



ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE LAGOS

COMISSÃO ESPECIALIZADA PERMANENTE DE ECONOMIA, INOVAÇÃO, EMPREGO, TURISMO, SEGURANÇA E PROTEÇÃO CIVIL (2.ª Comissão)

Handwritten signatures and initials in the top right corner, including 'CND' and 'M. J. Matos'.

DATA: **5-03-2025**
HORA: **21H**
LOCAL: **Salão Nobre do Edifício dos Antigos Paços do Concelho**
CONVOCADOS:

- Cristina Marreiros (LCF) - Coordenadora
- João Reis (PS)
- José Guerreiro (PS)
- José Joaquim Reis (PSD)
- José Jácome (PS) - Secretário
- José Santos (BE)
- Manuel Catarino (CDU)
- Márcio Viegas (PS)
- Paulo Rosário Dias (CHEGA)

CONVIDADO:

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

PRESENTES:

- Cristina Marreiros (LCF) - Coordenadora
- José Jácome (PS) - Secretário
- Márcio Viegas (PS)
- Rui Araújo (PSD)
- Manuel Catarino (CDU)
- Paulo Rosário Dias (CHEGA)
- Dra. Carla Tavares - Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

PRESENÇA DE MEMBRO DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL NO ÂMBITO DO N.º 6 DO ARTIGO 94.º DO REGIMENTO EM VIGOR:

- Maria Joaquina Matos (PS) - Presidente da Assembleia Municipal

AUSÊNCIAS:

- João Reis (PS) - Justificada
- José Guerreiro (PS) - Justificada
- David Roque (BE) - Justificada

HORA DE INICIO DA REUNIÃO: **21.10H**
HORA DE ENCERRAMENTO DA REUNIÃO: **22.45H**
ASSUNTOS AGENDADOS: **Reunião com:**

- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Tópico:

- Igualdade no Trabalho.

A Sra. Presidente da Assembleia Municipal, Maria Joaquina Matos, deu as boas-vindas à convidada e passou a condução dos trabalhos à Sra. Coordenadora da Comissão,



**COMISSÃO ESPECIALIZADA PERMANENTE DE ECONOMIA, INOVAÇÃO, EMPREGO,
TURISMO, SEGURANÇA E PROTEÇÃO CIVIL
(2.ª Comissão)**

Cristina Marreiros (LCF), a qual agradeceu à convidada a sua presença e apresentou os Membros da Comissão.

A Dra. Carla Tavares - Presidente da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, fez uma apresentação do trabalho desenvolvido pela CITE, tendo servido de base para esta apresentação um PowerPoint, o qual consta como anexo à presente Ata.

Os Membros da Comissão foram colocando questões à convidada, tendo as mesmas sido respondidas e esclarecidas em conformidade.

O Sr. Manuel Catarino (CDU) colocou as seguintes questões:

- quantos trabalhadores tem a CITE;
- qual a opinião da Presidente da CITE sobre a existência de creches noturnas;
- qual o papel da CITE em relação à importância da Igualdade na Contratação Coletiva. Solicitou ainda esclarecimento sobre o Regime da Caducidade da Contratação Coletiva. Sobre o mencionado pela Sra. Presidente da CITE em relação à dificuldade em se entrar em contacto com a CITE por telefone, mencionou a opção dos serviços da CITE poderem retribuir uma chamada não atendida.

A Dra. Carla Tavares, em relação às dificuldades de contacto telefónico com a CITE, disse que existem muitas opções para minimizar o problema, estando todas em cima da mesa, na tentativa de ser encontrada uma solução.

Sobre o número de trabalhadores da CITE referiu que a Comissão não tem quadro de pessoal, sendo que quem trabalha na CITE está em mobilidade de serviço. Mencionou o facto de se trabalhar muito na CITE, e por vezes existirem colaboradores que não aguentam a pressão do cumprimento de prazos. Informou que atualmente existem 7 juristas a trabalhar na CITE.

Sobre as creches noturnas referiu que a existência das mesmas não é recomendável. Opinou sobre os IRCT's (IRCT - Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho).

O Sr. José Jácome (PS) questionou se o aumento de mulheres no mercado de trabalho se deve ao fraco rendimento das famílias e às situações de divórcio e de mães solteiras.

A Dra. Carla Tavares referiu que o aumento de mulheres a trabalhar deve-se ao facto de os salários serem baixos em Portugal e verificar-se a necessidade de existirem dois salários nos lares. Referiu que as tarefas domésticas devem ser partilhadas.

O Sr. Rui Araújo (PSD) questionou se a CITE emitia pareceres sobre questões relacionadas com teletrabalho.

A Dra. Carla Tavares confirmou que a CITE emite pareceres sobre teletrabalho.

A Sra. Cristina Marreiros (LCF) solicitou dados da CITE relacionados com Lagos.



ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE LAGOS

COMISSÃO ESPECIALIZADA PERMANENTE DE ECONOMIA, INOVAÇÃO, EMPREGO, TURISMO, SEGURANÇA E PROTEÇÃO CIVIL (2.ª Comissão)

A Dra. Carla Tavares referiu que não tinha esses dados consigo, mas iria tentar obtê-los para os remeter à Assembleia Municipal de Lagos.

O Sr. Márcio Viegas (PS) perguntou se os pareceres solicitados tinham proveniência mais do sector público ou do sector privado.

A Dra. Carla Tavares disse que inicialmente os pareceres eram provenientes mais do sector público, mas atualmente já não se verificava tal situação.

Posto isto, a Sra. Coordenadora da Comissão, Cristina Marreiros (LCF), e a Sra. Presidente da Assembleia Municipal, Maria Joaquina Matos (PS), agradeceram a presença da Sra. Presidente da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Dra. Carla Tavares, na reunião e, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os presentes.

Lagos, 5 de março de 2025

A COORDENADORA,

O SECRETÁRIO

OS MEMBROS DA COMISSÃO,



laboratórios

de igualdade



Assembleia Municipal de Lagos

Comissão Especializada Permanente de Economia, Inovação, Segurança e Proteção Civil (2.ª Comissão)

6 de março de 2025



Sumário

1. Enquadramento

- ✓ Missão e composição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

2. Competências

- ✓ No âmbito da proteção da parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- ✓ Na promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens

3. Atividade da CITE

- ✓ Área Jurídica, Projetos e Formação



laboratórios

de igualdade

1. Enquadramento

- ✓ Missão e composição da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE



Natureza:

- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, que funciona na dependência da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social;
- Foi criada em 1979, através do **Decreto-Lei nº 392/70, de 20 de setembro**
- A atual Lei orgânica da CITE é o **Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março**

Missão:

- Promover 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 pessoal e familiar**, no setor privado, público e cooperativo.

COMPOSIÇÃO DA CITE

Representações do Governo

1	Representante Ministério com atribuições na área do emprego, que preside
1	Representante Ministério com atribuições na área da igualdade
1	Representante Ministério com atribuições na área da administração pública
1	Representante Ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social

Representações das Associações Sindicais e Patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social

2	Representantes CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
2	Representantes UGT - União Geral de Trabalhadores
1	Representante CTP – Confederação do Turismo de Portugal
1	Representante CIP – Confederação Empresarial de Portugal
1	Representante CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
1	Representante CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal



2. Competências

- ✓ No âmbito da proteção da parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- ✓ Na promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens



Proteção na Parentalidade

As mães e os pais têm direito a estar com os seus filhos, assegurando o seu saudável e pleno desenvolvimento, assim como o bem estar familiar.

Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal



A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, corresponde a uma melhor articulação e equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal e familiar, de modo a possibilitar que os/as trabalhadores/as passem mais tempo com a família e tenham mais momentos de lazer.



A Igualdade e Não Discriminação entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho

é um princípio fundamental,
consagrado na nossa lei e em diversos
tratado internacionais e da União
Europeia, sendo pressuposto de uma
sociedade justa e de desenvolvimento
económico e social.

Competências da CITE:

- ✓ Emitir pareceres em matéria de Igualdade e Não Discriminação;
- ✓ Emitir pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhador/a no gozo de licença parental ou trabalhadores/as cuidadores/as;
- ✓ Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa do pedido de prestação de trabalho com horário flexível ou a tempo parcial;

- ✓ Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhador/a no gozo de licença parental;
- ✓ Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas;
- ✓ Prestar informação e apoio jurídico.
- ✓ Emitir Recomendações aos Planos para a Igualdade no âmbito da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

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

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

Índice de Igualdade de Género (EIGE, 2022-2023)



People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (%)

PT-W	36
PT-M	28
EU-W	37
EU-M	25

Source: Eurofound, EQLS, 2016. EIGE's calculation with microdata.

People doing cooking and/or household, every day (%)

PT-W	78
PT-M	19
EU-W	78
EU-M	32

Source: Eurofound, EQLS, 2016. EIGE's calculation with microdata.



People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day (% , 18-74 population)

PT-W	43
PT-M	32
EU-W	34
EU-M	25

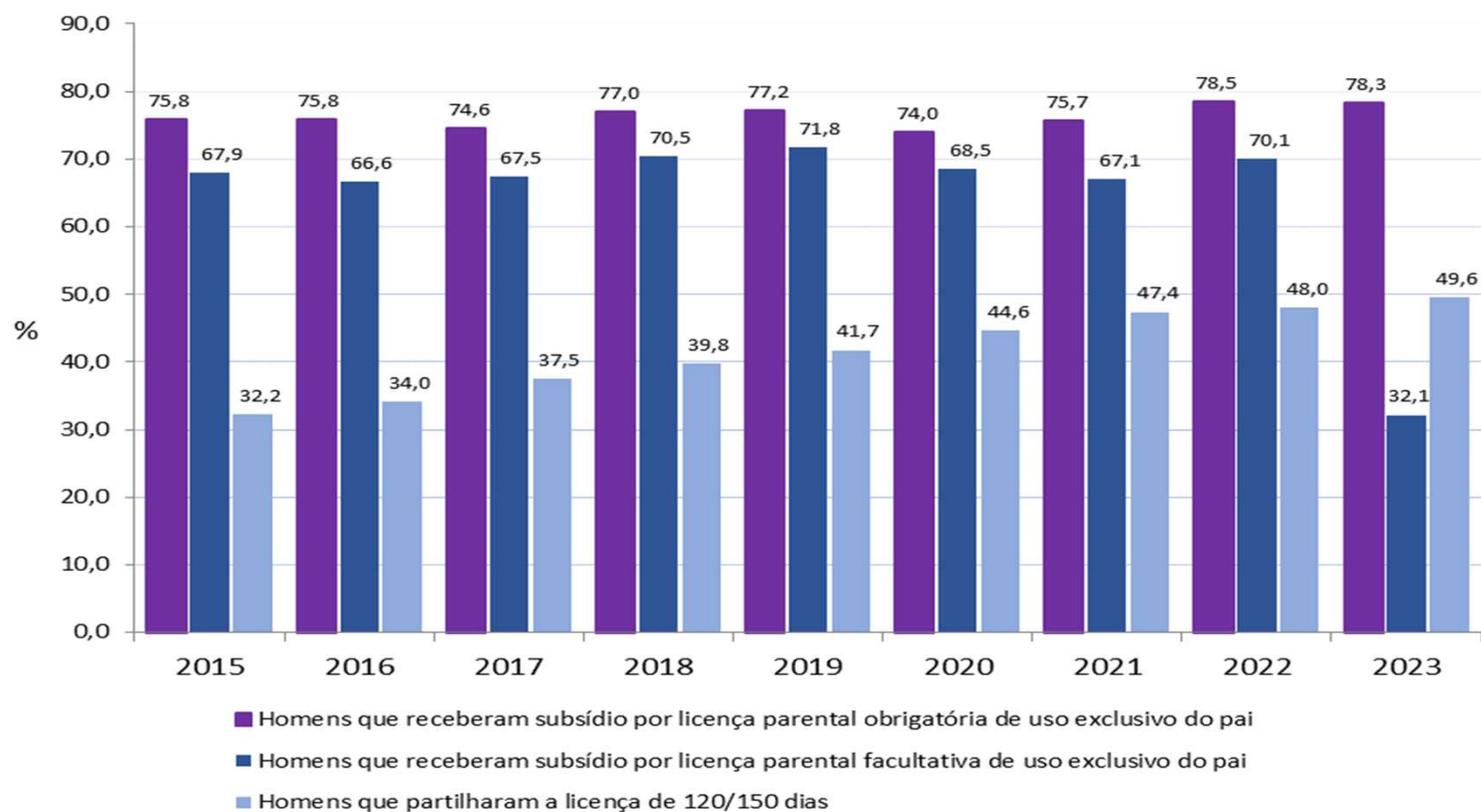
Source: EIGE' survey on unpaid care, 2022. EIGE's calculations.

People doing cooking and/or housework, every day (% , 18-74 population)

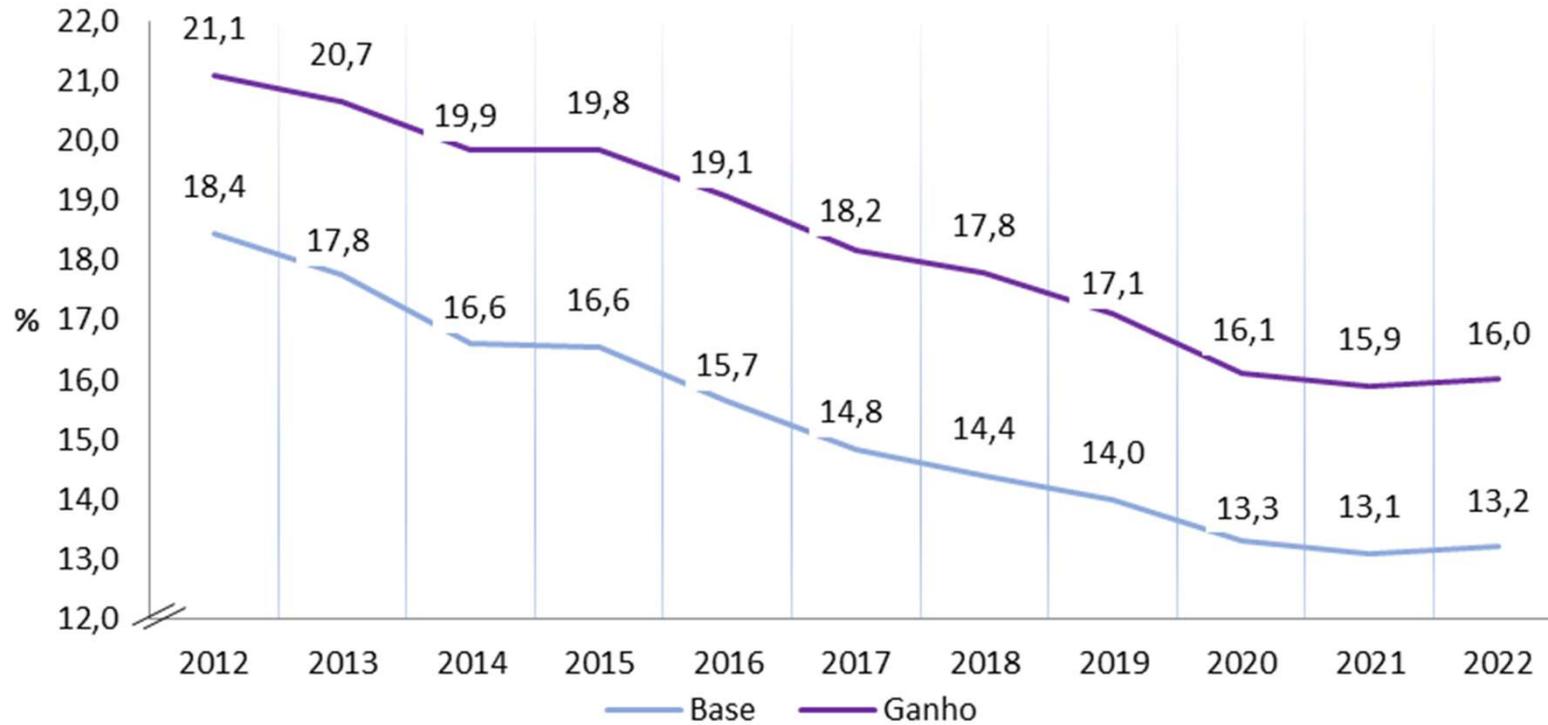
PT-W	73
PT-M	43
EU-W	63
EU-M	36

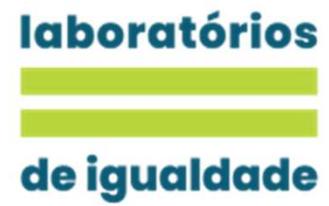
Source: EIGE' survey on unpaid care, 2022. EIGE's calculations.

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



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



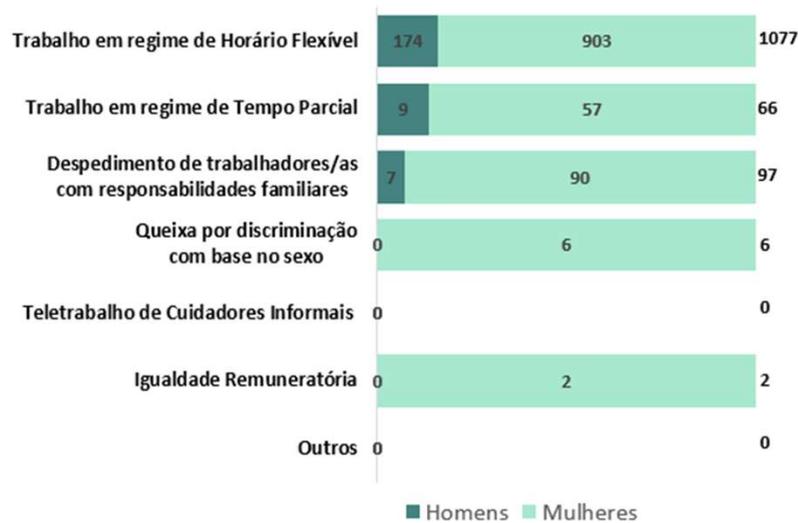


3. Atividade da CITE

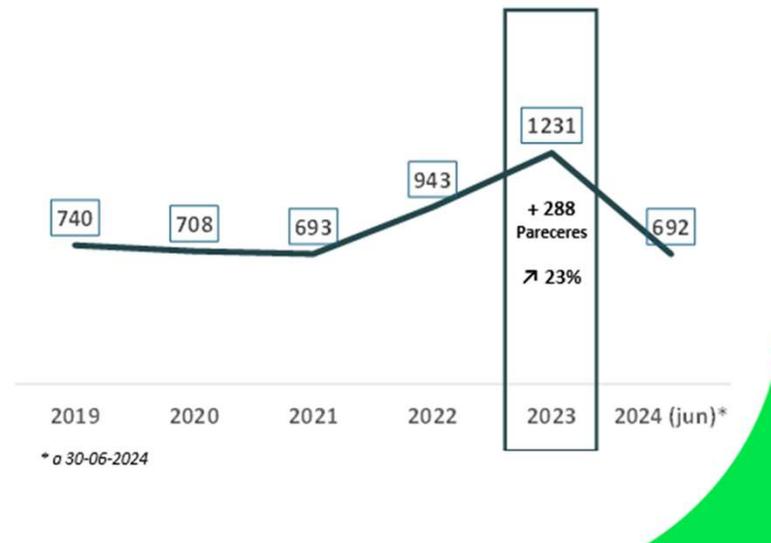
- ✓ Área Jurídica, Projetos e Formação

Pareceres Jurídicos emitidos em 2023/24

Total de Pareceres: 1231
 Trabalhadores/as envolvidos/as: 1248

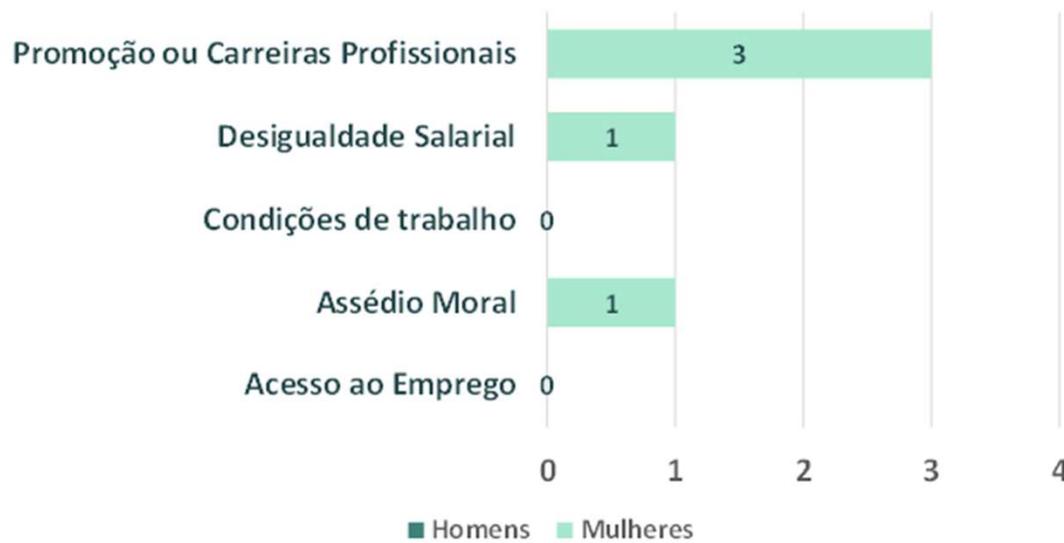


Evolução Anual



Queixas rececionadas em 2023

Igualdade e não discriminação em função do sexo



Queixas em 2023, por sexo



Queixas em 2024 (jun)*, por sexo



* a 30-06-2024



Processos de comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo e despedimentos – arts. 63.º e 144.º do CT

PROCESSOS COMUNICADOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (jun)*
Não Renovação de Contratos de Trabalho a Termo	1759	2107	1238	1395	1665	888
Cessação de Contrato de Trabalho em Período Experimental	10	62	55	147	142	63
Despedimentos	86	130	73	83	110	81

* a 30-06-2024

➤ “Recuperação” de 102 postos de trabalho desde 2022



Apoio Jurídico especializado

Atendimento de Linha Verde (n)
 LV 800204684



Pedidos de Informação	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (jun)*
Via eletrónica e Postal	2744	1978	1075	2477	3288	1811

* a 30-06-2024

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

**EQUALITY
PLATFORM
AND
STANDARD**

Elaboração da Norma Portuguesa relativa a um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial.

Conceção de uma plataforma digital que monitorize a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.

Objetivo:

- Construção de uma plataforma IT para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas;
- Desenvolvimento de uma norma portuguesa - sistema de gestão para a igualdade salarial, com base no *Equal Pay Standard* da Islândia.
- <https://vimeo.com/970568982/655db65fb0>

Projeto de prNP 4588
2023
Norma Portuguesa

Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens
Requisitos e orientações

Système de gestion de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
Exigences et orientations

Equal pay management system for women and men
Requirements and guidelines

INQUÉRITO PÚBLICO
Este projeto de documento normativo está sujeito a inquérito público durante o prazo de 30 dias conforme indicado na publicação do Instituto Português da Qualidade "Publicação Oficial do IPQ". Eventuais críticas ou sugestões devem ser enviadas ao Instituto Português da Qualidade, Departamento de Normalização

APROVAÇÃO
2023-02-03

ELABORAÇÃO
CT 216 (IPQ)

EDIÇÃO
2023-03-15

ICS
03.040; 03.100

CORRESPONDÊNCIA

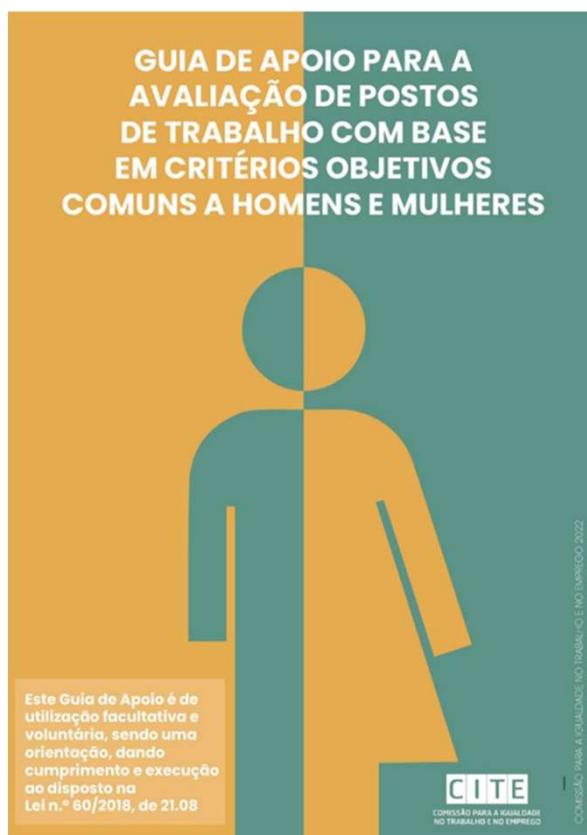
CÓDIGO DE PREÇO
X011

© IPQ reprodução proibida

Instituto Português da Qualidade
Rua António Gato, 2
2029-513 CAPARICA PORTUGAL
Tél. + 351-212 948 100 Fax + 351-212 948 101
E-mail: ipq@ipq.pt Internet: www.ipq.pt

- ✓ A NP 4588:2023 visa contribuir para a eliminação da discriminação e para a promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, no âmbito do trabalho por conta de outrem.
- ✓ Data de publicação: **15/06/2023**
- ✓ Comissão técnica: CT 216 - COMISSÃO TÉCNICA PARA A IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS (Constituída no âmbito do projeto EPS, financiado pelos EEAGrants)
- ✓ Esta norma é acompanhada um relatório técnico associado (DNP TR 4589:2023) que deverá ser entregue gratuitamente a quem a adquirir.

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto



Emite uma orientação, definindo os termos gerais das componentes das funções com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres

FATORES DE AVALIAÇÃO:

- 1 . Competências;
- 2 . Esforços;
- 3 . Responsabilidades;
- 4 . Condições de trabalho.

Em 2024, 14.797 Empresas receberam o Selo da Igualdade Salarial

(Despachos 13972/2022, de 5/12 e 13129, de 22/12)





Objetivo:

Combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas de formação em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes.

- [Vídeo](#)

Planos para a Igualdade Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto

- ✓ Os Planos para a Igualdade devem incidir sobre as áreas funcionais da organização nas quais seja necessário intervir, de modo a contrariar padrões discriminatórios de um dos sexos, razão pela qual se deve basear na **análise dos resultados do diagnóstico**.

- ✓ Para facilitar e auxiliar as organizações na realização do **diagnóstico** e **elaboração dos Planos para a Igualdade**, a CITE disponibiliza o Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, disponível em: <https://planosigualdade.cite.gov.pt>





O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, criado em 2013, é composto por **74 organizações**, nacionais e multinacionais, dos setores público, privado e da economia social, que operam em Portugal.



Os membros do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade assumiram o compromisso de reforçar e evidenciar a sua cultura organizacional de responsabilidade social incorporando, nas suas estratégias e nos seus modelos de gestão, os princípios da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, da proteção da parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Laboratórios de Igualdade

Objetivo:

- Promover a igualdade no trabalho e no emprego, combater a segregação nas profissões e eliminar as discriminações laborais. Estas ações têm por objetivo a capacitação das pessoas para a operacionalização das políticas e das práticas organizacionais em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, facilitando conhecimento e instrumentos que promovam o desenvolvimento das suas competências em cada organização ou empresa.



Próximos Projetos - CERV

✓ **Equal Pay Transparency**

Desigualdades remuneratórias

✓ **Carers for a Day – Cuidadores por um Dia**

Segregação profissional e vocacional de género nas profissões e tarefas de cuidado



laboratórios

de igualdade

Obrigada pela vossa atenção!



#cite45anosafazerpelaigualdade