



A igualdade e a não discriminação constituem direitos humanos fundamentais.

A igualdade de oportunidades, o reconhecimento e a valorização de homens e de mulheres, em todos os seus domínios, constituem pilares fundamentais numa sociedade justa e com confiança no futuro.

A **CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego** e a **ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho** podem informar, apoiar e intervir, para o cumprimento da lei e para a efetividade dos direitos.



Linha Informativa:  
**707 228 448**

E-mail: [geral.mail@act.gov.pt](mailto:geral.mail@act.gov.pt)

[www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Linha Verde:  
**800 204 684**

E-mail: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE  
E SEGURANÇA SOCIAL



# IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO



## ÉS IGUAL?



**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE  
E SEGURANÇA SOCIAL



AUTORIDADE PARA AS  
CONDIÇÕES DO TRABALHO



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

**Informar, prevenir e combater a discriminação de género no mercado de trabalho, envolvendo agentes que assumam um papel relevante nestas matérias, é o objetivo desta ação.**

**A Igualdade de Género no Trabalho é essencial, numa sociedade justa, e é um direito humano fundamental – previsto no artigo 13º da Constituição da República Portuguesa.**

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

### SABIA QUE:

- As situações de assédio têm impactos negativos nas organizações, com prejuízos para a sua imagem e negócio, e na vida das pessoas, com danos para a sua saúde e no seu desempenho profissional?
- Apesar do gozo pelos pais dos 15 dias de licença parental ser obrigatório, cerca de um quarto dos homens trabalhadores ainda não gozam esta licença?
- Em Portugal as mulheres ganham menos do que os homens em termos da remuneração média mensal?
- A diferença salarial entre homens e mulheres aumenta ainda mais quando se calcula a remuneração média mensal face ao ganho (que contém outras componentes do salário tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios)?
- Para conseguirem ganhar o mesmo que os homens ganharam num ano, as mulheres teriam de trabalhar mais cerca 65 dias?
- Nas organizações, a maioria dos postos de chefia são ocupados por homens?
- Nas empresas portuguesas cotadas em Bolsa as mulheres representam apenas 9% dos respetivos membros dos conselhos de administração, para uma média europeia de 20%, e nenhuma ocupa o cargo de presidente, sendo a média europeia, neste caso, de 7%, em 2014?
- As mulheres ocupam, maioritariamente, as categorias profissionais menos qualificadas, apesar de terem mais habilitações?
- As mulheres utilizam, em média, por semana, mais 16 horas que os homens em atividades domésticas e familiares?
- Constitui contraordenação muito grave a prática de atos discriminatórios no trabalho?



### TRABALHO EQUILIBRADO NO ACESSO AO EMPREGO

Promove dinâmicas de trabalho integradas com perspetivas e visões diferentes e complementares, aumentando a capacidade das empresas de se posicionarem de forma competitiva no mundo global

Assegura iguais oportunidades de emprego a mulheres e a homens na contratação

Combate a segregação profissional



### TRABALHO JUSTO NA RETRIBUIÇÃO SALARIAL

Remunera mulheres e homens em função das suas competências

Valoriza de igual modo a contribuição das pessoas, numa organização, garantindo salário igual para trabalho igual ou de igual valor

Contribui para uma sociedade mais coesa e solidária, reduzindo os níveis de pobreza



### TRABALHO DIGNO

Promove o talento e reconhece o mérito e a cidadania responsável

Estimula os trabalhadores e as trabalhadoras a desenvolverem as suas capacidades e a identificarem-se com a organização

Está isento de práticas que afetam a dignidade das pessoas

Não permite comportamentos hostis e intimidatórios



### TRABALHO CONCILIADOR NA PARENTALIDADE

Promove a natalidade

Protege a maternidade, a paternidade e integra a família

Cria iguais oportunidades de valorização, formação e progressão profissionais

Respeita os tempos no trabalho e fora dele, considerando a vida profissional, familiar e pessoal