



SERVIÇO PARA A PROMOÇÃO DA  
**IGUALDADE**  
DE GÉNERO



# SERVIÇO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

É um serviço da Autarquia Povoense que incide sobre os assuntos ligados aos direitos humanos, sensibilizando para o seu respeito e apela à cidadania ativa e apoia, acompanha, aconselha e encaminha pessoas vítimas de violência nas relações de intimidade. É um serviço que visa promover uma sociedade mais justa e mais igualitária.

Presta serviços aos níveis:

- Social;
- Emocional e Psicológico;
- Alimentar e de vestuário;
- Habitacional;
- Segurança;
- Intervenção individual em vítimas;
- Intervenção grupal em vítimas;
- Intervenção grupal em agressores conjugais.

Apoia homens e mulheres vítimas de violência nas relações de intimidade e destina grande parte das suas ações de sensibilização/ formação a públicos específicos como jovens, idoso/as, profissionais das áreas sociais e humanas.

“A igualdade entre mulheres e homens é um valor fundamental da União Europeia, vital para o crescimento económico e social, a prosperidade e a competitividade. A utilização adequada do potencial de mulheres e homens, as suas diferentes experiências e necessidades, e uma participação equilibrada no processo de desenvolvimento da União Europeia podem e devem ter impacto sobre o debate político e a forma como lidamos com os atuais desafios económicos e sociais. Em 2012, durante seu segundo ano de pleno funcionamento, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) produziu os seus primeiros produtos de valor acrescentado de apoio à UE-27, formuladores de políticas para alcançar os objetivos da UE, incluindo as metas estabelecidas pela Comissão Europeia na estratégia de crescimento Europa 2020”. À semelhança do que acontece noutros países do Ocidente, Portugal apresenta uma taxa elevada da população feminina ativa. Portugal está entre os países da União

Europeia que apresentam uma taxa mais elevada de participação feminina na atividade profissional. É também sabido que as mulheres portuguesas conseguem manter a taxa de emprego a tempo inteiro mais elevada da

Europa por contarem com a existência de equipamentos de apoio à infância à qual juntam a solidariedade da família, ainda muito presente na sociedade portuguesa e mais acentuada nos meios mais pequenos.

Tendo sido identificada como uma sociedade patriarcal, Portugal atualmente encontra-se numa realidade em que a mulher se encontra intensamente envolvida nas mais diversas áreas da sociedade e em maioria nas universidades, tornando-se uma força de trabalho altamente qualificada.

A par desta evolução e realidade incontestável, é igualmente irrefutável que várias batalhas foram ganhas e muitos direitos adquiridos pelas mulheres. Todavia, embora as mulheres hoje vivam protegidas por uma moldura legal que lhes confere os mesmos direitos que aos homens, sofrem ainda várias discriminações em diversos contextos, sendo o laboral um dos contextos onde se encontra altamente penalizada face ao homem.

---

1. *The European Institute for Gender Equality Annual Report 2012 – EIGE Annual Report 2012*

A Carta dos Direitos Fundamentais consagra igualmente a igualdade de mulheres e homens e refere, de forma explícita, o direito à conciliação da vida familiar e profissional. Para além destes textos fundadores, em 2006, o Conselho Europeu de Bruxelas aprovou o Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens.

Em 2010, a Conferência de Baku aprovou a resolução intitulada e destinada a Colmatar o fosso entre a igualdade de jure e a igualdade de facto entre homens e mulheres. Esta resolução e o respetivo plano de ação (Assumindo o desafio de alcançar a igualdade de género de jure e de facto) traduzem a evidência do hiato entre os direitos legalmente garantidos e o seu pleno gozo e exercício quotidiano.

Tal como a União Europeia, também a OCDE se tem ocupado desta matéria. Há já alguns anos que a OCDE desenvolve uma iniciativa promotora de igualdade de género em três áreas-chave que representam áreas de oportunidade económica: Educação, Emprego e Empreendedorismo. Esta iniciativa – conhecida como a Iniciativa dos três E's da OCDE, entendidos enquanto três dimensões chave para a economia – parte da constatação de que apesar das melhorias ao nível da educação e do emprego, a igualdade de género é uma meta que não está alcançada nos Estados-Membros da OCDE. A participação das mulheres no tecido económico fica aquém do que os indicadores da educação e do emprego sugerem.

A igualdade de género é um princípio fundamental que assenta no pressuposto de que todos os seres humanos são livres para desenvolverem as suas capacidades pessoais decorrendo daqui que existe perda coletiva de capital humano quando a liberdade é coartada, por qualquer situação, máxima a violência. “A Estratégia Europeia de Combate à Violência contra as Mulheres” define a ambição de até 2015 erradicar todas as formas de violência de género na UE.

Assim, inserido no IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 – 2013, a Autarquia da Póvoa de Lanhoso, corroborando o que o Plano refere, considera que a transversalização da dimensão de género constitui um requisito para uma boa governação e garantia da integração nos diferentes domínios de atividade não só política como da realidade social com vista ao alcance de uma plena cidadania na vertente pública e privada. Apostou numa estratégia em que a conjugação de ações públicas especificamente incidiram sobre as questões da igualdade, fomentando assim ações positivas que procuram ultrapassar

as diferentes discriminações que afetam maioritariamente as mulheres. Nestas ações foi promovido o olhar atento através da perspetiva do género para que se conseguisse efetivamente perceber que quando se fala em igualdade de género não se fala em igualdade no feminino e igualdade de jure, mas na pretensão de ser alcançada uma igualdade para as pessoas de ambos os sexos, de diferentes crenças ou religiões, idades, etnias, condição social ou cultural, condição física ou mental... alcançar uma efetiva igualdade de facto.

Apesar dos avanços que ocorreram e estão a ocorrer e a importância que esta temática tem vindo a adquirir, é certo que no dia-a-dia ainda são atribuídos diferentes papéis e comportamentos a homens e a mulheres, algo que é refletido de entre outras formas, de uma forma fiel, no uso da linguagem. Sendo a linguagem entendida como elemento chave na construção e interpretação de nossos pensamentos, esta irá influenciar negativamente no avanço da igualdade de género e de oportunidades

O Executivo da Autarquia Povoense acredita que a administração pública deve estar atenta e tomar a iniciativa na dura luta que é a promoção e o alcance da igualdade e com esse desejo nasce este manual, cujo objetivo não é elencar a legislação Portuguesa que todas e todas têm ao seu dispor e que promove a igualdade de facto, mas que por não ser conhecida ou simplesmente por ser ignorada não é gozada, tendo como consequência a reprodução de desigualdade entre homens e mulheres.

Em última análise, pretende-se propor alternativas que promovam a reflexão de todas as mulheres e homens. A única maneira de conseguir uma mudança na maneira como vivemos e nos expressamos é mantermo-nos abertos à própria mudança.

Para que tal possa acontecer, para tornar visível a presença e participação de homens e mulheres na nossa sociedade teremos que estar atentos/as aos pormenores como o do uso da linguagem ou o da partilha de papéis e uso dos direitos conforme de seguida explanamos.

## LEGISLAÇÃO GERAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE E CONCILIAÇÃO

A Constituição Portuguesa reconhece que a conciliação da vida familiar e profissional é um direito inerente a todos e a todas as trabalhadoras.

A Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso enquanto organismo público rege-se pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 59/2008 de 11 de setembro) e o decreto-lei que regulamenta a Proteção na Parentalidade e adoção, das/os trabalhadoras/es que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente (Decreto-lei nº 89/2009 de 9 de abril). Decreto-lei que legalmente garante a proteção das trabalhadoras e trabalhadores e regulamenta a conciliação da vida familiar e profissional.

### • LICENÇA DE MATERNIDADE/ PATERNIDADE

Permite que tanto à mãe como ao pai prestem a tempo inteiro os primeiros cuidados aos filhos e filhas recém-nascidos/as, interrompendo para o efeito as suas atividades profissionais.

### • DIREITOS DA MÃE E DO PAI (DE AMBOS)

Tanto o pai como a mãe têm direito ao gozo de licença quando um filho ou uma filha nascem. Durante o gozo dessas licenças o pai e a mãe têm direito a serem remunerados na totalidade do seu vencimento ou subsídio.

O uso do direito do gozo da licença de maternidade ou paternidade suspende o gozo das férias, sendo estas gozadas após terminar o gozo da licença, ainda que este período seja no ano que se segue.

O exercício do direito à licença de maternidade ou paternidade adia a prestação de provas para progressão na carreira profissional, a qual deverá acontecer apenas o término do gozo da licença.

Tanto a licença de maternidade quanto a licença de paternidade para todos os efeitos são contabilizadas como trabalho efetivo, nos quais estão incluídos a antiguidade no serviço, abono do subsídio de refeição.

## • DIREITOS DA MÃE

### · Pré-parto:

A futura mãe (mulher grávida) que esteja profissionalmente ativa tem direito a ser dispensada do seu trabalho para ir às consultas pré-natais, sessões de preparação para o parto e aos exames recomendados pelo/a médico/a. O número de vezes e o tempo a que tem direito serão as necessárias e que sejam devidamente justificadas pelo/a médico/a. Junto da entidade patronal e sempre que estas implicarem a ausência do trabalho terão que ser devidamente justificadas através da exibição de documento da entidade prestadora dos atos médicos. O direito a ser dispensada/o do trabalho não leva à perda de remuneração ou qualquer outra regalia de que seja beneficiária/o. Será contudo aconselhável que agende as consultas ou outros atos médicos (exames) após o horário de trabalho. Por parte da entidade patronal poderá ser exigido que assine uma declaração sob compromisso de honra da realização da consulta ou exames médicos e da impossibilidade destes serem efetuados fora do horário laboral.

As senhoras que estejam grávidas têm direito à dispensa de trabalhar em horário noturno – entre as 20h e as 7 h da manhã durante os cento e doze dias que antecedem ou precedem o parto e noutros períodos quando devidamente atestados pelo/a médico/a que o trabalho nestes horários prejudicam a saúde da futura mãe ou do bebé. Quando a alteração do horário não for possível, a futura mãe tem direito a ser dispensada do trabalho sem que tenha perda de salário ou qualquer outro direito.

As futuras mães não são obrigadas a trabalhar complementarmente, vulgarmente, “horas extras”.

Quando a mulher grávida se encontrar em situação de risco de saúde – “risco clínico” – e que tal imponha a necessidade de internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser aumentado pelo tempo considerado necessário pelo seu/sua médico/a, tendo que ser atestado por este/a.

### · No parto:

A mulher que dera à luz profissionalmente ativa tem direito ao gozo de uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, sendo que noventa destes serão usufruídos forçosamente a seguir ao parto e

os restantes trinta dias podem ser gozados antes ou após o parto, na sua totalidade ou parcialmente.

Nos sete dias após o parto, a mulher tem o direito de escolher se deseja gozar a licença de maternidade em cento e vinte dias e receber o seu vencimento a 100% ou cento e cinquenta dias se optar por receber o vencimento a 80%. Os trinta dias de acréscimo devem ser gozados após o parto.

Se após o parto a crianças ou a mãe necessitarem de ser hospitalizadas, o período de licença de maternidade pode ser interrompida, a pedido da mãe, pelo tempo que o internamento durar.

Quando tem mais que um/a bebé, a licença de maternidade é aumentada em trinta dias por cada bebé nascido.

Em caso de aborto, a mulher que esteja profissionalmente ativa tem direito a licença cuja duração mínima é de catorze dias e máxima de trinta dias.

#### · Após o parto:

A recém mamã que amamenta o filho ou filha e se encontre profissionalmente ativa tem direito a uma dispensa para a amamentação de duas horas diárias. Estas horas deverão ser gozadas em dois momentos distintos cuja duração máxima não pode exceder os sessenta minutos e até ao tempo que durar a amamentação. Quando no mesmo parto nascer mais do que uma criança, o período de dispensa para amamentação acresce trinta minutos por cada criança.

Quando a mãe não amamenta o/a bebé, a dispensa para aleitação do filho ou filha pode ser gozada tanto pela mãe como pelo pai, sendo esta uma escolha do casal. Este direito à licença para aleitação é gozado até aos doze meses de idade da criança e é de uma hora em cada um dos dois momentos diários que terão que ser distintos.

As mulheres que trabalhem e amamentem estão dispensadas de prestar trabalho noturno se apresentar documento médico em que confirme que com o trabalho noturno existe de prejuízo para a saúde da mãe ou da criança. Sempre que a função da recém mamã constituir prejuízo para a amamentação, dever-lhe-á ser atribuída nova função ou tarefa ou em

situação não adequada deverá ser dispensada do trabalho sem que isso cause prejuízo para a mulher.

Qualquer uma das medidas suprarreferidas não pode causar perda de remuneração ou qualquer outra regalia.

## É ILEGAL

- Não pagar prémios de assiduidade;
- Descontar no subsídio de refeição da trabalhadora que exerceu o direito à dispensa de trabalho para consultas pré-natais, exames médicos ou sessões de preparação para o parto, por motivos de esta não ter cumprido um dia de trabalho completo;
- Manter/ colocar a grávida durante o período de gravidez a desempenhar tarefas ou funções clinicamente desaconselháveis para a mulher e para o/a bebé;
- Despedir a mulher grávida sem justa causa. Para despedir uma mulher grávida a entidade patronal deverá solicitar um parecer à entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades;
- A entidade patronal exigir que a filha ou filho da trabalhadora seja levado/a ao local de trabalho da progenitora para ser amamentada.

## • DIREITOS DO PAI

Aquando do parto, o pai tem direito a uma licença de dez dias uteis de gozo obrigatório. Este gozo pode ser seguido ou interpolado nos trinta dias que se seguem ao nascimento da criança. Todavia, cinco destes dez dias terão que ser obrigatoriamente gozados de modo consecutivo e imediatamente após o nascimento do/a filho ou filha. No caso de se tratar de nascimentos múltiplos, triplos...este direito acresce em dois dias por cada criança nascida e a gozar imediatamente a seguir a cada um dos períodos.



### QUANDO É QUE O PAI PODE GOZAR A LICENÇA DE PATERNIDADE?

- Quando em conjunto com a mãe for decidido que essa é a situação que mais convém ao casal e à criança;
- Se a mãe se encontrar em situação de incapacidade física e psíquica;
- Por óbito da mãe.

Quando a mãe não amamenta o/a bebé, a dispensa para aleitamento da filha ou filho pode ser gozada pelo pai, de acordo com o que o casal decidir, até a criança completar um ano de idade.

## ASSISTÊNCIA A FILHOS OU FILHAS COM IDADE INFERIOR A 18 ANOS

### • LICENÇA PARENTAL

Para prestar assistência a um filho ou filha biológico ou adotado/a até aos seis anos de idade da criança, caso seja do interesse dos adotantes, pode ser gozada licença somente por um ou pela mãe e pelo pai, contudo em períodos distintos.

Esta licença é duração máxima de três meses, porém, pode ainda ser usufruída parcialmente pelo período de doze meses. Trabalhando a tempo parcial, o período de trabalho poderá ser reduzido a metade do tempo completo ou a períodos intercalados de licença parental 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.

O gozo da licença parental não origina qualquer perda de direitos, exceto a retribuição.

### • LICENÇA ESPECIAL

Após ter sido gozada a totalidade da licença de maternidade, paternidade e parental, caso a mãe e o pai estejam profissionalmente ativos têm o direito a gozar de licença especial para prestar assistência a filhos ou filhas de forma consecutiva pela mãe ou pelo pai, no máximo até aos dois anos de idade da criança.

No caso de crianças portadoras de deficiência ou com doença crónica, o gozo desta licença pode ser prolongado até quatro anos e deve ser pedida até a criança ter doze anos de idade.

É importante salientar que o gozo da licença especial suspende os direitos, deveres e garantias das partes, não contando o tempo para efeitos de antiguidade, diuturnidades e promoções ou outros direitos que dependam da prestação efetiva de trabalho. Todavia, o posto de trabalho está salvaguardado não podendo o/a trabalhador/a ser despedido/a.

### • ADOÇÃO OU TUTELA

Caso uma criança com idade inferior a quinze anos de idade seja adotada, o adotante e a adotante tem direito a cento e vinte dias para acompanhar o/a filho/a adotado/a. O início do gozo deste direito ocorre na data de

confiança judicial ou administrativa a que se refere a legislação que regulamenta a adoção.

Quando o casal adotante se encontra profissionalmente ativo, este direito pode ser usufruído pelo pai ou pela mãe.

A licença de adoção pode ser gozada em cento e vinte dias, sendo o/a usuário/a remunerado/a a 100%, ou gozados cento e cinquenta dias sendo remunerado/a a 80%. No caso de serem adotadas mais que uma criança, esta licença acresce em trinta dias por cada criança adotada.

Durante o gozo desta licença, as trabalhadoras e os trabalhadores têm direito a subsídio por adoção.

Os trabalhadores e as trabalhadoras que devam aceitar a nomeação ou tomar posse de um lugar ou cargo durante o tempo em que gozam a licença de maternidade ou paternidade, deverão fazê-lo apenas quando a licença terminar, produzindo aquele ato todos os efeitos, designadamente para efeitos de vencimento e antiguidade, a partir da data da publicação do respetivo despacho de nomeação.

O gozo do direito à licença de adoção adia a prestação de provas de progressão na carreira profissional, a qual deverá acontecer apenas quando aquela terminar.

O gozo do direito à licença de adoção suspende o período de férias que deverá acontecer após a duração da licença terminar, ainda que tal se verifique no ano seguinte.

## FALTAS PARA PRESTAR ASSISTÊNCIA A FILHAS OU FILHOS COM IDADE INFERIOR A 18 ANOS

Tanto as mulheres profissionalmente ativas como os homens na mesma condição têm direito a faltar, no máximo, trinta dias por ano para prestar assistência considerada impreterível e indispensável a crianças com idade inferior a doze anos acidentadas ou doentes. Sendo trabalhador/a da administração pública estas faltas não são passíveis de serem descontadas no vencimento, sendo remunerados/as a/os trabalhadores/as como se estivesse ao serviço. No caso de se tratar de faltar ao serviço para prestar cuidados a crianças acidentadas ou doentes com mais de doze anos, o

direito a faltar é de até quinze dias, seguidos ou interpolados em cada ano civil. Sendo trabalhado/a da administração pública, estas faltas são equiparadas a faltas por doença da trabalhadora ou trabalhador.

Numa situação em que se verifique uma hospitalização de menores de doze anos, o direito do/a trabalhador/a faltar prolonga-se ao período da hospitalização. Todavia, este direito é apenas passível de ser usufruído pelo pai, pela mãe ou equiparado e não pelos dois em simultâneo.

## DIREITOS DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS COM FILHOS OU FILHAS MENORES DE 12 ANOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Os trabalhadores e trabalhadoras que tenham filhos, filhas biológicos ou adotados/as com menos de doze anos ou filhos/as biológicos/as ou adotados/as portadores/as de deficiência, independentemente da idade têm o direito de requerer à entidade patronal:

- Trabalhar a tempo parcial (50% do horário normal – manhã ou tarde, ou três vezes por semana), sendo remunerado/a na proporção do trabalho efetuado (metade do salário);
- Trabalhar em jornada contínua;
- Trabalhar com horário flexível (perante o acordo com os/as responsáveis do serviço e/ou entidade patronal).<sup>2</sup>

## FALTAS PARA ASSISTÊNCIA A NETAS OU NETOS

Quando o pai ou a mãe tem idade inferior a dezasseis anos e vivem com progenitor ou progenitora e ambos são profissionalmente ativos, ou em caso de estar um ou ambos psíquica ou fisicamente alterados, as avós e avôs têm direito a faltar ao trabalho por um período máximo de trinta dias consecutivos após o nascimento da neta ou neto.

Ao avô ou a avó trabalhador/a da administração pública, que falte para apoiar netos ou netas, filhos/as de pais adolescentes com menos de de-

---

**2.** No caso em que o trabalho com horário não for possível, as trabalhadoras e os trabalhadores têm direito a uma dispensa horária equivalente à dos trabalhadores e trabalhadoras estudantes.

zasseis anos, não pode ser penalizado, tendo direito a ser remunerado/a no valor total do seu vencimento e não pode perder nenhum direito que usufrua, ou seja, é aplicável o que consta para as licenças por maternidade, paternidade e adoção.

## EM CASO DE PAIS E MÃES ESTUDANTES<sup>3</sup>

*As mulheres grávidas que sejam estudantes têm direito:*

- A poder realizar exames em época especial, sendo a definir com os serviços académicos, nomeadamente se a data prevista para o parto coincidir com a época normal de exames;
- A ser transferida de estabelecimento de ensino;
- A poder inscrever-se em estabelecimentos de ensino fora da área de residência.

*Pais e Mães Estudantes que Tenham Filhos ou Filhas com Idade Inferior a Três Anos, e que frequentem um dos níveis de ensino: básico, secundário, profissional ou superior têm os seguintes direitos:*

- Isenção do cumprimento da frequência de um número mínimo de aulas para efeitos de aprovação;
- Dispensa da obrigatoriedade de inscrição num número específico de disciplinas no ensino superior;
- Prorrogação do prazo da entrega ou da apresentação de trabalhos e da realização de testes quando for demonstrado que por motivos de consulta pré natais, período de parto, amamentação doença e/ou assistência a filhos ou filhas seja impossível a entrega ou apresentação no dia e hora marcada pelo/a docente.

A relevação das faltas às aulas, a lecionação de aulas de compensação e a realização de exames em época especial dependem da apresentação de documento comprovativo da coincidência com horário letivo que, à luz da Lei nº 90/2001, de 20 de agosto, impossibilite a sua presença.

---

**3.** Informação totalmente baseada no Manual de Acolhimento da UBI em Igualdade de Género.

Os filhos e filhas de mães e pais estudantes menores têm o direito de preferência, até perfazerem cinco anos de idade, na admissão e frequência nos estabelecimentos da rede pré-escolar pública, nas creches, nos jardins de instituições com acordos de cooperação com o Estado, assim como na colocação em amas devidamente credenciadas pelos serviços de segurança social.

## **ASSÉDIO (MORAL, FÍSICO, PSICOLÓGICO E SEXUAL)**

### Definição:

#### *Assédio no local de trabalho<sup>4</sup>*

“É um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude, etc.) praticado com algum grau de reiteração e tendo como objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

O assédio é moral quando consistir em ataques verbais de conteúdo ofensivo ou humilhante, e físicos, ou em atos mais subtis, podendo abranger a violência física e/ou psicológica, visando diminuir a autoestima da vítima e, em última análise, a sua desvinculação ao posto de trabalho.

O assédio é sexual quando os referidos comportamentos indesejados de natureza verbal ou física, revestirem carácter sexual (convites de teor sexual, envio de mensagens de teor sexual, tentativa de contacto físico constrangedor, chantagem para obtenção de emprego ou progressão laboral em troca de favores sexuais, gestos obscenos, etc.)

### **Quem pode ser vítima de assédio?**

Qualquer pessoa, mulher ou homem, em qualquer tipo de posto de trabalho, pode ser vítima de assédio moral ou sexual.

Quem pode praticar assédio?

Todas as pessoas, mulher ou homem, que tenham acesso ao local de trabalho, nomeadamente:

- Superiores hierárquicos, diretos e indiretos;

---

4. Guia Informativo “Prevenção e Combate de Situações de Assédio no Local de Trabalho: Um Instrumento de Apoio à Autorregulação” - CITE

- Colegas de trabalho;
- Prestadores/as de serviços;
- Fornecedores/as;
- Clientes.

*Elementos essenciais para a classificação de uma situação como assédio:*

- É um processo, não é um fenómeno ou um facto isolado, por mais grave que este possa ser (pode até ser crime se for um ato isolado mas não é uma situação de assédio), pressupondo sempre um conjunto mais ou menos encadeado de atos e condutas, que ocorrem de forma reiterada;
- Tem por objetivo atingir a dignidade da vítima e a deterioração da sua integridade moral e física, que pode, eventualmente, conduzir à diminuição da sua capacidade de resistência relativamente a algo que não deseja, levando-a a ceder;
- É um aproveitamento da debilidade ou fragilidade da vítima ou da sua posição profissional hierarquicamente inferior ou da precariedade do respetivo vínculo laboral e da necessidade da manutenção deste para conseguir garantir a subsistência;
- Pode existir a intenção do agressor em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático.

*Exemplos de atos e comportamentos suscetíveis de serem classificadas como assédio no trabalho:*

## ASSÉDIO MORAL

- Desvalorizar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;
- Promover o isolamento social de colegas de trabalho ou de subordinados; o Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física ou psicológica de colegas de trabalho ou de

subordinados;

- Fazer recorrentes ameaças de despedimento;
- Estabelecer sistematicamente metas e objetivos impossíveis de atingir ou estabelecer prazos inexecutáveis;
- Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à categoria profissional;
- Não atribuir sistematicamente quaisquer funções ao trabalhador/a – falta de ocupação efetiva;
- Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados sem identificar o autor das mesmas;
- Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento face a outros colegas e superiores hierárquicos;
- Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados relativas ao funcionamento das entidades empregadoras públicas ou privadas, sendo no entanto o conteúdo dessas informações facultado aos demais trabalhadores e trabalhadoras;
- Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas sobre colegas de trabalho, subordinados ou superiores hierárquicos;
- Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
- Pedir sistematicamente trabalhos urgentes sem necessidade;
- Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
- Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
- Transferir o/a trabalhador/a de sector com a clara intenção de promover o seu isolamento;

- Falar sistematicamente aos gritos, de forma a intimidar as pessoas;
- Marcar o número de vezes e contar o tempo que o trabalhador/a demora na casa de banho;
- Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros/as colegas ou subordinados/as;
- Comentar sistematicamente a vida pessoal de outrem;
- Criar sistematicamente situações objetivas de stress, de modo a provocar no destinatário/a da conduta o seu descontrolo.

### *Situações que não devem ser confundidas com assédio:*

É importante referir que nem todas as situações de conflito existentes no local de trabalho constituem assédio.

O que marca a diferença entre o conflito laboral e o assédio, nomeadamente o moral, é a intencionalidade. Por detrás de qualquer atitude de assédio existe sempre um comportamento indesejado, praticado com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, podendo, em última análise, existir a intenção de o(a) agressor(a) em se livrar da vítima, resultante de um comportamento sistemático, o que não acontece no mero conflito ou perante uma atuação impulsiva, independentemente do mal-estar que possa causar e da infração que possa representar (quer disciplinar, quer penal ou laboral).

### *Por exemplo, não constitui assédio sexual:*

- A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores hierárquicos, livremente recíproca ou que não seja indesejada e repelida;
- Os elogios ocasionais.

### *Por exemplo, não constitui assédio moral:*

- O conflito laboral pontual;
- As decisões legítimas advenientes da organização de trabalho, desde que conformes ao contrato de trabalho;
- As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais (as quais podendo constituir crime, não traduzem, pelo facto de não terem carácter repetitivo, situações de assédio);
- O legítimo exercício do poder hierárquico e disciplinar (exemplo: avaliação de desempenho, instauração de um processo disciplinar, etc.);
- A pressão decorrente do exercício de cargos de alta responsabilidade.

A proibição de assédio no trabalho no Código do Trabalho e no Regime de contrato de Trabalho em Funções Públicas O Código do Trabalho proíbe o assédio e prevê como sancionamento para a sua prática uma contraordenação muito grave (artigo 29.º).

Constitui infração disciplinar a prática de assédio por qualquer trabalhador ou trabalhadora, independentemente das funções que desempenha. O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas considera discriminação o assédio a candidato/a emprego ou a trabalhador/a (artigo 15º).

## DISCRIMINAÇÃO

### Definição:

É designada “discriminação” o ato de considerar que certas características que uma pessoa tem são motivos para que sejam vedados direitos que as outras pessoas têm. É considerar que a diferença de algumas pessoas implica diferentes direitos. Significa fazer distinções baseadas em determinados motivos, quer sejam sociais, morais, políticos, étnicos, etc.

Podem ainda ser praticadas “discriminações diretas” ou “discriminações indiretas”, “positivas” ou “negativas”.



As “discriminações diretas” acontece quando uma determinada pessoa é tratada de forma desigual em relação a outra que se encontre na mesma situação.

As “discriminações indiretas” acontece “sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível a colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras a, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para alcançar sejam adequados e necessários”<sup>5</sup>.

A discriminação é considerada “positiva” quando<sup>6</sup> são medidas especiais e temporárias, tomadas ou determinadas pelo Estado, espontânea ou compulsoriamente, com o objetivo de eliminar desigualdades historicamente acumuladas, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento, bem como de compensar perdas provocadas pela discriminação e marginalização, decorrentes de motivos raciais, étnicos, religiosos, de gênero e outros. Portanto, as ações afirmativas visam combater os efeitos acumulados em virtude das discriminações ocorridas no passado. (Santos,1999;Santos,2002). A “Discriminação positiva” tem como objetivo equiparar as oportunidades do sujeito garantindo sua igualdade de direitos (Ferreira, 2009).

Discriminação negativa ocorre quando é dado um tratamento diferenciado visando menosprezar uma pessoa ou um grupo social, impedindo sua participação social em condições de igualdade ou provocando constrangimento (Idem).

Tanto os trabalhadores como as trabalhadoras que tenham sido prejudicados por serem discriminados/as ou assediados/as têm o direito a indemnização por danos patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Na Autarquia da Póvoa de Lanhoso, pode ser reportado qualquer caso de assédio ou discriminação junto do Serviço para a Promoção da Igualdade de Género, pessoalmente ou através do correio eletrónico: **sigo@mun-planhoso.pt**. Pode ainda ligar para o número de atendimento permanente 961 586 244.

---

5. *Manual de Acolhimento na UBI em Igualdade de Género.*

6. *Cadernos de Sociologia.*



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<sup>7</sup> - Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres e Proteção da Maternidade e da Paternidade

• 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.

7. CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**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, con-

siderando 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, constememção 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 perspectiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade.

## • 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. Introduce 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 ex-

traordinário 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.

## • 2012

**6 de Janeiro** - Decreto Regulamentar 1/2012, Plano de redução e melhoria da Administração Central (PREMAC)

**10 de Janeiro** - Lei 3/2012 que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação

**10 de Janeiro** - Lei 3/2012 que estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação

**13 de Fevereiro** - Portaria 45/2012 - D.R., IS, n.º 31, 13/02/2012 que procede à criação da medida de apoio ao emprego «Estímulo 2012», que promove a contratação e a formação profissional de desempregados

**8 de Março** - D.R., IS, n.º 49, 08/03/2012 - 19/2012 que determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas

**15 de Março** - Decreto-Lei 64/2012 que procede à alteração do regime jurídico de proteção no desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, beneficiários do regime geral de segurança social, de modo a adequá-lo à realidade económica e financeira do país, sem esquecer a realidade social subjacente a esta eventualidade. Resolução do Conselho de Ministros.

**26 de Março** - Decreto-Lei 76/2012, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

**25 de Junho** - Lei 23/2012, que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

**27 de Junho** - Decreto-Lei 133/2012 - D.R., IS, n.º 123, 27/06/2012 Altera os regimes jurídicos de proteção social nas eventualidades de doença, maternidade, paternidade e adoção e morte previstas no sistema previdencial, de encargos familiares do subsistema de proteção familiar e do

rendimento social de inserção, o regime jurídico que regula a restituição de prestações indevidamente pagas e a lei da condição de recursos, no âmbito do sistema de segurança social, e o estatuto das pensões de sobrevivência e o regime jurídico de proteção social na eventualidade de maternidade, paternidade e adoção no âmbito do regime de proteção social convergente.

**23 de Julho** – Declaração de Retificação 38/2012 que procede à terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro», publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 121, de 25 de junho de 2012.

**10 de Agosto** - Resolução da Assembleia da República 116/2012 D.R., IS, n.º 155, 10/08/2012 que recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional Declaração de Retificação 38/2012.

**29 de Agosto** – Lei 47/2012 que procede à quarta alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por forma a adequá-lo à Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, que estabelece o regime da escolaridade obrigatória para as crianças e jovens que se encontram em idade escolar e consagra a universalidade da educação pré-escolar para as crianças a partir dos 5 anos de idade.

**31 de Dezembro** - Lei 66/2012 que procede à quarta alteração do RCT-FP, alterando as seguintes matérias: Feriados; Estatuto trabalhador-estudante; trabalho extraordinário; gozo de férias; aplicação à administração pública do banco de horas por instrumento de regulamentação coletiva e mobilidade especial.

**31 de Dezembro** – Lei 66-B/2012 que estabelece as regras e os princípios gerais em matéria de duração e horário de trabalho na Administração Pública

**Nota:** A Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aprovou o Orçamento de Estado para 2013 e determina, no seu artigo 40.º, que os regimes do trabalho extraordinário e do trabalho noturno previstos no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas são aplicados aos trabalhadores/as das fundações públicas de direito público, das fundações públicas de direito privado e dos estabelecimentos públicos, prevalecendo sobre as disposições legais, gerais ou especiais, contrárias e sobre todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, sendo

direta e imediatamente aplicável, dada a sua natureza imperativa, aos referidos/as trabalhadores/as.

## • 2013

**8 de Março** - Resolução do Conselho de Ministros 13/2013 que determina a execução de políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, expressamente reconhecendo que a valorização da igualdade de género em tempos de crise deve ser encarada não apenas como uma questão de direitos e de justiça social, mas também como uma pré-condição para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade.

**3 de Abril** - Resolução da Assembleia da República 41/2013, DR n.º 65, 1.ª série. Sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres

**4 de Abril** - Resolução da Assembleia da República 48/2013, D.R. n.º 66, Série I de 2013-04-04 - Assembleia da República. Defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho

**4 de Abril** - Resolução da Assembleia da República 47/2013, D.R. n.º 66, Série I de 2013-04-04 - Assembleia da República. Pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza entre as mulheres

**4 de Abril** - Resolução da Assembleia da República 46/2013, D.R. n.º 66, Série I de 2013-04-04 - Assembleia da República. Pela não discriminação laboral de mulheres

**4 de Abril** - Resolução da Assembleia da República 45/2013, D.R. n.º 66, Série I de 2013-04-04 - Assembleia da República. Combate às discriminações salariais, diretas e indiretas.

**Nota:** Informação legislativa mais detalhada disponível para consulta em:

[http://www.mun-planhoso.pt/images/stories/site/accao\\_social\\_e\\_habitacao/Legislação\\_atual.pdf](http://www.mun-planhoso.pt/images/stories/site/accao_social_e_habitacao/Legislação_atual.pdf)

## BIBLIOGRAFIA:

Amâncio, Lígia e Lima, Maria Luísa (1994), Inquérito Nacional sobre Assédio Sexual no Mercado de Trabalho, Amadora: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Canço, Dina e Santos, Fernanda (2010), Igualdade de Género em Portugal 2009, Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Canço, Dina e Santos, Fernanda (2011), Igualdade de Género em Portugal 2010, Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Castro, Isabel de (2008), Manual Para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Inclusão Social e Proteção Social, Coleção Trilhos da Igualdade 1, Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Castro, Isabel de (2008), Manual Para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Emprego, Coleção Trilhos da Igualdade 2, Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, (2013), Guia informativo para a prevenção e combate de situações de assédio no local de trabalho: um instrumento de apoio à autorregulação, Lisboa: CITE.

Conselho da Europa (Comité de Ministros), (2010), Recomendação Rec (2010) 5 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género, Lisboa: CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Oliveira, Catarina e Villas-Boas, Susana (2011), Manual de Acolhimento Da UBI em Igualdade de Género, Covilhã: UBI – Universidade da Beira Interior.

IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013;

Santos, Fernanda (2012), Igualdade de Género em Portugal 2011, Lisboa: CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Vicente, Ana (2000), Direitos das Mulheres/ Direitos Humanos, Cadernos Condição Feminina, Lisboa: CIDM - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Koronaïou, Alexandra (2007), O Papel dos Pais no Equilíbrio da Vida Laboral e familiar-Pessoal, Atenas: Centro de Pesquisa Sobre Temas De Igualdade (K.E.O.I.).

Caderno de Sociologia, consultado em 03/07/2013, acessível em: <http://cadernosociologia.blogspot.pt/2012/02/discriminacao-positiva-em-portugal-e.html>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, consultado em 03/07/2013, acessível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia242.html>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, consultado em 04/07/2013, acessível em: <http://www.cite.gov.pt/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE, consultado em 05/07/2013, acessível em: [http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat\\_Lei%2010\\_2011\\_JUL.pdf](http://www.cite.gov.pt/asstscite/downloads/Relat_Lei%2010_2011_JUL.pdf)

Plataforma para o crescimento sustentável, consultado em 02/07/2013, acessível em: <http://www.crescimentosustentavel.org/27-desafios/22/assumir-o-desafio-de-alcancar-a-igualdade-de-genero-e-a-plena-conciliacao-entre-a-vida-pessoal-familiar-e-profissional>

Rompendo barreiras atitudinais no contexto da educação especial na perspectiva inclusiva [http://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/16\\_06\\_2011\\_8.42.43.47dc3016138057668971bf9d26fe5d41.pdf](http://www.pmf.sc.gov.br/arquivos/arquivos/pdf/16_06_2011_8.42.43.47dc3016138057668971bf9d26fe5d41.pdf)

