onde os homens têm uma maior representatividade (87,8%). O peso relativo dos homens é também elevado nas “Indústrias extractivas” (78,2%), nos “Transportes e armazenagem” (75,5%) e no

“Comércio, manutenção e reparação de veículos automóveis e motociclos” (75,1%). As mulheres mantêm uma representatividade muito elevada no desemprego proveniente da “Indústria do vestuário” (88,7%), na “Administração pública, educação, actividades da saúde e apoio social (76,5%), no “Alojamento, restauração e similares” (73,5%) e na “Indústria do couro e dos produtos do couro” (72,3%).

3.4. Salários, remunerações e ganhos

Em 2007 e segundo os dados dos Quadros de Pessoal para o Continente, a desigualdade salarial⁵ é outra característica a realçar: (no sector privado) as mulheres auferem cerca de 81,2% da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 77,6%. Entre 2005 e 2007, observa-se, alguma tendência de aproximação das remunerações entre homens e mulheres, uma vez que, a remuneração média mensal de base aumentou 0,6p.p. e a de ganho aumentou 0,2p.p..

Gráfico 20 – Remuneração e ganho, por sexo, 2002-2007



Fonte: MTSS/GEP, *Quadros de Pessoal*

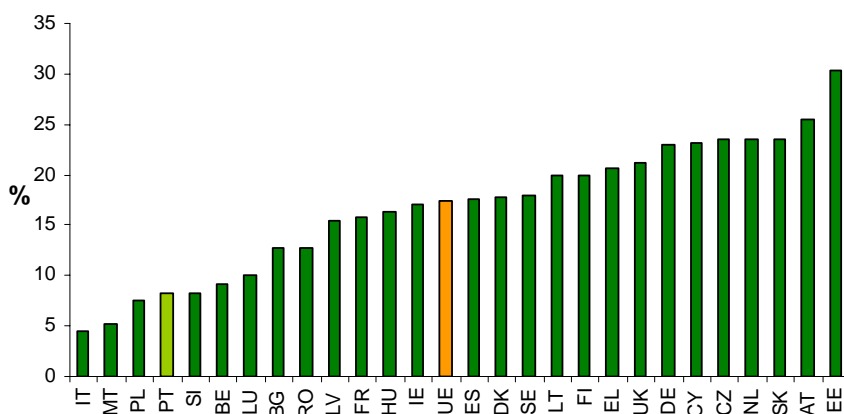
⁵ Esta análise é feita com base nos Quadros de Pessoal do GEP.

Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que o *gap* salarial entre mulheres e homens é directamente proporcional aos níveis de qualificação, sendo, particularmente, elevado entre os quadros superiores - neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 71,1%, em relação à remuneração de base, e de 69,7%, em relação ao ganho. Nos níveis mais baixos, esse rácio é menor, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (93,9% e 91,6%, respectivamente, em termos de remuneração de base e de ganho) e profissionais não qualificados/as (89,4% e 84,4%, respectivamente, em termos de remuneração de base e de ganho).

O mesmo se verifica em termos em função dos níveis habilitacionais, ou seja, o *gap* salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 3.º ciclo do ensino básico (79% na remuneração base e 74,7% na remuneração ganho) do que para quem possui uma licenciatura ou mais (67,6% na base e 66,7% no ganho).

Importa, porém, referir que segundo dados do *Eurostat* relativos ao *Gender pay Gap em 2006*, Portugal apresentava uma diferenciação salarial de 8,4%, valor que baixou em 2007 para os 8,3%, sendo esta percentagem a quarta mais baixa da UE27 (Itália 4,4%, Malta 5,2% e 7,5% Polónia).

Gráfico 21 – Gender Pay Gap, 2007



Fonte: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form

3.5. Trabalho não pago

Os resultados do 4.º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho⁶, conduzido, em 2005, pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível da afectação de tempos às diferentes formas de trabalho, que reforçam as tendências conhecidas (e evidenciadas, nomeadamente pelo Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999), de uma acentuada assimetria na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens.

Quadro 1 – Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)

	<i>Tempo de</i>			
	<i>Tempo de trabalho pago</i>	<i>deslocação (casa-trabalho-casa)</i>	<i>Tempo de trabalho não pago</i>	<i>Tempo de trabalho total</i>
Homens	43h30	2h48	9h24	55h42
Mulheres	41h06	2h36	25h24	69h00

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

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

3.6. Medidas activas de política de emprego

As medidas activas de emprego visam promover a criação de emprego e a sua qualidade, bem como prevenir e combater o desemprego, através da melhoria da empregabilidade dos seus e das suas participantes. Têm desempenhado, igualmente, um papel chave na (re)inserção profissional de pessoas que beneficiam das medidas

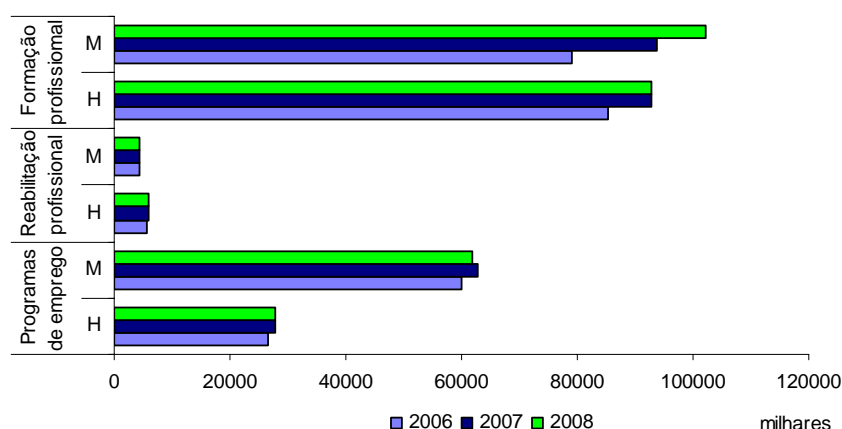
⁶ Último inquérito realizado.

passivas, tais como o subsídio de desemprego e outras medidas de apoio ao rendimento de desempregados/as ou grupos desfavorecidos. Assim, têm vindo a assumir uma importância estratégica na gestão do mercado de trabalho, quer na perspectiva preventiva, quer na perspectiva reparadora do desemprego e da inclusão socioprofissional de grupos com maiores dificuldades de plena inserção no mercado de trabalho.

A informação apresentada inclui as acções dinamizadas pelo principal organismo público executor das políticas de emprego e formação profissional em Portugal, o Instituto do Emprego e Formação Profissional I.P. (IEFP, I.P.), representando apenas uma parte das medidas co-financiadas pelo Fundo Social Europeu (FSE) e as executadas pelo POEFDS.

De acordo com os elementos do **IEFP, IP**, são os programas de formação profissional que apresentam a maior percentagem de pessoas abrangidas, seguido pelos programas e medidas de emprego, sendo que, nestes dois programas a maioria dos/as abrangidos/as são mulheres. No entanto, a taxa de participação das mulheres, entre 2006 e 2008, apenas aumentou nos programas de formação profissional (4,4p.p.), tendo diminuído -0,7p.p. nos programas de reabilitação profissional e -0,2p.p. nos programas e medidas de emprego.

Gráfico 22 – *Pessoas abrangidas em programas e medidas de emprego e de formação profissional por área de intervenção, no Continente, por sexo*



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

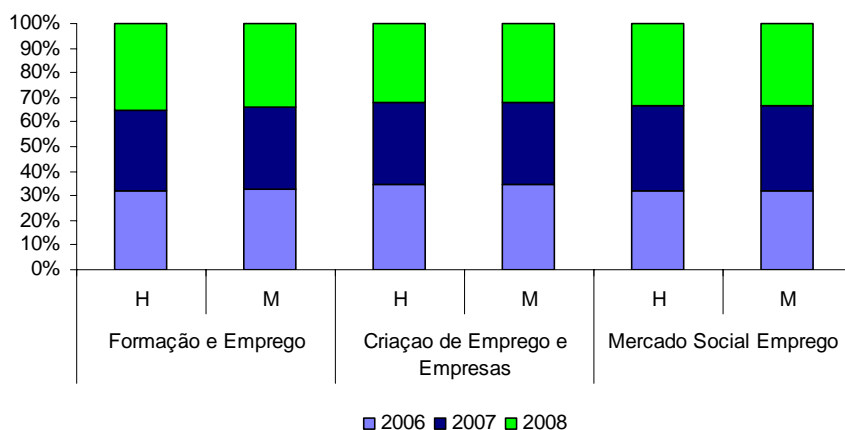
Observa-se que nos *Programas e Medidas de Emprego* cerca de 31% das/os beneficiárias/os são homens e 69% são mulheres. No conjunto das acções que o integram, salientam-se as iniciativas realizadas no âmbito do *Mercado Social de Emprego* que, no seu conjunto, abrangeram 65,6% das pessoas abrangidas por este programa, das quais aproximadamente 26,5% são homens e 73,5% são mulheres.

Esta área de intervenção visa, fundamentalmente, a integração ou reintegração socioprofissional de pessoas desempregadas, em situação de maior desfavorecimento, na qual se salientaram os “Programas Ocupacionais” com 93% de mulheres, estes têm como objectivo proporcionar às pessoas desempregadas uma ocupação socialmente útil (trabalho necessário), enquanto não lhes surgirem alternativas de trabalho ou de formação profissional, mantendo-as em contacto com outros/as trabalhadores/as e outras actividades, prevenindo, assim, o seu isolamento social e a tendência para a desmotivação e marginalização.

A medida *Formação e Emprego*, que se destina a promover, através da formação em contexto real de trabalho, a inserção ou reinserção de jovens à procura do 1.º emprego e de desempregados/as, envolveu cerca de 23 mil beneficiários/as (37% homens e 63% mulheres), sendo de referir que, no total de pessoas abrangidas por estes programas, a sua grande maioria participou em *Estágios Profissionais*, dos quais 35% são homens e 65% são mulheres; esta medida visa complementar e aperfeiçoar as competências socioprofissionais de jovens qualificados/as, com vista a possibilitar uma maior articulação entre a saída do sistema educativo/formativo e a inserção no mundo do trabalho.

No âmbito das medidas de *Criação de Emprego e Empresas* foram apoiados cerca de 4 mil postos de trabalho (46% homens e 54% mulheres), nas várias modalidades de estímulo à oferta de emprego, entre as quais: “Apoios à Contratação”; “Iniciativas Locais de Emprego”; “Projectos de Emprego Promovidos por Beneficiários das Prestações de Desemprego”; “Apoios à Conversão de Contratos de Trabalho a Termo em Contratos de Trabalho sem Termo”.

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



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

Nos *Programas e Medidas de Reabilitação Profissional*, área vocacionada para apoiar a melhoria da empregabilidade e a integração socioprofissional das pessoas com deficiência, estiveram envolvidas cerca de 10 mil pessoas, das quais 58% homens e 42% mulheres.

Nos *Programas e Medidas de Formação Profissional* a participação foi superior à verificada no âmbito dos Programas e Medidas de Emprego, tendo sido abrangidos/as cerca de 195 mil formandos/as, no conjunto das acções realizadas. O nível de participação global foi de 47,5% os homens e 52,5% as mulheres.

Em termos de participação, as *Medidas de Formação Profissional* mais significativas, foram a *Formação Contínua*, modalidade que, no âmbito do mercado de emprego, procura melhorar as competências profissionais através de acções/cursos de aperfeiçoamento, qualificação e reconversão da população activa em geral (cerca de 66 mil formandos/as, sendo 47,7% mulheres e 52,3% homens).

Os *Cursos de Educação e Formação de Adultos Desempregados*, com cerca de 27 mil formandas/os abrangidos, dos quais 27,5% homens e 72,5% mulheres. Trata-se de uma oferta integrada de educação e formação que visa elevar os níveis de habilitação e qualificação profissional dos seus e das suas destinatárias, potenciando as condições de empregabilidade e certificando as competências adquiridas ao longo da vida;

A *Formação Modular* visa o desenvolvimento de um suporte privilegiado para a flexibilização e diversificação da oferta de formação contínua, integrada no Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), com vista ao completamento e à construção progressiva de uma qualificação profissional. Esta formação propõe-se colmatar algumas lacunas de conhecimentos verificadas, pelas pessoas candidatas, no decurso da respectiva actividade profissional, tendo abrangido cerca de 39 mil formandos/as (42,8% homens e 57,2% mulheres);

A *Aprendizagem*, tendo em vista a promoção dos níveis de escolarização e qualificação de jovens, através da dupla certificação escolar e profissional, com vista a facilitar a transição entre a escola e o mercado de trabalho. Nesta modalidade estiveram envolvidos/as cerca de 17,7 mil formandos/as, dos quais 63% homens e 37% mulheres.

Observando a informação disponibilizada especificamente pelo **POEFDS**, relativa ao número de mulheres e de homens participantes nas várias medidas, nos anos de 2005 a 2007⁷, obtém-se o seguinte quadro síntese:

Quadro 2 – Indicadores de realização física, por sexo

Medidas	2005			2006			2007		
	H	M	Tx. F	H	M	Tx.F	H	M	Tx.F
1,1 Formação inicial com certificação profissional e escolar	18.275	11.014	37,6	19.360	12.276	38,8	11.089	8.368	43,0
1,2 Formação inicial para a qualificação profissional	2.915	2.678	47,9	2.240	1.763	44,0	180	71	28,3
2,1 Formação profissional contínua	118.946	131.912	52,6	68.411	75.320	52,4	14.353	19.093	57,1
2,2 Formação e desenvolvimento organizacional	11.306	5.958	34,5	8.604	4.861	36,1	6.742	4.480	39,9
4,3 Formação dos profissionais da política de emprego e formação	4.751	8.713	64,7	381	771	66,9	47	48	50,5
4,4 ⁽¹⁾ Promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres	1.640	3.688	69,2	1.508	4.779	76,0	71	293	80,5
5,1 Apoio ao desenvolvimento social e comunitário	30.800	47.211	60,5	31.048	50.353	61,9	21.057	33.969	61,7
5,2 Promoção da inserção social e profissional das pessoas com deficiência	4.864	3.913	44,6	5.133	3.875	43,0	198	94	32,2
5,3 Promoção da inserção social e profissional de grupos desfavorecidos	3.352	7.419	68,9	1.456	3.458	70,4	205	165	44,6
5,4 Promoção da inserção no âmbito dos instrumentos do mercado social de emprego	10.428	30.557	74,6	10.959	29.974	73,2	2.901	7.806	72,9
5,5 ⁽²⁾ Apoio ao desenvolvimento cooperativo (postos de trabalho criados)	21	24	53,3	7	15	68,2	0	0	0,0

Fonte: POEFDS

Notas: (1) Informação relativa à componente formativa das tipologias que compõem a medida em referência;
 (2) O desempenho desta medida no ano 2007 limitou-se ao financiamento de projectos enquadrados na tipologia 2 (Estudos e Consultoria). As restantes tipologias não registaram qualquer tipo de execução física e financeira

Em 2007, a taxa de feminização, média de todas as medidas, situou-se nos 56,7%, valor superior em 1p.p. face a 2006 e 1,7p.p. face a 2005. Importa, contudo, realçar que a participação relativa dos homens, em todos os anos considerados, é mais elevada nas medidas 1.1, 1.2, 2.2 e 5.2. Em contrapartida, a taxa de feminização é particularmente elevada nas medidas 4.3, 4.4, 5.1, 5.3 e 5.4.

Os projectos apoiados pelo **Fundo Social Europeu (FSE)** no ano de 2006, através dos diversos Programas Operacionais do QCAIII, reflectem um relativo equilíbrio no envolvimento de homens e mulheres em diversas tipologias de intervenção, nomeadamente acções de formação profissional, acções de apoio ao emprego, entre outras, embora com predomínio das mulheres: 54% de mulheres abrangidas em 2006, continuando assim a ser o público mais representativo nas acções apoiadas por este fundo estrutural.

⁷ A execução, em 2008, foi residual, razão pela qual se entende que o tratamento dos indicadores nos termos em causa não acarreta significado.
 No que respeita à informação do POPH, esta só estará disponível após a elaboração do relatório de execução de 2008 que, por sua vez, se prevê para finais de Maio, início do mês de Junho.

Em 2006, a análise dos dados dos Programas Operacionais indica que a representatividade das mulheres assume posições mais destacadas nos Programas POPRAM, PO Alentejo, PO Algarve, PORA, PO SAÚDE e PRODEP, reflectindo sobretudo estes dois últimos programas, a realidade da estrutura de recursos humanos dos sectores em causa (saúde e educação). Outro dado relevante prende-se com a agricultura que, sendo um sector marcadamente masculinizado nas últimas décadas, tem vindo, no seio do Programa Operacional, a absorver um número significativo de pessoas abrangidas do sexo feminino (56% em 2006). Em contrapartida, a taxa de feminização mais baixa continua a registar-se no PRIME.

Os dados relativos ao ano de 2007 não registam alterações significativas, mantendo a tendência registada nos anos anteriores. A taxa de feminização evidencia uma ligeira quebra que também pode ser explicada, em grande medida, pela impossibilidade de ventilar a informação segundo o sexo em alguns PO, como é o caso do POCI, POSC e os cinco PO Regionais do Continente. Esta impossibilidade acaba por se traduzir num número ainda relevante de participantes, cerca de 3% do total em 2007.

Ainda assim é interessante verificar que em alguns PO se registaram subidas significativas da representatividade feminina em acções co-financiadas pelo FSE. Esta situação verificou-se nos POSC, PO SAÚDE, PRIME, PO NORTE (com subida significativa), PROALGARVE, PRODESA E POPRAM.

Quadro 3 – Participantes abrangidos/as no ano de 2007 segundo o PO, por sexo

	Homens		Mulheres		Tx. feminização	
	Nº	%	Nº	%	2006	2007
PRODEP	83 169	46,7	94 840	53,3	63%	53%
POEFDS	64 547	50,1	64 256	49,9	54%	50%
POCI*	2 677	29,6	2 152	23,8	56%	45%
POSC*	3 165	31,2	4 064	40	53%	56%
POAGRO	3 448	48,5	3 661	51,5	56%	51%
POSAÚDE	7 768	22,7	26 429	77,3	72%	77%
PRIME	195 668	61,7	121 491	38,3	36%	38%
POAP	14 868	47,2	16 624	52,8	62%	53%
PO Norte*	13 264	33,4	20 982	52,9	44%	61%
PO Centro*	20 994	43,5	18 007	37,3	49%	46%
PORLVT*	13 074	45,1	15 743	54,3	55%	55%
PORA*	1 869	28,4	3 388	51,5	66%	64%
PROALG*	992	31,8	1 966	63	64%	66%
PRODESA	921	48,1	992	51,9	47%	52%
POPRAM	1 780	29,9	4 170	70,1	68%	70%
TOTAL*	428 204	50,3	398 765	46,9	54%	48%

Fonte: IGFSE

* Existem dados não disponíveis por sexo. Nestes casos, o método de cálculo da taxa de feminização é o mesmo para os restantes PO onde esta informação está disponível: resulta do somatório dos abrangidos homens e dos abrangidos mulheres (sem considerar a informação não disponível por sexo).

A população portuguesa está a registar uma adesão significativa à iniciativa **Novas Oportunidades**, que tem respondido de forma positiva ao desafio de elevar os níveis de qualificação escolar e profissional de jovens e de pessoas adultas no País que, estão inseridos/as no mercado de trabalho sem terem uma qualificação de nível básico ou secundário.

De acordo com os dados do Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO) da Agência Nacional para a Qualificação, entre 2007 e 2008, inscreveram-se nos Centros Novas Oportunidades (Eixo Adultos) cerca de 558 mil candidatas/as, dos quais aproximadamente 128 mil já obtiveram uma certificação escolar. Em ambos os anos, a percentagem de mulheres inscritas, bem como, certificadas é mais elevada que a dos homens (em 2008, por exemplo, 54,7% das pessoas inscritas são mulheres e 54,8% das certificadas são mulheres).

Quadro 4 – Candidatos/as inscritos/as, por sexo

Sexo	2007		2008	
	N.º	%	N.º	%
Masculino	130 518	46,7	126 241	45,3
Feminino	148 830	53,3	152 651	54,7
Total	279 348	100	278 892	100

Fonte: SIGO

Quadro 5 – Candidatos/as certificados/as, por sexo

Sexo	2007		2008	
	N.º	%	N.º	%
Masculino	22 698	41,4	32 864	45,2
Feminino	32 189	58,6	39 819	54,8
Total	54 887	100	72 683	100

Fonte: SIGO

Verificou-se ainda uma grande predominância de mulheres encaminhadas para ofertas formativas (63,1%, em 2008) e em cursos de *Educação e Formação de Adultos de Nível Secundário* (64,4%, em 2008)

Quadro 6 – Candidatos/as encaminhados/as para ofertas formativas, por sexo

	2007		2008	
	N.º	%	N.º	%
Sexo				
Masculino	3 387	40,8	23 018	36,9
Feminino	4 907	59,2	39 403	63,1
Total	8 294	100	62 421	100

Fonte: SIGO

Quadro 7 – Formandos/as em cursos EFA, por sexo

	2007		2008	
	N.º	%	N.º	%
Sexo				
Masculino	9 508	35,9	22 273	35,6
Feminino	16 943	64,1	40 358	64,4
Total	26 451	100	62 631	100

Fonte: SIGO

4. A Actividade da CITE

No período compreendido entre 2006 e 2008, a CITE desdobrou a sua actividade por várias áreas, tendo em conta o seu objectivo de promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, da protecção da maternidade e da paternidade e da conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector privado e no sector público.

No exercício das suas competências (artigo 496.º do Decreto-Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), a CITE desenvolveu a sua acção em três domínios fundamentais:

- na emissão de pareceres em matéria de igualdade no trabalho e no emprego e, crescentemente, dado a sua obrigatoriedade, de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos/as menores de 12 anos num total de 317 pareceres com a seguinte distribuição anual – 83 em 2006, 104 em 2007 e 130 em 2008;
- na informação e divulgação da legislação sobre igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, seja através do site www.cite.gov.pt, seja através do atendimento prestado presencialmente e por resposta a consultas escritas ou telefónicas - LINHA VERDE, e ainda através da intervenção em programas radiodifundidos e pela edição de várias publicações sobre as questões da igualdade de género no mercado de trabalho;
- e na participação em vários projectos de financiamento comunitário, mantendo-se fiel a uma linha de actuação que vem desenvolvendo de há alguns anos a esta parte, visando a consecução do seu desiderato último: a criação de uma consciência individual e de um ambiente social favoráveis à concretização da igualdade susceptíveis de alterar as condições estruturais que mantêm a aceitação generalizada da discriminação em função do sexo, designadamente projectos financiados pela Iniciativa EQUAL, tais como: Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, de que a CITE é a entidade interlocutora, Revalorizar o trabalho para Promover a Igualdade; Formar para a Igualdade e Agir para a Igualdade.

É com esse mesmo intuito de auxiliar e estimular as entidades empregadoras na consecução diária da igualdade de género no mercado de trabalho que a CITE tem vindo, desde 2000, a distinguir as empresas e outras entidades com políticas exemplares na área da Igualdade entre Mulheres e Homens através da atribuição do PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE. Esta distinção de prestígio tem registado uma evolução da qualidade das candidaturas das mais de 160 empresas e entidades concorrentes ao longo das sucessivas edições. Em 2006, decorreu a 6.^a edição, relativa aos anos de 2005 e 2006; em 2007 decorreu a 7.^a edição, em que foram premiadas quatro entidades e distinguidas seis com menção honrosa, tendo-se ainda realizado a cerimónia pública de atribuição de distinções, relativa à 5.^a e 6.^a edição.

5. Recursos humanos e materiais envolvidos no cumprimento da legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional

Neste ponto dar-se-á conta de elementos relativos a diferentes organismos sob tutela do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social com competências específicas na matéria, designadamente: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP,I.P.), Programas com financiamento Comunitário (POEFDS e Iniciativa Comunitária EQUAL).

5.1. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

A actividade da CITE durante o período a que se refere este relatório teve como linha orientadora o desenvolvimento das suas atribuições e competências, as quais se enquadram no objectivo de promover a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional com a vida familiar, no sector público e no sector privado.

Quadro 8 – Recursos humanos da CITE, em 2006, 2007, 2008, por sexo

	Dirigente e Chefia	Técnico Superior	Técnico Profissional	Administrativo e Outros	Total
2006					
Homens	-	3	1	1	5
Mulheres	1	13	-	6	17
Total	1	16	1	7	25
2007					
Homens	-	2	1	1	4
Mulheres	1	13	-	7	17
Total	1	15	1	8	24
2008					
Homens	-	2	1	1	4
Mulheres	1	11	-	8	20
Total	1	13	1	9	24

Fonte: CITE

1 dos técnicos superiores, jurista, encontra-se de baixa médica em todo o período considerado. No ano de 2008 para além do técnico superior supra referido também outra técnica superior e também ela jurista esteve de baixa 10 meses.

Em termos de recursos materiais, os elementos disponíveis são os seguintes:

Quadro 9 – Recursos financeiros da CITE

Orçamento/CITE

2006	€ 1.489.999,00
2007	1.131.124,00
2008	1.532.352,00

Fonte: CITE

No final de 2008 a CITE mudou de instalações, passando a dispor de espaços próprios para atendimento personalizado e para atendimento da linha verde, garantindo assim maior privacidade e confidencialidade aos/às clientes.

5.2. ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Para o desenvolvimento da acção inspectiva a ACT dispunha, em 2008, de um corpo de 264 inspectores/as do trabalho que estão investidos/as dos necessários poderes de autoridade pública, tendo havido um reforço em 2009 de mais 150 inspectores/as.

5.3. IEF – Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.

Ao nível do IEF, tem vindo a ser implementado um conjunto de medidas que, de forma directa ou indirecta, contribuem para a promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Entre estas, destacam-se as seguintes:

- Majoração dos apoios financeiros previstos em diversas medidas de emprego, sempre que pessoas singulares ou colectivas de direito promovam a criação líquida de postos de trabalho ou a conversão de contratos de trabalho a termo em sem termo, no caso de profissões significativamente marcadas por discriminação de género. Isto, com o objectivo de reduzir o índice de discriminação profissional através da integração de trabalhadores/as do sexo não preponderante nessas mesmas profissões. As majorações correspondem a 50% do total de apoios concedidos.
- O Programa Iniciativas Locais de Emprego de Apoio à Família, com o objectivo de incentivar o surgimento de novas entidades que originem a criação líquida de postos de trabalho, no âmbito dos serviços de apoio à família. No quadro deste Programa, são facultados apoios técnicos e financeiros aos/às promotores/as que pretendam desenvolver projectos empresariais nas áreas de:
 - Apoio a pessoas idosas – apoio domiciliário, acompanhamento e actividades de lazer,
 - Apoio a pessoas com deficiência e às respectivas famílias – apoio domiciliário, acompanhamento e actividades de lazer,
 - Guarda e apoio de crianças – “baby-sitting”, ao domicílio ou em salas de estudo,
 - Apoio às actividades domésticas – confecção e/ou entrega de refeições, lavandaria e engomadoria, trabalhos de modista ou arranjos de roupa.
- A componente sócio-cultural das modalidades de Formação Profissional integra a temática de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como a formação de formadores/as nesta mesma matéria.
- Concessão de subsídio de acolhimento a todos os beneficiários de medidas e programas de emprego e formação que frequentem acções de formação com componentes teórica e prática, visando reduzir os obstáculos à (re)inserção sócio-profissional, em especial das mulheres, nomeadamente as responsáveis por

famílias monoparentais. Este subsídio destina-se a fazer face às despesas de acolhimento com os/as filhos/as e adultos dependentes, quando, por motivo dessa formação, necessitem de os/as confiar a terceiros.

Quanto à integração da dimensão do género nas práticas formativas, na continuação da estratégia definida desde 2003, continuou o Centro Nacional de Formação de Formadores/IEFP⁸ a integrar na sua actividade o desenvolvimento de várias acções tendentes à integração da dimensão do género nas práticas formativas dos/as formadores/as, querendo contribuir para o desenvolvimento de uma formação de qualidade consentânea com os valores de uma sociedade democrática e cumprindo uma das linhas directrizes do PNE.

5.4. Programas Comunitários (POEFDS/EQUAL)

Considerámos estes Programas porque as acções que desenvolvem contribuem de forma preventiva para uma maior consciencialização da sociedade portuguesa e dos *stakeholders* para o cumprimento da legislação em matéria de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Salientamos que no caso do POEFDS a discrepância existente entre os dados de 2006 e de 2007, prende-se com o encerramento dos projectos do III Quadro Comunitário no último ano considerado.

A medida 4.4. do **POEFDS** “Promoção da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres”, inserida no Eixo 4 do Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social, visa promover a igualdade entre homens e mulheres através, quer do reforço de acções positivas, quer de uma abordagem de “*mainstreaming*” em todos os domínios de actividade. Para o efeito apoia intervenções que promovem a participação equilibrada dos homens e das mulheres na profissão, na vida familiar e no processo de decisão, criando condições para a mudança do paradigma sobre os papéis sociais culturalmente existentes.

Para a prossecução destes objectivos, a medida estrutura-se em três tipologias de projecto que seguidamente serão analisadas de forma autónoma, com referência às medidas que tiveram projectos associados no período contemplado por este relatório.

Tipologia 1 – Medidas de Carácter Estruturante

⁸ Actualmente designado por Centro Nacional de Qualificação de Formadores e integrado no Departamento de Formação Profissional do IEFP, I.P (cfr. artigo 11, n.º 2 e 5 da Portaria n.º 637/2007, de 30 de Maio, com as alterações da Declaração de Rectificação n.º 70/2007, de 20 de Julho).

- Acções de sensibilização, comunicação e formação de públicos estratégicos no domínio da Igualdade de Oportunidades: em 2007 foram apoiados 2 projectos envolvendo 65 participantes dos quais 83,1 % são mulheres. Em 2006, foram apoiados 65 projectos envolvendo 3 815 participantes, dos/as quais 69,6% eram mulheres.
- Apoio à concessão do Prémio Prestígio e do prémio “Igualdade é Qualidade” em 2006 e 2007.

Tipologia 2 – Medidas destinadas a apoiar intervenções para a Igualdade de Oportunidades

- Apoio a acções que integrem processos de consultoria e formação com vista à concretização de Planos para a Igualdade de Oportunidades, bem como para o desenvolvimento de soluções inovadoras, facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar: Em 2006, foram apoiados apenas 6 projectos, que abrangeram 20 entidades e 277 pessoas, todas elas empregadas e das quais 71,1% são mulheres. Em 2007 não houve projectos apoiados.
- Acções de formação centradas na aquisição de competências técnicas, sociais e relacionais, tendo em vista adquirir ou completar uma qualificação profissional em áreas marcadas por significativa discriminação em função do género: foram apoiados 12 projectos em 2007 e 52 apoiados em 2006. O número de formandos abrangidos por estes pedidos de financiamento totalizou 190, sendo também aqui evidente a prevalência de pessoas do sexo feminino cujo peso relativo assume a percentagem de 68,4% do universo de pessoas contempladas.
- Apoio ao empreendedorismo de mulheres, através do desenvolvimento de acções de formação de carácter empresarial e de consultoria/assistência técnica, visando a criação, desenvolvimento ou consolidação de micro e pequenas empresas geridas por mulheres:
 - Componente formativa: foram apoiadas acções de formação que envolveram 885 mulheres em 2006 e 109 mulheres em 2007;
 - Componente consultoria: 508 mulheres em 2006 e 159 mulheres em 2007 beneficiaram de acções de consultoria. Foram também concluídos 108 planos de negócio, já em 2006, tinham sido elaborados 325 (dos quais 306 foram concluídos) e criadas 423 empresa nestes dois anos.

Tipologia 3 – Sistemas de Apoios Técnicos às ONG

O Sistema de Apoio Técnico e Financeiro às ONG destinou-se particularmente a entidades associativas, sem fins lucrativos, caracterizadas por estruturas organizacionais frágeis, com menor acessibilidade a financiamentos comunitários, e, por isso, menor capacidade de realização dos seus objectivos estratégicos.

Os 95 projectos financiados pelo SATF – ONG, desenvolveram-se a partir de três tipos de estratégias diferenciadas – “*Informação e Sensibilização*”, “*Consolidação e Descentralização Territorial*” e “*Intervenção Comunitária e Desenvolvimento*”, com o objectivo de mudança social e de reforço da participação das mulheres e dos homens em domínios de maior desequilíbrio e fragilidade, ao nível do emprego e formação; conciliação da vida familiar e profissional; partilha do poder e da tomada de decisão e, violência na família e no local de trabalho.

Entre beneficiários/as directos e indirectos das várias intervenções, estimaram-se em cerca de 400.000 as pessoas abrangidas .

O impacto dos 95 projectos financiados nos objectivos gerais da Pequena Subvenção, foi bastante positivo quer ao nível das instituições, quer ao nível da cidadania e da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, nas comunidades que foram objecto da intervenção dos projectos.

Quanto à **Iniciativa Comunitária EQUAL**, no período em causa (2006-2008) tiveram lugar actividades de desenvolvimento e/ou disseminação e transferência de novos produtos e soluções cerca de duas dezenas de projectos da Prioridade “Igualdade de Oportunidades”. Concretamente, dos 23 projectos que desenvolveram soluções e produtos, 18 passaram à etapa de disseminação, após a validação das soluções e produtos inovadores, e aprovação dos projectos de disseminação. Destes 18, 10 integram-se na medida “Conciliar trabalho e vida familiar “ e 8 na medida “Reduzir as disparidades entre homens e mulheres no trabalho” (e dos 18 projectos, 5 referem-se à 1.ª fase da EQUAL e 13 à 2.ª fase).

Quadro 10 – Número de projectos

<u>1.ª e 2.ª Fases de Candidaturas</u>	Acção 1 (diagnóstico e montagem da parceria)		Acção 2 (desenvolvimento e validação)		Acção 3 (disseminação)	
	N.º de Candidaturas	N.º de Aprovações	N.º de Candidaturas	N.º de Aprovações	N.º de Candidaturas	N.º de Aprovações
Prioridade 4 Igualdade de Oportunidades						
Medida 4.1. - Conciliar trabalho e vida familiar	74	16	16	14	12	10
Medida 4.2. - Reduzir as disparidades entre homens e mulheres	23	9	9	9	8	8
Total	97	25	25	23	20	18

Estes projectos foram desenvolvidos por Parcerias de Desenvolvimento constituídas por um conjunto significativo e diversificado de parceiros. Os 23 projectos de desenvolvimento (Acção 2) envolveram 180 parceiros (média de 8 por projecto) e os 18 projectos de disseminação (Acção 3) envolveram 117 parceiros (média de 7 por projecto). Do conjunto das entidades envolvidas nos projectos da “Igualdade de Oportunidades Mulheres/Homens”, um terço são da Administração Pública (33%), 12% são empresas e 55% são entidades privadas sem fins lucrativos. Merece realce particular a participação das empresas nas Parcerias de Desenvolvimento, na medida em que constitui uma novidade nas intervenções sobre esta temática.

Participaram no desenvolvimento dos 41 projectos 1.407 agentes, dos quais 378 homens e 1.029 mulheres.

Foram identificados 18.987 destinatários/as directos/as destes projectos (incluindo Acção 2 e Acção 3, o que apura uma média geral de 663 destinatários/as envolvidos/as por projecto) dos quais 13972 na medida da “Conciliar trabalho e vida familiar” (média de 582 por projecto) e 5015 na medida “Reduzir as disparidades” (média de 295 por projecto).

Dos e das destinatários/as dos projectos da Igualdade identificados/as e caracterizados/as individualmente, 27% são homens (esta proporção é diferente nos projectos de “Conciliação” e da “Redução das disparidades no trabalho”, com 26% e 31% de destinatários homens, respectivamente). É bastante significativo que mais de um quarto dos/as destinatários/as dos projectos desta Prioridade são homens (na medida “Redução das disparidades no trabalho” são quase um terço), dada a importância da participação masculina para a mudança de mentalidades associada a esta Prioridade de intervenção.

O escalão etário mais representado entre os/as destinatários/as é o dos 25 aos 34 anos (representando mais de um quarto dos/as destinatários/as). Uma parte importante dos/as destinatários/as (72%) é população empregada. Também é significativo que mais de um quarto dos/as destinatários/as tenham ensino superior, o que é coerente com o perfil de técnico/a associado a uma importante população destinatária da Prioridade, os e as agentes intermédios/as que garantem um efeito multiplicador e reflectem o carácter estruturante da intervenção EQUAL.

Um total de 43 produtos e soluções inovadoras foram validados e objecto das actividades de disseminação (16 na área da “conciliação” e 27 na área da “eliminação da discriminação”).

Foi criada uma rede específica em torno da temática da “conciliação” e os projectos da área da “eliminação da discriminação” foram incluídos na rede consagrada ao tema da “inovação organizacional”, por se ter entendido que era nesta óptica que melhor se enquadravam.

6. Acção inspectiva 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 a verificação do cumprimento das normas que regulam a igualdade e não discriminação. O direito à igualdade de oportunidade e de tratamento verifica-se no acesso ao emprego, na formação e promoção profissionais e nas condições de trabalho.

A proibição da discriminação surge regulada em função de vários factores, nomeadamente a ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

No domínio da discriminação em geral e de género em especial, a ACT tem privilegiado uma acção pedagógica (informação, sensibilização e orientação), de forma a que as entidades empregadoras tomem conhecimento dos seus deveres – tais como o dever de informação consagrado no artigo 24.º da Lei n.º 7/2009, de 12-02 (afixar nos locais de trabalho informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação).

O **III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género 2007-2010**, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, publicada no Diário da República, 1.ª série, de 22 de Junho, constitui, também, um referencial de acção para a ACT e que se desenvolve nas seguintes perspectivas:

- i) a execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão,
- ii) o reforço dos mecanismos de fiscalização na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociação colectiva e do conteúdo normativo das convenções colectivas de trabalho;
- iii) a fiscalização das formas de trabalho não declarado e precário irregular;

- iv) a prevenção, combate e denuncia do assédio sexual e moral no local de trabalho, tendo como indicadores de resultado da acção realizada a prestação de informações e a contabilização anual das denúncias de assédio sexual no local de trabalho.

O conceito de trabalho digno, delimitado pela Organização Internacional do Trabalho a propósito dos desafios colocados ao mundo do trabalho face à globalização da economia, incorpora quatro objectivos estratégicos fundamentais, entre os quais se encontra um especificamente ligado às questões da igualdade de género, a saber:

- i) Promover a concretização de princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- ii) Criar melhores oportunidades para homens e mulheres de assegurar o emprego e a remuneração;
- iii) Assegurar a universalidade da cobertura da protecção social;
- iv) Reforçar o tripartismo e o diálogo social.

Nos anos de 2007 e 2008, tal como no ano de 2006, a acção inspectiva estruturou-se em torno de duas ideias nucleares e transversais a todos os sectores de actividade – a promoção do trabalho digno e a redução de sinistralidade laboral e das doenças profissionais.

Este conceito, delimitado pela Organização Internacional do Trabalho a propósito dos desafios colocados ao mundo do trabalho face à globalização da economia, incorpora quatro objectivos estratégicos fundamentais, incorpora quatro objectivos estratégicos fundamentais no trabalho:

- Promover a concretização de princípios fundamentais no trabalho;
- Criar melhores oportunidades para homens e mulheres de assegurar o emprego e a remuneração;
- Assegurar a universalidade da cobertura da protecção social;
- Reforçar o tripartismo e o diálogo social.

Neste contexto, nas visitas inspectivas é dada especial atenção aos grupos de trabalhadores/as mais vulneráveis, designadamente as mulheres, as menores e os/as trabalhadores/as temporários/as que, pela sua natureza, são alvos potenciais de práticas discriminatórias.

No ano de 2006, no decurso da actividade inspectiva foram efectuadas as seguintes visitas no âmbito da matéria em apreço:

- Acção pró-activa – 3.117 visitas inspectivas, sendo 243 por discriminação de género;
- Acção reactiva (dependente do n.º de queixas apresentadas sobre a temática) – 1.125 visitas inspectivas, sendo 70 por discriminação por género.

No ano de 2007, no decurso da actividade inspectiva, foram efectuadas as seguintes visitas no âmbito da matéria em apreço:

- Acção pró-activa – 1850 visitas inspectivas, sendo 59 por discriminação de género;
- Acção reactiva (dependente do n.º de queixas apresentadas sobre a temática) – 777 visitas inspectivas, sendo 25 por discriminação por género.

Relativamente ao ano de 2008 foram efectuadas as seguintes visitas:

- Acção pró-activa – 4804 visitas inspectivas, sendo 139 por discriminação de género;
- Acção reactiva (dependente do n.º de queixas apresentadas sobre a temática) – 446 visitas inspectivas, sendo 49 por discriminação por género.

No ano de 2006, foram efectuadas 1688 (face a 1540 em 2005) visitas inspectivas em questões de protecção da maternidade e da paternidade (n.º incluído no acima elencado, sendo 478 reactivas e 1605 pro-activas). Em 2007 realizaram-se 1023 visitas inspectivas relativas às questões da protecção da maternidade e paternidade, (n.º incluído no acima elencado, sendo 191 reactivas e 832 pró-activas). No ano de 2008, foram efectuadas 470 visitas inspectivas em questões de protecção da maternidade e da paternidade (n.º incluído no acima elencado, sendo 102 reactivas e 368 pró-activas).

Em resultado das visitas inspectivas efectuadas em 2006, foram levantados 28 autos de notícia e 74 autos de advertência, por violação das normas que consagram o direito à igualdade e não discriminação. As infracções praticadas integram na sua maioria a prática de contra-ordenações muito graves, cuja moldura sancionatória se situa entre 20 UC, no mínimo e 600 UC, no máximo, atendendo ao volume de negócios da empresa e ao grau de culpa do infractor.

Em resultado das visitas inspectivas efectuadas foram levantados em 2007, 25 autos de notícia e 83 autos de advertência, e em 2008, 43 autos de notícia e 150 autos de advertência por violação das normas que consagram o direito à igualdade e não discriminação. As infracções praticadas integram na sua maioria a prática de contra-ordenações muito graves, cuja moldura sancionatória se situa entre 20 UC (o valor da unidade de conta para o triénio 2004-2006, foi de 89 euros e para o triénio 2007-2009 é de 96 euros) no mínimo e 600 UC no máximo, atendendo ao volume de negócios da empresa e ao grau de culpa do infractor.

6.1. Critérios observados na escolha das acções de fiscalização e de inspecção

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres constitui uma prioridade de intervenção da Autoridade para as Condições de Trabalho. As acções de fiscalização e de inspecção resultam em primeiro lugar de uma acção pró-activa e de carácter essencialmente preventivo e pedagógico, definido no plano anual de actividades da ACT e, em segundo lugar, através de uma acção reactiva, resultante de denúncias apresentadas, atentos entre outros factores à gravidade da situação apresentada.

O plano de acção inspectiva tem vindo a estruturar-se em torno de duas ideias nucleares – a promoção do trabalho digno e a redução da sinistralidade laboral e das doenças profissionais - que são, reconhecidamente, elementos fundamentais da qualidade de trabalho. Por isso, constituem-se como linhas de orientação estratégica na delimitação das acções pró-activas de controlo inspectivo, bem como de informação e de aconselhamento técnico aos sujeitos da relação laboral a desenvolver pelos serviços da ACT nos locais de trabalho ou fora deles.

Neste contexto importa identificar objectivos operacionais que direccionem a acção pró-activa da ACT, situando o seu contributo específico na consecução dos referenciais estratégicos referidos, de forma a que, por força de uma intervenção inspectiva consistente nos locais de trabalho, venham a ser como tal reconhecidos e interiorizados pelos destinatários da acção.

A materialização da acção da ACT estrutura-se num conjunto de eixos estratégicos concretizados em programas e acções operacionais. Os primeiros constituem os

principais vectores de acção que se concretizam em diversos programas de acção nos múltiplos sectores de actividade.

A acção inspectiva é exercida com a finalidade de promover a melhoria das condições de trabalho, assegurando o cumprimento das disposições integradas no seu âmbito de competência. No decurso da actividade inspectiva, tanto nos locais de trabalho como fora deles, são prestadas informações, conselhos técnicos aos diversos parceiros da relação de trabalho.

A acção sancionatória é desenvolvida, quando, no exercício da sua função, o inspector do trabalho verificar infracção a normas integradas no âmbito da sua competência, conforme dispõe o artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de Junho.

7. Análise das 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

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

7.1. ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

Nos anos de 2006, 2007 e 2008, foram apresentadas na ACT respectivamente, 647, 572 e 446 reclamações respectivamente sobre discriminação, das quais, em relação aos três anos em análise, e pela mesma ordem, 70, 25 e 40, incidiram especificamente sobre discriminação em função do sexo.

Foram apresentadas 478 reclamações em 2006, 122 reclamações em 2007 sobre questões relacionadas com a maternidade/paternidade. Em 2008 esse número baixou para 89.

Verifica-se assim, um decréscimo significativo no número de queixas na área da discriminação – menos 75 de 2006 para 2007 e menos 126 de 2007 para 2008. No que diz respeito à maternidade/paternidade o decréscimo é ainda mais significativo – menos 356 de 2007 para 2008 e menos 33 de 2007 para 2008.

A ACT tem privilegiado uma acção pedagógica (informação, sensibilização e orientação), no domínio da discriminação em geral e do género em especial, de forma a que os empregadores tomem conhecimento dos seus deveres nesta matéria.

A ACT presta atendimento presencial a trabalhadores/as, empregadores/as e suas instâncias representativas, através de informações, aconselhamento e encaminhamento de denúncias em todos os domínios que constituem a sua missão, entre os quais se encontram as questões de discriminação de género, não só nos locais de trabalho, mas também fora deles, em todos os seus serviços regionais e nas Lojas do Cidadão.

7.2. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no emprego

Durante o período de referência deste relatório, foram recebidas 159 queixas (58 em 2006; 65 em 2007; 36 em 2008), das quais 12 se referem a discriminação em função do sexo, 134 sobre a violação da legislação da maternidade e da paternidade, 11 relativas à não conciliação da actividade profissional com a vida familiar e 1 sobre matéria fora do âmbito das competências da CITE. As referidas queixas foram efectuadas por 155 mulheres e por 4 homens.

Quadro 11 – Queixas apresentadas à CITE, por assunto 2006-2008

Queixas por assunto	2006	2007	2008
Não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	19	28	12
Discriminação por maternidade	8	24	9
Despedimento de trabalhadora grávida	3	3	4
Licenças por maternidade e paternidade – Subsídio de refeição	3	1	2
Licença por maternidade – Subsídio de refeição	2		
Cessação de contrato de trabalho durante o período experimental	2		
Despedimento de mãe trabalhadora	2	1	2
Amamentação e subsídio de produtividade	1	1	
Cessação de acumulação de funções de trabalhadora grávida	1		
Contagem de tempo de serviço de trabalhadora puérpera	1		
Alteração de funções de mãe trabalhadora	1	1	
Ocupação efectiva e alteração de funções de mãe trabalhadora	1		
Subsídio de maternidade	1		1
Sub-total queixas maternidade e paternidade	45	59	30
Assédio sexual	2		
Assédio moral	1	1	3
Acesso ao emprego	1		
Condições de trabalho	1		
Desigualdade salarial	1	1	1
Sub-total queixas discriminação em função do sexo	6	2	4
Amamentação	3		
Flexibilidade de horário	1		1
Alteração do horário de trabalho	1	3	1
Marcação de férias	1		
Sub total queixas conciliação actividade profissional-vida familiar	6	3	2
<i>Fora do âmbito da CITE</i>	1	-	-
TOTAL	58	65	36

Fonte: CITE

A distribuição das queixas por profissão é muito dispersa abrangendo uma grande diversidade de situações profissionais (num total de 25).

Relativamente à sua distribuição por distrito, observa-se que cerca de 53% das queixas apresentadas respeitam ao distrito de Lisboa, seguido pelo distrito do Porto (18%), reflectindo também de alguma forma o maior peso destes dois distritos no volume de emprego no país. Os restantes distritos nos quais se registaram queixas - Aveiro, Braga, Beja, Castelo Branco, Faro, Guarda, Leiria, Santarém, Setúbal, Viana

do Castelo e Vila Real – apresentam uma muito menor expressão (entre 1 e 5 queixas).

Quanto à actuação da CITE em termos de seguimento das queixas apresentadas, em termos genéricos, e por respeito ao princípio do contraditório, é sempre ouvida a entidade contra a qual a queixa é apresentada, sendo-lhe dada oportunidade de apresentar as suas explicações. Todos os elementos disponíveis são apreciados no seu conjunto, cabendo depois à CITE dar parecer, recomendando o procedimento que lhe parece aplicável ao caso.

8. Conciliação entre a actividade profissional e a vida familiar

A conciliação da actividade profissional com a vida familiar constitui um dos direitos dos trabalhadores consagrado na Constituição da República Portuguesa.

É fundamental, quando analisamos a igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, termos em conta a dimensão da conciliação entre a esfera pública que inclui a vida profissional e a esfera privada que inclui a vida pessoal e familiar, uma vez que ambas se influenciam entre si, sendo que a maior responsabilidade feminina sobre a última, tem consequências que se traduzem na discriminação das mulheres no trabalho e no emprego ao nível das carreiras e das remunerações, assim como na discriminação masculina ao nível do tempo disponível para a vida familiar e pessoal.

Tendo em conta esta assimetria, é fundamental avaliarmos as políticas promovidas pelo Estado no âmbito da promoção da conciliação da vida familiar, pessoal e profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Neste contexto, enquanto dimensão das políticas públicas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre actividade profissional e vida familiar está inscrita nas medidas do III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género, do Plano Nacional de Emprego, e do Plano Nacional de Acção para a Inclusão, instrumentos estes que definem a estratégia nacional de intervenção nas diferentes áreas através de medidas, objectivos e metas a atingir.

A análise dos dados disponíveis relativamente à prossecução das várias medidas de política que concretizam os princípios e objectivos destes Planos, permitem traçar um panorama do que tem sido a evolução nas condições propiciadas à população portuguesa em matéria de conciliação da actividade profissional com as responsabilidades familiares.

8.1. Licenças por maternidade, paternidade e parentais

As estatísticas da Segurança Social registam o número e o tipo de subsídios atribuídos relativos à parentalidade – subsídio de licença por paternidade de 5 dias, subsídio de licença parental de uso exclusivo do pai, subsídio de licença por maternidade (120/150 dias), subsídio ao pai por partilha da licença de 120/150 dias, subsídio social de maternidade, subsídio social de paternidade, subsídio social de

paternidade por 5 dias e abono pré-natal - evidenciando a evolução ocorrida nos últimos anos, no que respeita ao uso dos direitos consignados ao pai e à mãe para conciliarem trabalho, vida pessoal e familiar.

Quadro 12 – Evolução no uso das licenças parentais (2005-2008)

Crianças nascidas	109399	102492	103300*
Homens que receberam subsídio por licença obrigatória (5 dias) (N e % no total de crianças nascidas)	42982 39,3	45687 45,0	45973 45,0
% no total das licenças das mulheres (120/150 dias)	56,5	60,7	61,1
Homens que receberam subsídio por licença parental de uso exclusivo do pai (15 dias)	32945 30,0	37552 37,0	38442 37,0
% no total das licenças das mulheres (120/150 dias)	43,3	49,9	51,2
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413 0,4%	551 0,5%	605 0,6%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76125 69,6	75297 73,5%	75127 72,7%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade **			7257
Homens que receberam subsídio social de paternidade**			883

Fontes: INE e Instituto de Informática da Segurança Social

* Valor estimado com base nos nascimentos até Setembro de 2008

** Esta medida só existe desde 2008

O quadro acima faz um resumo dessas estatísticas, que mostram estar em crescimento o uso das licenças a que o pai tem direito quando do nascimento de filhos/as. Vê-se ser ligeiramente mais elevada a utilização da licença obrigatória de 5 dias do que a licença parental de 15 dias, voluntária e de uso exclusivo do pai. De 2005 para 2008 a primeira aumentou de 39% para 45%, enquanto a segunda subiu de 30% para 37%. Estes valores estão ainda aquém dos das proporções de licenças usufruídas por mães trabalhadoras, que no mesmo período rondaram os 70 %.

A partilha do período de 120/150 dias entre ambos os progenitores ainda tem muito pouca expressão mas acusa um ligeiro acréscimo progressivo, esperando-se que as recentes alterações introduzidas nos tempos de licença parental venham a incentivar significativamente essa partilha de modo a contribuir para um maior equilíbrio entre a vida familiar e profissional de mulheres e homens.

8.2. Respostas sociais de apoio à infância

Com o **Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES)**⁹, o apoio à 1.^a infância está a beneficiar de um impulso nunca antes verificado, contribuindo decisivamente para o aprofundamento do apoio às famílias, em particular às famílias jovens, proporcionando-lhes melhor conciliação das suas responsabilidades parentais com o desempenho de uma actividade profissional.

O programa PARES tem como principal objectivo criar novos lugares em creches através da Rede Solidária (Instituições Particulares de Solidariedade Social), assegurando melhor cobertura desta resposta em regiões do país com maior carência, por forma a corrigir desequilíbrios neste domínio, nomeadamente através do incentivo a investimentos privados e a parcerias de nível local.

Em 2007 este Programa apoiou, ao nível do investimento, um relevante número de projectos na área da primeira infância, abrangendo cerca de 14.000 lugares em creche.

No início de 2008 a abertura da 3.^a Fase de candidaturas¹⁰ PARES foi exclusivamente destinada ao financiamento de projectos de alargamento da rede de creches nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, regiões de densidade populacional elevada e onde são grandes as assimetrias territoriais quanto à cobertura destes equipamentos. Foram então aprovados projectos que correspondem a cerca de 4.500 lugares.

No conjunto do país, estes 18.500 lugares aprovados representam uma taxa de crescimento da resposta creche de perto de 50%, que pode atingir mais de 70% nas regiões onde está identificada maior carência destes equipamentos¹¹. Conseguem-se, assim, superar o compromisso internacional assumido no Conselho Europeu de Barcelona, correspondente a uma meta de cobertura de 33% em lugares para crianças até aos 3 anos. Tendo por base o número de crianças e a capacidade em funcionamento em 2007, bem como as obras em curso com financiamento público, a taxa de cobertura potencial será superior a 34% no biénio 2009 / 2010.

8.3. Rede de equipamentos pré-escolar e actividades extra-curriculares

A **Rede de Equipamentos Pré-Escolar**¹², cujo objectivo é o de aumentar o número de vagas em pré-escolar para as crianças dos 3 aos 5 anos, vem reforçar as

⁹ MTSS.

¹⁰ Despacho n.º 5266-A/2008, de 26 de Fevereiro.

¹¹ GEP, Carta Social, ISSS, IP.

¹² ME.

condições de igualdade no desenvolvimento sócioeducativo das crianças e a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional das famílias jovens.

Quadro 13 – Cobertura da Rede de Equipamentos Pré-Escolar, ano lectivo 2005/2006 e metas previstas para 2008

Cobertura Pré-escolar por Idades	Ano Lectivo 2005/2006 (%)	Metas Previstas para 2008 (%)
3 Anos	62,2	85,0
4 Anos	76,4	85,0
5 Anos	93,7	95,0
Total	78,0	---

Fonte: GIASE, ME, Fev. 2008.

A linha de apoio financeiro a um novo Programa de Alargamento da Rede de Educação Pré-escolar (2008-2009), criada em finais de 2008¹³, teve por destinatários os Municípios e as IPSS das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto. As candidaturas seleccionadas prevêem a construção de novas salas ou a ampliação de espaços existentes, para educação pré-escolar, visando atingir uma cobertura de cerca de 77% em todos os concelhos do país, valor correspondente à média nacional.

É possível identificar uma tendência positiva relativamente ao cumprimento das metas previstas. No ano lectivo de 2005/2006, a rede de equipamentos abrangia 62,2% de crianças de 3 anos; 76,4% de crianças de 4 anos e 93,7% de crianças de 5 anos. Neste último caso, o valor encontra-se já muito próximo da meta proposta para 2008.

O Programa **Escola a Tempo Inteiro – Actividades de Enriquecimento Curricular (1.º ciclo do Ensino Básico)**¹⁴, tem entre os seus objectivos adaptar os tempos de permanência das crianças nos estabelecimentos de ensino às necessidades das famílias, garantindo que os tempos são pedagogicamente ricos e complementares das aprendizagens associadas à aquisição das competências básicas.

Das diversas actividades de enriquecimento curricular desenvolvidas, pelo menos até às 17,30h, são obrigatórias o inglês, para os 3.º e 4.º anos de escolaridade, e o apoio ao estudo.

¹³ Despacho n.º 23403/2008, de 16 de Setembro.

¹⁴ ME.

Quadro 14 – Escola a Tempo Inteiro – N.º de Escolas e N.º de Alunos, por Tipo de Actividades – Ano Lectivo 2007/2008

Actividades de Enriquecimento Curricular	N.º de Escolas	Total de Alunos (N e %)
Ensino do Inglês 1.º e 2.º anos	2775	75 622 (37,1)
Ensino do Inglês 3.º e 4.º anos	5338	184 282 (88,2)
Ensino da Música	4513	264 678 (64,1)
Actividade Física e Desportiva	5272	327 273 (79,3)
Apoio ao Estudo	5345	342 629 (83,0)

Fonte: GEPE, ME, Fev.2008

Quadro 15 – Escola a Tempo Inteiro – N.º de alunos abrangidos, por Tipo de Actividades e DRE – Ano Lectivo 2007/2008

Direcções Regionais de Educação	Tipo de Actividades							
	Ensino do Inglês 3.º e 4.º anos		Ensino da Música		Actividade Física e Desportiva		Apoio ao Estudo	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Norte	76 445	91,6	110 370	67,5	136 664	83,6	144 873	88,6
Centro	32 222	92,1	49 965	72,3	60 131	87,0	60 340	87,3
Lisboa	58 892	83,1	86 871	61,6	101 713	72,1	108 727	77,1
Alentejo	9 056	90,4	9 439	47,1	15 993	79,8	16 225	81,0
Algarve	7667	79,8	8 033	42,1	12 772	66,9	12 464	65,3
Total	184 282	88,2	264 678	64,1	327 273	79,3	342 629	83,0

Fonte: GEPE, ME, Fev.2008.

Como o quadro acima evidencia, o objectivo de alargamento do horário escolar até às 17:30 horas em 100% das escolas do 1.º ciclo do ensino básico assim como a oferta de actividades de enriquecimento curricular, até 2008, apresenta uma execução bastante positiva, nalguns casos perto dos 90%.

8.4. Respostas sociais para pessoas idosas – Equipamentos e serviços

O Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES)¹⁵ veio permitir um reforço significativo da rede de serviços e equipamentos para a população idosa, contribuindo para o apoio à permanência das pessoas idosas em suas próprias casas através dos Serviços de Apoio Domiciliário e dos Centros de Dia. Este programa tem também contribuído para melhorar a situação das pessoas idosas mais dependentes, expandindo a cobertura dos Lares de Idosos, medidas estas que no conjunto asseguram aos e às familiares das pessoas idosas melhores condições de conciliação trabalho-família.

¹⁵ MTSS.

Tendo em conta a evolução dos lugares segundo os dados da Carta Social, de 2004 a 2007, mais os lugares criados através do programa PARES, verifica-se um aumento pós-PARES de 27.139 lugares para pessoas idosas, representando um crescimento nas respostas da ordem dos 15%¹⁶. No quadro do programa PARES foram aprovados mais de 18.600 lugares em respostas sociais destinadas a pessoas idosas, dos quais mais de 6.850 em Serviços de Apoio Domiciliário, 5.600 em Centros de Dia e 6.150 em Lares de Idosos.

8.5. Cuidados continuados integrados a pessoas em situação de dependência

A **Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados (RNCCI)** tem por objectivo a prestação de cuidados de saúde e de apoio social de forma continuada e integrada a pessoas que, independentemente da idade, se encontram em situações de dependência.

Os Cuidados Continuados Integrados estão centrados na recuperação global da pessoa, promovendo a sua autonomia e melhorando a sua funcionalidade, no âmbito da situação de dependência em que se encontra.

Através da RNCCI e das suas diversas valências – Unidade de Convalescência; Unidade de Média Duração e Reabilitação; Unidade de Longa Duração e Manutenção; Unidade de Cuidados Paliativos – asseguradas pelo Serviço Nacional de Saúde, pelo sector privado mas sobretudo pelo sector solidário, com especial enfoque nas Santas Casas da Misericórdia, são prestados cuidados de saúde e de apoio social de forma continuada e integrada a pessoas que se encontram em situação de dependência.

Centrados na recuperação global da pessoa, estes serviços, iniciados experimentalmente em 2006, estão generalizados a todo o território nacional desde 2007, representando uma grande valia para as famílias do indivíduo dependente. A RNCCI contava em Dezembro de 2008 com mais de 2.900 lugares de internamento, dos quais 530 em Unidades de Convalescência, 917 em Unidades de Média Duração e Reabilitação, 1.365 em Unidades de Longa Duração e Manutenção e 93 em Unidades de Cuidados Paliativos.

Até Dezembro de 2008 a Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados apoiou cerca de 14.000 cidadãos e cidadãs e as metas que delineou para o período de 2006 a 2008 foram cumpridas em cerca de 75%, estando prevista para o seu cumprimento

¹⁶ GEP, Carta Social, ISSS, IP.

cabal a existência de uma rede de infra-estruturas físicas, contemplada no Programa Modular, que criara mais de 3.000 novos lugares de internamento.

8.6. Equipamentos sociais para apoio a pessoas com deficiência

Uma outra área de investimento do **Programa PARES**¹⁷ é a das pessoas com deficiência, no sentido de contribuir para uma sociedade mais coesa e que seja capaz de propiciar a estes e a estas cidadãos e cidadãs e suas famílias melhor qualidade de vida. O aumento do número de lugares em equipamentos sociais para pessoas com este tipo de problemas, está previsto no âmbito das medidas específicas que integram o Plano para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade (PAIPDI). Estas medidas pretendem contribuir, efectivamente, para o desenvolvimento de uma sociedade mais coesa e integradora dos cidadãos e das cidadãs com deficiência e, ainda, para um aumento significativo da qualidade de vida destes/as cidadãos/ãs e das suas famílias.

No âmbito do PARES foram aprovados mais de 1.400 lugares em respostas sociais destinadas a pessoas com deficiência, designadamente as modalidades Lar Residencial, Residência Autónoma, Centro de Actividades Ocupacionais e Serviço de Apoio Domiciliário.

No final de 2008 tinham sido criados 2.407 lugares para pessoas com deficiência, pelo que a meta de 1.850 lugares até 2009 foi superada, com um contributo muito significativo do PARES.

Este conjunto de medidas no âmbito da protecção e dos apoios sociais vêm contribuir, decisivamente, para que os cidadãos e as cidadãs possam efectivar os seus direitos de conciliação da esfera profissional com a esfera familiar e pessoal, estando o Estado português, através da implementação destas políticas de apoio às famílias, a dar passos significativos para, através de uma melhor partilha de responsabilidades parentais e da expansão da rede de equipamentos e serviços de apoio a crianças, pessoas idosas e pessoas em situação de dependência, promover uma participação, com mais qualidade na utilização do tempo, das mulheres no mercado de trabalho, e se concretizarem os desígnios da igualdade entre mulheres e homens nos diversos domínios da vida em sociedade, incentivando uma maior presença dos homens na esfera privada.

¹⁷ MTSS.

9. Anexos estatísticos

QUADRO 1
TAXAS DE ACTIVIDADE, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Taxa (%)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM	47,0	46,1	45,7	47,0	47,4	45,1	43,6	43,0	42,7	41,9	41,6	6,6	8,0	9,7	9,7	10,0	7,1	8,1	8,1	7,9	6,9	5,8
H	50,2	50,1	50,5	51,7	52,4	48,5	47,6	46,9	46,6	45,3	44,4											
M	43,7	42,1	40,8	42,1	42,4	41,5	39,5	38,9	38,7	38,4	38,6											
25 a 54 anos																						
HM	83,8	84,1	84,8	85,3	85,3	85,9	86,3	87,1	87,7	87,8	88,0	18,0	17,2	15,1	14,4	14,1	12,6	11,6	10,6	10,2	10,0	10,2
H	93,0	92,8	92,4	92,6	92,5	92,3	92,2	92,4	92,9	92,8	93,2											
M	75,0	75,6	77,4	78,2	78,4	79,7	80,6	81,8	82,7	82,8	83,0											
55 a 64 anos																						
HM	51,4	51,9	52,4	51,9	53,4	54,0	53,2	53,8	53,4	54,4	54,4	26,1	22,9	22,5	22,1	20,5	21,2	18,0	16,3	17,6	16,3	16,4
H	65,3	64,0	64,4	63,6	64,3	65,2	62,8	62,4	62,7	63,0	63,0											
M	39,2	41,2	41,9	41,5	43,8	44,0	44,8	46,1	45,1	46,7	46,6											
65 e + anos																						
HM	17,1	17,1	18,0	18,7	18,9	18,7	17,9	18,0	18,0	18,2	17,6	11,1	11,1	12,0	12,3	11,6	12,2	13,2	11,4	11,4	10,3	9,9
H	23,6	23,6	25,0	25,9	25,7	25,8	25,6	24,6	24,6	24,2	23,4											
M	12,5	12,5	12,9	13,6	14,1	13,6	12,4	13,2	13,2	13,9	13,5											
15 a 64 anos																						
HM	70,4	70,6	71,2	72,0	72,6	72,8	72,9	73,4	73,9	74,1	74,2	16,6	16,0	15,1	14,6	14,3	12,9	12,0	11,1	11,0	10,6	10,6
H	78,9	78,7	78,9	79,4	79,8	79,4	79,0	79,0	79,5	79,4	79,5											
M	62,2	62,7	63,8	64,8	65,6	66,5	67,0	67,9	68,4	68,8	68,9											
Total (>=15 anos)																						
HM	60,3	60,4	60,9	61,5	62,0	62,0	61,9	62,2	62,5	62,6	62,5	18,0	17,5	16,9	16,6	16,3	15,3	14,9	13,9	13,8	13,3	13,3
H	69,8	69,5	69,8	70,2	70,5	70,0	69,7	69,4	69,7	69,5	69,4											
M	51,8	52,1	52,9	53,6	54,2	54,7	54,8	55,6	55,8	56,3	56,2											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

QUADRO 2
TAXAS DE ACTIVIDADE, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Taxa (%)											GAP (H-M)										
Norte	70,7	70,5	70,9	71,8	72,0	72,0	72,0	72,7	73,2	73,2	72,9	17,9	17,4	17,2	15,7	15,5	14,0	13,0	11,6	11,6	12,2	12,3
H	79,8	79,4	79,6	79,8	79,9	79,1	78,6	78,5	79,1	79,4	79,2											
M	61,9	62,0	62,4	64,1	64,3	65,1	65,6	66,9	67,5	67,2	66,8											
Centro	72,4	72,9	74,7	74,3	75,7	75,7	75,7	75,9	76,4	76,5	76,7	14,5	13,8	11,9	14,2	13,8	11,1	9,8	9,0	10,2	9,5	10,1
H	79,8	79,9	80,7	81,5	82,7	81,3	80,7	80,4	81,5	81,3	81,8											
M	65,3	66,1	68,8	67,3	68,9	70,3	70,9	71,5	71,3	71,8	71,6											
Lisboa	69,9	70,8	71,3	72,6	72,6	73,0	72,7	73,2	73,5	74,0	74,8	13,3	12,1	10,3	9,5	10,5	10,3	9,1	8,8	8,6	7,0	6,9
H	76,7	77,0	76,6	77,4	77,9	78,3	77,3	77,6	77,8	77,6	78,3											
M	63,4	64,9	66,3	67,9	67,5	68,0	68,2	68,9	69,3	70,6	71,4											
Alentejo	67,7	67,1	67,1	68,8	70,3	71,1	73,5	74,0	75,1	74,2	72,9	22,4	22,2	23,5	21,2	16,5	14,3	15,1	15,0	12,4	12,2	10,9
H	78,9	78,2	78,9	79,5	78,5	78,2	80,9	81,4	81,2	80,2	78,2											
M	56,5	56,0	55,4	58,3	62,0	63,9	65,9	66,5	68,8	68,0	67,3											
Algarve	70,1	70,1	70,7	71,2	73,0	73,1	73,6	72,6	73,7	74,6	74,7	17,8	17,9	16,4	17,1	15,7	16,0	16,5	15,1	13,0	13,3	12,1
H	79,0	79,0	78,8	79,6	80,8	81,1	81,7	80,1	80,0	81,1	80,6											
M	61,2	61,1	62,5	62,5	65,1	65,1	65,2	64,9	67,1	67,8	68,5											
Açores	61,9	61,8	61,9	62,5	63,8	64,1	65,5	65,8	66,2	66,0	68,6	34,3	36,3	36,3	32,7	31,9	30,5	30,3	29,9	28,1	24,7	23,6
H	79,0	80,0	79,9	78,7	79,7	79,2	80,4	80,5	80,0	78,1	80,1											
M	44,7	43,6	43,6	46,0	47,8	48,7	50,1	50,6	51,9	53,5	56,5											
Madeira	69,0	66,6	65,6	65,7	68,0	68,8	68,7	70,9	70,8	71,1	71,5	19,1	18,0	18,9	20,6	17,9	17,2	15,2	15,0	14,7	12,0	12,1
H	79,1	76,0	75,4	76,5	77,4	77,7	76,6	78,7	78,5	77,2	77,7											
M	60,1	58,0	56,5	55,9	59,5	60,5	61,4	63,7	63,8	65,2	65,7											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de actividade regional é igual ao total da população activa regional 15-64 anos / população total regional de 15-64 anos.

QUADRO 3
POPULAÇÃO ACTIVA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Valores Absolutos (Milhares)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM	725,9	699,5	677,8	679,2	668,0	618,2	582,8	564,2	544,4	518,4	507,6	60,4	70,8	82,3	80,5	81,2	59,1	65,2	63,6	59,9	52,6	46,4
H	393,2	385,2	380,0	379,9	374,6	338,7	324,0	313,9	302,2	285,5	276,9											
M	332,7	314,4	297,8	299,4	293,5	279,6	258,8	250,3	242,3	232,9	230,6											
25 a 54 anos																						
HM	3 536,2	3 589,9	3 670,8	3 751,6	3 814,5	3 904,2	3 980,3	4 020,0	4 072,9	4 095,5	4 107,9	308,6	300,3	265,8	262,2	266,5	245,4	234,6	212,5	204,2	200,6	210,3
H	1 922,5	1 945,1	1 968,3	2 006,8	2 040,6	2 074,8	2 107,5	2 116,3	2 138,5	2 148,1	2 159,1											
M	1 613,9	1 644,8	1 702,5	1 744,6	1 774,1	1 829,5	1 872,9	1 903,8	1 934,3	1 947,5	1 948,8											
55 a 64 anos																						
HM	561,7	569,2	580,0	577,7	599,2	610,7	607,2	637,4	640,6	670,5	683,5	105,1	87,6	86,6	85,3	76,4	81,1	65,0	59,2	69,8	63,9	66,0
H	333,4	328,5	333,3	331,5	337,8	345,9	336,1	348,3	355,2	367,2	374,7											
M	228,3	240,8	246,7	246,2	261,4	264,8	271,1	289,1	285,4	303,3	308,8											
65 e + anos																						
HM	271,9	277,6	297,8	316,7	326,1	327,2	317,6	323,4	329,4	333,8	326,1	40,1	41,4	47,9	49,5	43,7	50,2	61,5	47,0	47,8	36,8	35,3
H	156,0	159,5	172,9	183,1	184,9	188,7	189,6	185,2	188,6	185,3	180,7											
M	115,9	118,1	124,9	133,7	141,2	138,5	128,0	138,2	140,8	148,6	145,4											
15 a 64 anos																						
HM	4 823,7	4 858,6	4 928,6	5 008,5	5 081,7	5 133,1	5 170,2	5 221,6	5 257,9	5 284,4	5 298,8	474,2	458,7	434,6	428,0	424,1	385,5	364,7	335,3	333,7	317,1	322,6
H	2 649,0	2 658,7	2 681,6	2 718,2	2 753,0	2 759,4	2 767,5	2 778,5	2 795,8	2 800,8	2 810,7											
M	2 174,8	2 200,0	2 247,0	2 290,2	2 328,9	2 373,9	2 402,8	2 443,2	2 462,1	2 483,8	2 488,1											
Total (>=15 anos)																						
HM	5 095,6	5 136,1	5 226,4	5 325,3	5 407,8	5 460,3	5 487,8	5 544,9	5 587,3	5 618,3	5 624,9	514,4	500,1	482,6	477,4	467,8	435,6	426,2	382,2	381,6	353,8	358,0
H	2 805,0	2 818,2	2 854,5	2 901,4	2 937,8	2 947,9	2 957,0	2 963,5	2 984,4	2 986,0	2 991,5											
M	2 290,6	2 318,0	2 371,9	2 424,0	2 470,0	2 512,4	2 530,8	2 581,4	2 602,9	2 632,3	2 633,4											
	Peso (%)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM												8,3	10,1	12,1	11,8	12,1	9,6	11,2	11,3	11,0	10,1	9,1
H	54,2	55,1	56,1	55,9	56,1	54,8	55,6	55,6	55,5	55,1	54,6											
M	45,8	44,9	43,9	44,1	43,9	45,2	44,4	44,4	44,5	44,9	45,4											
25 a 54 anos																						
HM												8,7	8,4	7,2	7,0	7,0	6,3	5,9	5,3	5,0	4,9	5,1
H	54,4	54,2	53,6	53,5	53,5	53,1	52,9	52,6	52,5	52,5	52,6											
M	45,6	45,8	46,4	46,5	46,5	46,9	47,1	47,4	47,5	47,6	47,4											
55 a 64 anos																						
HM												18,7	15,4	14,9	14,8	12,8	13,3	10,7	9,3	10,9	9,5	9,6
H	59,4	57,7	57,5	57,4	56,4	56,6	55,3	54,6	55,4	54,8	54,8											
M	40,6	42,3	42,5	42,6	43,6	43,4	44,6	45,4	44,6	45,2	45,2											
65 e + anos																						
HM												14,8	14,9	16,1	15,6	13,4	15,3	19,4	14,5	14,5	11,0	10,8
H	57,4	57,5	58,0	57,8	56,7	57,7	59,7	57,3	57,3	55,5	55,4											
M	42,6	42,5	41,9	42,2	43,3	42,3	40,3	42,7	42,7	44,5	44,6											
15 a 64 anos																						
HM												9,8	9,4	8,8	8,5	8,3	7,5	7,1	6,4	6,3	6,0	6,1
H	54,9	54,7	54,4	54,3	54,2	53,8	53,5	53,2	53,2	53,0	53,0											
M	45,1	45,3	45,6	45,7	45,8	46,2	46,5	46,8	46,8	47,0	47,0											
Total (>=15 anos)																						
HM												10,1	9,7	9,2	9,0	8,6	8,0	7,8	6,9	6,8	6,3	6,4
H	55,0	54,9	54,6	54,5	54,3	54,0	53,9	53,4	53,4	53,1	53,2											
M	45,0	45,1	45,4	45,5	45,7	46,0	46,1	46,6	46,6	46,9	46,8											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 4
POPULAÇÃO EMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Valores Absolutos (Milhares)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM	650,6	637,9	619,7	615,6	590,4	528,8	493,5	473,6	455,9	432,5	424,1	71,2	77,2	93,1	89,2	85,4	64,6	67,0	68,5	60,5	61,3	56,0
H	360,9	357,6	356,4	352,4	337,9	296,7	280,3	271,1	258,2	246,9	240,0											
M	289,7	280,4	263,3	263,3	252,5	232,1	213,3	202,5	197,7	185,6	184,1											
25 a 54 anos																						
HM	3 378,5	3 443,9	3 542,6	3 620,6	3 644,0	3 678,5	3 739,3	3 728,4	3 774,3	3 777,3	3 809,9	334,1	310,5	287,6	287,5	293,2	266,5	258,6	242,6	252,8	256,0	248,8
H	1 856,3	1 877,2	1 915,1	1 954,0	1 968,7	1 972,5	1 999,0	1 985,5	2 013,5	2 016,7	2 029,3											
M	1 522,2	1 566,7	1 627,5	1 666,5	1 675,5	1 706,0	1 740,4	1 742,9	1 760,8	1 760,7	1 780,5											
55 a 64 anos																						
HM	543,1	551,6	561,4	559,5	577,3	584,4	573,4	598,0	600,0	626,8	638,4	99,9	79,2	81,1	82,3	73,4	74,6	58,8	50,4	58,8	55,3	56,7
H	321,5	315,4	321,2	320,9	325,4	329,5	316,1	324,3	329,4	341,1	347,6											
M	221,6	236,2	240,2	238,6	251,9	254,9	257,3	273,8	270,6	285,8	290,8											
65 e + anos																						
HM	271,6	277,0	297,3	316,0	325,6	326,4	316,5	322,7	329,2	333,1	325,6	39,9	41,3	47,8	48,9	43,5	50,6	61,2	46,7	47,9	36,3	34,8
H	155,8	159,1	172,5	182,5	184,6	188,5	188,9	184,7	188,5	184,7	180,2											
M	115,9	117,9	124,7	133,6	141,1	137,9	127,7	138,0	140,7	148,4	145,4											
15 a 64 anos																						
HM	4 572,1	4 633,4	4 723,7	4 795,7	4 811,6	4 791,7	4 806,2	4 800,0	4 830,3	4 836,5	4 872,2	505,2	466,9	461,7	458,9	452,0	405,7	384,3	361,6	372,0	372,5	361,5
H	2 538,7	2 550,2	2 592,7	2 627,3	2 631,9	2 598,7	2 595,3	2 580,8	2 601,1	2 604,6	2 616,9											
M	2 033,5	2 083,3	2 131,0	2 168,4	2 179,9	2 193,0	2 211,0	2 219,3	2 229,2	2 232,1	2 255,4											
Total (>=15 anos)																						
HM	4 843,8	4 910,3	5 020,9	5 111,7	5 137,3	5 118,0	5 122,8	5 122,5	5 159,5	5 169,7	5 197,8	545,1	508,2	509,4	507,8	495,6	456,2	445,6	408,2	419,9	408,8	396,4
H	2 694,4	2 709,3	2 765,2	2 809,8	2 816,4	2 787,1	2 784,2	2 765,4	2 789,7	2 789,3	2 797,1											
M	2 149,3	2 201,1	2 255,7	2 302,0	2 320,9	2 330,9	2 338,6	2 357,2	2 369,8	2 380,4	2 400,7											
	Peso (%)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM												10,9	12,1	15,0	14,5	14,5	12,2	13,6	14,5	13,3	14,2	13,2
H	55,5	56,1	57,5	57,3	57,2	56,1	56,8	57,2	56,6	57,1	56,6											
M	44,5	44,0	42,5	42,8	42,8	43,9	43,2	42,8	43,4	42,9	43,4											
25 a 54 anos																						
HM												9,9	9,0	8,1	7,9	8,0	7,2	6,9	6,5	6,7	6,8	6,5
H	54,9	54,5	54,1	54,0	54,0	53,6	53,5	53,3	53,3	53,4	53,3											
M	45,1	45,5	45,9	46,0	46,0	46,4	46,5	46,7	46,7	46,6	46,7											
55 a 64 anos																						
HM												18,4	14,4	14,4	14,7	12,7	12,8	10,3	8,4	9,8	8,8	8,9
H	59,2	57,2	57,2	57,3	56,4	56,4	55,1	54,2	54,9	54,4	54,4											
M	40,8	42,8	42,8	42,6	43,6	43,6	44,9	45,8	45,1	45,6	45,6											
65 e + anos																						
HM												14,7	14,9	16,1	15,5	13,4	15,5	19,3	14,5	14,5	10,9	10,7
H	57,4	57,4	58,0	57,7	56,7	57,8	59,7	57,2	57,3	55,5	55,3											
M	42,7	42,6	42,0	42,3	43,3	42,3	40,3	42,8	42,7	44,6	44,6											
15 a 64 anos																						
HM												11,0	10,1	9,8	9,6	9,4	8,5	8,0	7,5	7,7	7,7	7,4
H	55,5	55,0	54,9	54,8	54,7	54,2	54,0	53,8	53,9	53,9	53,7											
M	44,5	45,0	45,1	45,2	45,3	45,8	46,0	46,2	46,2	46,2	46,3											
Total (>=15 anos)																						
HM												11,3	10,3	10,1	9,9	9,6	8,9	8,7	8,0	8,1	7,9	7,6
H	55,6	55,2	55,1	55,0	54,8	54,5	54,3	54,0	54,1	54,0	53,8											
M	44,4	44,8	44,9	45,0	45,2	45,5	45,7	46,0	45,9	46,0	46,2											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 5
TAXAS DE EMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
	Taxa (%)											GAP (H-M)											
15 a 24 anos																							
HM	42,1	42,1	41,8	42,6	41,9	38,5	36,9	36,1	35,8	34,9	34,7	8,1	9,0	11,3	11,0	10,8	8,1	8,7	9,1	8,2	8,6	7,7	
H	46,1	46,5	47,4	48,0	47,2	42,5	41,2	40,5	39,8	39,1	38,5												
M	38,0	37,5	36,0	37,0	36,5	34,4	32,5	31,4	31,6	30,6	30,8												
25 a 54 anos																							
HM	80,1	80,6	81,8	82,3	81,5	80,9	81,1	80,8	81,3	81,0	81,6	19,1	17,5	16,0	15,4	15,2	13,4	12,5	11,8	12,2	12,3	11,8	
H	89,8	89,6	89,9	90,1	89,2	87,7	87,4	86,7	87,4	87,2	87,6												
M	70,8	72,0	73,9	74,7	74,0	74,3	74,9	74,9	75,3	74,9	75,8												
55 a 64 anos																							
HM	49,7	50,2	50,7	50,2	51,4	51,6	50,3	50,5	50,1	50,9	50,8	25,0	21,1	21,3	21,3	19,7	19,7	16,5	14,5	15,4	14,6	14,5	
H	63,0	61,5	62,1	61,6	61,9	62,1	59,1	58,1	58,2	58,6	58,5												
M	38,0	40,4	40,8	40,3	42,2	42,4	42,5	43,7	42,8	44,0	43,9												
65 e + anos																							
HM	17,1	17,1	17,9	18,7	18,9	18,6	17,8	17,9	18,0	18,2	17,6	11,1	11,1	12,0	12,2	11,6	12,2	13,2	11,3	11,4	10,2	9,9	
H	23,5	23,6	24,9	25,8	25,6	25,7	25,5	24,5	24,6	24,1	23,3												
M	12,5	12,5	12,9	13,5	14,1	13,5	12,3	13,2	13,2	13,9	13,5												
15 a 64 anos																							
HM	66,7	67,3	68,3	68,9	68,7	68,0	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	17,4	16,1	15,7	15,4	15,0	13,4	12,4	11,7	12,0	12,0	11,5	
H	75,6	75,5	76,3	76,7	76,3	74,8	74,1	73,4	73,9	73,9	74,0												
M	58,2	59,4	60,5	61,3	61,4	61,4	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

QUADRO 6
TAXAS DE EMPREGO, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
	Taxa (%)											GAP (H-M)											
Norte	67,0	67,3	67,8	69,0	68,3	66,9	66,2	65,9	66,4	66,0	66,3	18,5	17,5	17,5	16,2	16,0	14,6	13,3	12,7	13,3	14,7	13,2	
H	76,5	76,2	76,7	77,2	76,4	74,3	72,9	72,3	73,1	73,5	73,0												
M	57,9	58,7	59,2	61,0	60,4	59,7	59,7	59,6	59,8	58,8	59,8												
Centro	70,1	70,9	72,8	72,0	73,0	72,7	72,0	71,4	71,6	71,6	71,9	15,1	14,1	13,3	15,2	14,7	11,5	10,8	10,2	11,7	12,4	12,2	
H	77,8	78,1	79,6	79,6	80,5	78,5	77,5	76,6	77,5	77,9	78,0												
M	62,7	64,0	66,3	64,5	65,8	67,0	66,7	66,4	65,8	65,5	65,9												
Lisboa	65,5	66,5	67,5	68,8	67,6	67,0	67,0	66,8	67,1	67,3	68,5	13,8	11,2	10,4	10,2	10,8	9,9	9,0	8,2	8,1	5,8	6,6	
H	72,6	72,2	72,8	74,0	73,1	72,0	71,6	71,0	71,3	70,3	71,9												
M	58,8	61,1	62,4	63,8	62,3	62,1	62,6	62,7	63,1	64,5	65,3												
Alentejo	62,0	62,7	63,5	64,0	64,8	65,0	66,7	67,0	67,9	67,8	66,1	25,4	24,7	25,9	23,4	18,9	16,0	17,0	15,3	12,8	14,6	13,5	
H	74,7	75,0	76,4	75,7	74,2	73,0	75,1	74,6	74,3	74,9	72,8												
M	49,3	50,3	50,5	52,3	55,3	56,9	58,1	59,2	61,4	60,4	59,3												
Algarve	65,7	66,6	68,1	68,4	69,1	68,5	69,4	68,0	69,4	69,4	69,2	18,4	19,0	17,2	17,8	16,6	16,7	16,5	16,0	14,1	13,1	14,0	
H	74,8	76,1	76,7	77,1	77,3	76,7	77,5	75,8	76,3	75,9	76,1												
M	56,4	57,1	59,5	59,4	60,7	60,1	61,0	59,8	62,3	62,8	62,1												
Açores	59,1	59,8	60,0	61,0	62,1	62,2	63,2	63,0	63,7	63,0	64,7	36,3	36,9	37,3	33,6	32,8	31,8	31,9	30,8	27,9	26,1	25,3	
H	77,2	78,2	78,5	77,6	78,4	77,9	78,9	78,1	77,3	75,8	77,2												
M	40,9	41,3	41,3	44,0	45,6	46,1	47,0	47,4	49,5	49,7	51,8												
Madeira	66,5	64,7	63,9	64,0	66,3	66,4	66,6	67,6	66,8	66,1	67,0	19,5	18,8	18,9	20,6	18,1	18,3	15,3	15,0	15,1	11,5	11,8	
H	76,8	74,5	73,7	74,7	75,8	75,9	74,6	75,4	74,6	72,0	73,1												
M	57,3	55,7	54,8	54,1	57,7	57,5	59,3	60,4	59,5	60,5	61,3												

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de emprego regional é igual ao total da população empregada regional 15-64 anos / população total regional de 15-64 anos.

QUADRO 10
POPULAÇÃO EMPREGADA POR TIPO DE HORÁRIO DE TRABALHO, POR TRIMESTRE E SEXO

Portugal

Tipo de horários	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Valores Absolutos (Milhares)											GAP (H-M)										
Turnos																						
HM	292,4	296,5	308,6	265,5	356,3	355,7	370,1	385,8	404,3	411,2	439,4	84,1	73,7	73,3	62,6	72,8	68,3	65,5	62,6	56,3	42,9	33,4
H	188,2	185,1	190,9	164,1	214,5	212,0	217,8	224,2	230,3	227,1	236,4											
M	104,1	111,4	117,6	101,5	141,7	143,7	152,3	161,6	174,0	184,1	203,0											
Nocturno																						
HM	446,0	447,3	420,2	1 041,3	1 044,5	1 021,3	995,0	959,7	941,8	895,6	878,6	151,6	146,8	128,6	333,7	349,7	328,8	331,9	320,1	287,3	302,7	302,8
H	298,8	297,0	274,4	687,5	697,1	680,0	663,5	639,9	614,6	599,2	590,7											
M	147,2	150,3	145,8	353,8	347,4	351,3	331,6	319,8	327,3	296,5	287,9											
Sábado																						
HM	1 412,5	1 454,1	1 489,4	2 619,3	2 704,9	2 642,4	2 579,6	2 568,8	2 561,8	2 606,9	2 647,5	215,2	216,9	201,2	573,5	608,5	546,9	500,9	465,2	452,5	444,3	419,8
H	813,8	835,5	845,3	1 596,4	1 656,7	1 594,6	1 540,3	1 517,0	1 507,2	1 525,6	1 533,6											
M	598,6	618,6	644,1	1 022,9	1 048,3	1 047,8	1 039,5	1 051,8	1 054,7	1 081,3	1 113,9											
Domingo																						
HM	573,5	591,5	587,8	1 136,7	1 195,1	1 230,4	1 217,8	1 252,8	1 272,4	1 287,7	1 303,2	93,2	82,2	74,0	177,8	196,0	187,3	167,9	157,1	149,5	133,2	110,6
H	333,4	336,8	330,9	657,3	695,5	708,8	692,8	704,9	711,0	710,4	706,9											
M	240,2	254,6	256,9	479,5	499,6	521,6	525,0	547,8	561,5	577,2	596,3											
Outros																						
HM	3 194,9	3 205,0	3 257,4	2 144,8	2 027,5	2 059,5	2 181,4	2 132,0	2 174,4	2 157,2	2 142,2	265,2	226,8	237,0	-112,2	-158,9	-206,7	-114,8	-112,4	-90,8	-101,2	-77,6
H	1 730,0	1 715,9	1 747,2	1 016,3	934,3	901,4	1 033,3	1 009,8	1 041,8	1 028,0	1 032,3											
M	1 464,9	1 489,1	1 510,2	1 128,5	1 093,2	1 108,1	1 148,1	1 122,2	1 132,6	1 129,2	1 109,9											
	Peso (%)											GAP (H-M) (p.p.)										
Turnos																						
HM												28,8	24,8	23,7	23,6	20,4	19,2	17,7	16,2	13,9	10,4	7,6
H	64,4	62,4	61,9	61,8	60,2	59,6	58,9	58,1	57,0	55,2	53,8											
M	35,6	37,6	38,1	38,2	39,8	40,4	41,1	41,9	43,0	44,8	46,2											
Nocturno																						
HM												34,0	32,8	30,6	32,0	33,5	32,2	33,4	33,4	30,5	33,8	34,5
H	67,0	66,4	65,3	66,0	66,7	66,6	66,7	66,7	65,3	66,9	67,2											
M	33,0	33,6	34,7	34,0	33,3	34,4	33,3	33,3	34,7	33,1	32,8											
Sábado																						
HM												15,2	14,9	13,5	21,9	22,5	20,7	19,4	18,1	17,7	17,0	15,9
H	57,6	57,5	56,8	60,9	61,2	60,3	59,7	59,1	58,8	58,5	57,9											
M	42,4	42,5	43,2	39,1	38,8	39,7	40,3	40,9	41,2	41,5	42,1											
Domingo																						
HM												16,3	13,9	12,6	15,6	16,4	15,2	13,8	12,5	11,8	10,3	8,5
H	58,1	56,9	56,3	57,8	58,2	57,6	56,9	56,3	55,9	55,2	54,2											
M	41,9	43,0	43,7	42,2	41,8	42,4	43,1	43,7	44,1	44,8	45,8											
Outros																						
HM												8,3	7,1	7,3	-5,2	-7,8	-10,0	-5,3	-5,3	-4,2	-4,7	-3,6
H	54,1	53,5	53,6	47,4	46,1	43,8	47,4	47,4	47,9	47,7	48,2											
M	45,8	46,5	46,4	52,6	53,9	53,8	52,6	52,6	52,1	52,3	51,8											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 11
TAXAS DE DESEMPREGO, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Valores Absolutos (Milhares)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM	10,4	8,8	8,6	9,4	11,6	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	16,4	-4,7	-3,6	-5,4	-4,8	-4,2	-4,6	-4,1	-5,4	-3,8	-6,8	-6,8
H	8,2	7,2	6,2	7,2	9,8	12,4	13,5	13,7	14,5	13,5	13,3											
M	12,9	10,8	11,6	12,1	14,0	17,0	17,6	19,1	18,4	20,3	20,2											
25 a 54 anos																						
HM	4,5	4,1	3,5	3,5	4,5	5,8	6,1	7,3	7,3	7,8	7,3	-2,2	-1,3	-1,7	-1,8	-2,0	-1,8	-1,9	-2,3	-3,1	-3,5	-2,6
H	3,4	3,5	2,7	2,6	3,5	4,9	5,2	6,2	5,8	6,1	6,0											
M	5,7	4,7	4,4	4,5	5,6	6,7	7,1	8,5	9,0	9,6	8,6											
55 a 64 anos																						
HM	3,3	3,1	3,2	3,2	3,7	4,3	5,6	6,2	6,3	6,5	6,6	0,6	2,0	1,0	0,1	0,1	1,0	0,9	1,6	2,1	1,3	1,4
H	3,6	4,0	3,6	3,2	3,7	4,7	5,9	6,9	7,3	7,1	7,2											
M	2,9	1,9	2,6	3,1	3,6	3,7	5,1	5,3	5,2	5,8	5,8											
65 e + anos																						
HM	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,3	0,1	-0,3	0,1	0,2	-0,1	0,2	0,2
H	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,1	0,4	0,3	0,0	0,3	0,2											
M	0,0	0,2	0,2	0,0	0,1	0,5	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0											
15 a 64 anos																						
HM	5,2	4,6	4,2	4,2	5,3	6,7	7,0	8,1	8,1	8,5	8,0	-2,3	-1,2	-1,8	-2,0	-2,0	-1,8	-1,8	-2,1	-2,5	-3,1	-2,5
H	4,2	4,1	3,3	3,3	4,4	5,8	6,2	7,1	7,0	7,0	6,9											
M	6,5	5,3	5,2	5,3	6,4	7,6	8,0	9,2	9,5	10,1	9,4											
Total (>=15 anos)																						
HM	4,9	4,4	3,9	4,0	5,0	6,3	6,7	7,6	7,7	8,0	7,6	-2,2	-1,2	-1,8	-1,9	-1,9	-1,8	-1,7	-2,0	-2,4	-3,0	-2,3
H	3,9	3,9	3,1	3,2	4,1	5,5	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5											
M	6,2	5,0	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,7	9,0	9,6	8,8											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

QUADRO 12
TAXAS DE DESEMPREGO, POR REGIÕES E SEXO

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Taxa (%)											GAP (H-M)										
Norte																						
H	4,9	4,4	4,1	3,7	4,9	6,8	7,7	8,8	8,9	9,4	8,7	-2,1	-1,3	-1,5	-1,5	-1,7	-2,2	-1,8	-2,9	-3,8	-4,9	-2,7
M	6,1	5,1	5,0	4,6	5,8	8,0	8,6	10,4	10,9	12,0	10,1											
Centro																						
H	2,9	2,4	2,2	2,8	3,1	3,6	4,3	5,2	5,5	5,6	5,5	-1,3	-0,9	-2,0	-1,6	-1,6	-1,1	-1,7	-2,1	-2,5	-3,9	-3,1
M	2,3	2,0	1,2	2,0	2,3	3,1	3,5	4,2	4,3	3,7	4,0											
Lisboa																						
H	3,5	2,8	3,2	3,6	4,0	4,1	5,2	6,3	6,8	7,6	7,1	-1,9	0,3	-0,9	-1,6	-1,4	-0,8	-0,9	-0,4	-0,6	0,6	-0,3
M	6,1	5,9	5,3	5,1	6,7	8,1	7,6	8,6	8,5	8,9	8,2											
Alentejo																						
H	7,1	5,8	5,8	6,0	7,5	8,6	8,1	8,8	8,8	8,5	8,4	-7,4	-6,0	-5,5	-5,4	-5,4	-4,5	-4,7	-2,6	-2,4	-4,6	-5,0
M	8,1	6,4	5,3	6,9	7,5	8,2	8,8	9,1	9,2	8,4	9,0											
Algarve																						
H	5,1	4,0	3,1	4,6	5,1	6,2	6,8	8,0	8,1	6,3	6,7	-2,5	-2,8	-2,0	-2,1	-2,5	-2,5	-1,4	-2,6	-2,5	-1,0	-3,6
M	12,4	9,9	8,6	10,0	10,6	10,7	11,5	10,6	10,5	10,9	11,7											
Açores																						
H	6,0	4,7	3,5	3,8	5,2	6,1	5,5	6,2	5,5	6,7	7,0	-6,1	-3,3	-3,7	-2,9	-3,0	-3,7	-4,4	-3,6	-1,5	-3,8	-4,9
M	7,4	6,3	4,6	5,0	6,6	7,5	6,3	7,7	7,0	7,2	9,0											
Madeira																						
H	4,4	3,1	2,9	2,3	2,6	2,9	3,4	4,1	3,8	4,4	5,4	-1,6	-2,0	-0,7	-1,0	-1,0	-2,6	-0,9	-0,8	-1,7	-0,5	-0,6
M	2,2	2,0	1,5	1,3	1,5	1,5	1,7	2,8	3,2	2,9	3,5											
Madeira																						
H	8,2	5,3	5,2	4,1	4,5	5,2	6,2	6,4	4,7	6,7	8,4											
M	3,5	2,7	2,5	2,5	2,5	3,4	3,0	4,5	5,4	6,7	4,5											
Madeira																						
H	2,8	1,9	2,2	2,1	2,0	2,2	2,6	4,2	4,6	6,4	5,7											
M	4,4	3,8	2,9	3,1	3,0	4,8	3,5	5,0	6,3	7,0	6,3											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nota: A taxa de desemprego regional é igual ao total da população desempregada regional >= 15 anos / população activa regional >= 15 anos.

QUADRO13
POPULAÇÃO DESEMPREGADA, POR GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Valores Absolutos (Milhares)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM	75,2	61,6	58,1	63,6	77,6	89,4	89,2	90,6	88,5	85,9	83,5	-10,7	-6,4	-10,9	-8,7	-4,3	-5,6	-1,8	-4,9	-0,6	-8,7	-9,6
H	32,3	27,7	23,6	27,5	36,7	42,0	43,7	42,9	43,9	38,6	37,0											
M	43,0	34,0	34,5	36,2	41,0	47,5	45,6	47,8	44,5	47,3	46,5											
25 a 54 anos																						
HM	157,7	146,0	128,2	131,0	170,5	225,8	241,0	291,6	298,5	318,3	298,1	-25,5	-10,3	-21,8	-25,3	-26,7	-21,1	-23,9	-30,2	-48,6	-55,4	-38,5
H	66,2	67,9	53,2	52,8	71,9	102,4	108,6	130,8	125,0	131,5	129,8											
M	91,6	78,1	75,0	78,1	98,6	123,5	132,5	160,9	173,6	186,9	168,3											
55 a 64 anos																						
HM	18,7	17,7	18,6	18,2	21,9	26,3	33,8	39,3	40,6	43,7	45,1	5,2	8,4	5,6	3,1	3,0	6,6	6,2	8,8	11,0	8,6	9,2
H	11,9	13,1	12,1	10,7	12,5	16,4	20,0	24,1	25,8	26,1	27,2											
M	6,7	4,7	6,5	7,6	9,5	9,9	13,8	15,3	14,8	17,6	17,9											
15 a 64 anos																						
HM	251,6	225,2	204,9	212,8	270,1	341,5	364,0	421,6	427,6	447,8	426,6	-31,0	-8,2	-27,1	-31,0	-28,0	-20,2	-19,6	-26,3	-38,2	-55,6	-38,9
H	110,3	108,6	88,9	90,9	121,1	160,7	172,2	197,6	194,7	196,1	193,9											
M	141,3	116,8	116,0	121,8	149,0	180,9	191,8	223,9	232,9	251,7	232,7											
Total (>=15 anos)																						
HM	251,9	225,8	205,5	213,6	270,5	342,3	365,0	422,3	427,8	448,6	427,1	-30,7	-8,0	-26,8	-30,4	-27,8	-20,6	-19,3	-26,1	-38,3	-55,1	-38,4
H	110,6	108,9	89,4	91,6	121,4	160,9	172,9	198,1	194,8	196,8	194,4											
M	141,3	116,9	116,2	122,0	149,2	181,5	192,2	224,2	233,1	251,9	232,7											
	Peso (%)											GAP (H-M)										
15 a 24 anos																						
HM												-14,3	-10,3	-18,7	-13,7	-5,5	-6,2	-2,1	-5,4	-0,7	-10,2	-11,4
H	42,9	44,9	40,7	43,1	47,3	46,9	49,0	47,3	49,6	44,9	44,3											
M	57,2	55,2	59,3	56,8	52,8	53,2	51,1	52,7	50,3	55,1	55,7											
25 a 54 anos																						
HM												-16,2	-7,0	-17,0	-19,3	-15,6	-9,4	-9,9	-10,3	-16,3	-17,4	-12,9
H	41,9	46,5	41,5	40,3	42,2	45,3	45,0	44,8	41,9	41,3	43,5											
M	58,1	53,5	58,5	59,6	57,8	54,7	55,0	55,2	58,1	58,7	56,5											
55 a 64 anos																						
HM												28,0	47,5	30,0	16,9	13,6	24,9	18,4	22,3	27,1	19,6	20,5
H	63,8	73,8	64,9	58,5	56,8	62,5	59,1	61,2	63,6	59,8	60,3											
M	35,8	26,3	34,9	41,6	43,2	37,5	40,8	38,8	36,5	40,2	39,8											
15 a 64 anos																						
HM												-12,3	-3,7	-13,2	-14,5	-10,4	-5,9	-5,4	-6,2	-8,9	-12,4	-9,1
H	43,8	48,2	43,4	42,7	44,8	47,1	47,3	46,9	45,5	43,8	45,5											
M	56,2	51,8	56,6	57,2	55,2	53,0	52,7	53,1	54,5	56,2	54,6											
Total (>=15 anos)																						
HM												-12,2	-3,6	-13,1	-14,2	-10,3	-6,0	-5,3	-6,2	-9,0	-12,3	-9,0
H	43,9	48,2	43,5	42,9	44,9	47,0	47,4	46,9	45,5	43,9	45,5											
M	56,1	51,8	56,5	57,1	55,1	53,0	52,6	53,1	54,5	56,1	54,5											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 15
RÁCIOS DO DESEMPREGO

Portugal

Descrição	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
	Taxa (%)											GAP (H-M)										
DLD/DT																						
HM	45,6	41,3	43,8	40,0	37,2	37,8	46,3	49,9	51,7	48,9	49,8	-1,9	-3,2	2,8	-0,4	-2,3	-5,2	-2,2	-1,9	1,8	0,4	1,2
H	44,5	39,6	45,3	39,8	35,9	35,0	45,1	48,9	52,7	49,2	50,5											
M	46,4	42,9	42,6	40,2	38,2	40,2	47,3	50,8	50,9	48,7	49,2											
Desemp.Jovens/Desemp.Total																						
HM	29,9	27,3	28,3	29,8	28,7	26,1	24,4	21,5	20,7	19,1	19,5	-1,3	-3,7	-3,2	0,3	2,8	-0,1	1,6	0,3	3,4	0,8	-1,0
H	29,2	25,4	26,4	30,0	30,2	26,1	25,3	21,6	22,6	19,6	19,0											
M	30,4	29,1	29,7	29,6	27,5	26,2	23,7	21,3	19,1	18,8	20,0											
Desemp.Homens/Desemp.Total																						
HM	43,9	48,2	43,5	42,9	44,9	47,0	47,4	46,9	45,5	43,9	45,5	-12,2	-3,6	-13,1	-14,2	-10,3	-6,0	-5,3	-6,2	-9,0	-12,3	-9,0
Desemp.Mulheres/Desemp.Total																						
HM	56,1	51,8	56,5	57,1	55,1	53,0	52,6	53,1	54,5	56,1	54,5											

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

QUADRO 16
EVOLUÇÃO DO DESEMPREGO REGISTRADO (situação no final do ano)

Continente

	2006	2007	2008
Género			
Total	440 125	377 436	402 545
Homens	186 344	151 164	173 565
Mulheres	253 781	226 272	228 980
Grupo etário			
Jovens	58 434	50 682	53 732
Adultos	381 691	326 754	348 813
Situação face à procura			
1º emprego	32 639	35 335	32 262
Novo emprego	407 486	342 101	370 283
Duração da procura			
< 1 ano	250 256	219 507	259 288
>= 1 ano	179 869	157 929	143 257

QUADRO 17
REMUNERAÇÕES MÉDIAS MENSAIS BASE E GANHO POR NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

Níveis de qualificação	2002										2003									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M
Total	687,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	698,37	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	157,51	852,40	944,90	721,99	76,4	222,91
Quadros superiores	1 990,15	2 208,65	1 559,52	70,6	649,13	2 289,13	2 537,13	1 800,36	71,0	736,77	1 965,13	2 180,15	1 553,45	71,3	626,70	2 265,36	2 518,27	1 781,16	70,7	737,11
Quadros médios	1 345,84	1 414,39	1 238,00	87,5	176,39	1 586,56	1 688,81	1 425,71	84,4	263,10	1 318,47	1 380,39	1 219,34	88,3	161,05	1 558,14	1 658,79	1 397,01	84,2	261,78
Encar. mestres, chefe equipa	912,04	934,90	837,10	89,5	97,80	1 103,47	1 139,78	984,46	86,4	155,32	930,50	962,66	831,86	86,4	130,80	1 124,30	1 173,34	973,90	83,0	199,44
Prof. altamente qualificados	1 006,57	1 041,90	961,12	92,2	80,78	1 242,09	1 315,19	1 148,04	87,3	167,15	1 023,86	1 074,17	961,58	89,5	112,59	1 251,90	1 341,74	1 140,66	85,0	201,08
Prof. semi qualificados	583,98	607,49	541,71	89,2	65,78	702,00	740,43	632,93	85,5	107,50	599,67	624,07	557,22	89,3	66,85	723,87	764,97	652,32	85,3	112,65
Prof. qualificados	470,24	516,75	435,73	84,3	81,02	560,28	643,16	498,77	77,5	144,39	482,91	529,39	449,15	84,8	80,24	576,43	660,39	515,43	78,0	144,96
Prof. não qualificados	423,31	440,23	402,04	91,3	38,19	501,89	534,03	461,48	86,4	72,55	436,03	457,29	410,50	89,8	46,79	515,96	555,12	468,92	84,5	86,20
Praticantes e aprendizes	403,88	413,37	394,84	95,5	18,53	465,42	479,95	451,58	94,1	28,37	413,64	423,54	404,14	95,4	19,40	478,12	493,69	463,18	93,8	30,51
Nível desconhecido	668,63	700,52	590,96	84,4	109,56	810,04	865,19	675,70	78,1	189,49	627,15	662,93	525,73	79,3	137,20	766,01	821,89	607,60	73,9	214,29

Níveis de qualificação	2004										2005									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M
Total	741,41	808,68	647,32	80,0	161,35	879,62	973,85	747,81	76,8	226,05	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1 005,13	778,16	77,4	226,96
Quadros superiores	1 967,45	2 163,18	1 596,73	73,8	566,45	2 244,33	2 473,63	1 810,00	73,2	663,63	2 124,59	2 381,75	1 681,67	70,6	700,08	2 423,18	2 722,24	1 908,11	70,1	814,13
Quadros médios	1 345,16	1 422,47	1 224,36	86,1	198,11	1 576,53	1 691,44	1 396,98	82,6	294,46	1 384,62	1 466,86	1 274,47	86,9	192,40	1 623,18	1 751,39	1 451,44	82,9	299,95
Encar. mestres, chefe equipa	954,06	988,23	853,09	86,3	135,14	1 145,71	1 196,08	996,84	83,3	199,24	991,17	1 028,59	882,08	85,8	146,51	1 186,60	1 240,47	1 029,53	83,0	210,94
Prof. altamente qualificados	1 068,86	1 125,67	998,80	88,7	126,88	1 311,68	1 413,91	1 185,60	83,9	228,30	1 102,41	1 164,29	1 026,27	88,1	138,02	1 345,60	1 449,21	1 218,12	84,1	231,09
Prof. semi qualificados	617,70	643,21	572,59	89,0	70,62	741,98	783,60	668,40	85,3	115,20	629,91	654,76	586,74	89,6	68,02	756,03	797,72	683,58	85,7	114,13
Prof. qualificados	507,59	553,68	475,14	85,8	78,53	601,81	685,28	543,05	79,2	142,23	517,47	564,85	485,24	85,9	79,61	613,14	698,50	555,07	79,5	143,43
Prof. não qualificados	448,75	471,20	422,65	89,7	48,56	527,52	567,84	480,65	84,6	87,19	457,38	480,29	431,14	89,8	49,15	536,29	576,78	489,92	84,9	86,86
Praticantes e aprendizes	422,05	432,71	411,59	95,1	21,12	484,27	500,60	468,25	93,5	32,35	435,86	448,93	422,73	94,2	26,21	500,82	521,02	480,51	92,2	40,51
Nível desconhecido	628,34	665,90	547,80	82,3	118,10	758,19	818,29	629,32	76,9	188,97	648,61	677,44	588,13	86,8	89,31	776,08	824,32	674,86	81,9	149,46

Níveis de qualificação	2006										2007									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H %	H-M
Total	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1 036,91	801,01	77,2	235,90	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1 068,30	829,33	77,6	238,97
Quadros superiores	2 113,01	2 373,29	1 675,82	70,6	697,47	2 421,71	2 722,77	1 916,04	70,4	806,73	2 069,55	2 347,68	1 668,29	71,1	679,39	2 385,06	2 723,24	1 897,15	69,7	826,09
Quadros médios	1 396,98	1 490,68	1 277,53	85,7	213,15	1 637,69	1 784,12	1 451,02	81,3	333,09	1 412,74	1 512,68	1 276,57	84,4	236,11	1 679,51	1 830,40	1 473,90	80,5	356,50
Encar. mestres, chefe equipa	1 022,61	1 061,65	913,14	86,0	148,51	1 228,85	1 284,23	1 073,54	83,6	210,69	1 054,53	1 095,04	941,68	86,0	153,37	1 277,36	1 336,57	1 112,43	83,2	224,14
Prof. altamente qualificados	1 115,19	1 175,88	1 042,12	88,6	133,76	1 343,48	1 443,62	1 222,92	84,7	220,70	1 144,44	1 215,62	1 059,98	87,2	155,64	1 384,55	1 494,58	1 253,99	83,9	240,60
Prof. semi qualificados	642,66	669,88	596,02	89,0	73,86	772,40	818,18	693,96	84,8	124,21	555,71	603,92	522,95	86,6	80,97	663,22	751,07	603,52	80,4	147,55
Prof. qualificados	543,66	592,85	509,61	86,0	83,23	648,18	736,30	587,17	79,7	149,12	659,12	687,48	611,00	88,9	76,48	799,51	848,70	716,08	84,4	132,61
Prof. não qualificados	468,34	493,57	440,53	89,3	53,04	550,73	595,15	501,78	84,3	93,37	480,30	505,93	452,13	89,4	53,81	569,50	615,28	519,19	84,4	96,09
Praticantes e aprendizes	448,75	461,55	436,20	94,5	25,35	521,59	543,50	500,09	92,0	43,41	467,42	482,32	452,85	93,9	29,47	542,54	566,58	519,05	91,6	47,52
Nível desconhecido	647,66	683,36	580,26	84,9	103,10	779,12	839,72	664,70	79,2	175,02	660,13	693,94	592,07	85,3	101,87	795,18	852,25	680,32	79,8	171,93

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

QUADRO 18
REMUNERAÇÕES MÉDIAS MENSAIS BASE E GANHO POR NÍVEIS DE HABILITAÇÃO

Continente

Níveis de habilitação	2002										2003									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M
Total	687,48	747,42	601,00	80,4	146,42	819,71	903,81	698,37	77,3	205,44	714,29	779,65	622,14	79,8	157,51	852,40	944,90	721,99	76,4	222,91
< 1º Ciclo do Ensino Básico	469,32	493,28	424,60	86,1	68,67	556,82	596,79	482,21	80,8	114,58	482,78	509,49	435,62	85,5	73,87	567,65	610,86	491,35	80,4	119,51
1º Ciclo do Ensino Básico	516,19	561,36	435,08	77,5	126,28	614,08	682,22	491,70	72,1	190,51	533,55	583,14	448,91	77,0	134,23	633,01	706,23	508,01	71,9	198,22
2º Ciclo do Ensino Básico	521,34	569,55	446,14	78,3	123,41	621,06	691,29	511,51	74,0	179,78	537,17	587,62	458,13	78,0	129,49	639,17	712,85	523,72	73,5	189,13
3º Ciclo do Ensino Básico	635,62	693,68	550,79	79,4	142,89	770,16	853,11	648,96	76,1	204,15	644,98	705,71	555,60	78,7	150,11	780,88	869,32	650,73	74,9	218,60
Ensino Secundário	777,32	883,76	664,71	75,2	219,05	947,61	1 094,97	791,69	72,3	303,28	805,73	922,34	681,67	73,9	240,67	982,51	1 144,55	810,13	70,8	334,42
Bacharelato	1 311,31	1 558,88	1 056,53	67,8	502,36	1 519,07	1 817,05	1 212,41	66,7	604,65	1 325,93	1 580,36	1 076,11	68,1	504,25	1 521,47	1 826,26	1 222,21	66,9	604,06
Licenciatura	1 634,79	1 948,37	1 297,84	66,6	650,52	1 905,03	2 269,83	1 513,02	66,7	756,81	1 657,55	1 990,61	1 314,93	66,1	675,68	1 941,17	2 338,47	1 532,46	65,5	806,01
Ignorada	690,15	739,60	611,48	82,7	128,11	779,74	839,88	684,08	81,5	155,80	513,42	533,99	469,92	88,0	64,06	588,48	624,37	512,59	82,1	111,78

Níveis de habilitação	2004										2005									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M
Total	741,41	808,68	647,32	80,0	161,35	879,62	973,85	747,81	76,8	226,05	767,35	835,64	674,11	80,7	161,53	909,17	1 005,13	778,16	77,4	226,96
< 1º Ciclo do Ensino Básico	502,98	531,30	451,55	85,0	79,76	585,43	628,91	506,49	80,5	122,42	494,96	522,47	445,30	85,2	77,17	574,19	615,08	500,38	81,4	114,70
1º Ciclo do Ensino Básico	549,37	601,09	462,02	76,9	139,07	648,26	723,30	521,53	72,1	201,77	562,68	616,03	474,41	77,0	141,62	663,10	740,58	534,90	72,2	205,68
2º Ciclo do Ensino Básico	553,25	605,84	470,45	77,7	135,40	654,18	730,00	534,80	73,3	195,20	565,91	619,35	481,70	77,8	137,65	668,93	745,91	547,64	73,4	198,28
3º Ciclo do Ensino Básico	654,84	715,71	564,11	78,8	151,60	787,44	874,82	657,20	75,1	217,62	662,74	725,17	570,57	78,7	154,61	795,03	884,80	662,50	74,9	222,30
Ensino Secundário	824,51	941,30	699,19	74,3	242,11	1 001,37	1 163,69	827,19	71,1	336,50	838,90	957,66	712,94	74,4	244,72	1 018,71	1 183,57	843,87	71,3	339,70
Bacharelato	1 380,03	1 637,44	1 126,54	68,8	510,90	1 577,15	1 886,06	1 272,94	67,5	613,13	1 406,41	1 667,02	1 154,76	69,3	512,27	1 605,88	1 916,78	1 305,68	68,1	611,10
Licenciatura	1 691,63	2 036,60	1 348,88	66,2	687,71	1 966,13	2 374,19	1 560,69	65,7	813,50	1 695,13	2 052,50	1 364,19	66,5	688,31	1 966,90	2 390,50	1 574,65	65,9	815,85
Ignorada	518,06	536,10	482,14	89,9	53,96	584,11	614,64	523,32	85,1	91,32	553,66	576,47	506,22	87,8	70,25	638,55	680,01	552,28	81,2	127,73

Níveis de habilitação	2006										2007									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M	Total	Homens	Mulheres	M/H%	H-M
Total	789,22	860,83	693,46	80,6	167,37	935,97	1 036,91	801,01	77,2	235,90	808,48	879,64	714,62	81,2	165,02	965,25	1 068,30	829,33	77,6	238,97
< 1º Ciclo do Ensino Básico	506,46	534,44	457,59	85,6	76,84	590,54	633,43	515,59	81,4	117,84	516,87	543,95	470,03	86,4	73,92	602,79	643,62	532,16	82,7	111,46
1º Ciclo do Ensino Básico	576,09	630,71	486,88	77,2	143,83	679,88	759,36	550,06	72,4	209,31	591,22	648,08	498,49	76,9	149,60	701,66	784,96	565,83	72,1	219,14
2º Ciclo do Ensino Básico	580,30	636,46	492,68	77,4	143,77	689,90	772,01	561,79	72,8	210,23	596,83	654,48	506,17	77,3	148,31	713,84	799,72	578,82	72,4	220,89
3º Ciclo do Ensino Básico	668,20	730,72	576,25	78,9	154,48	803,63	894,58	669,88	74,9	224,70	675,80	738,85	583,86	79,0	155,00	818,10	912,15	680,97	74,7	231,18
Ensino Secundário	848,18	969,36	721,11	74,4	248,25	1 029,54	1 197,36	853,55	71,3	343,81	860,15	980,53	733,96	74,9	246,57	1 052,79	1 223,92	873,40	71,4	350,52
Bacharelato	1 439,77	1 706,21	1 181,42	69,2	524,79	1 653,58	1 971,50	1 345,30	68,2	626,19	1 477,96	1 753,97	1 207,06	68,8	546,91	1 713,73	2 049,48	1 384,19	67,5	665,29
Licenciatura	1 686,96	2 048,39	1 361,70	66,5	686,69	1 949,60	2 378,28	1 563,83	65,8	814,44	1 666,79	2 019,11	1 364,41	67,6	654,70	1 936,70	2 359,91	1 573,48	66,7	786,43
Ignorada	628,78	677,26	533,63	78,8	143,63	706,61	768,52	585,12	76,1	183,39	580,66	606,88	531,20	87,5	75,68	659,74	700,22	583,42	83,3	116,81

Fonte: MTSS/ GEP, Quadros de pessoal

Nota: Em 2006 a classificações das habilitações sofreu uma alteração: Ensino secundário (Ensino Secundário + pós Secundário não Superior Nível IV); Licenciatura (Licenciatura + Mestrado + Doutoramento)

QUADRO 19
TAXA DE COBERTURA DOS EQUIPAMENTOS SOCIAIS

Continente

	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
Crianças (0-3anos)	22,4	23,5	25,4	26,7	28,1
Idosos	10,9	11,1	:	11,5	11,5

Fonte: Carta Social, GEP/MTSS

QUADRO 20
PROGRAMAS E MEDIDAS DE EMPREGO E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
(INDIVÍDUOS ABRANGIDOS ATÉ AO FINAL DE DEZEMBRO)

Continente

	2006				2007				2008			
	Total	H	M	Taxa feminização	Total	H	M	Taxa feminização	Total	H	M	Taxa feminização
PROGRAMAS DE EMPREGO	86638	26581	60057	69,3	90779	27854	62925	69,3	89629	27677	61952	69,1
Formação e Emprego	22116	7929	14187	64,1	22568	8135	14433	64,0	23265	8701	14564	62,6
Bolsas Form. Iniciativa Trabalhador	593	329	264	44,5	805	449	356	44,2	822	439	383	46,6
Estágios Profissionais	20127	7005	13122	65,2	20576	7240	13336	64,8	19260	6718	12542	65,1
Estágios para Luso Descendentes	24	5	19	79,2	32	6	26	81,3	7	4	3	42,9
Estágios Prof. na Admin.Pública	440	96	344	78,2	433	92	341	78,8	0	0	0	
Estágios Profissionais(INOV-JOVEM)	912	487	425	46,6	693	340	353	50,9	3139	1523	1616	51,5
Estágios Profissionais(PECSRL)	20	7	13	65,0	29	8	21	72,4	26	6	20	76,9
Bolsa de Formação (FEG)									11	11	0	0,0
Criação de Emprego e Empresas	8109	3683	4426	54,6	7862	3590	4272	54,3	7564	3410	4154	54,9
PEOE - Investimento (*)	3454	1579	1875	54,3	3327	1486	1841	55,3	3265	1380	1885	57,7
ILE's - CPT	4377	1984	2393	54,7	4108	1804	2304	56,1	4195	1764	2431	57,9
ILE's - Majorações (*)	1305	543	762	58,4	1232	527	705	57,2	1155	477	678	58,7
APE's - CPT	1705	1088	617	36,2	1766	1145	621	35,2	1723	1114	609	35,3
APE's - Majorações (*)	23	18	5	21,7	37	29	8	21,6	22	16	6	27,3
Apoios à Contratação	1313	374	939	71,5	1227	346	881	71,8	1020	305	715	70,1
Apoios à Contratação - Majorações (*)	78	22	56	71,8	24	3	21	87,5	20	3	17	85,0
Apoio à Conversão de Contratos	280	80	200	71,4	296	129	167	56,4	254	71	183	72,0
Apoios à Contratação-PESCSRL	3	2	1	33,3	4	1	3	75,0	1	1	0	0,0
Apoio à Integração-INOV-JOVEM	49	26	23	46,9	78	32	46	59,0	16	8	8	50,0
ILE's de Apoio à Família - CPT	82	12	70	85,4	54	8	46	85,2	64	7	57	89,1
Prémio de Colocação	58	26	32	55,2	55	19	36	65,5	35	17	18	51,4
Promoção do Artesanato-Artesãos	195	78	117	60,0	200	76	124	62,0	170	78	92	54,1
PRODESCOOP-Criação de PT	32	8	24	75,0	74	30	44	59,5	55	18	37	67,3
Apoios à Auto-Colocação(FEG)									19	17	2	10,5
Apoios a Novos Empreendedores(FEG)									12	10	2	16,7
Mercado Social Emprego	56092	14923	41169	73,4	60223	16100	44123	73,3	58791	15560	43231	73,5
Empresas de Inserção -Prof.	4094	935	3159	77,2	3760	875	2885	76,7	3549	806	2743	77,3
Empresas de Inserção - Premio Int.	163	11	152	93,3	147	14	133	90,5	116	12	104	89,7
POCs Carenciados	6662	2123	4539	68,1	5858	1892	3966	67,7	6140	1931	4209	68,6
POCs Subsidiados	43408	11139	32269	74,3	49365	12900	36465	73,9	48505	12491	36014	74,2
Despacho Conj. MAI/MTSS-Prev.Fogos Flor.	758	470	288	38,0	474	304	170	35,9	481	320	161	33,5
Outros	321	46	275	85,7	126	29	97	77,0	9	6	3	33,3
REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	9926	5679	4247	42,8	10177	5860	4317	42,4	10398	6027	4371	42,0
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	164406	85359	79047	48,1	186540	92873	93667	50,2	195009	92694	102315	52,5
Aprendizagem	23867	14888	8979	37,6	20720	12815	7905	38,2	17788	6220	6588	37,0
Form. Qualif. C/Vista à Int. Merc. Trab.	3091	1717	1374	44,5	1053	616	437	41,5	225	159	66	29,3
Cursos EF Jovens-1º Emprego	10150	6344	3806	37,5	11958	7433	4525	37,8	10673	6853	3820	35,8
Cursos de Especialização Tecnológica	596	503	93	15,6	614	535	79	12,9	262	226	36	13,7
Formação Contínua	74278	42344	31934	43,0	95324	51999	43325	45,5	66338	34662	31676	47,7
Portugal Acolhe	1383	544	839	60,7	1457	625	832	57,1	2867	1280	1587	55,4
Form. Prof. para Desempregados	19137	6865	12272	64,1	14605	4676	9929	68,0	7327	2599	4728	64,5
Cursos EFA - Desempregados	9978	2383	7595	76,1	17543	4448	13095	74,6	27639	7594	20045	72,5
Cursos EFA-Empregados	152	32	120	78,9	324	90	234	72,2	929	462	467	50,3
Formação Modular									39149	5762	22387	57,2
Formação de Formadores	2660	1156	1504	56,5	2991	1327	1664	55,6	2944	1321	1623	55,1
Form. Prof. para Grupos Desfavorecidos	1425	949	476	33,4	486	270	216	44,4	194	121	73	37,6
Outras Actividades	10030	5561	4469	44,6	11531	5513	6018	52,2	15322	7928	7394	48,3
Prestação serviços dos CGP ao IEFP					340	338	2	0,6	195	193	2	1,0
Apoio Art. Património Cult.- F.Continua-PEPS					149	36	113	75,8				
Formação Contínua-Activos Qualificados	204	65	139	68,1	159	72	87	54,7	247	135	112	45,3
FORDESQ - PEPS	2765	695	2070	74,9	1431	375	1056	73,8	3	0	3	100,0
Formação Desempregados Qualificados - GD	3092	828	2264	73,2	4107	1005	3102	75,5	1422	357	1065	74,9
Cursos Educ. Form. Jovens	252	81	171	67,9	608	214	394	64,8	442	1210	282	63,8
GESTIC -PIBI	120	28	92	76,7	49	11	38	77,6				
Apoio Art. Património Cult.- F. Inicial- PEPS	591	133	458	77,5								
Formação Especial	167	90	77	46,1	70	24	46	65,7	19	2	17	89,5
Cursos EFA para Grupos Desfavorecidos	849	421	428	50,4	1563	892	671	42,9	1324	945	379	28,6

Fonte: IEFP; IP, Síntese dos Programas e Medidas de Emprego e Formação Profissional.

Notas: (*) Número de abrangidos envolvidos em componentes de medidas(ex.: Majorações