

**SITUAÇÃO DA IGUALDADE ENTRE  
MULHERES E HOMENS NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**2011**



**CITE**

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO**



**GOVERNO DE  
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO

## **FICHA TÉCNICA:**

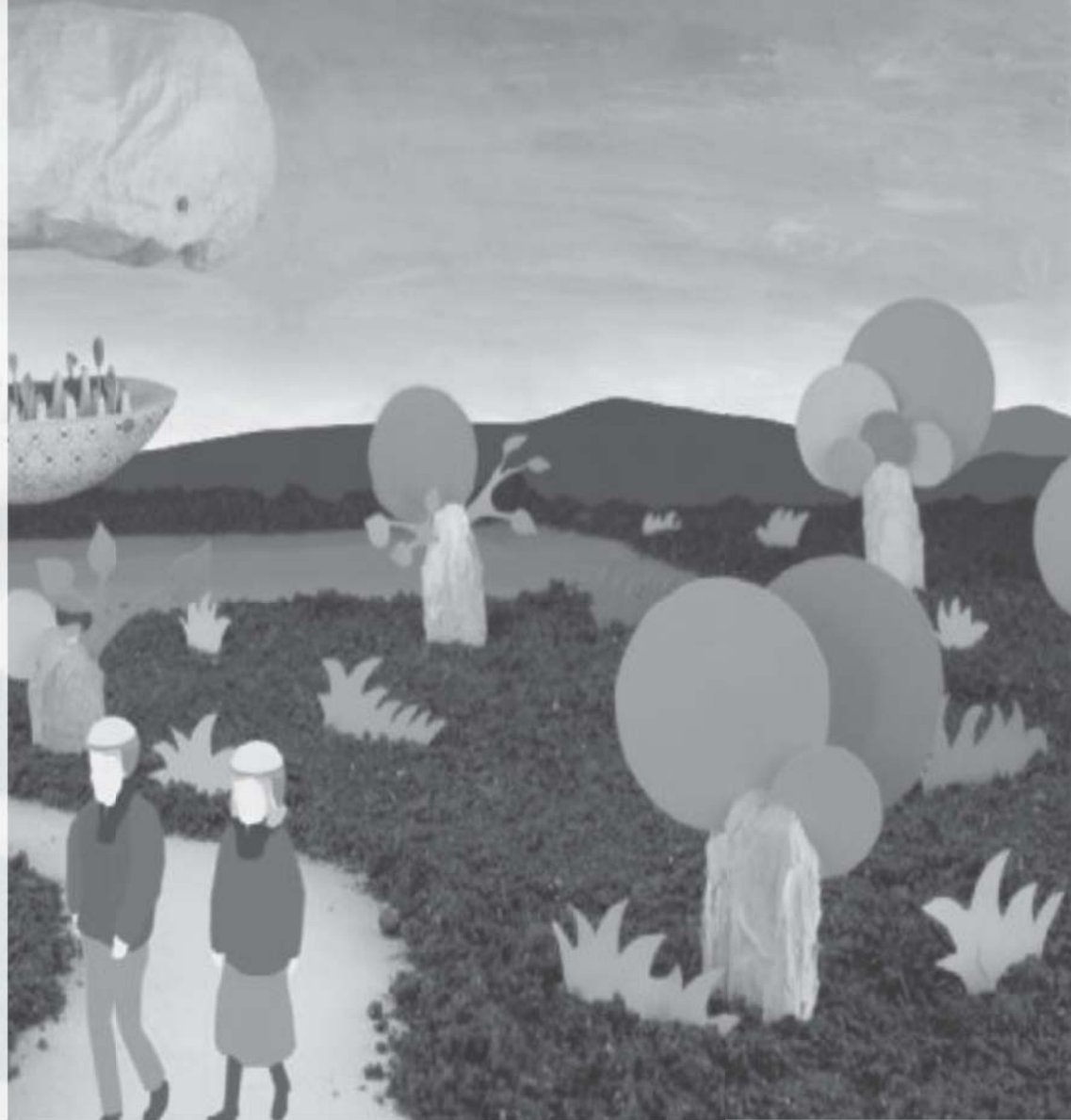
TÍTULO: SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO

AUTORIA: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

LISBOA, Setembro de 2012

**SITUAÇÃO DA IGUALDADE ENTRE  
MULHERES E HOMENS NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**2011**



**CITE**

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO**



**GOVERNO DE  
PORTUGAL**

MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
E DO EMPREGO



## Índice

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2. INDICADORES SOBRE A SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO , NO EMPREGO E NA VIDA FAMILIAR</b>	<b>7</b>
2.1. Atividade	7
2.2. Emprego	8
2.3. Desemprego	16
2.4. Salários, remunerações e ganhos	19
2.5. Trabalho não pago	20
2.6. Conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal	21
2.7. Gozo de Licenças parentais	27
2.8. Pareceres, queixas, apreciação da legalidade e atendimento jurídico em matéria de igualdade de género	28
2.9. Anúncios de oferta de emprego	33
2.10. Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação em matéria de igualdade entre mulheres e homens	35
2.11. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS	36
<b>3. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2011)</b>	<b>39</b>
<b>4. CONCLUSÕES</b>	<b>53</b>
<b>5. INDICADORES ESTATÍSTICOS</b>	<b>55</b>
<b>ANEXO 1 – INDICADORES ATÉ 2010</b>	<b>73</b>



## 1. INTRODUÇÃO

A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, consagrado no artigo 2.º do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia bem como na Constituição da República Portuguesa.

Constitui um dos valores comuns sobre os quais se alicerça a União Europeia.

A coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, assim como a abordagem do desafio demográfico, dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens.

A Europa registou progressos notáveis neste domínio durante as últimas décadas combinando os seus recursos e instrumentos jurídicos, políticos e financeiros para gerar a mudança.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho criou novas necessidades que o mercado teve de satisfazer. O trabalho das mulheres criou necessidades que contribuiriam para o desenvolvimento económico.

Há mais de quarenta anos que este movimento de transformação do trabalho doméstico em empregos é um motor de crescimento.

De acordo com uma análise da UE, a contribuição da igualdade de género para a economia não deve medir-se apenas em termos de uma melhor rentabilidade das empresas. Trata-se de um investimento produtivo que participa no progresso económico global, no crescimento e no emprego

Os obstáculos à igualdade real, contudo, continuam a existir.

Quaisquer que sejam os indicadores, a desigualdade mantém-se em relação às mulheres, o que representa um custo para a sociedade. Efetivamente, os Estados investem o mesmo montante na educação dos rapazes e das raparigas. Um orçamento público para a educação igual para ambos os sexos deveria permitir às mulheres terem as mesmas responsabilidades e remunerações que os homens.

O potencial de evolução das mulheres é particularmente refreado devido à partilha desigual das responsabilidades (crianças, doentes, pais idosos, tarefas domésticas, etc.); à insuficiência tanto do ponto de vista do número como da qualidade de estruturas públicas de acolhimento para crianças e idosos; ao peso dos estereótipos; à segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho; à segregação a nível da orientação escolar e dos estudos; ao não reconhecimento das suas qualificações e competências aplicadas em muitas profissões; ao trabalho precário; ao trabalho informal com baixos salários; às disparidades salariais entre homens e mulheres; à violência e ao assédio de carácter sexual e/ou em função do sexo; ao número demasiado baixo de mulheres com responsabilidades nos domínios económico e político.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, organismo com mais de 30 anos de existência, tem como missão *prosseguir a igualdade e a não discriminação entre mulheres e*

*homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no sector privado, no sector público e no sector cooperativo.*

De entre as suas competências, cabe à CITE, divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação em consonância com a sua missão.

O documento que ora se apresenta, resulta de um trabalho de recolha e sistematização de dados pertinentes e atualizados, com recurso a diferentes fontes e que visa fazer o necessário balanço do ano de 2011, dotando diferentes públicos de indicadores da situação das mulheres e dos homens no mercado laboral e na vida familiar. Permite, ainda, prestar contas sobre a atividade da CITE, designadamente, nas atribuições que concorrem para o apuramento estatístico. Inclui, ainda, uma cronologia jurídica, entre os anos de 1973 e 2011 e, a fim de permitir leituras comparativas, em anexo, indicadores passíveis de serem apurados até 2010.

É convicção da CITE que este retrato, sintético e datado, pode ser um precioso contributo para, por um lado, conhecer a realidade e, por outro, propiciar que o desenho de medidas de política em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, possam ser sustentadas nessa mesma realidade, ainda que em permanente mutação.



## 2. INDICADORES SOBRE A SITUAÇÃO DAS MULHERES E DOS HOMENS, NO TRABALHO , NO EMPREGO E NA VIDA FAMILIAR

Relativamente à informação estatística disponível neste capítulo, importa referir que o Instituto Nacional de Estatística (INE), deu início, no 1.º trimestre de 2011, a uma nova série de dados referentes ao Inquérito ao Emprego. Tal situação, impossibilita comparações diretas com a série anterior, configurando, assim, uma quebra de série.

Neste sentido a análise apresentada relativa ao mercado de trabalho é feita apenas ao longo dos quatro trimestres de 2011, não havendo comparação com os anos anteriores. Não obstante, em anexo são apresentados alguns quadros do mercado de trabalho do período relativo a 1998 a 2010.

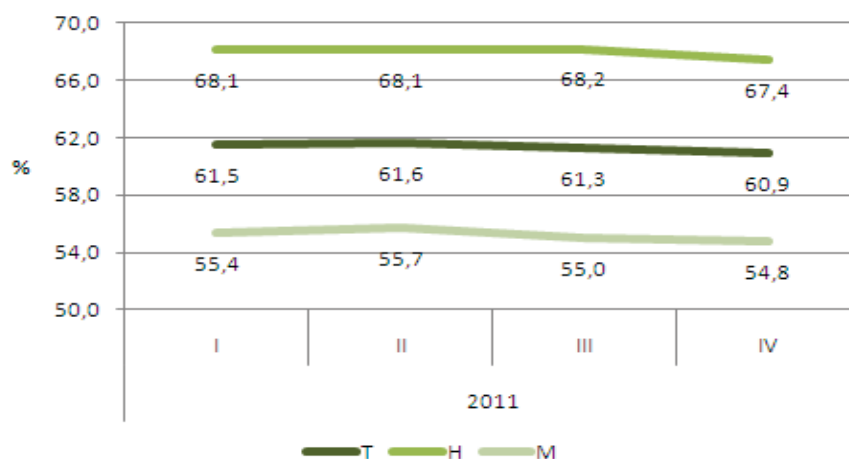
Por outro lado, por força do grau de atualização de algumas fontes estatísticas ou da sua periodicidade, algumas séries estatísticas não abrangem o período previsto para a generalidade dos restantes indicadores.

### 2.1. ATIVIDADE

A taxa de atividade<sup>1</sup>, em Portugal, fixou-se nos 61,3% em 2011, sendo de 55,2 % para as mulheres e de 68 % para os homens, originando um diferencial entre as taxas dos homens e das mulheres na ordem dos 12,8 p.p..

Ao longo do ano observou-se uma diminuição constante da taxa, sendo as perdas de intensidade idêntica para homens e mulheres, não atenuado nem diminuído as diferenças entre ambos (Quadro 1, ponto 5).

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

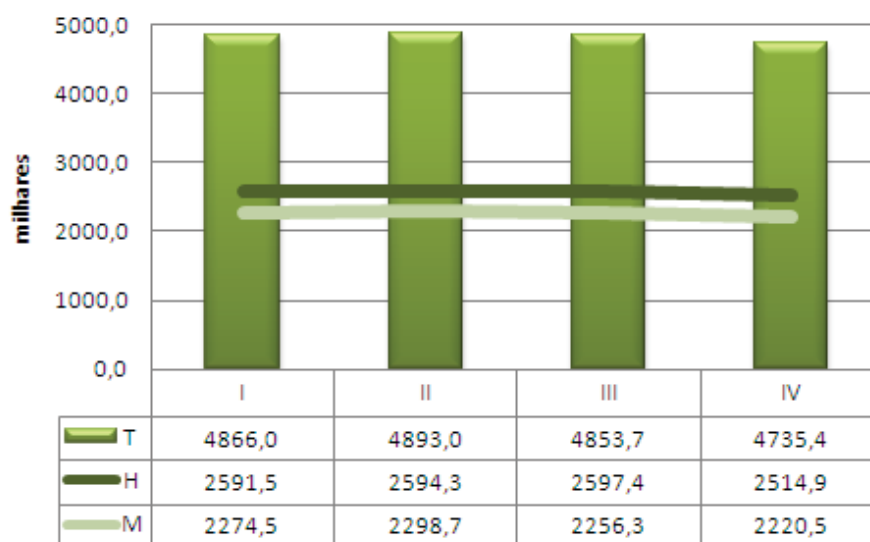
<sup>1</sup> A taxa de atividade representa a relação entre a população ativa (empregada mais desempregada) com 15 e mais anos e a população total com 15 e mais anos.

Em termos regionais, observa-se um comportamento distinto da taxa de atividade, bem como da dimensão do desvio entre a taxa masculina e a feminina. De facto, a diferença entre as taxas é mais evidente na Região Autónoma dos Açores e na região Norte. A mais reduzida foi observada na região de Lisboa (Quadro 2, Ponto 5).

## 2.2. EMPREGO

Entre o 1.º trimestre e o 4.º trimestre de 2011, o decréscimo líquido de emprego foi de cerca -130,6 mil empregos, com um valor mais elevado para os homens (-76,6 mil) do que para as mulheres (-54 mil) (Quadro 4, ponto 5).

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



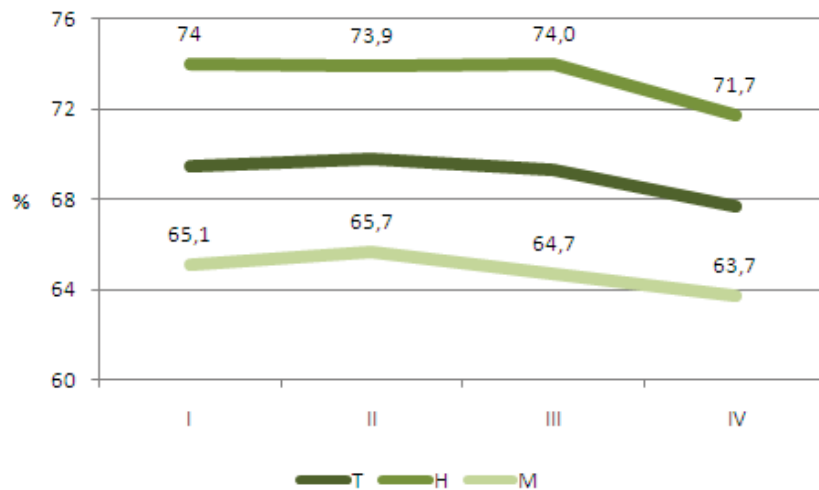
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

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

<sup>2</sup> A taxa de emprego é a relação entre a população empregada com 15 a 64 anos e a população total com 15 a 64 anos.

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

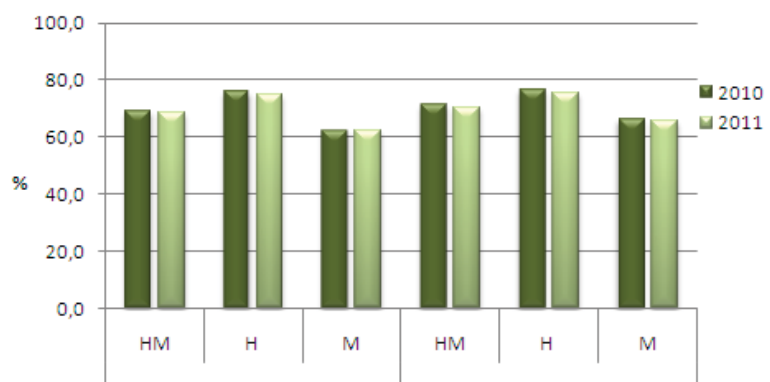
Em 2011, a taxa de emprego<sup>3</sup> portuguesa continuou superior à observada para a média da UE27 (68,6 %, em 2011), ainda que se tenha esbatido o diferencial entre as duas. Os decréscimos verificados ao nível da taxa de emprego da UE27, assim como os observados para Portugal, foram mais evidentes para o sexo masculino do que para o feminino, como se pode verificar na tabela seguinte.

**Tabela 1 - Variação em pontos percentuais entre 2009 e 2010**

	Homens	Mulheres
<b>UE27</b>	-0,7 p.p.	-0,2 p.p.
<b>Portugal</b>	-1,1 p.p.	-0,5 p.p.

Fonte: Eurostat

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

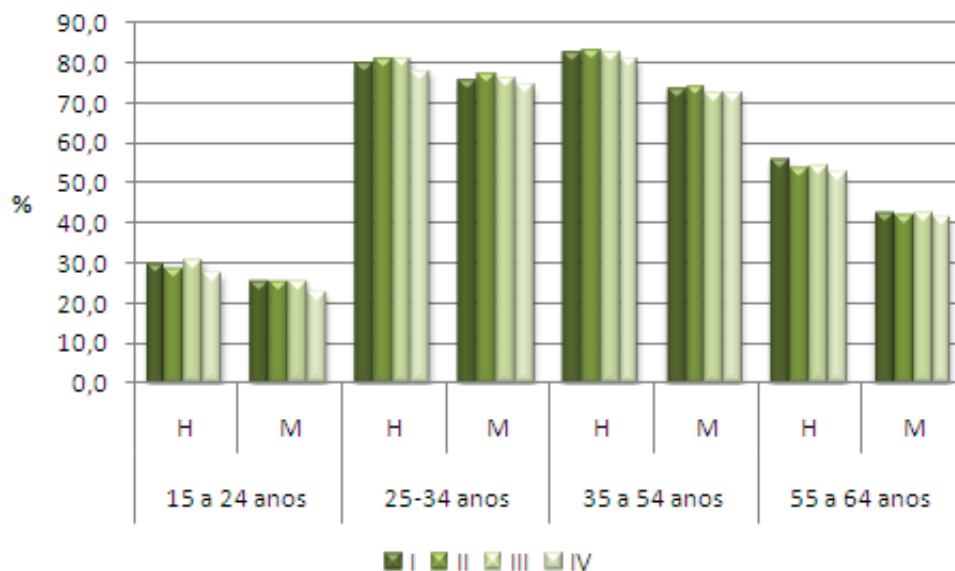


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

<sup>3</sup> Dos 20 aos 64 anos, valores de referencia para a meta da Estratégia Europa 2020.

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

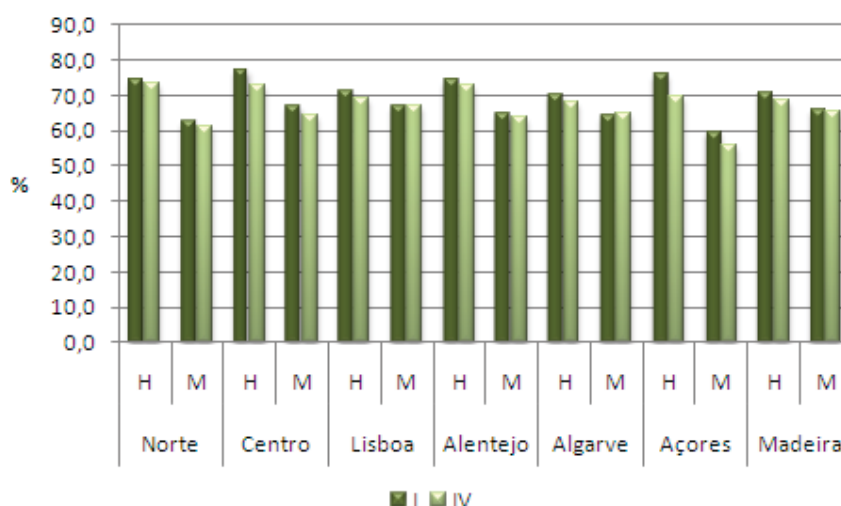
**Gráfico 5 – Taxa de emprego em Portugal, por sexo e grupo etário, em cada trimestre (I,II,III,IV)2011**



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nas sete regiões (NUT II) de Portugal, a taxa de emprego<sup>4</sup> masculina foi sempre superior à feminina. Não obstante a taxa de emprego, no 4.º trimestre de 2011, apresentar, face ao 1.º trimestre, decréscimos menos intensos para as mulheres do que para os homens, nota-se, no entanto que, na região Norte, o decréscimo da taxa de emprego das mulheres foi de -1,7 p.p. contra uma diminuição de -1,2 p.p. na dos homens. Observou-se, ainda que, na região do Algarve, a taxa de emprego das mulheres apresentou um acréscimo de 0,8 p.p. face a uma diminuição dos homens de -2,2 p.p. (Quadro 6, ponto 5).

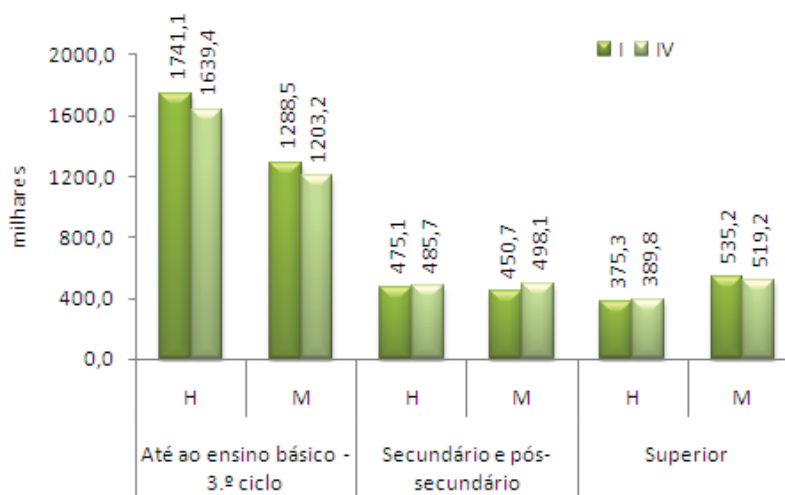
<sup>4</sup> 20 a 64 anos.

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

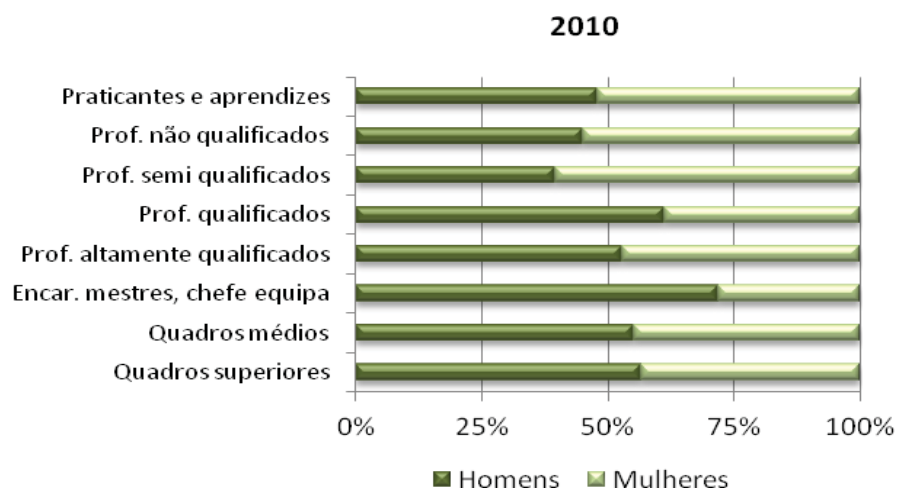
O peso da população empregada com o ensino superior continua a ser predominantemente feminino (23,4 %, face a 15,5 % para os homens) tal como a detentora do ensino secundário (22,4%, face a 19,3% para os homens). Entre o 1.º trimestre e o 4.º trimestre de 2011, a progressão do peso da população empregada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

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

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



Fonte: MSSS/GEP, Quadros de Pessoal, 2010

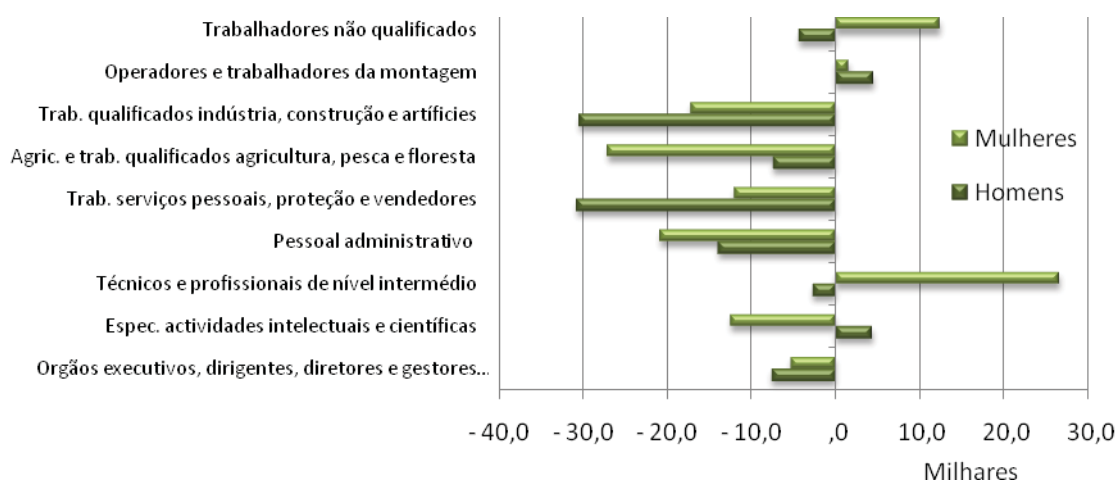
De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, para 2011, as diferenças entre homens e mulheres do mercado de trabalho português são, também, visíveis ao nível das profissões e das diferentes atividades económicas. No que respeita às profissões exercidas verifica-se, igualmente, que o nível de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

<sup>5</sup> Último ano para o qual existem dados disponíveis.

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

Veja-se, no entanto, que as variações absolutas do volume de emprego entre o 1.º e o 4.º trimestre, confirmam as variações ocorridas em termos de estrutura por grupos profissionais (Quadro 8, ponto 5).

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

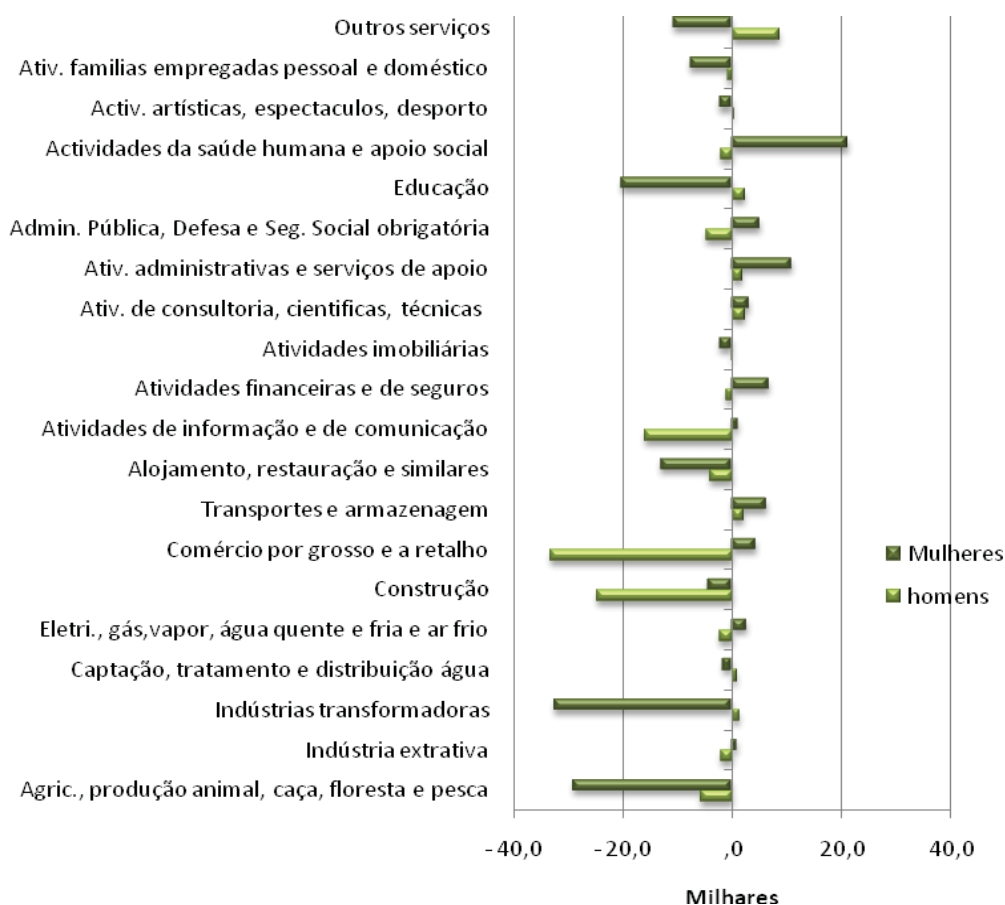
A segregação do mercado de trabalho em função do género torna-se mais evidente na análise do emprego segundo a atividade económica, onde as mulheres apenas predominam no setor terciário (56,1 %), tendo aumentado a sua participação em 1 p.p. ao longo do ano. Em 2011, as atividades mais feminizadas foram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

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

Refira-se, ainda, que, ao longo de 2011, a representatividade masculina aumentou no setor primário e secundário (3,2 p.p. e 1,4 p.p., respetivamente) e a taxa de representatividade das

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

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

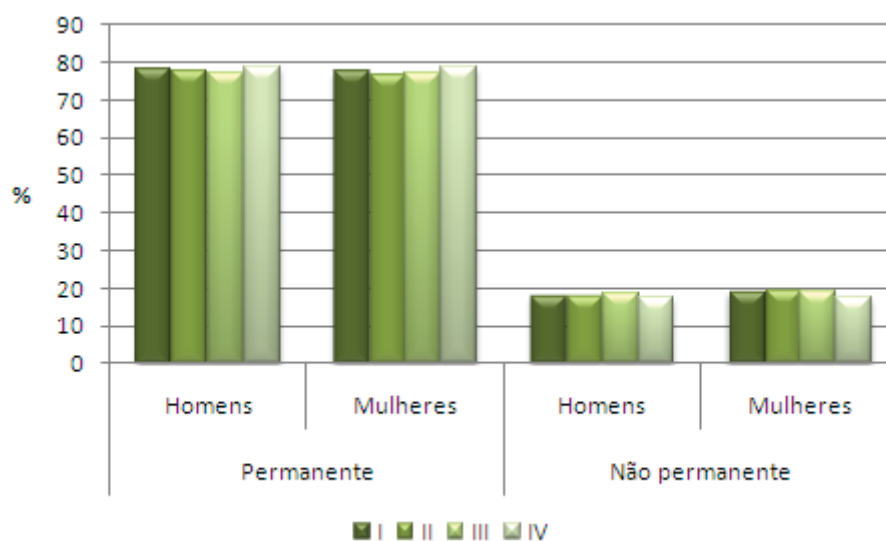
As pessoas que trabalham por conta de outrem representam 78,9 % da população empregada, sendo a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem superior à da dos homens (83 %, contra 75,2 % para os homens). Ao longo de 2011, a percentagem de mulheres empregadas por conta de outrem aumentou 1,4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

No que se refere ao tipo de contrato de trabalho das pessoas que trabalham por conta de outrem, a diferenciação entre homens e mulheres também é visível, embora de forma menos evidente. De facto, são os homens que possuem a maior percentagem de contratos sem termo



(50,9 % são homens e 49,1 % são mulheres). Já no que refere aos contratos de trabalho a termo e outras situações são as mulheres que apresentam uma percentagem mais elevada (50,1 % são mulheres e 49,9 % são homens). Ao longo de 2011, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras com contratos a termo e outros vínculos laborais temporários diminuiu, sendo o decréscimo das mulheres superior ao dos homens (-1,6 p.p. contra -0,7 p.p. respetivamente), verificando-se um aumento dos contratos de trabalho sem termo, sendo também, mais significativo para as mulheres do que para os homens (1,3 p.p. contra 0,5 p.p. para os homens)(Quadro 7, ponto 5).

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

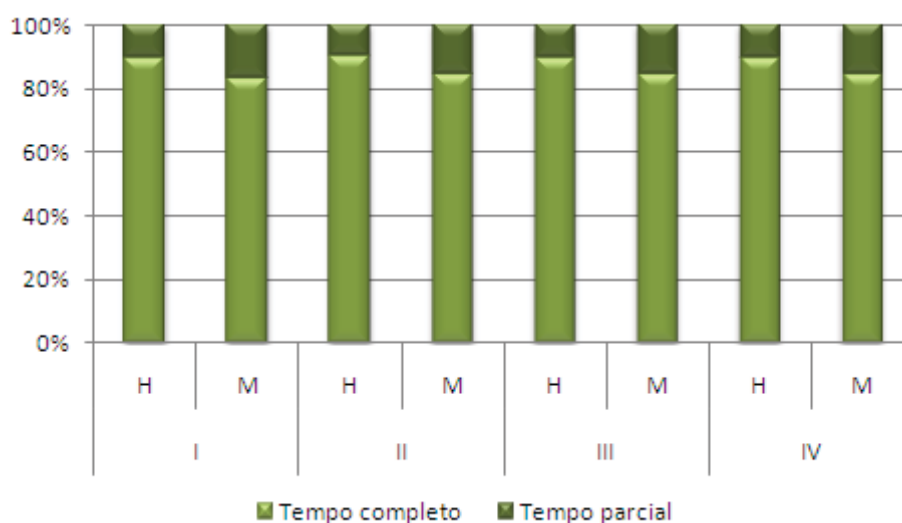


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

Relativamente ao tipo de duração do trabalho a maioria da população empregada trabalha a tempo inteiro (86,7 %). A percentagem total de população empregada a tempo parcial é de 13,3 %, sendo a percentagem de mulheres mais elevada do que a dos homens (16,3 % para as mulheres contra 10,7 % para os homens). No entanto, verificou-se uma diminuição da percentagem das mulheres contra um aumento dos homens (-1,2 p.p. para as mulheres e +0,4 p.p. para os homens) entre o 1.º e o 4.º trimestre de 2011 (Quadro 7, ponto 5).

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

### 2.3. DESEMPREGO

As mulheres parecem estar mais expostas às situações de desemprego, apresentando sistematicamente taxas de desemprego<sup>6</sup> superiores às dos homens (13,2 %, face a 12,7 % para os homens). Ao longo do ano, a taxa de desemprego dos homens aumentou mais do que a das mulheres (1,9 p.p. e 1,3 p.p., respetivamente), diminuindo-se o diferencial entre as duas (Quadro 10, ponto 5).

<sup>6</sup> 15 a 74 anos

Gráfico 13 – Taxa de desemprego, por sexo, 2011

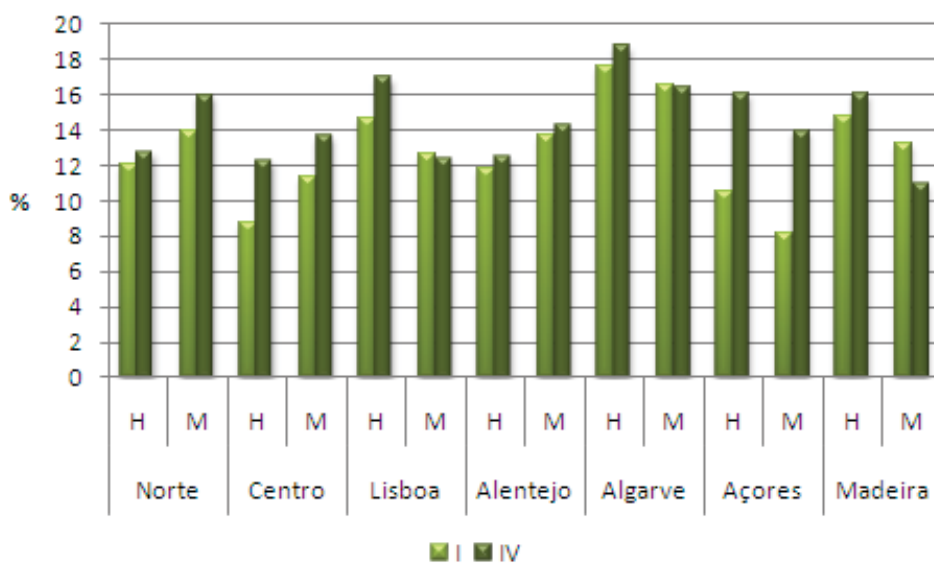


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

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

Ao longo de 2011, a taxa de desemprego feminina diminuiu em Lisboa, no Algarve e na Madeira, nas outras regiões e para os homens registou-se sempre aumentos da taxa (Quadro 11, ponto 5).

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



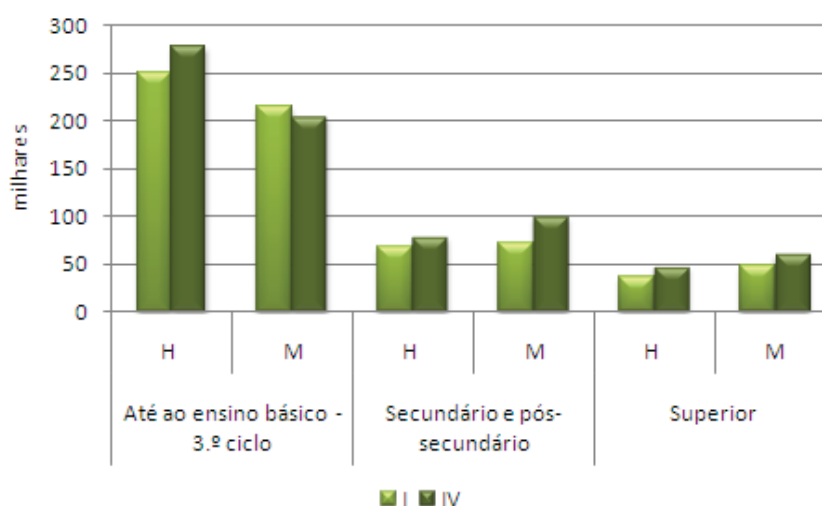
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No ano de 2011, o peso relativo do desemprego de longa duração<sup>7</sup> no desemprego total foi ligeiramente mais elevado para as mulheres do que para os homens (53,4 % e 52,8 %, respetivamente), muito embora, neste ano, tenham sido os homens que mais contribuíram para o aumento do peso relativo do desemprego de longa duração no desemprego total (1,4 p.p.), uma vez que, o das mulheres decresceu -2,4 p.p. (Quadro 14, ponto 5).

A incidência do desemprego é mais relevante na população jovem (15 aos 24 anos). A leitura dos dados por sexo neste grupo continua a assumir uma proporção mais significativa a favor dos rapazes (32,9 % para as raparigas contra 30,1 % para os rapazes), embora com tendência de uniformização (0,6 p.p. no 1.º trimestre e 0,4 p.p. no 4.º trimestre). Refira-se, ainda, que a diferença entre as taxas de desemprego das mulheres e dos homens cai a favor das mulheres no desemprego de muita longa duração<sup>8</sup> e que o desvio entre as duas aproximou-se mais ao longo deste último ano (Quadro 14, ponto 5).

O desemprego encontra-se sobretudo concentrado na população com baixos níveis de escolaridade (inferior ao 9.º ano de escolaridade). Em termos relativos registam-se diferenças, particularmente, acentuadas no desemprego segundo o sexo, nos níveis educacionais mais elevados. Esta situação é, em grande medida, um reflexo de as mulheres em Portugal terem, em média, percursos de formação inicial mais longos do que os homens, sendo hoje maioritárias em termos de frequência do ensino secundário e do ensino superior. Ao longo de 2011, constatou-se que o volume de população desempregada, com habilitações até ao ensino básico diminuíram para as mulheres, mas aumentaram para os homens (-4,4 % e 11,6 %, respetivamente), no ensino secundário e no ensino superior subiu para ambos os sexos, no entanto, refletiu-se mais nas mulheres com o ensino secundário (38,9 % face 16,3 % para os homens) e nos homens com o ensino superior (31,7 % face 25,2 % para as mulheres) (Quadro 13, ponto 5).

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

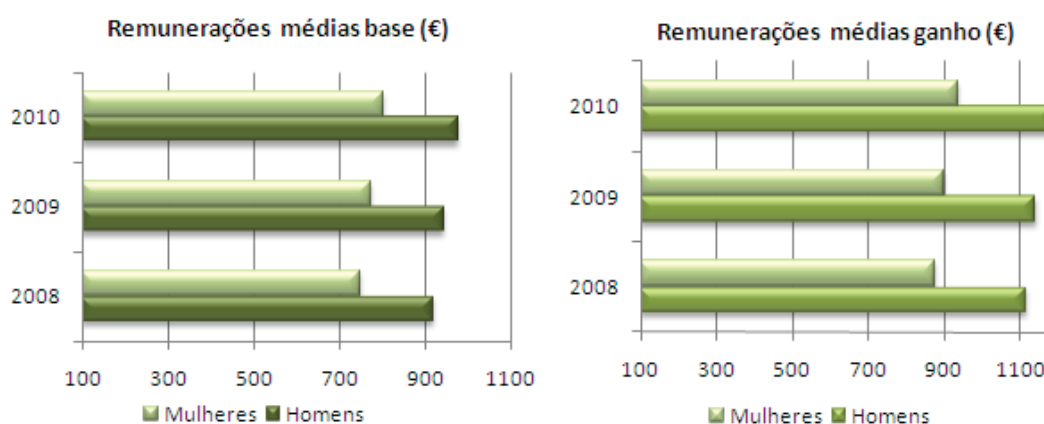
<sup>7</sup> 12 meses e mais

<sup>8</sup> 25 meses e mais

## 2.4. SALÁRIOS, REMUNERAÇÕES E GANHOS

Em 2010, e segundo os dados dos quadros de pessoal, os elementos relativos à população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, em Portugal, mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres<sup>9</sup> é outra característica a realçar, dado que as mulheres auferem cerca de 82 % da remuneração média mensal de base dos homens ou, se falarmos de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), 79,1 %. Entre 2009 e 2010, observam-se alterações no diferencial das remunerações entre homens e mulheres, correspondendo a uma diminuição de -0,1 p.p. na remuneração média mensal de base e um aumento de 0,1 p.p. no ganho (Quadro 15, ponto 5).

**Gráfico 16 – Remuneração média mensal de base e de ganho, por sexo, 2008-2010**



Fonte: MSSS/GEP, Quadros de Pessoal

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

<sup>9</sup> Esta análise é feita com base nos quadros de pessoal do GEP e baseia-se no peso da remuneração média base/ganho das mulheres sobre a remuneração média base/ganho dos homens. Neste data e para o ano de 2010 apenas existe informação para o Continente e para a Região autónoma da Madeira, por esse mesmo motivo optou-se por se fazer apenas a análise para o Continente.

Entre 2009 e 2010, o diferencial das remunerações dos homens e das mulheres aumentou sobretudo no subgrupo dos encarregados, mestres e chefes de equipa (6,3 p.p. no caso da remuneração média de base e 5,5 p.p. no ganho) e diminuiu, apenas, nos profissionais altamente qualificados (-3 p.p. na remuneração média de base e -2,7 p.p. no ganho) (Quadro 15, ponto 5).

O mesmo se verifica nos níveis habilitacionais, ou seja, o diferencial salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 3.º ciclo do ensino básico (a proporção das remunerações médias das mulheres em relação às dos homens é de 79,8 % na remuneração média de base e 76 % na remuneração média ganho) do que para quem possui uma licenciatura ou mais (69,4 % na remuneração média de base e 68,8 % no ganho) (Quadro 18, ponto 5).

Com exceção da administração pública, defesa e segurança social obrigatória os subsectores de atividade onde se verifica que as mulheres ganham mais que os homens (no que respeita à remuneração média mensal base) são respetivamente os subsectores onde a percentagem de homens é superior à das mulheres, como é exemplo os subsectores da construção, transportes e armazenagem e a captação, tratamento e distribuição de água e saneamento, o que estará relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. No entanto, é bastante visível que nesses subsectores de atividade a remuneração mensal base está ainda mais afastada do ganho do que nos outros setores (Quadro 16, ponto 5).

Através dos quadros de pessoal podemos ainda verificar que as remunerações horárias da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo, que trabalhou o horário completo no período de referência, são superiores nos homens, ou seja, em média, os homens auferem 20,7 % mais que as mulheres por hora em termos de remuneração de base e mais 24,6 % no caso da remuneração horária ganho. Entre 2009 e 2010, o diferencial entre as remunerações dos homens e das mulheres diminuiu -1,2 p.p. no ganho e -0,2 p.p. na remuneração de base (Quadro 17, ponto 5).

## 2.5. TRABALHO NÃO PAGO

---

Os resultados do 4º Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, conduzido em 2005<sup>10</sup> pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, revelam valores, ao nível da afetação de tempos às diferentes formas de trabalho, que reforçam as tendências conhecidas (e evidenciadas, nomeadamente pelo Inquérito à Ocupação do Tempo de 1999, do

---

<sup>10</sup> Este inquérito é de base quinquenal.

INE), de uma acentuada assimetria na partilha do trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família) entre mulheres e homens.

**Tabela 2 – Tempo de trabalho semanal da população com emprego, por sexo (horas e minutos)**

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

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

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

## 2.6. CONCILIAÇÃO ENTRE A ATIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

Não existindo desde 1999, em Portugal, nenhuma operação estatística destinada a aferir os usos dos tempos pagos e não pagos pelos homens e pelas mulheres, os dados abaixo indicados reportam-se à segunda inquirição<sup>11</sup> realizada no 2º trimestre de 2010, no âmbito do programa de módulos *ad hoc*<sup>12</sup> do Eurostat para o período 2010-2012, do módulo “Conciliação da vida profissional com a vida familiar”<sup>13</sup> do Inquérito ao Emprego. Apesar de as duas operações terem tido o mesmo intuito, as variáveis e os universos de referência foram diferenciados limitando a comparação de resultados. A população de referência é de indivíduos entre os 15 e os 64 anos.

Em relação às modalidades de acolhimento de crianças, verifica-se que continuam a ser as mulheres as principais prestadoras de cuidados a menores de 15 anos, para além dos filhos/as

<sup>11</sup> A primeira recolha de informação ocorreu no 2º trimestre de 2005, integrada no programa de módulos *ad hoc* 2004-2006.

<sup>12</sup> O Módulo *ad hoc* é uma operação estatística por amostragem, não periódica, realizada em conjunto com o Inquérito ao Emprego, com o objetivo de definir, um conjunto de informação suplementar de variáveis sobre assuntos considerados de interesse para a caracterização do mercado de trabalho.

<sup>13</sup> Lima, Francisco e Ana Neves (2011), Conciliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo *ad hoc* do Inquérito ao Emprego de 2010. Tema em análise, Estatísticas do Emprego - 3º trimestre de 2011, 34-50, Instituto Nacional de Estatística

ou filhos/as do cônjuge, e a outras pessoas dependentes (com mais de 15 anos): 64,4% mulheres e 35,6% homens.

Apesar das diferenças entre os sexos, estes resultados representam uma evolução no sentido de um maior equilíbrio na divisão deste tipo de tarefas entre homens e mulheres face aos obtidos na inquirição de 2005: não só aumentou o número de pessoas que cuidam de outras crianças ou de pessoas dependentes, como também se observou um acréscimo da proporção de homens a fazê-lo.

**Tabela 3** - Prestação de cuidados regulares a outras crianças com menos de 15 anos ou a pessoas dependentes com 15 e mais anos de idade

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

Quanto à utilização paga de serviços de acolhimento de apoio do tipo social, educativo ou cultural, sejam prestadas por entidades públicas ou privadas ou de foro particular, 59,9% dos indivíduos, com pelo menos um menor de 15 anos, a residir no agregado familiar, não utilizou serviços de acolhimento.

**Tabela 4** - Pessoas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>(a)</sup> segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade e duração semanal de utilização

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego



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

**Tabela 5 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>a)</sup> segundo o sexo, por utilização de serviços de acolhimento para filho/a mais novo com menos de 15 anos de idade**

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

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

**Tabela 6 – Pessoas empregadas dos 15 aos 64 anos de idade<sup>a)</sup> segundo o sexo, por razão relacionada com os serviços de acolhimento para não trabalharem ou trabalharem a tempo parcial**

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

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

Em relação à flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho por razões familiares, 55,0% das pessoas empregadas com um horário de trabalho diário fixo ou determinado pela entidade patronal indicou ser possível reduzir o horário em pelo menos uma hora diária, por razões familiares, sem ter de recorrer a direitos concedidos por lei. Esta percentagem foi, contudo, mais elevada nas mulheres (56,2%) do que nos homens (53,9%).

Apesar de parte significativa das pessoas que trabalham por conta de outrem não ter possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho diário (44,5%), o valor obtido representa uma ligeira melhoria no apoio às pessoas empregadas com responsabilidades familiares. Em 2005, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem que não podia alterar a carga horária de trabalho era de 47,1%.

**Tabela 7 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos de idade segundo o sexo, por tipo de horário de trabalho do emprego principal**

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

**Fonte:** INE, *Estatísticas ao Emprego*

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

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

**Tabela 8 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por possibilidade de alterarem o horário de trabalho diário devido a razões familiares**

	2 <sup>o</sup> trimestre 2010					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	Milhares de indivíduos			%		
<b>Total</b>	<b>3.545,5</b>	<b>1.798,8</b>	<b>1.746,7</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Geralmente têm essa possibilidade	1.124,3	558,1	566,2	31,7	31,0	32,4
Raramente têm essa possibilidade	826,2	410,9	415,3	23,3	22,8	23,8
Não têm essa possibilidade	1.577,7	822,4	755,3	44,5	45,7	43,2
NS/NR	17,3	�	9,9	0,5		0,6

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

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

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

**Tabela 9 – Trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por possibilidade de se ausentarem do trabalho dias completos devido a razões familiares**

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

Fonte: INE, Estatísticas ao Emprego

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

A grande maioria (91,1%) dos indivíduos inquiridos indicaram nunca terem reduzido<sup>14</sup> o horário de trabalho para assistência aos filhos, sendo esta percentagem mais elevada nos homens (96,0%) dos que nas mulheres (86,5%). No entanto, são em grande parte (78,6%) as mulheres que optaram por diminuir, num dado momento e pelo menos durante um mês, o ritmo de trabalho em benefício dos filhos.

**Tabela 10** – *Pessoas dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por redução do horário de trabalho para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade*

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

**Fonte:** INE, *Estatísticas ao Emprego*

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

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

**Tabela 11** – *Pessoas dos 15 aos 64 anos<sup>a)</sup> de idade segundo o sexo, por termino ou interrupção da atividade profissional para cuidarem do filho mais novo com menos de 8 anos de idade e duração da ausência*

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

**Fonte:** INE, *Estatísticas ao Emprego*

<sup>14</sup> Saliente-se que as reduções do horário de trabalho e as interrupções de carreira podem ter por base todo o tipo de arranjos ou combinações, quer sejam resultantes de acordos formais ou informais entre o trabalhador e o empregador, quer sejam resultantes de direitos consagrados na lei, quer sejam resultantes de decisão Individual.

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

## 2.7. GOZO DE LICENÇAS PARENTAIS

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

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

**Tabela 12– Evolução no uso das licenças parentais (2005-2011)**

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

Fontes: Instituto de Informática, IP - MTSS; INE

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

O quadro acima apresenta um resumo da evolução nos últimos seis anos do uso das licenças parentais, verificando-se o crescimento da utilização das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha. Em termos de tendências observa-se um crescimento no usufruto dos subsídios destinados ao pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial de uso exclusivo do Pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial com partilha, bem como ao nível

do Subsídio Parental Social. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,05% em 2005 para 23,6% em 2011<sup>15</sup>.

## 2.8. PARECERES, QUEIXAS, APRECIACÃO DA LEGALIDADE E ATENDIMENTO JURÍDICO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

---

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego<sup>16</sup> (CITE) é o mecanismo de igualdade em Portugal exclusivamente vocacionado para prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Para a prossecução desse seu objetivo, dispõe de inúmeras competências, entre as quais, a emissão de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, emissão de pareceres prévio no caso de intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores e trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos, apreciar queixas e prestar informação e apoio jurídico.

A CITE, quanto à sua natureza e composição, é um órgão colegial tripartido, que compreende quatro representantes do Estado, quatro representantes sindicais (CGTP-IN e UGT) e quatro representantes patronais (CCP, CIP, CAP e CTP).

Em 2011, a Comissão Tripartida realizou 26 reuniões plenárias em que:

- votaram e emitiram 231 pareceres prévios (correspondente à análise de 244 processos entrados na CITE),
- responderam a 13 reclamações de pareceres prévios e
- responderam a 118 queixas.

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

---

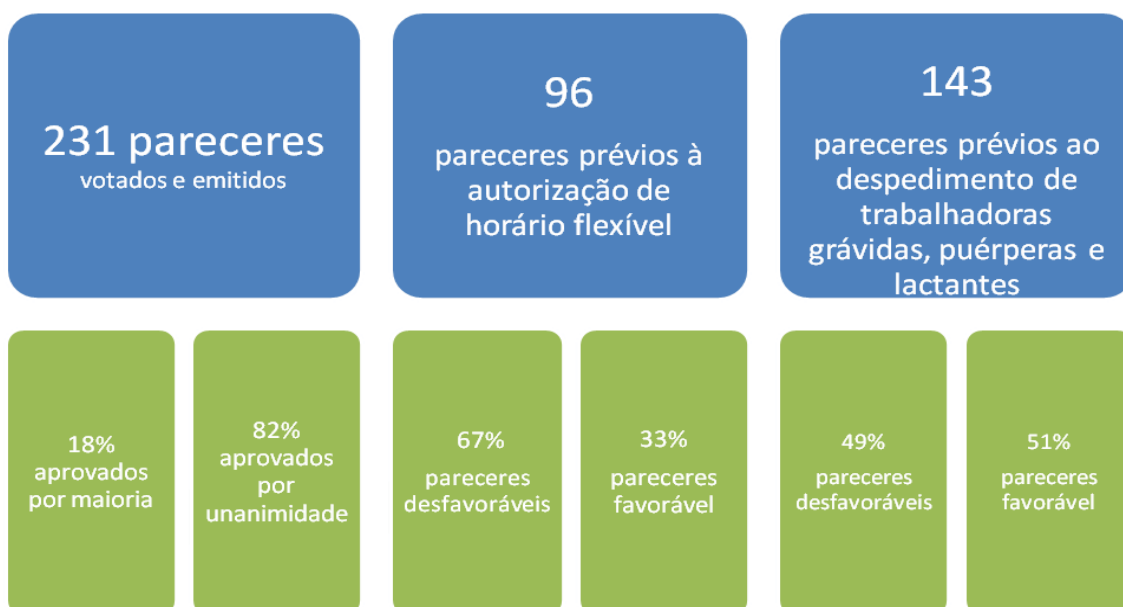
<sup>15</sup> Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos dos Nados-Vivos apurados pelo INE.

<sup>16</sup> Criada em 1979, através do decreto-Lei nº 392/79, de 20 de setembro

Dos pareceres prévios votados e emitidos relativos  autorizaco de horário flexível, em 67% dos casos a CITE emitiu maioritariamente deliberaoes desfavoráveis ao pedido das entidades empregadoras, sendo que em 33% dos casos, emitiu parecer favorável.

Relativamente aos pareceres prévios emitidos sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, a CITE não se opôs  cessaco dos respetivos contratos de trabalho em 51% dos processos, por considerar afastada a presuno de falta de justa causa, conforme o disposto no n2 do artigo 63 do Código do Trabalho, emitindo, conseqüentemente deliberaoes favoráveis aos pedidos.

**Tabela 13 – Pareceres prévios aprovados em tripartida**



Relativamente às 118 queixas analisadas, a sua distribuo por assunto é relativamente dispersa, contudo verifica-se que o maior número se concentra nas questoes da flexibilidade de horário - 39 queixas -, seguida das queixas relativas a condioes de trabalho – 29 - e, por último, 25 queixas por discriminao na área da parentalidade.

**Tabela 14 – Queixas apresentadas à CITE 2009-2011**

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

Fonte: CITE

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

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

**Tabela 15 - Comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo recebidas – 2009-2011**

2009	2010	2011
236	721	1143

Fonte: CITE

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

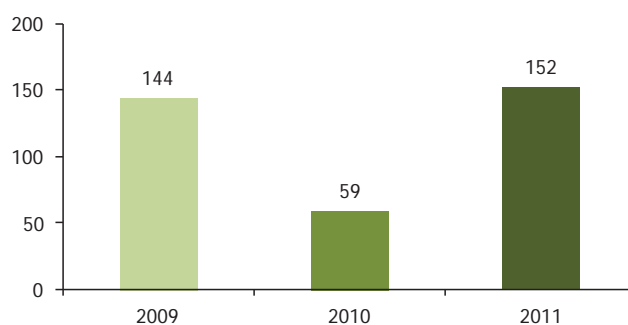


Os/as cidadãos/ãs que recorreram a estes serviços foram maioritariamente mulheres (74%), entre os 29 e os 39 anos, com habilitações literárias ao nível da licenciatura ou do 12º ano e residentes na área da grande Lisboa.

Durante o ano de 2011, os/as técnicos/as juristas da CITE receberam presencialmente 152 pessoas e atenderam na Linha Verde 2113 telefonemas, no âmbito dos quais foram esclarecidas questões de carácter legal e técnico.

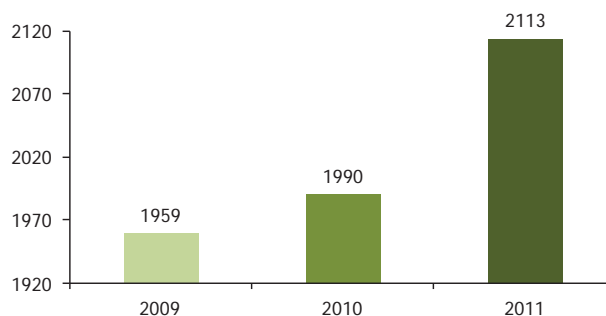
Este tipo de atendimento é imediato e, caso se julgue pertinente, o/a utente poderá apresentar uma queixa escrita, cuja resposta obedece aos prazos estipulados por lei. Relativamente a este serviço, apesar de as mulheres representarem 84% dos/das utentes, já se verifica por parte dos homens o recurso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

**Gráfico 17 – Atendimento presencial – 2009-2011**



Fonte: CITE

**Gráfico 18 – Atendimento Linha Verde – 2009-2011**

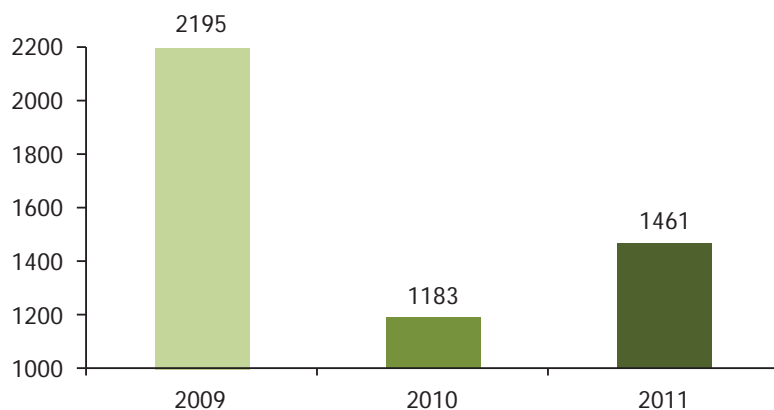


Fonte: CITE

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

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

**Gráfico 19 – Resposta a pedidos de informação – 2009-2011**



Fonte: CITE

Os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, designadamente os negociais, são um importante instrumento de consolidação das normas legais sobre igualdade e não discriminação, quer através da possibilidade de concertação de cláusulas que proíbem as práticas discriminatórias, quer reforçando o que já é previsto na lei, quer através, por exemplo, da consagração de medidas positivas, concertadas especialmente para combater situações endémicas de segregação profissional, na admissão, formação e progressão na carreira.

De acordo com o disposto nas alíneas i) e j) do artigo 3º do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, a apreciação da legalidade das cláusulas de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), numa perspetiva de combate à discriminação de género, de acordo com o previsto no artigo 479º do Código do Trabalho, é da competência da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) .

Trata-se de uma competência recentemente atribuída à CITE, que entrou em vigor apenas em 1 de Dezembro de 2010 (Decreto-Lei nº 124/2010, de 17 de novembro, entretanto revogado pelo Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março), e que começou a ser efetivamente exercida em abril de 2011, após a aprovação, por unanimidade dos representantes das entidades que fazem parte do grupo tripartido de apreciação da legalidade de cláusulas constantes de IRCT , da metodologia a utilizar.

Em nove meses de atividade, realizaram-se, em 2011, 12 reuniões tripartidas regulares na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), tendo por objetivo apreciar a legalidade das cláusulas de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) negociais e Decisões Arbitrais, de acordo com o previsto no artigo 479º do Código do Trabalho e no artigo 9º do Decreto-Lei nº76/2012, de 26 de março. Foram apreciados 187 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho e duas Decisões Arbitrais, dos quais, foram remetidos ao Ministério Público 24 pareceres fundamentados, abrangendo 68 cláusulas.

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

Relativamente às cláusulas apreciadas, que não foram consideradas ilegais ou discriminatórias, mas nas quais existiu deliberação tripartida reconhecendo alguma desadequação formal à legislação em vigor em matéria de igualdade de género ou de parentalidade, a CITE elaborou e remeteu recomendações sobre 17 IRCT às partes contratantes (que se referiam a desadequações de 52 cláusulas), convidando-as a promover as alterações necessárias à adaptação dessas cláusulas. Até ao momento, a grande maioria das partes já diligenciou no sentido de aceitar as recomendações da CITE e alterar, em conformidade, os respetivos IRCT.

**Tabela 16** - IRCT publicados e analisados de abril a dezembro

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

Fonte: CITE

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

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

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

## 2.9. ANÚNCIOS DE OFERTA DE EMPREGO

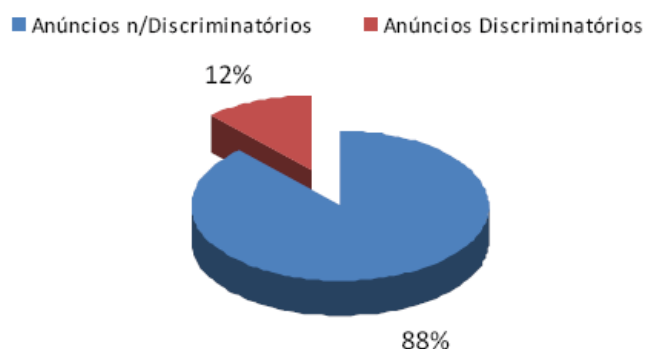
Ainda no âmbito das suas competências, a CITE analisa os anúncios de oferta de emprego no sentido de verificar a sua legalidade.

Durante o anos de 2011, a CITE recolheu da imprensa diária escrita, de forma aleatória, um total de 3.682 anúncios de oferta de emprego publicitadas em três jornais nacionais, designadamente: Correio da Manhã, Jornal de Notícias e Diário de Notícias.

Da amostra analisada, a maioria cumpre as exigências legais relativas à igualdade de género e não discriminação, contudo ainda foram identificados 12% de anúncios considerados discriminatórios por violação do disposto nos artigos 24º e 30º da Lei nº7/2009, de 12 de

Fevereiro, isto é, por estarem dirigidos diretamente apenas a um dos sexos (normalmente masculino) ou por não conterem informação visível e clara referente a masculino e feminino.

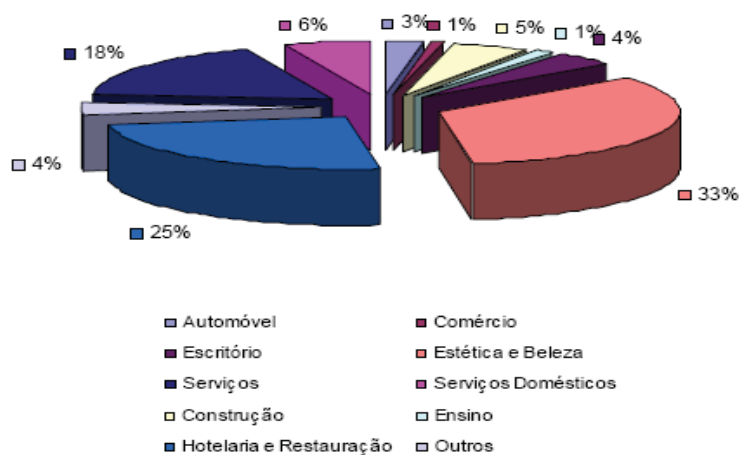
**Gráfico 20 - Percentagem de anúncios considerados discriminatórios**



Fonte: CITE

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

**Gráfico 21 – Anúncios discriminatórios por setor de atividade**



Fonte: CITE

## 2.10. AÇÃO INSPETIVA SOBRE O CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

---

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

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

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

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

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

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

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

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

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram realizadas 606 visitas inspetivas que deram lugar a 140 autos de notícia.

**Tabela 17** - *Evolução dos autos levantados por assédio moral, sexual e violação do dever de ocupação efetiva dos trabalhadores e trabalhadoras*

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

Fonte: ACT

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

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT procederam ao levantamento de 18 autos de notícia, a que correspondeu a aplicação de coimas cujo mínimo correspondeu a € 5 712,00. Neste âmbito também foram efetuadas 258 advertências.

## 2.11. ESTRUTURAS DE REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS

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

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

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

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

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

**Tabela 18 - Membros de direção eleitos para associação sindical, publicados em 2011, por sexo**

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

Fonte: DGERT

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

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

**Tabela 19 - Representantes dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho, por sexo**

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

Fonte: DGERT

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

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

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

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

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

**Tabela 20 - Membros eleitos para comissões, subcomissões de trabalhadores e trabalhadoras e comissões coordenadoras, publicados em 2011, por sexo**

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

Fonte: DGERT



### 3. CRONOLOGIA JURÍDICA (1973-2011)

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

#### 1973

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

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

#### 1974

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

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

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

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

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

#### 1975

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

## 1976

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

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

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

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

## 1977

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

## 1978

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

## 1979

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

## 1980

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

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

## 1981

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

## 1982

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

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

## 1984

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

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

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

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

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

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

**1985**

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

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

**1987**

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

**1988**

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

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

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

**1989**

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

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

**1990**

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

**1991**

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

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

**1992**

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

**1994**

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

**1995**

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

**1996**

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

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

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

## 1997

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

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

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

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

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

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

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

## 1998

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

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

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

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

## 1999

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

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

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

## 2000

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

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

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

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

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

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

## 2001

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

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

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

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

## 2002

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

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

## 2003

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

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

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

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

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

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



**2004**

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

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

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

**2005**

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

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

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

**2006**

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

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

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

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

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

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

## 2007

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

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

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

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

## 2008

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

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

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

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

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

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

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

## 2009

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2010

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**17 de Novembro** – Decreto-Lei n.º 124/2010, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), reforçando as suas competências no acompanhamento e representação de vítimas de discriminação de género no trabalho e no

*emprego em processos administrativos e judiciais e procede à quarta alteração do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*

## **2011**

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

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

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

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



## 4. CONCLUSOES

O mundo conheceu extraordinárias mutaoes no decorrer dos últimos dois séculos. Um dos maiores acontecimentos do século XX foi a incorporao da mulher na esfera do trabalho pago, na esfera social e na esfera política.

A multiplicaco da populao mundial e a duplicaco da esperança de vida provocaram um crescimento da mão-de-obra sem precedentes, mas, infelizmente, fruto da tradio e do preconceito, na prática, quanto  margem de liberdade individual da mulher, pouco ou nada mudou durante muito tempo.

O vasto quadro normativo internacional e nacional não impediu, pois, a persistência das desigualdades entre mulheres e homens no mundo laboral. A integrao do princípio da igualdade de género, fator-chave da competitividade e do crescimento, tornou-se uma prioridade da nova estratégia de ao UE 2020.

Esta publicao d conta da situao, em Portugal, no ano de 2011, da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Na maioria dos indicadores apresentados, Portugal está em linha com a EU relativamente aos desequilíbrios persistentes – disparidades nos salários, remuneraoes e ganhos; segregaco horizontal e vertical em funo do género; exposio às situaoes de desemprego e  precaridade dos vínculos; partilha do trabalho não pago.

Continua a registar-se um elevado ndice de empregabilidade feminina a tempo inteiro, indicador que nos distingue da maioria dos países europeus.

Também o uso da licença parental partilhada se assume como fator de relevo, dado o aumento exponencial de homens que gozam a licença parental para além do respetivo período exclusivo, fruto das alteraoes legislativas de 2009. Esta tendência, a manter-se, será um enorme contributo para inverter modelos e práticas tendentes a acentuar a desigualdade e a desvantagem das mulheres no mercado de trabalho e na vida familiar.

A igualdade entre mulheres e homens  um objectivo em si, mas , também, uma das condioes prévias para o cumprimento dos objectivos da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social.

As medidas de luta contra a crise não podem ser neutras em termos de género e, enquanto for necessário, as novas políticas de retoma econmica e os atuais programas dos fundos estruturais devem ter em conta a posio específica dos homens e das mulheres na sociedade.

A igualdade deve ser uma prioridade não apenas para abordar a atual crise e a posterior retoma, mas também para fazer face aos desafios demográficos e econmicos que afetam o modelo social europeu, e se repercutem nas mulheres e na sua independência econmica.

O progresso econmico e sustentável tem que ser feito por homens e por mulheres. Não há qualquer novidade em afirmar que as mulheres, em conjunto com os homens, são uma parte

essencial da solução que tem que ser encontrada para aumentar a competitividade e combater a atual crise.

Não existe qualquer possibilidade de aumentar a prosperidade, o crescimento e a sustentabilidade financeira e económica, se as mulheres não forem encaradas pela sociedade como parceiras entre pares, quer no âmbito da família, quer no mercado de trabalho e no mundo empresarial e dos negócios.



## 5. INDICADORES ESTATÍSTICOS

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

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

**Quadro 2 - Taxa de Actividade <sup>(1)</sup>, por regiões e sexo**

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

### Quadro 3 - População activa, por grupos etários e sexo

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

## Quadro 4 - População empregada, por grupos etários e sexo

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

### Quadro 6 - Taxas de emprego <sup>(1)</sup>, por regiões e sexo

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Taxas (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
<b>Norte</b>	<b>68,6</b>	<b>69,2</b>	<b>68,5</b>	<b>67,2</b>	<b>68,4</b>	<b>11,6</b>	<b>11,9</b>	<b>12,6</b>	<b>12,1</b>	<b>12,1</b>
H	74,5	75,2	74,9	73,3	74,5					
M	62,9	63,3	62,3	61,2	62,4					
<b>Centro</b>	<b>72,1</b>	<b>71,6</b>	<b>71,9</b>	<b>68,7</b>	<b>71,1</b>	<b>10,3</b>	<b>8,3</b>	<b>11,6</b>	<b>8,4</b>	<b>9,6</b>
H	77,3	75,8	77,7	72,9	75,9					
M	67,0	67,5	66,1	64,5	66,3					
<b>Lisboa</b>	<b>69,1</b>	<b>69,2</b>	<b>68,3</b>	<b>67,9</b>	<b>68,6</b>	<b>4,1</b>	<b>3,1</b>	<b>4,0</b>	<b>2,2</b>	<b>3,3</b>
H	71,2	70,8	70,3	69	70,3					
M	67,1	67,7	66,3	66,8	67					
<b>Alentejo</b>	<b>69,7</b>	<b>70,7</b>	<b>69,4</b>	<b>68,5</b>	<b>69,6</b>	<b>9,5</b>	<b>7,7</b>	<b>7,6</b>	<b>9,0</b>	<b>8,4</b>
H	74,4	74,5	73,1	72,9	73,7					
M	64,9	66,8	65,5	63,9	65,3					
<b>Algarve</b>	<b>67,4</b>	<b>69,2</b>	<b>71,3</b>	<b>66,6</b>	<b>68,6</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,2</b>	<b>3,0</b>	<b>5,1</b>
H	70,3	72,2	73,9	68,1	71,1					
M	64,3	66,2	68,7	65,1	66					
<b>Açores</b>	<b>68,1</b>	<b>68,8</b>	<b>66,6</b>	<b>63,1</b>	<b>66,6</b>	<b>16,3</b>	<b>16,0</b>	<b>13,9</b>	<b>13,9</b>	<b>15,0</b>
H	76,1	76,7	73,5	69,9	74					
M	59,8	60,7	59,6	56	59					
<b>Madeira</b>	<b>68,4</b>	<b>68,0</b>	<b>68,1</b>	<b>66,9</b>	<b>67,8</b>	<b>4,6</b>	<b>5,3</b>	<b>4,4</b>	<b>3,1</b>	<b>4,4</b>
H	70,7	70,7	70,3	68,5	70,1					
M	66,1	65,4	65,9	65,4	65,7					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: A taxa de emprego é igual ao total da população empregada com 20 a 64 anos/população total com 20 a 64 anos.

**Quadro 7 - População empregada<sup>(1)</sup>, por tipo de duração de trabalho, situação na profissão, tipo de contrato e sexo**

Portugal

Tipo de duração do trabalho	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
<b>Tempo completo</b>	<b>4 198,1</b>	<b>4 260,0</b>	<b>4 214,6</b>	<b>4 102,5</b>	<b>4 193,8</b>	<b>434,3</b>	<b>389,5</b>	<b>425,3</b>	<b>373,7</b>	<b>405,6</b>
H	2 316,2	2 324,7	2 319,9	2 238,1	2 299,7					
M	1 881,9	1 935,2	1 894,6	1 864,4	1 894,1					
<b>Tempo parcial</b>	<b>667,9</b>	<b>633,0</b>	<b>639,2</b>	<b>632,9</b>	<b>643,3</b>	<b>-117,1</b>	<b>-93,9</b>	<b>-84,2</b>	<b>-79,2</b>	<b>-93,6</b>
H	275,4	269,6	277,5	276,9	274,8					
M	392,5	363,5	361,7	356,1	368,4					
<b>Situação na profissão</b>										
<b>Trabalhador por conta própria</b>	<b>1 017,6</b>	<b>1 002,7</b>	<b>988,0</b>	<b>961,3</b>	<b>992,4</b>	<b>255,5</b>	<b>252,5</b>	<b>257,7</b>	<b>273,6</b>	<b>259,8</b>
H	636,5	627,6	622,9	617,5	626,1					
M	381,0	375,1	365,2	343,9	366,3					
<b>Com pessoal ao serviço</b>	<b>251,3</b>	<b>247,7</b>	<b>249,2</b>	<b>245,5</b>	<b>248,4</b>	<b>119,5</b>	<b>115,9</b>	<b>110,2</b>	<b>107,2</b>	<b>113,2</b>
H	185,4	181,8	179,7	176,4	180,8					
M	65,9	65,9	69,5	69,2	67,6					
<b>Sem pessoal ao serviço</b>	<b>766,3</b>	<b>755,0</b>	<b>738,8</b>	<b>715,8</b>	<b>744,0</b>	<b>136,0</b>	<b>136,6</b>	<b>147,5</b>	<b>166,4</b>	<b>146,6</b>
H	451,1	445,8	443,2	441,1	445,3					
M	315,1	309,2	295,7	274,7	298,7					
<b>Trab. familiar não remunerado e outros</b>	<b>34,1</b>	<b>27,3</b>	<b>27,2</b>	<b>29,0</b>	<b>29,4</b>	<b>-7,1</b>	<b>-2,7</b>	<b>-8,5</b>	<b>-6,4</b>	<b>-6,2</b>
H	13,5	12,3	9,3	11,3	11,6					
M	20,6	15,0	17,8	17,7	17,8					
<b>Trabalhador por conta de outrem</b>	<b>3 814,3</b>	<b>3 862,9</b>	<b>3 838,5</b>	<b>3 745,1</b>	<b>3 815,2</b>	<b>68,8</b>	<b>45,7</b>	<b>92,0</b>	<b>27,3</b>	<b>58,4</b>
H	1 941,5	1 954,3	1 965,3	1 886,2	1 936,8					
M	1 872,7	1 908,6	1 873,3	1 858,9	1 878,4					
<b>Permanente</b>	<b>2 971,4</b>	<b>2 980,6</b>	<b>2 966,7</b>	<b>2 951,1</b>	<b>2 967,5</b>	<b>66,6</b>	<b>56,9</b>	<b>73,5</b>	<b>18,1</b>	<b>53,7</b>
H	1 519,0	1 518,8	1 520,1	1 484,6	1 510,6					
M	1 452,4	1 461,9	1 446,6	1 466,5	1 456,9					
<b>Não permanente</b>	<b>713,8</b>	<b>729,4</b>	<b>725,8</b>	<b>659,7</b>	<b>707,2</b>	<b>-7,6</b>	<b>-16,4</b>	<b>14,8</b>	<b>1,3</b>	<b>-2,0</b>
H	353,1	356,5	370,3	330,5	352,6					
M	360,7	372,9	355,5	329,2	354,6					
<b>Tipo de duração do trabalho</b>										
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
<b>Tempo completo</b>						<b>10,3</b>	<b>9,1</b>	<b>10,1</b>	<b>9,1</b>	<b>9,7</b>
H	55,2	54,6	55,0	54,6	54,8					
M	44,8	45,4	45,0	45,4	45,2					
<b>Tempo parcial</b>						<b>-17,5</b>	<b>-14,8</b>	<b>-13,2</b>	<b>-12,5</b>	<b>-14,5</b>
H	41,2	42,6	43,4	43,8	42,7					
M	58,8	57,4	56,6	56,3	57,3					
<b>Situação na profissão</b>										
<b>Trabalhador por conta própria</b>						<b>25,1</b>	<b>25,2</b>	<b>26,1</b>	<b>28,5</b>	<b>26,2</b>
H	62,5	62,6	63,0	64,2	63,1					
M	37,4	37,4	37,0	35,8	36,9					
<b>Com pessoal ao serviço</b>						<b>47,6</b>	<b>46,8</b>	<b>44,2</b>	<b>43,7</b>	<b>45,6</b>
H	73,8	73,4	72,1	71,9	72,8					
M	26,2	26,6	27,9	28,2	27,2					
<b>Sem pessoal ao serviço</b>						<b>17,7</b>	<b>18,1</b>	<b>20,0</b>	<b>23,2</b>	<b>19,7</b>
H	58,9	59,0	60,0	61,6	59,9					
M	41,1	41,0	40,0	38,4	40,1					
<b>Trab. familiar não remunerado e outros</b>						<b>-20,8</b>	<b>-9,9</b>	<b>-31,3</b>	<b>-22,1</b>	<b>-21,1</b>
H	39,6	45,1	34,2	39,0	39,5					
M	60,4	54,9	65,4	61,0	60,5					
<b>Trabalhador por conta de outrem</b>						<b>1,8</b>	<b>1,2</b>	<b>2,4</b>	<b>0,7</b>	<b>1,5</b>
H	50,9	50,6	51,2	50,4	50,8					
M	49,1	49,4	48,8	49,6	49,2					
<b>Permanente</b>						<b>2,2</b>	<b>1,9</b>	<b>2,5</b>	<b>0,6</b>	<b>1,8</b>
H	51,1	51,0	51,2	50,3	50,9					
M	48,9	49,0	48,8	49,7	49,1					
<b>Não permanente</b>						<b>-1,1</b>	<b>-2,2</b>	<b>2,0</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,3</b>
H	49,5	48,9	51,0	50,1	49,9					
M	50,5	51,1	49,0	49,9	50,1					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

**Quadro 8 - População empregada<sup>(1)</sup> por profissão e grau de instrução**

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

**Quadro 8 - População empregada<sup>(1)</sup> por profissão e grau de instrução**

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

**Quadro 9 - População empregada<sup>(1)</sup>, por sectores de actividade**

Portugal

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
<b>Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>	<b>487,4</b>	<b>495,5</b>	<b>478,5</b>	<b>452,5</b>	<b>478,5</b>	<b>81,8</b>	<b>84,3</b>	<b>86,6</b>	<b>105,0</b>	<b>89,4</b>
H	284,6	289,9	282,5	278,8	284,0					
M	202,8	205,6	196,0	173,8	194,5					
<b>Indústria, construção, energia e água</b>	<b>1 336,4</b>	<b>1 347,7</b>	<b>1 332,3</b>	<b>1 274,3</b>	<b>1 322,7</b>	<b>581,4</b>	<b>592,2</b>	<b>618,1</b>	<b>589,4</b>	<b>595,3</b>
H	958,9	969,9	975,2	931,9	959,0					
M	377,5	377,7	357,1	342,5	363,7					
Indústria extrativa	<b>20,7</b>	<b>18,5</b>	<b>19,6</b>	<b>19,5</b>	<b>19,6</b>	<b>16,8</b>	<b>14,2</b>	<b>13,8</b>	<b>13,8</b>	<b>14,7</b>
H	18,8	16,4	16,7	16,6	17,1					
M	1,9	2,2	2,9	2,8	2,5					
Indústrias transformadoras	<b>818,6</b>	<b>826,4</b>	<b>820,7</b>	<b>787,4</b>	<b>813,3</b>	<b>135,7</b>	<b>152,1</b>	<b>174,5</b>	<b>169,4</b>	<b>157,9</b>
H	477,2	489,3	497,6	478,4	485,6					
M	341,5	337,1	323,1	309,0	327,7					
Captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	<b>31,3</b>	<b>31,0</b>	<b>31,3</b>	<b>30,5</b>	<b>31,0</b>	<b>22,5</b>	<b>19,2</b>	<b>20,5</b>	<b>25,2</b>	<b>21,9</b>
H	26,9	25,1	25,9	27,9	26,5					
M	4,4	5,9	5,4	2,7	4,6					
Eletricidade, gás,vapor, água quente e fria e ar frio	<b>18,7</b>	<b>16,4</b>	<b>19,8</b>	<b>19,0</b>	<b>18,5</b>	<b>15,6</b>	<b>12,2</b>	<b>13,6</b>	<b>10,6</b>	<b>13,0</b>
H	17,1	14,3	16,7	14,8	15,7					
M	1,5	2,1	3,1	4,2	2,7					
Construção	<b>447,1</b>	<b>455,3</b>	<b>440,9</b>	<b>418,0</b>	<b>440,3</b>	<b>390,7</b>	<b>394,5</b>	<b>395,6</b>	<b>370,4</b>	<b>387,8</b>
H	418,9	424,9	418,3	394,2	414,1					
M	28,2	30,4	22,6	23,8	26,3					
<b>Serviços</b>	<b>3 042,1</b>	<b>3 049,8</b>	<b>3 043,0</b>	<b>3 008,6</b>	<b>3 035,9</b>	<b>-346,1</b>	<b>-380,9</b>	<b>-363,6</b>	<b>-399,9</b>	<b>-372,6</b>
H	1 348,0	1 334,4	1 339,7	1 304,3	1 331,6					
M	1 694,1	1 715,3	1 703,3	1 704,3	1 704,2					
Comércio por grosso e a retalho	<b>724,5</b>	<b>709,5</b>	<b>707,3</b>	<b>695,7</b>	<b>709,3</b>	<b>63,0</b>	<b>54,6</b>	<b>61,3</b>	<b>25,5</b>	<b>51,1</b>
H	393,8	382,1	384,3	360,6	380,2					
M	330,7	327,5	323,0	335,1	329,1					
Transportes e armazenagem	<b>163,9</b>	<b>182,7</b>	<b>172,7</b>	<b>172,4</b>	<b>172,9</b>	<b>108,3</b>	<b>120,2</b>	<b>119,3</b>	<b>104,1</b>	<b>113,0</b>
H	136,1	151,5	146,0	138,3	143,0					
M	27,8	31,2	26,7	34,1	30,0					
Alojamento, restauração e similares	<b>298,4</b>	<b>289,2</b>	<b>292,5</b>	<b>281,3</b>	<b>290,4</b>	<b>-66,5</b>	<b>-53,0</b>	<b>-68,0</b>	<b>-57,5</b>	<b>-61,3</b>
H	116,0	118,1	112,2	111,9	114,5					
M	182,5	171,1	180,3	169,4	175,8					
Actividades de informação e de comunicação	<b>87,9</b>	<b>84,3</b>	<b>86,4</b>	<b>73,1</b>	<b>82,9</b>	<b>40,2</b>	<b>30,0</b>	<b>23,5</b>	<b>23,1</b>	<b>29,2</b>
H	64,1	57,2	55,0	48,1	56,1					
M	23,8	27,2	31,5	25,0	26,9					
Actividades financeiras e de seguros	<b>100,8</b>	<b>107,2</b>	<b>105,4</b>	<b>106,4</b>	<b>105,0</b>	<b>17,9</b>	<b>10,8</b>	<b>8,6</b>	<b>10,1</b>	<b>11,9</b>
H	59,4	59,0	57,0	58,3	58,4					
M	41,5	48,2	48,4	48,2	46,6					
Actividades imobiliárias	<b>26,1</b>	<b>28,3</b>	<b>25,0</b>	<b>23,7</b>	<b>25,8</b>	<b>-0,8</b>	<b>2,7</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>	<b>1,1</b>
H	12,6	15,5	13,1	12,6	13,4					
M	13,4	12,8	11,9	11,1	12,3					
Activ. de consultoria, científicas, técnicas e similares	<b>171,8</b>	<b>178,5</b>	<b>171,1</b>	<b>177,1</b>	<b>174,6</b>	<b>0,9</b>	<b>-14,5</b>	<b>-8,4</b>	<b>0,1</b>	<b>-5,5</b>
H	86,3	82,0	81,3	88,6	84,6					
M	85,4	96,5	89,7	88,5	90,0					
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	<b>130,8</b>	<b>140,4</b>	<b>153,8</b>	<b>143,6</b>	<b>142,2</b>	<b>3,0</b>	<b>-12,0</b>	<b>-9,2</b>	<b>-6,0</b>	<b>-6,0</b>
H	66,9	64,2	72,3	68,8	68,1					
M	63,9	76,2	81,5	74,8	74,1					
Admin. Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória	<b>312,2</b>	<b>309,6</b>	<b>313,2</b>	<b>312,6</b>	<b>311,9</b>	<b>84,3</b>	<b>79,6</b>	<b>87,1</b>	<b>74,5</b>	<b>81,4</b>
H	198,2	194,6	200,2	193,6	196,6					
M	114,0	115,0	113,0	119,0	115,3					
Educação	<b>384,8</b>	<b>370,3</b>	<b>349,6</b>	<b>366,8</b>	<b>367,9</b>	<b>-210,9</b>	<b>-202,5</b>	<b>-184,0</b>	<b>-188,4</b>	<b>-196,4</b>
H	87,0	83,9	82,8	89,2	85,7					
M	297,9	286,4	266,8	277,6	282,2					
Actividades da saúde humana e apoio social	<b>351,6</b>	<b>370,5</b>	<b>376,1</b>	<b>370,7</b>	<b>367,2</b>	<b>-210,1</b>	<b>-234,7</b>	<b>-223,2</b>	<b>-233,4</b>	<b>-225,3</b>
H	70,8	67,9	76,5	68,6	70,9					
M	280,8	302,6	299,6	302,0	296,3					
Activ. artísticas, de espectáculos, desporto e recreativas	<b>53,5</b>	<b>51,9</b>	<b>50,5</b>	<b>51,6</b>	<b>51,9</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>-2,4</b>	<b>3,4</b>	<b>0,6</b>
H	27,1	26,3	24,1	27,5	26,2					
M	26,4	25,6	26,4	24,1	25,6					
Outros serviços	<b>235,8</b>	<b>227,2</b>	<b>239,2</b>	<b>233,7</b>	<b>234,0</b>	<b>-176,2</b>	<b>-162,7</b>	<b>-169,5</b>	<b>-156,9</b>	<b>-166,3</b>
H	29,8	32,3	34,9	38,4	33,8					
M	206,0	195,0	204,4	195,3	200,1					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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



**Quadro 9 - População empregada<sup>(1)</sup>, por sectores de actividade**

Portugal

(Continuação)

	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
<b>Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>						<b>16,8</b>	<b>17,0</b>	<b>18,1</b>	<b>23,2</b>	<b>18,7</b>
H	58,4	58,5	59,0	61,6	59,3					
M	41,6	41,5	41,0	38,4	40,7					
<b>Indústria, construção, energia e água</b>						<b>43,5</b>	<b>43,9</b>	<b>46,4</b>	<b>46,3</b>	<b>45,0</b>
H	71,8	72,0	73,2	73,1	72,5					
M	28,2	28,0	26,8	26,9	27,5					
Indústria extrativa						<b>81,5</b>	<b>76,4</b>	<b>70,6</b>	<b>70,8</b>	<b>74,9</b>
H	90,7	88,2	85,3	85,4	87,4					
M	9,3	11,8	14,7	14,6	12,6					
Indústrias transformadoras						<b>16,6</b>	<b>18,4</b>	<b>21,3</b>	<b>21,5</b>	<b>19,4</b>
H	58,3	59,2	60,6	60,8	59,7					
M	41,7	40,8	39,4	39,2	40,3					
Captação, tratamento e distribuição água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição						<b>72,0</b>	<b>62,0</b>	<b>65,3</b>	<b>82,4</b>	<b>70,4</b>
H	86,0	81,0	82,7	91,2	85,2					
M	14,0	19,0	17,3	8,8	14,8					
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio						<b>83,6</b>	<b>74,0</b>	<b>69,0</b>	<b>56,0</b>	<b>70,5</b>
H	91,8	87,0	84,5	78,0	85,2					
M	8,2	13,0	15,5	22,0	14,8					
Construção						<b>87,4</b>	<b>86,6</b>	<b>89,7</b>	<b>88,6</b>	<b>88,1</b>
H	93,7	93,3	94,9	94,3	94,0					
M	6,3	6,7	5,1	5,7	6,0					
<b>Serviços</b>						<b>-11,4</b>	<b>-12,5</b>	<b>-11,9</b>	<b>-13,3</b>	<b>-12,3</b>
H	44,3	43,8	44,0	43,4	43,9					
M	55,7	56,2	56,0	56,6	56,1					
Comércio por grosso e a retalho						<b>8,7</b>	<b>7,7</b>	<b>8,7</b>	<b>3,7</b>	<b>7,2</b>
H	54,4	53,8	54,3	51,8	53,6					
M	45,6	46,2	45,7	48,2	46,4					
Transportes e armazenagem						<b>66,1</b>	<b>65,8</b>	<b>69,0</b>	<b>60,4</b>	<b>65,3</b>
H	83,0	82,9	84,5	80,2	82,7					
M	17,0	17,1	15,5	19,8	17,3					
Alojamento, restauração e similares						<b>-22,3</b>	<b>-18,3</b>	<b>-23,3</b>	<b>-20,4</b>	<b>-21,1</b>
H	38,9	40,8	38,4	39,8	39,5					
M	61,1	59,2	61,6	60,2	60,5					
Atividades de informação e de comunicação						<b>45,7</b>	<b>35,6</b>	<b>27,2</b>	<b>31,7</b>	<b>35,2</b>
H	72,9	67,8	63,6	65,8	67,6					
M	27,1	32,2	36,4	34,2	32,4					
Atividades financeiras e de seguros						<b>17,8</b>	<b>10,1</b>	<b>8,2</b>	<b>9,5</b>	<b>11,3</b>
H	58,9	55,0	54,1	54,7	55,6					
M	41,1	45,0	45,9	45,3	44,4					
Atividades imobiliárias						<b>-3,2</b>	<b>9,5</b>	<b>4,6</b>	<b>6,0</b>	<b>4,3</b>
H	48,4	54,8	52,3	53,0	52,1					
M	51,6	45,2	47,7	47,0	47,9					
Ativ. de consultoria, científicas, técnicas e similares						<b>0,5</b>	<b>-8,1</b>	<b>-4,9</b>	<b>0,0</b>	<b>-3,1</b>
H	50,3	45,9	47,5	50,0	48,4					
M	49,7	54,1	52,5	50,0	51,6					
Atividades administrativas e dos serviços de apoio						<b>2,3</b>	<b>-8,5</b>	<b>-6,0</b>	<b>-4,2</b>	<b>-4,2</b>
H	51,2	45,7	47,0	47,9	47,9					
M	48,8	54,3	53,0	52,1	52,1					
Admin. Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória						<b>27,0</b>	<b>25,7</b>	<b>27,8</b>	<b>23,8</b>	<b>26,1</b>
H	63,5	62,8	63,9	61,9	63,0					
M	36,5	37,2	36,1	38,1	37,0					
Educação						<b>-54,8</b>	<b>-54,7</b>	<b>-52,6</b>	<b>-51,4</b>	<b>-53,4</b>
H	22,6	22,7	23,7	24,3	23,3					
M	77,4	77,3	76,3	75,7	76,7					
Actividades da saúde humana e apoio social						<b>-59,7</b>	<b>-63,4</b>	<b>-59,3</b>	<b>-63,0</b>	<b>-61,4</b>
H	20,1	18,3	20,3	18,5	19,3					
M	79,9	81,7	79,7	81,5	80,7					
Activ. artísticas, de espectáculos, desporto e recreativas						<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>-4,7</b>	<b>6,7</b>	<b>1,2</b>
H	50,6	50,6	47,7	53,3	50,6					
M	49,4	49,4	52,3	46,7	49,4					
Outros serviços						<b>-74,7</b>	<b>-71,6</b>	<b>-70,8</b>	<b>-67,2</b>	<b>-71,1</b>
H	12,6	14,2	14,6	16,4	14,5					
M	87,4	85,8	85,4	83,6	85,5					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

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

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

**Quadro 11 - Taxas de desemprego<sup>(1)</sup>, por regiões e sexo**

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

**Quadro 12 - População desempregada, por grupos etários e sexo**

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

**Quadro 13 - População desempregada<sup>(1)</sup>, por tipo de procura, duração do desemprego e grau de instrução**

Portugal

Tipo de procura	2011					2011				
	I	II	III	IV	Ano	I	II	III	IV	Ano
	Valores absolutos (milhares)					GAP (H-M) (milhares)				
<b>Procura primeiro emprego</b>	<b>72,6</b>	<b>66,7</b>	<b>75,6</b>	<b>80,2</b>	<b>73,8</b>	<b>-5,3</b>	<b>-2,5</b>	<b>-4,0</b>	<b>0,0</b>	<b>-3,0</b>
H	33,7	32,1	35,8	40,1	35,4					
M	39,0	34,6	39,8	40,1	38,4					
<b>Procura novo emprego</b>	<b>616,3</b>	<b>608,3</b>	<b>614,0</b>	<b>690,8</b>	<b>632,3</b>	<b>24,7</b>	<b>26,0</b>	<b>24,4</b>	<b>40,5</b>	<b>28,9</b>
H	320,5	317,1	319,2	365,7	330,6					
M	295,8	291,1	294,8	325,2	301,7					
<b>Duração do desemprego</b>										
<b>Até 11 meses</b>	<b>323,6</b>	<b>302,6</b>	<b>333,2</b>	<b>365,6</b>	<b>331,3</b>	<b>18,4</b>	<b>19,4</b>	<b>5,0</b>	<b>15,0</b>	<b>14,4</b>
H	171,0	161,0	169,1	190,3	172,8					
M	152,6	141,6	164,1	175,3	158,4					
<b>12 e + meses</b>	<b>365,2</b>	<b>372,4</b>	<b>356,4</b>	<b>405,5</b>	<b>374,9</b>	<b>1,0</b>	<b>4,0</b>	<b>15,4</b>	<b>25,4</b>	<b>11,5</b>
H	183,1	188,2	185,9	215,4	193,2					
M	182,1	184,2	170,5	190,0	181,7					
<b>25 e + meses</b>	<b>201,6</b>	<b>224,9</b>	<b>211,9</b>	<b>249,1</b>	<b>221,9</b>	<b>-8,8</b>	<b>-9,3</b>	<b>3,5</b>	<b>8,1</b>	<b>-1,6</b>
H	96,4	107,8	107,7	128,6	110,1					
M	105,2	117,1	104,2	120,5	111,7					
<b>Grau de instrução</b>										
<b>Até ao ensino básico - 3.º ciclo</b>	<b>464,4</b>	<b>462,9</b>	<b>448,2</b>	<b>484,0</b>	<b>464,8</b>	<b>35,8</b>	<b>40,3</b>	<b>47,8</b>	<b>74,4</b>	<b>49,6</b>
H	250,1	251,6	248,0	279,2	257,2					
M	214,3	211,3	200,2	204,8	207,6					
<b>Secundário e pós-secundário</b>	<b>140,0</b>	<b>131,5</b>	<b>147,2</b>	<b>179,1</b>	<b>149,4</b>	<b>-4,0</b>	<b>-11,4</b>	<b>-20,5</b>	<b>-20,9</b>	<b>-14,2</b>
H	68,0	60,0	63,3	79,1	67,6					
M	72,0	71,4	83,8	100,0	81,8					
<b>Superior</b>	<b>84,5</b>	<b>80,6</b>	<b>94,3</b>	<b>108,0</b>	<b>91,9</b>	<b>-12,4</b>	<b>-5,4</b>	<b>-6,9</b>	<b>-13,2</b>	<b>-9,5</b>
H	36,0	37,6	43,7	47,4	41,2					
M	48,4	43,0	50,6	60,6	50,7					
<b>Tipo de procura</b>										
	Peso (%)					GAP (H-M) (p.p.)				
<b>Procura primeiro emprego</b>						<b>-7,3</b>	<b>-3,7</b>	<b>-5,3</b>	<b>0,0</b>	<b>-4,1</b>
H	46,4	48,1	47,4	50,0	48,0					
M	53,7	51,9	52,6	50,0	52,0					
<b>Procura novo emprego</b>						<b>4,0</b>	<b>4,3</b>	<b>4,0</b>	<b>5,9</b>	<b>4,6</b>
H	52,0	52,1	52,0	52,9	52,3					
M	48,0	47,9	48,0	47,1	47,7					
<b>Duração do desemprego</b>										
<b>Até 11 meses</b>						<b>5,7</b>	<b>6,4</b>	<b>1,5</b>	<b>4,1</b>	<b>4,3</b>
H	52,8	53,2	50,8	52,1	52,2					
M	47,2	46,8	49,2	47,9	47,8					
<b>12 e + meses</b>						<b>0,3</b>	<b>1,1</b>	<b>4,3</b>	<b>6,3</b>	<b>3,1</b>
H	50,1	50,5	52,2	53,1	51,5					
M	49,9	49,5	47,8	46,9	48,5					
<b>25 e + meses</b>						<b>-4,4</b>	<b>-4,1</b>	<b>1,7</b>	<b>3,3</b>	<b>-0,7</b>
H	47,8	47,9	50,8	51,6	49,6					
M	52,2	52,1	49,2	48,4	50,3					
<b>Grau de instrução</b>										
<b>Até ao ensino básico - 3.º ciclo</b>						<b>7,7</b>	<b>8,7</b>	<b>10,7</b>	<b>15,4</b>	<b>10,7</b>
H	53,9	54,4	55,3	57,7	55,3					
M	46,1	45,6	44,7	42,3	44,7					
<b>Secundário e pós-secundário</b>						<b>-2,9</b>	<b>-8,7</b>	<b>-13,9</b>	<b>-11,7</b>	<b>-9,5</b>
H	48,6	45,6	43,0	44,2	45,2					
M	51,4	54,3	56,9	55,8	54,8					
<b>Superior</b>						<b>-14,7</b>	<b>-6,7</b>	<b>-7,3</b>	<b>-12,2</b>	<b>-10,3</b>
H	42,6	46,7	46,3	43,9	44,8					
M	57,3	53,3	53,7	56,1	55,2					

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Nota: (1) População desempregada com 15 a 74 anos

Quadro 14 - Rácios do desemprego<sup>(1)</sup>

Portugal

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

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

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

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

	2005						2006								
	Base			Ganho			Base			Ganho					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)
<b>Total</b>	767,35	835,64	674,11	909,17	1005,13	778,16	789,22	860,83	693,46	806,17	935,97	1036,91	801,01	77,2	235,90
Quadros superiores	2124,59	2381,75	1681,67	2423,18	2722,24	1908,11	2113,01	2373,29	1675,82	697,47	2421,71	2722,77	1916,04	70,4	806,73
Quadros médios	1384,62	1466,86	1274,47	1623,18	1751,39	1451,44	1396,98	1490,68	1277,53	213,15	1637,69	1784,12	1451,02	81,3	333,09
Encar. mestres, chefe equipa	991,17	1028,59	882,08	1186,60	1240,47	1029,53	1022,61	1061,65	913,14	86,0	148,51	1228,85	1284,23	83,6	210,69
Prof. altamente qualificados	1102,41	1164,29	1026,27	1345,60	1449,21	1218,12	1115,19	1175,88	1042,12	88,6	133,76	1343,48	1443,62	84,7	220,70
Prof. semi qualificados	629,91	654,76	586,74	756,03	797,72	683,58	642,66	669,88	596,02	89,0	73,86	772,40	818,18	84,8	124,21
Prof. qualificados	517,47	564,85	485,24	613,14	698,50	555,07	543,66	592,85	509,61	86,0	83,23	648,18	736,30	79,7	149,12
Prof. não qualificados	457,38	480,29	431,14	536,29	576,78	489,92	468,34	493,57	440,53	53,04	550,73	595,15	501,78	84,3	93,37
Praticantes e aprendizes	435,86	448,93	422,73	500,82	521,02	480,51	448,75	461,55	436,20	94,5	25,35	521,59	543,50	92,0	43,41
Nível desconhecido	648,61	677,44	588,13	776,08	824,32	674,86	647,66	683,36	580,26	84,9	103,10	779,12	839,72	79,2	175,02

	2007						2008								
	Base			Ganho			Base			Ganho					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)
<b>Total</b>	808,48	879,64	714,62	965,25	1068,30	829,33	846,13	920,05	749,73	81,5	170,32	1010,38	1115,41	78,3	242,02
Quadros superiores	2069,55	2347,68	1668,29	2385,06	2723,24	1897,15	2126,62	2418,87	1714,58	70,9	704,30	2450,43	2800,44	69,9	843,48
Quadros médios	1412,74	1512,68	1276,57	1679,51	1830,40	1473,90	1455,80	1566,36	1311,11	83,7	255,25	1752,55	1919,22	80,0	384,80
Encar. mestres, chefe equipa	1054,53	1095,04	941,68	1277,36	1336,57	1112,43	1092,99	1133,77	982,18	86,6	151,59	1318,92	1378,39	84,0	221,05
Prof. altamente qualificados	1144,44	1215,62	1059,98	1384,55	1494,58	1253,99	1173,03	1241,20	1093,75	88,1	147,45	1415,04	1517,79	85,4	222,27
Prof. semi qualificados	555,71	603,92	522,95	663,22	731,07	603,52	685,40	714,98	635,63	88,9	79,34	830,59	880,61	84,8	134,19
Prof. qualificados	659,12	687,48	611,00	799,51	848,70	716,08	669,29	717,35	637,64	87,3	78,14	680,88	763,53	81,8	138,90
Prof. não qualificados	480,30	505,93	452,13	569,50	615,28	519,19	498,87	525,54	469,63	89,4	55,91	590,62	637,11	84,7	97,43
Praticantes e aprendizes	467,42	482,32	452,85	542,54	566,58	519,05	489,46	505,07	474,24	93,9	30,82	570,32	595,90	91,5	50,51
Nível desconhecido	660,13	693,94	592,07	795,18	852,25	680,32	691,06	725,28	622,44	85,8	102,83	831,31	887,47	81,0	168,81

	2009						2010								
	Base			Ganho			Base			Ganho					
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)	RM/(€)	RM/(RH (%))	RH-RM (€)
<b>Total</b>	870,34	943,94	775,50	1036,44	1141,54	901,03	900,04	977,56	801,81	82,0	175,75	1076,26	1185,69	79,1	248,09
Quadros superiores	2164,29	2454,75	1760,56	2490,63	2838,75	2006,74	2116,27	2402,76	1725,21	71,8	677,55	2435,26	2773,95	71,1	801,02
Quadros médios	1468,67	1576,74	1331,78	1760,15	1927,37	1548,33	1422,62	1517,39	1301,07	85,7	216,32	1697,89	1834,60	83,0	312,05
Encar. mestres, chefe equipa	1109,19	1150,94	999,10	1334,11	1392,58	1179,90	1237,69	1266,08	1179,38	93,2	86,70	1477,42	1526,57	90,2	150,10
Prof. altamente qualificados	1184,72	1254,37	1105,27	1425,89	1532,99	1303,73	1155,10	1239,59	1055,58	85,2	184,02	1397,21	1520,73	82,3	269,02
Prof. semi qualificados	698,93	727,00	653,12	845,52	894,18	766,08	717,35	741,84	677,08	91,3	64,76	876,15	922,38	86,7	122,24
Prof. qualificados	575,84	619,55	545,51	687,15	767,25	631,58	580,43	622,86	548,99	88,1	73,87	698,40	772,22	83,4	128,53
Prof. não qualificados	521,91	552,13	488,77	613,82	663,90	558,89	542,30	573,12	510,39	89,1	62,73	643,49	696,12	84,6	107,14
Praticantes e aprendizes	510,01	525,45	498,79	590,48	614,21	567,08	534,54	549,48	519,29	94,5	30,18	630,48	659,10	91,2	57,82
Nível desconhecido	719,19	750,22	645,33	860,22	909,70	742,45	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: IMSSS/ GEP, Quadros de pessoal

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

Quadro 16- Remunerações médias mensais base e ganho por actividade económica do estabelecimento (CAE Rev.3)

Conteúdo	2007										2008									
	Base					Ganho					Base					Ganho				
	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)	Total	Homens	Mulheres	RM/RH (%)	RH-RM (€)
Total	808,5	879,6	714,6	81,2	165,0	965,2	1.068,3	829,3	77,6	239,0	846,1	920,1	749,7	81,5	170,3	1.010,4	1.115,4	873,4	78,3	242,0
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	611,8	659,1	514,0	78,0	145,1	696,4	750,7	584,2	77,8	166,5	625,0	669,8	533,5	79,6	136,3	716,2	766,5	613,7	80,1	152,8
Indústria extractiva	786,5	782,2	829,3	106,0	-47,1	985,9	987,4	971,5	98,4	15,9	822,4	816,5	876,3	107,3	-59,8	1.033,8	1.035,1	1.021,8	98,7	13,3
Indústria transformadora	735,5	836,5	589,0	70,4	247,4	867,3	1.000,0	675,0	67,5	325,1	776,7	878,9	624,9	71,1	254,0	910,7	1.043,8	713,3	68,3	330,5
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.652,4	1.648,2	1.679,3	101,9	-31,1	2.155,5	2.170,8	2.057,1	94,8	113,8	1.717,6	1.714,5	1.738,0	101,4	-23,5	2.234,1	2.252,7	2.113,6	93,8	139,1
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	850,2	818,2	968,5	118,4	-150,3	1.061,2	1.042,2	1.131,3	108,6	-89,1	873,9	845,5	971,7	114,9	-126,2	1.087,8	1.074,3	1.134,2	105,6	-59,9
Construção	696,3	688,5	773,7	112,4	-85,2	825,0	819,5	879,3	107,3	-59,8	729,0	720,8	807,0	111,9	-86,1	866,5	861,0	919,4	106,8	-58,4
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados	785,7	860,4	691,3	80,3	169,1	913,8	1.000,3	804,6	80,4	195,7	813,5	889,5	719,4	80,9	170,1	945,0	1.032,8	836,1	81,0	196,7
Transportes e armazenagem	917,0	889,6	1.044,1	117,4	-154,5	1.242,9	1.226,4	1.319,7	107,6	-93,3	967,3	936,1	1.107,2	118,3	-171,0	1.281,5	1.262,7	1.365,6	108,2	-102,9
Alimentação, restauração e similares	595,4	684,6	539,0	78,7	145,6	650,9	754,2	585,6	77,7	168,5	617,6	706,9	561,2	79,4	145,7	676,4	780,3	610,8	78,3	169,5
Actividades de informação e de comunicação	1.518,4	1.635,9	1.317,0	80,5	318,9	1.863,3	2.010,4	1.611,2	80,1	399,3	1.556,4	1.669,4	1.358,2	81,4	311,2	1.890,6	2.027,9	1.649,7	81,4	378,2
Actividades financeiras e de seguros	1.434,6	1.591,0	1.245,5	78,3	345,5	2.082,2	2.345,3	1.764,2	75,2	581,1	1.507,8	1.687,3	1.297,6	76,9	389,8	2.235,1	2.535,7	1.883,0	74,3	652,7
Actividades imobiliárias	889,6	1.051,4	740,5	70,4	310,9	997,5	1.174,6	834,6	71,1	340,0	917,1	1.078,2	771,2	71,5	307,0	1.033,2	1.208,7	874,1	72,3	334,6
Actividades de consultoria, científica, técnica e similares	1.101,3	1.304,1	928,1	71,2	375,9	1.254,3	1.484,7	1.057,6	71,2	427,1	1.146,4	1.342,8	974,2	72,5	368,7	1.300,1	1.518,2	1.108,9	73,0	409,3
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	688,7	728,2	631,1	86,7	97,1	827,3	889,5	736,4	82,8	153,1	713,6	746,8	662,4	88,7	84,4	858,4	909,0	780,5	85,9	128,5
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	884,3	875,7	892,1	101,9	-16,4	1.010,5	1.021,1	1.001,0	98,0	20,1	910,8	914,5	907,4	99,2	7,1	1.049,1	1.076,0	1.023,9	95,2	52,0
Educação	930,8	1.116,4	876,2	78,5	240,2	997,8	1.224,6	931,0	76,0	293,7	986,3	1.180,7	926,7	78,5	254,0	1.065,2	1.304,2	991,9	76,1	312,3
Actividade de saúde humana e apoio social	721,3	949,0	686,5	72,3	262,5	805,1	1.070,0	764,5	71,5	305,5	752,1	989,9	715,5	72,3	274,4	855,7	1.146,7	810,8	70,7	335,9
Activ. Artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas	1.198,9	1.506,2	801,8	53,2	704,4	1.364,9	1.693,1	940,8	55,6	752,2	1.306,4	1.687,1	819,5	48,6	867,6	1.475,1	1.876,2	962,3	51,3	913,9
Outras actividades de serviços	721,7	927,5	647,3	69,8	280,2	802,5	1.044,9	714,9	68,4	330,0	750,2	965,4	672,4	69,6	293,0	836,1	1.088,8	744,7	68,4	344,1
Actividades dos Org. internacionais e inst. extra-territoriais	1.210,3	1.145,9	1.259,3	109,9	-113,5	1.269,3	1.184,1	1.334,2	112,7	-150,1	1.151,3	1.689,7	1.368,6	81,0	321,1	1.668,1	1.849,8	1.522,7	82,3	327,1
Total	870,3	943,9	775,5	82,2	168,4	1.036,4	1.141,5	901,0	78,9	240,5	900,0	977,6	801,8	82,0	175,7	1.076,3	1.185,7	937,6	79,1	248,1
Agricultura, prod. animal, caça, floresta e pesca	644,2	685,4	556,9	81,2	128,6	737,8	785,5	636,9	81,1	148,6	683,6	726,7	590,9	81,3	135,8	782,3	829,1	681,7	82,2	147,4
Indústria extractiva	843,3	834,9	920,0	110,2	-85,1	1.067,4	1.066,2	1.078,5	101,2	-12,3	858,3	850,7	928,9	109,2	-78,2	1.114,2	1.114,0	1.116,3	100,2	-2,3
Indústria transformadora	797,8	898,4	644,8	71,8	253,6	931,2	1.060,5	734,7	69,3	325,9	823,5	921,5	673,9	73,1	247,6	973,0	1.103,3	774,1	70,2	329,2
Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	1.796,1	1.794,0	1.808,9	100,8	-14,9	2.624,2	2.656,5	2.426,2	91,3	230,4	1.914,3	1.923,3	1.861,2	96,8	62,1	2.788,5	2.832,4	2.529,3	89,3	303,1
Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento	889,5	858,9	996,7	116,0	-137,8	1.103,3	1.086,3	1.162,9	107,0	-76,6	904,0	873,3	1.011,7	115,8	-138,4	1.126,4	1.110,6	1.181,8	106,4	-71,2
Construção	756,4	746,8	846,2	113,3	-99,4	897,5	890,6	963,0	108,1	-72,5	792,6	782,4	884,6	113,1	-102,1	944,7	936,7	1.016,5	108,5	-79,8
Comércio grosso e retalho, reparação, veic. Automóveis e motorizados	833,5	908,2	742,3	81,7	165,9	967,1	1.051,6	863,9	82,2	187,7	850,8	926,1	761,2	82,2	165,0	994,7	1.078,6	894,8	83,0	183,8
Transportes e armazenagem	976,8	943,6	1.125,5	119,3	-181,9	1.293,1	1.271,5	1.389,7	109,3	-118,3	1.024,2	987,7	1.190,9	120,6	-203,2	1.320,7	1.294,8	1.439,4	111,2	-144,7
Alojamento, restauração e similares	630,5	715,7	576,0	80,5	139,6	688,7	787,4	625,5	79,4	162,0	650,8	734,6	596,8	81,2	137,8	710,8	808,5	647,7	80,1	160,8
Actividades de informação e de comunicação	1.569,3	1.721,5	1.381,3	82,6	291,1	1.898,9	2.026,4	1.666,8	82,3	359,6	1.568,0	1.658,5	1.400,2	84,4	258,4	1.885,9	1.995,0	1.683,5	84,4	311,5
Actividades financeiras e de seguros	1.540,9	1.721,6	1.332,7	77,4	388,9	2.255,5	2.554,2	1.911,2	78,3	643,0	1.571,6	1.748,6	1.369,7	78,3	378,9	2.254,0	2.547,8	1.918,9	75,3	629,0
Actividades imobiliárias	930,7	1.087,2	790,8	72,7	296,4	1.054,3	1.228,5	898,6	73,2	329,8	966,1	1.138,1	813,8	71,5	324,2	1.094,9	1.281,2	929,9	72,6	351,3
Actividades de consultoria, científica, técnica e similares	1.159,2	1.354,0	988,5	73,0	365,5	1.319,6	1.536,4	1.129,6	73,5	406,8	1.207,6	1.404,5	1.080,6	73,4	374,0	1.373,8	1.595,5	1.174,6	73,6	420,8
Actividades administrativas e dos serviços de apoio	727,2	760,9	675,8	88,8	85,1	858,4	911,1	777,9	85,4	133,3	752,6	788,7	700,2	88,8	88,5	912,4	969,8	829,3	85,5	140,5
Adm. pública, defesa e seg. social obrigatória	854,4	912,6	790,3	86,6	122,3	990,7	1.086,4	885,4	81,5	200,9	906,2	884,2	947,6	107,2	-63,4	1.093,8	1.072,7	1.135,3	105,7	-60,8
Educação	1.070,0	1.249,1	1.013,7	81,2	235,4	1.151,2	1.371,4	1.081,9	78,9	289,5	1.127,7	1.305,8	1.066,5	81,7	239,4	1.229,5	1.451,0	1.153,3	79,5	297,7
Actividade de saúde humana e apoio social	776,9	1.031,2	737,7	71,5	293,5	875,2	1.174,0	829,1	70,6	344,9	802,8	1.066,6	760,7	71,3	305,9	928,3	1.271,8	873,4	68,7	398,5
Activ. Artísticas, espectáculos, desportivas e recreativas	1.249,0	1.573,2	850,1	54,0	723,1	1.419,0	1.759,0	1.000,8	56,9	758,2	1.407,1	1.849,3	860,4	46,5	988,9	1.574,9	2.032,2	1.009,6	49,7	1.022,6
Outras actividades de serviços	788,9	986,1	713,2	72,3	272,9	882,0	1.112,5	793,4	71,3	319,0	819,9	1.036,8	743,4	71,7	293,4	917,7	1.172,1	827,9	70,6	344,2
Actividades dos Org. internacionais e inst. extra-territoriais	2.037,6	2.229,3	1.879,8	84,3	349,4	2.163,7	2.394,4	1.973,7	82,4	420,7	2.147,9	2.399,2	1.985,4	82,8	413,8	2.262,2	2.511,5	2.100,9	83,6	410,6

Fonte: MSSS/DGEEP. Quadros de Pessoal  
Nota: Trabalhadores a tempo completo que trabalharam a tempo completo no período de referência

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

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

Fonte: MSSS/ GEP, Quadros de pessoal

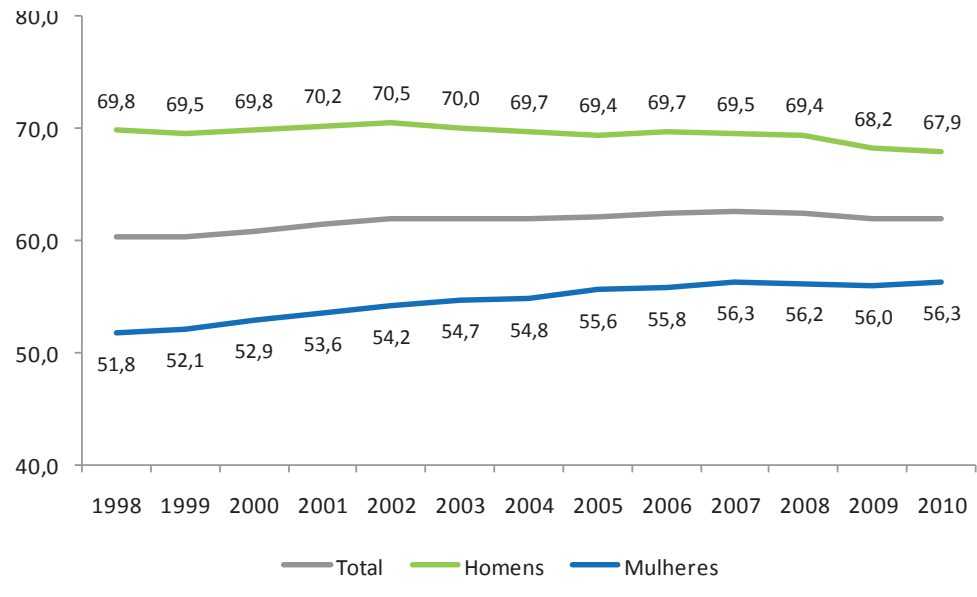






## ANEXO 1 – INDICADORES ATÉ 2010

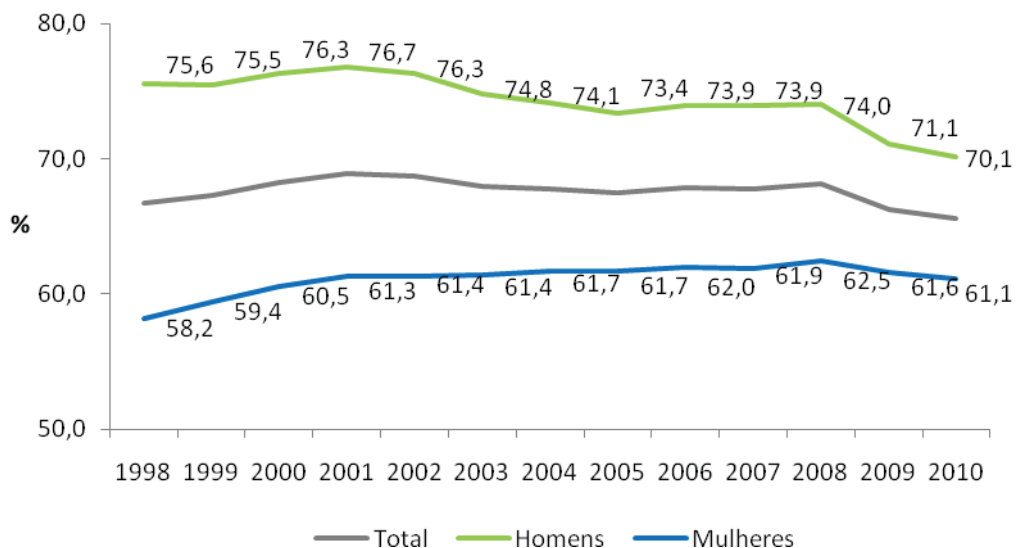
Gráfico 1 – Taxa de atividade 1998-2010



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

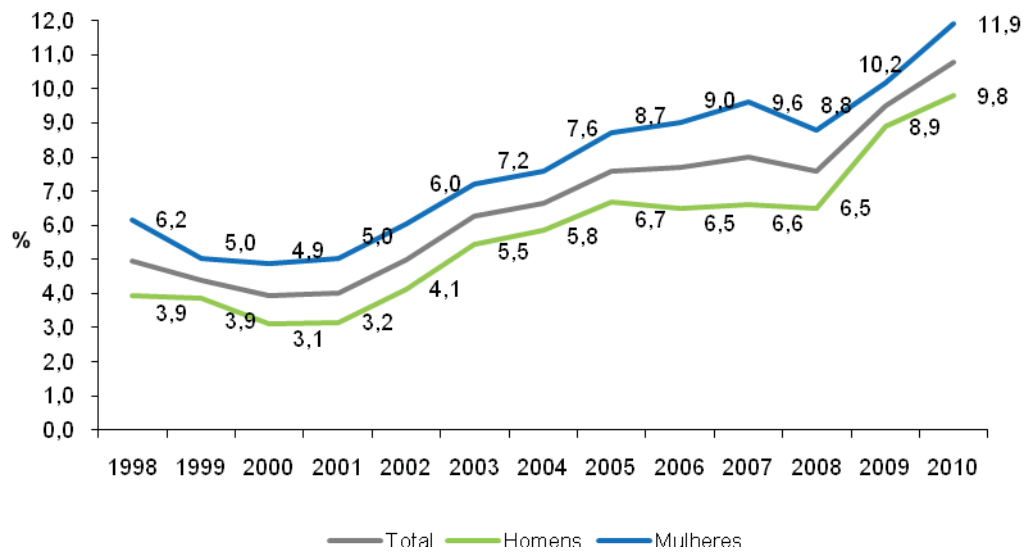
Nota: esta taxa de atividade foi calculada em percentagem da população com 15 e mais anos

Gráfico 2 – Taxa de emprego 1998-2010



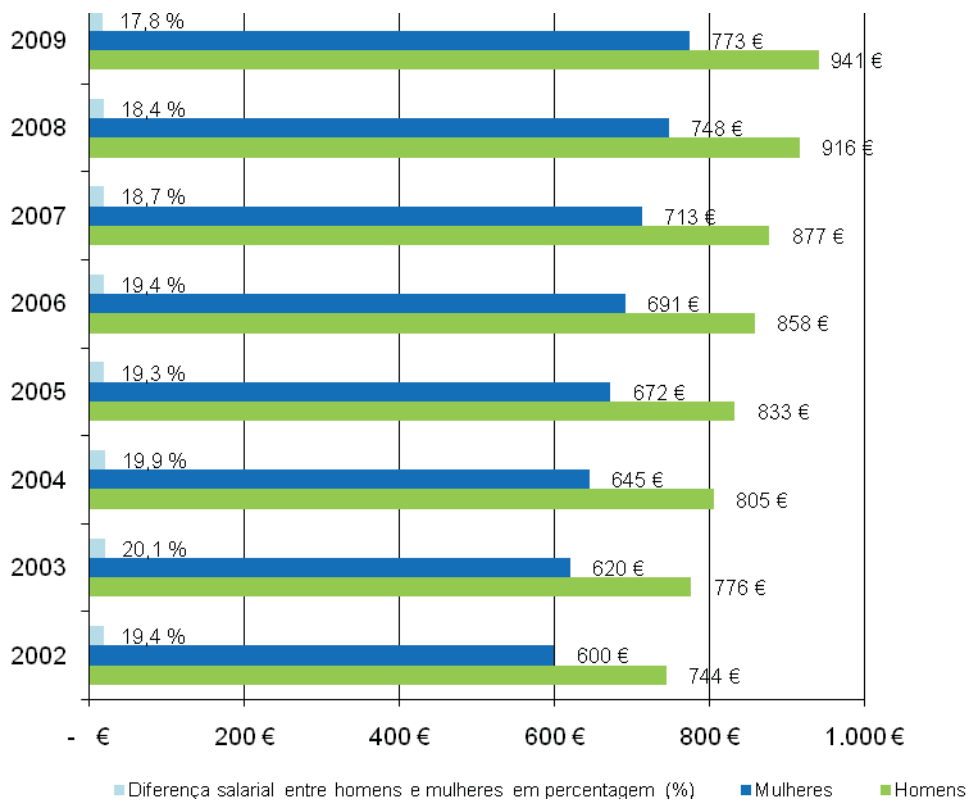
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Gráfico 3 – taxa de desemprego



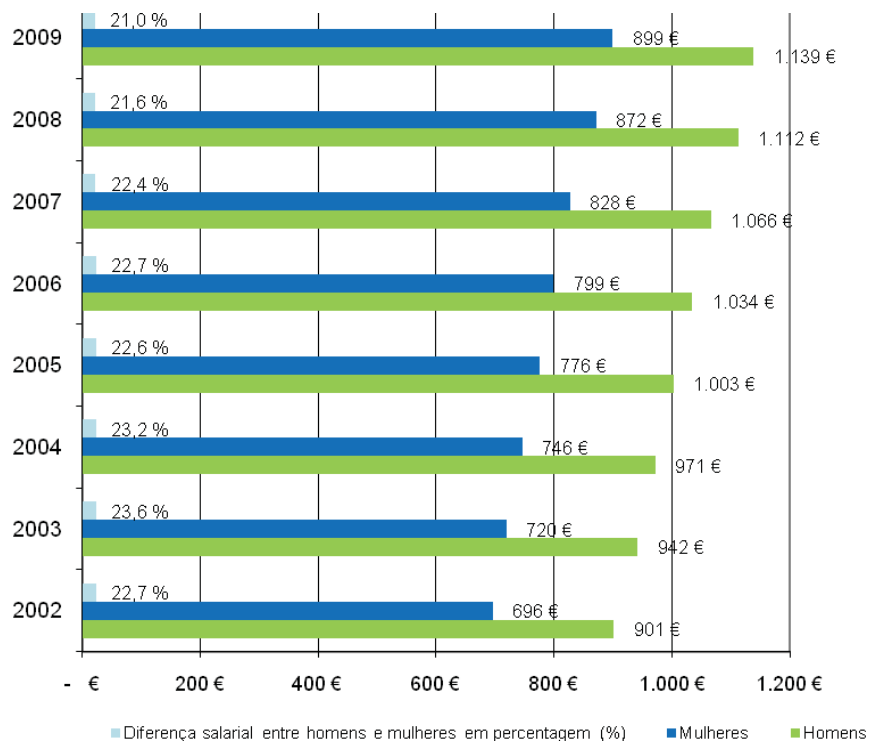
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Gráfico 4 – Remuneração média de base 2002 - 2009



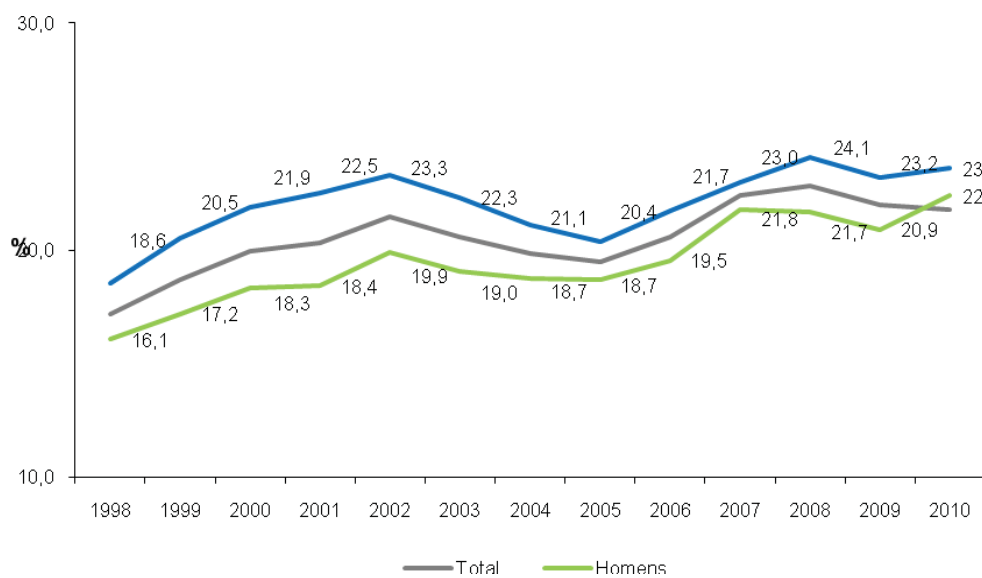
Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal

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



Fonte: MTSS/GEP, Quadros de Pessoal

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



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego





informe-se em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

