



MANUAL DE ACOLHIMENTO EM IGUALDADE DE GÉNERO

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

MARIA LUCINDA FONSECA • MARIA HELENA ESTEVES



DEZEMBRO 2020

Título

Manual de Acolhimento do IGOT em Igualdade de Género

Autoras

Maria Helena Esteves

Maria Lucinda Fonseca



O Manual de Acolhimento do IGOT em Igualdade de Género foi efetuado no âmbito do Plano para a Igualdade de Género do Instituto de Geografia e Ordenamento do Território e do Projeto GEARING Roles, com o apoio financeiro do Programa Horizonte 2020 - Programa-Quadro de Investigação e Inovação 2014-2020, contrato nº 824536. O conteúdo desta publicação é da exclusiva responsabilidade das suas autoras e não pode de forma alguma ser considerado como expressão do ponto de vista da Comissão.

MANUAL DE ACOLHIMENTO DO IGOT EM IGUALDADE DE GÉNERO

Maria Helena Esteves | Maria Lucinda Fonseca

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

Universidade de Lisboa

Dezembro de 2020

INDICE

1. Introdução	2
2. Enquadramento legal e políticas para a igualdade de género em Portugal.....	3
3. Direito à igualdade e não discriminação	4
3.1. Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional.....	4
3.2. Condições de trabalho.....	5
3.3. Proibição de discriminação	6
4. Conciliação entre a vida profissional e pessoal	8
4.1. Parentalidade.....	8
4.1.1. Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante.....	8
4.1.2. Direitos exclusivos do pai trabalhador.....	9
4.1.3. Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as.....	10
4.1.4. Direitos dos avôs e das avós trabalhadores/as	13
4.1.5. Direitos das grávidas, pais e mães estudantes.....	14
4.2. Assistência a familiares.....	15
5. Poder e tomada de decisão	16
6. Assédio	17
7. Legislação de referência	18
8. Contactos para situações de recurso	19

1. INTRODUÇÃO

O Manual de Acolhimento do IGOT em Igualdade de Género pretende contribuir para uma maior sensibilização para a igualdade de género, dos dirigentes, docentes, investigadores, estudantes e profissionais administrativos e técnicos do Instituto. Corresponde à concretização de uma das medidas enunciadas no Plano para a Igualdade de Género elaborado no âmbito do projeto GEARING Roles e aprovado pela Presidência do IGOT em setembro de 2020.

O documento reúne informação relativa à Estratégia Nacional para a Igualdade de Género e Não Discriminação (2018-2030) «Portugal + Igual, legislação geral sobre igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional, conciliação entre a vida profissional e pessoal e disposições legais sobre proteção na parentalidade (para trabalhadores/as e estudantes), assistência familiar, poder e tomada de decisão na Administração Pública e assédio. Em seguida inclui-se uma lista dos principais diplomas legais atualmente em vigor sobre cada um destes domínios. Quaisquer alterações legislativas serão incluídas em posteriores revisões deste guia. Finalmente, apresentam-se contactos dos órgãos e instituições a quem recorrer em situações de recurso.

2. ENQUADRAMENTO LEGAL E POLÍTICAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL

A Igualdade de Género é um direito fundamental, previsto na [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) e consagrado no princípio da igualdade e da não discriminação da [Constituição da República Portuguesa](#) (Artº. 13 e Artº 9). Além disso, Portugal é também signatário dos principais instrumentos internacionais vinculativos nesta matéria:

- [Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres](#) (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011.
- [Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens](#) (2010-2015), adotada a 21 de dezembro de 2010.
- [Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento - Europa 2020](#), adotada a 17 de junho de 2010.
- [Carta das Mulheres](#), adotada a 5 de março de 2010.
- [Tratado de Lisboa](#), de 13 de dezembro de 2007.
- [Carta dos Direitos Fundamentais](#), adotada em Nice em dezembro de 2000.

Nesta conformidade, nas últimas décadas, as políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação em razão da orientação sexual e identidade de género, têm sido materializadas em sucessivos planos de ação nacionais.

O plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» ([ENIND](#)), aprovada pelo Governo a 8 de março de 2018 inclui três planos de ação para o período de 2018-2021:

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens.
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica.
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

3. DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO¹

O/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego do setor privado ou público tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

3.1. Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional²

O/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de:

- Critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- Retribuição e outras prestações patrimoniais ou remuneração, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores/as a despedir;
- Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos;
- Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;
- Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a, em razão do sexo, a determinada atividade ou à formação profissional constitui discriminação em função do sexo.

¹ CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab.html>, consultado em dezembro de 2020.

² CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab002.html>, consultado em dezembro de 2020.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

3.2. Condições de trabalho³

Conceito de trabalho igual:

Trabalho igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Conceito de trabalho de valor igual:

Trabalho de valor igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são equivalentes, atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição ou remuneração, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

A igualdade de retribuição ou de remuneração implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição ou de remuneração não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as.

Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

³ CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab003.html>, consultado em dezembro de 2020.

3.3. Proibição de discriminação⁴

Conceito de discriminação direta:

Considera-se que existe discriminação direta sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido, ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Conceito de discriminação indireta:

Considera-se que existe discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta.
- É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.
- Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.
- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.
- A entidade empregadora não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade.
- Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Aplica-se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade

⁴ CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab004.html>, consultado em dezembro de 2020.

profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

- Não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

4. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

A Constituição da República Portuguesa reconhece o direito de conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal de todos os trabalhadores e trabalhadoras (Artº 59, nº1, alínea b) e estabelece, no Artº 67, nº 2, alínea h) o dever de o Estado promover essa harmonização, através da concertação das várias políticas sectoriais. Por sua vez, o Artº 68 reconhece ainda o direito à proteção da parentalidade.

O exercício da atividade profissional das trabalhadoras e trabalhadores do IGOT rege-se pela [Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas](#) (Lei n.º 35/2014 - Diário da República n.º 117/2014, Série I, de 2014-06-20) e pelo decreto-lei que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos/as trabalhadores/as que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente ([Decreto-Lei n.º 89/2009 de 9 de Abril](#) e a [Declaração de Retificação n.º 40/2009](#) de 5 de junho).

Apresentam-se em seguida os direitos de parentalidade e de assistência a familiares aplicáveis aos trabalhadores e trabalhadoras e estudantes do IGOT.

4.1. Parentalidade

4.1.1. *Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante*⁵

A trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a:

- licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico.
- dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.
- dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com

⁵ CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent001.html>, consultado em dezembro de 2020.

competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

- dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.
- dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a; durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

4.1.2. *Direitos exclusivos do pai trabalhador*⁶

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 15 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100 % da remuneração de referência de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.
- Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100 % da remuneração de referência, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência.

⁶ CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/protectparent002.html>, consultado em dezembro de 2020.

- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito.
- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

4.1.3. Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as⁷

- Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência, de 150 dias consecutivos, pagos a 80 % da remuneração de referência, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe. O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pela mãe e pelo pai trabalhadores entre os 120 e os 150 dias. Se trabalharem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com a entidade empregadora. No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência. A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias.
- Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a por impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito.
- Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de proteção social.
- Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora.

⁷ CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/proteparent003.html>, consultado em dezembro de 2020.

- Direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor. No caso de adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira. O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto na licença parental inicial. Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adotante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adotante e com quem o/a adotando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.
- Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:
 - Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência, desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;
 - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.
- Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

- Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crônica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência.
- Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência.
- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor.
- Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.
- Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crônica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência.
- Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crônica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias.
- Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crônica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crônica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Direito a trabalhar em regime de teletrabalho, com filho/a com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito;

- Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses.
- Direito a dispensa do regime de adaptabilidade grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
- Direito a dispensa do regime de banco de horas grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
- Direito à proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito.
- Direito à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.
- Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adoção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.

4.1.4. *Direitos dos avôs e das avós trabalhadores/as*⁸

- Direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto/a que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos. O montante diário dos subsídios é igual a 100 % da remuneração de referência.
- Direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência, em caso de doença ou acidente, a neto/a menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência.

⁸ CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent004.html>, consultado em dezembro de 2020.

4.1.5. Direitos das grávidas, pais e mães estudantes⁹

As grávidas estudantes têm direito:

- A realizar exames em época especial, a determinar com os serviços escolares, designadamente no caso de o parto coincidir com a época de exames;
- À transferência de estabelecimento de ensino;
- A inscreverem-se em estabelecimentos de ensino fora da área da sua residência.
- A um regime especial de faltas, consideradas justificadas, sempre que devidamente comprovadas, para consultas pré-natais.

As mães e pais estudantes cujos filhos tenham até 5 anos de idade gozam dos seguintes direitos:

- Um regime especial de faltas, consideradas justificadas, sempre que devidamente comprovadas, para consultas pré-natais, para período de parto, amamentação, doença e assistência a filhos;
- Adiamento da apresentação ou da entrega de trabalhos e da realização em data posterior de testes sempre que, por algum dos factos indicados na alínea anterior, seja impossível o cumprimento dos prazos estabelecidos ou a comparência aos testes;
- Isenção de cumprimento de mecanismos legais que façam depender o aproveitamento escolar da frequência de um número mínimo de aulas;
- Dispensa da obrigatoriedade de inscrição num número mínimo de disciplinas no ensino superior.

Direitos das mães e pais estudantes:

- As mães e pais estudantes gozam de um regime especial de faltas, consideradas justificadas, para prestar assistência, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, bem como durante todo o período de eventual hospitalização.
- A relevação de faltas às aulas, a lecionação de aulas de compensação e a realização de exames em época especial dependem da apresentação de documento demonstrativo da coincidência com horário letivo do facto que, à luz da presente lei, impossibilite a sua presença.

⁹ Lei n.º 60/2017, de 1 de agosto - Primeira alteração à Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto, que define medidas de apoio social às mães e pais estudantes.

4.2. Assistência a familiares¹⁰

- O/a trabalhador/a tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.
- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o/a trabalhador/a.
- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

¹⁰ Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, e posterior alteração – Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

5. PODER E TOMADA DE DECISÃO

A [Lei nº 26/2019 de 28 de março](#), publicada no Diário da República n.º 62/2019, Série I de 2019-03-28, estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

A presente lei é aplicável ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, incluindo os institutos públicos e as fundações públicas, aos órgãos de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas e aos órgãos deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

Nos termos do Artº 4 desta lei, entende -se por limiar mínimo de representação equilibrada a proporção de 40 % de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos a que se refere a presente lei, arredondado, sempre que necessário, à unidade mais próxima. No caso de órgãos colegiais eletivos, as listas de candidatura obedecem aos seguintes critérios de ordenação: a) os dois primeiros candidatos não podem ser do mesmo sexo; b) não pode haver mais de dois candidatos do mesmo sexo seguidos.

6. ASSÉDIO¹¹

Conceito de assédio:

Assédio é todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Conceito de assédio sexual:

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

As trabalhadoras e os trabalhadores lesados por discriminação ou assédio, têm o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

O quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio foi reforçado pela [Lei n.º 73/2017](#), publicada no Diário da República n.º 157/2017, Série I, de 16 de agosto de 2017.

¹¹ Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), <http://cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>, consultado em dezembro de 2020.

7. LEGISLAÇÃO DE REFERÊNCIA

Lei n.º 35/2014 - Diário da República n.º 117/2014, Série I, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)	A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) define o regime jurídico do trabalho em funções públicas.
Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto	Reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro
Resolução da Assembleia da República nº 116/2012, de 13 de julho	Diploma que recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional
Decreto-Lei n.º 14-D/2020, de 13 de abril	Reforça a proteção na parentalidade, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.
Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 4 de setembro	Declaração de retificação à Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, «Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis nº 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade».
Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro	Reforço a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e os Decretos-Leis nº 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade
Decreto-Lei n.º 53/2018, de 2 de julho	Altera os regimes jurídicos de proteção social nas eventualidades de doença, desemprego e parentalidade
Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro	Procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.
Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril	Procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, reforçando os direitos de maternidade e paternidade, à terceira alteração ao Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, e à segunda alteração ao Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril.
Lei n.º 60/2017, de 1 de agosto	Lei n.º 60/2017 de 1 de agosto - Primeira alteração à Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto, que define medidas de apoio social às mães e pais estudantes
Lei nº 26/2019, de 28 de março	A Lei nº 26/2019, publicada no Diário da República n.º 62/2019, Série I de 2019-03-28, estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

8. CONTACTOS PARA SITUAÇÕES DE RECURSO

No caso de algum dos direitos enunciados anteriormente não ser respeitado, poderá recorrer a:

- **COMISSÃO PARA A IGUALDADE DO IGOT**
(a designar pelo Conselho de Escola)
- **PROVEDOR DO ESTUDANTE DA ULISBOA**
Professor Doutor Bruno Sousa
provedordoestudante@campus.ul.pt
- **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG)**
Morada: Av. da República, 32, 1º, 1050-193 Lisboa
Telefone: (+351) 217 983 000
Fax: (+351) 217 983 098
E-mail: cig@cig.gov.pt
- **COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO (CITE)**
Morada: Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares, Olaias, 1900-064 Lisboa
Telefone Geral (de 2ª a 6ª das 10:00 às 16:00): 215 954 000
E-mail: geral@cite.pt
Para marcações de atendimento jurídico telefónico e presencial:
Linha Verde: 800 204 684
Horário de funcionamento (de 2.ª a 6.ª): 14.30h - 16.00h)



WWW.IGOT.ULISBOA.PT/IGOT+IGUAL

MANUAL DE ACOLHIMENTO EM IGUALDADE DE GÉNERO

INSTITUTO DE GEOGRAFIA E ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO