



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO



# Glossário da Igualdade

Adaptado às Políticas e Práticas de  
Igualdade entre Mulheres e Homens  
no Mercado de Trabalho

A CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é, desde 1979, o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

O presente Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho visa partilhar, de forma concisa e objetiva, um conjunto de conceitos que se destacam nas diversas dimensões da igualdade e não discriminação no mundo laboral, sendo pretensão concorrer para o conhecimento da importância da alteração de comportamentos e atitudes e contribuir para a tomada de decisões num quotidiano evolutivo em que variabilidade e incerteza que estão sempre presentes na nossa vida e na vida das entidades empregadoras.

Lisboa, 3 de março de 2021

**Ficha Técnica:**

**Título:** Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho.

**Edição:** Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

**Revisão Científica:** Professora Doutora Sara Falcão Casaca

**Versão 0303.2021**

**Contactos:**

Rua Américo Durão, n.º 12 A – 1.º e 2.º pisos - Olaias -1900-064 - Lisboa

Tel: 215 954 000

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

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

## Índice

Nota prévia .....	5
Introdução .....	6
A.....	7
B.....	12
C.....	15
D .....	18
E.....	25
F.....	26
G .....	28
H .....	29
I.....	31
J.....	36
L .....	37
M .....	42
N .....	45
O .....	47
P.....	48
R.....	52
S.....	56
T.....	58
U .....	62
Referências bibliográficas.....	63
Legislação e documentos normativos consultados.....	67
Lista de abreviaturas .....	68

## Nota prévia

A criação da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, diploma que ficou conhecido como “Lei da Igualdade”, precedeu a adesão de Portugal à então designada Comunidade Económica Europeia (CEE), atual União Europeia, bem como antecedeu a ratificação da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) pelo nosso país, tendo alcançado relevante impacto no sistema de emprego a nível nacional.

A CITE é um órgão colegial e equilátero formado por representantes do Estado e dos Parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, cuja missão é prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no sector cooperativo.

As assimetrias inerentes aos papéis estereotipados de homens e de mulheres, quer a nível social quer no mercado de trabalho, determinam de modo perverso as escolhas das pessoas e o seu percurso de vida pessoal, familiar e profissional enviesando a evolução da sociedade na sua globalidade.

Paralelamente, tais assimetrias têm vindo a constituir-se como motor propulsor da sensação de que a transformação do paradigma é necessária de que a consequente, mudança evolutiva é concretizável através do cumprimento efetivo da legislação promotora da partilha das responsabilidades familiares, de políticas de apoio às famílias e do estímulo a nova cultura organizacional.

Pretende-se que o glossário agora disponibilizado constitua referência e instrumento de valor acrescentado no âmbito da formação em matéria de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, tornando acessível a todas as pessoas a compreensão e a interiorização dos conceitos frequentemente utilizados neste domínio, contribuindo para a consciencialização do valor universal do direito à igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida.

## Introdução

O presente Glossário resulta de uma seleção de termos elementares no domínio da igualdade entre mulheres e homens.

A sua conceção visa dois objetivos: proporcionar a clarificação de conceitos que facilitem a integração de uma perspetiva de género nas políticas e práticas organizacionais; e difundir esses conceitos tornando-os acessíveis a atores relevantes na dinâmica das organizações e do mercado de trabalho, designadamente dirigentes, decisores/as, gestores/as de recursos humanos, pontos focais para a igualdade de género, representantes dos parceiros sociais, jornalistas, pessoal docente, pessoal da investigação e alunas e alunos.

O documento poderá ser igualmente útil a um público mais amplo e crescentemente interessado no aprofundamento de temas relacionados com a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

Alguns termos de natureza jurídica foram compilados a partir das principais referências legislativas e normativas vigentes. Além do princípio da igualdade, constitucionalmente consagrado e aqui retomado, os demais conceitos relacionam-se, fundamentalmente, com a igualdade no acesso ao emprego e nas condições de trabalho (incluindo a igualdade salarial), a proteção da parentalidade, a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar, a prevenção de práticas de assédio no trabalho, e a representação equilibrada de mulheres e de homens nos órgãos de gestão. A clarificação dos termos, neste caso, foi sempre adaptada de modo a integrar linguagem inclusiva.

Muitos outros termos reunidos no presente Glossário são fundamentais para a compreensão dos vários fenómenos que se relacionam com as assimetrias entre mulheres e homens no mercado de trabalho e nas organizações, com as desigualdades estruturais associadas à divisão de papéis e de responsabilidades em função do género, e com os mecanismos de discriminação (direta e indireta) e os processos de segregação sexual. Nestes casos, as fontes utilizadas para cada definição são oriundas de bibliografia de referência.

O Glossário foi concebido com objetivo de vir a corresponder a um instrumento de utilidade. Além da definição e clarificação de cerca de 140 termos, o documento identifica hiperligações que auxiliam na resposta a questões, na agilização de soluções no aprofundamento de conhecimento sobre o tema, e no conhecimento de ferramentas de apoio à promoção efetivação e consolidação da igualdade entre mulheres e homens.



### **Ação positiva (Consultar medidas de ação positiva)**

### **Acesso a emprego e no trabalho (Direito à Igualdade no Acesso a Emprego e no Trabalho)**

O trabalhador e a trabalhadora ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais, 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, identidade de género, 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.

Fonte:

Adaptado de Artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Adaptabilidade Individual (Regime de)**

Forma de organização do tempo de trabalho em que o período normal de trabalho é definido, por acordo individual, em termos médios, podendo este período ser reduzido ou aumentado até duas horas diárias e não podendo ultrapassar os cinquenta horas semanais.

Fonte:

Adaptado de artigo 205.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Aleitamento materno (Consultar Dispensa para Amamentação e Dispensa para Aleitação)**

O aleitamento materno é considerado o tipo de alimentação ideal para os recém-nascidos de termo saudáveis e para os recém-nascidos pré-termo ou com patologia. O leite humano é um alimento vivo, completo e natural e o reconhecimento das suas múltiplas vantagens, reuniu, o consenso mundial, defendendo-se a amamentação exclusiva até aos 6 meses de vida, e complementada com outros alimentos até aos dois anos ou mais, (OMS/UNICEF) precisamente por se acreditar que constitui a melhor forma de alimentar as crianças.

Fonte:

Direção-Geral da Saúde, Programa Nacional de Saúde Reprodutiva, <https://www.saudereprodutiva.dgs.pt/aleitamento-materno.aspx>

## Análise de género

Estudo da situação das mulheres e dos homens no que se refere a condições de vida, condições de trabalho, necessidades, níveis de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens e poderes de decisão.

Para o efeito, importa reunir “dados desagregados por sexo” [Consultar] e definir indicadores de progresso, de resultado e de impacto.

Fonte:

Adaptado de CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)

## Assédio

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor 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. É proibida a prática de assédio. [Consultar Assédio moral, Assédio sexual no trabalho e Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho].

Fonte:

N.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Assédio moral no trabalho (Consultar Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho)

O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que pode incluir violência psicológica ou física. Tem como objetivo diminuir a autoestima da/s pessoa/s alvo e, em última instância, pôr em causa a sua ligação ao local de trabalho.

As vítimas são envolvidas em situações perante as quais têm em geral dificuldade em defender-se.

Fontes:

Coelho, Bernardo; Torres, Anália; Costa, Dália; Sant’ana, Helena; Sousa, Isabel (2016), Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho – Trilhos para a tolerância zero (Projeto *EEA Grants*). Centro Interdisciplinar de Estudos de Género e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em:

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Manual\\_Formac\\_Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Manual_Formac_Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)

## Assédio sexual no trabalho

O assédio sexual é um conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos de natureza física, verbal ou não verbal, podendo incluir tentativas de contacto físico perturbador, pedidos de favores sexuais com o objetivo ou efeito de obter vantagens, chantagem e mesmo uso de

força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador (A).

Segundo a legislação portuguesa, é proibida a prática de assédio. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob a 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 (B) ([Consultar Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho](#)).

Fontes:

- (A) Coelho, Bernardo; Torres, Anália; Costa, Dália; Sant’ana, Helena; Sousa, Isabel (2016), Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho – Trilhos para a tolerância zero (Projeto EEA Grants). Centro Interdisciplinar de Estudos de Género e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em:  
[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)
- (B) N.ºs 1 e 2 do artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Auditoria de género

A auditoria de género insere-se numa abordagem planeada e sistémica de mudança organizacional. Compreende a integração de uma perspetiva de género nas várias fases de um diagnóstico compreensivo, intensivo e exaustivo relativo a: políticas, práticas e procedimentos internos de gestão (e de gestão de recursos humanos); organização de trabalho; práticas e rotinas de trabalho (formais e informais); interações sociais; linguagem e comunicação; representações, normas e valores que sustentam a cultura organizacional.

A auditoria de género é mais profunda e exigente que o diagnóstico organizacional, requerendo o recurso a vários métodos e técnicas de investigação que garantam, simultaneamente, profundidade e representatividade na identificação de todas as barreiras à igualdade entre mulheres e homens (por exemplo: análise documental e de dados estatísticos relativos às trabalhadoras e aos trabalhadores; condução de entrevistas; dinamização de *focus groups* e de *workshops*; e aplicação de inquérito por questionário). O processo obedece a critérios de objetividade, rigor e independência, sendo normalmente conduzido por uma equipa externa à organização (em colaboração com uma equipa interna). Termina com a elaboração/apresentação de um relatório de diagnóstico e um conjunto de recomendações para a promoção e a efetivação da igualdade entre mulheres e homens no contexto organizacional analisado. Os resultados devem dar origem a um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens (A), (B) e (C).

Fontes:

- (A) Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina (2016), Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPS-ULisboa, *EEA Grants-CIG*. Disponível em:  
<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even?locale=pt>
- (B) Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), Género e Mudança Organizacional, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:  
[https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf)
- (C) ILO (International Labour Organization) (2012), A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (2nd Edition), Genève, International Labour Organization. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)

### Avaliação das componentes das funções

Remete para o método de avaliação dos postos de trabalho, que mede, com base em quatro fatores - competências, condições de trabalho, esforços e responsabilidades - as características dos postos de trabalho de uma organização com o objetivo de estabelecer o seu valor. Pretende-se que sirva de base para uma avaliação das componentes das funções e para uma estrutura de classificação de postos de trabalho, de remunerações e de promoções sem enviesamentos em função do género.

A avaliação não discriminatória dos postos de trabalho deve conduzir a um sistema de remunerações no qual o trabalho igual ou de igual valor seja remunerado de modo igual, independentemente do sexo da pessoa que o desempenha (A) (B) (C).

Na legislação portuguesa, 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. A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres (D).

Fontes:

- (A) Chicha, Marie-Thérèse (2011), A Promoção da Igualdade. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático, Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia\\_Igualdade\\_Salarial.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_Igualdade_Salarial.pdf)
- (B) CGTP-IN et al. (2008) Valor do Trabalho e Igualdade de Género - Guia para a Aplicação de uma Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género, Lisboa: CGTP-IN. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/acite/projetos007.html>
- (C) Oelz, Martin; Olney, Shauna; Tomei, Manuela (2013), Igualdade salarial: Um Guia Introdutório, *Genève: International Labour Office*. Disponível em: [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade\\_salarial.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/igualdade_salarial.pdf)
- (D) N.º 5 do artigo 31.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Para mais informação consultar [http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html)

### Avaliação do impacto em função do género

A avaliação do impacto em função do género consiste em comparar e avaliar, de acordo com critérios de relevância, a atual situação de mulheres e homens e as tendências esperadas em resultado da introdução da(s) política(s) proposta(s), programas ou plano(s) para a igualdade entre mulheres e homens. Para o efeito, além de indicadores de resultado, devem estar previstos indicadores de impacto (Consultar Indicadores sensíveis ao género).

Pode incluir a análise *ex-ante* de propostas de políticas estatais ou organizacionais, com o propósito de aferir o modo como podem afetar as mulheres e os homens, procurando prevenir e neutralizar eventuais efeitos discriminatórios e promover a igualdade entre mulheres e homens.

Fonte:

Adaptado de Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

## Avaliação dos postos de trabalho

Trata-se de um método que mede, com base em quatro fatores - competências, condições de trabalho, esforços e responsabilidades – as características dos postos de trabalho de uma organização com o objetivo de estabelecer o seu valor. Pretende-se que sirva de base para uma avaliação das componentes das funções e para uma estrutura de classificação de postos de trabalho, de remunerações e de promoções sem enviesamentos em função do género.

A avaliação não discriminatória dos postos de trabalho deve conduzir a um sistema de remunerações no qual o trabalho igual ou de igual valor seja remunerado de modo igual, independentemente do sexo da pessoa que o desempenha (A) (B) (C).

Na legislação portuguesa, 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. A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres (D).

Fontes:

- (A) Chicha, Marie-Thérèse (2011), A Promoção da Igualdade. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático, Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia\\_Igualdade\\_Salarial.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_Igualdade_Salarial.pdf)
- (B) CGTP-IN et al. (2008) Valor do Trabalho e Igualdade de Género - Guia para a Aplicação de uma Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género, Lisboa: CGTP-IN. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_revalorizar\\_pt.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_revalorizar_pt.pdf)
- (C) Oeiz, Martin; Olney, Shauna; Tomei, Manuela (2013), Igualdade salarial: Um Guia Introdutório, Genève: International Labour Office. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665535.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665535.pdf)
- (D) N.º 5 do artigo 31.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

### Banco de horas (Por Regulamentação Coletiva)

Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça a determinados requisitos. O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho deve regular:

A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

- Redução equivalente do tempo de trabalho;
- Aumento do período de férias;
- Pagamento em dinheiro.

A antecedência com que a entidade empregadora deve comunicar ao trabalhador e à trabalhadora a necessidade de prestação de trabalho.

O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do/a trabalhador/a ou, na sua falta, da entidade empregadora, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

Fonte:

N.º 4 do artigo 208.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Banco de horas grupal (Por Regulamentação Coletiva)

O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o regime de banco de horas pode prever que a entidade empregadora o possa aplicar ao conjunto dos/as trabalhadores/as de uma equipa, secção ou unidade económica quando se verificarem as seguintes condições:

A entidade empregadora possa aplicar o regime ao conjunto dos/as trabalhadores/as de uma equipa, secção ou unidade económica caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores/as dessa estrutura sejam por ele abrangidos/as, mediante filiação em associação sindical celebrante da convenção e por escolha dessa convenção como aplicável;

O disposto na alínea anterior se aplique enquanto os/as trabalhadores/as da equipa, secção ou unidade económica em causa abrangidos/as pelo regime de acordo com a parte final da alínea anterior forem em número igual ou superior ao correspondente à percentagem nele indicada.

Fonte:

Artigos 208.º, 208.º-A e 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Banco de horas individual (Por Regulamentação Coletiva)

O regime de banco de horas pode ser instituído por acordo entre a entidade empregadora e o/a trabalhador/a, podendo, neste caso, o período normal de trabalho ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 150 horas por ano, e devendo o mesmo acordo regular os seguintes aspetos:

A compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante, pelo menos, uma das seguintes modalidades:

- Redução equivalente do tempo de trabalho;
- Aumento do período de férias;
- Pagamento em dinheiro.

A antecedência com que a entidade empregadora deve comunicar ao/à trabalhador/a a necessidade de prestação de trabalho;

O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do/a trabalhador/a ou, na sua falta, da entidade empregadora, bem como a antecedência com que qualquer deles deve informar o outro da utilização dessa redução.

Fonte:

Artigos 208.º, 208.º-A e 208.º-B do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Barreiras invisíveis

Atitudes e pressupostos, normas e valores tradicionais, profundamente enraizados, que impedem a plena participação das mulheres na vida profissional e pública em geral e a dos homens no domínio familiar e relativo ao cuidar. Nas organizações, as barreiras invisíveis são obstáculos que impedem, frequentemente, a efetivação da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, sustentando o fenómeno da segregação sexual no mercado de trabalho e estando na base da discriminação indireta. Estas barreiras têm também sido associadas ao termo “teto de vidro” para ilustrar os obstáculos estruturais presentes nas organizações, de raiz essencialmente normativa e cultural, que impedem as mulheres de aceder a lugares de topo (A) e (B).

Fontes:

(A) Adaptado de Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), Género e Mudança Organizacional, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf);

(B) Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

## Boa prática

Refere-se a boa prática de gestão no domínio da igualdade entre mulheres e homens.

Uma boa prática deve orientar-se por requisitos fundamentais: (1) ser adotada de forma voluntária e para além do cumprimento da Lei e dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho; (2) estar ancorada numa política e estratégia coerente para a efetivação da igualdade entre mulheres e homens, plenamente articulada com a missão e os valores da organização, e em total coerência com a sua gestão e a estratégia global; (3) estar integrada em dimensões fundamentais (Missão e valores da empresa; Recrutamento e seleção de pessoal; Formação e aprendizagem ao longo da vida; Remunerações e gestão da carreira; Diálogo social; Dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho; Informação, comunicação e imagem; Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal; Proteção da parentalidade e assistência à família); (4) estar devidamente articulada com a implementação de um Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens, devidamente publicitado e conhecido por todas as pessoas que trabalham na organização; (5) estar implementada, apresentando-se com indicadores de resultado que demonstrem a sua efetividade e a concretização dos objetivos inerentes (caso esteja em fase de implementação, devem ser apresentados os respetivos indicadores de progresso); (6) estar acompanhada de evidência(s) de que os resultados alcançados contribuíram para a efetiva promoção da igualdade entre mulheres e homens na organização; (7) estar associada a evidência(s) de que se encontra inteiramente integrada nos processos internos, no quotidiano e rotinas da organização; (8) contemplar a descrição das ações que garantem a sustentabilidade da boa prática na organização.

Fonte:

Casaca, Sara Falcão e Perista, Heloísa (2018), Testemunho para o Relatório do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade - 2017. Disponível em: [http://forumigen.cite.gov.pt/documentos/Relatorio\\_iGen\\_2017.pdf](http://forumigen.cite.gov.pt/documentos/Relatorio_iGen_2017.pdf)



### Capacitação (Ou Empoderamento)

Consiste nos processos e resultados de melhoria da autonomia individual, através de diversos meios como o acesso ao conhecimento, o desenvolvimento de capacidades, a educação e a formação.

Visa, portanto, o pleno desenvolvimento das capacidades individuais no sentido da participação ativa e plena em termos económicos, sociais e políticos (A) e (B).

Fontes:

- (A) Adaptado de Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)
- (B) Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho

De acordo com a legislação em vigor, sempre que as empresas tenham sete ou mais trabalhadores devem ser adotados códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Fonte:

Nº 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho, com a alteração da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto.



Pode consultar o Guia para a elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia\\_Cite.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Guia_Cite.pdf)

Trata-se de documento facilitador, que visa auxiliar entidades empregadoras na criação de um instrumento de gestão facilitador da política de tolerância zero ao assédio.

### Código de conduta

Declaração formal de valores e práticas de uma organização. É simultaneamente uma declaração de padrões mínimos e um compromisso de observância por parte da organização, exigindo o mesmo às pessoas contratadas, subcontratadas, entidades fornecedoras e concessionárias (A), (B) e (C).

Fontes:

- (A) APEE (2013), Glossário de Responsabilidade Social, Associação Portuguesa de Ética Empresarial. Disponível em: [http://www.apee.pt/images/documents/glossario\\_rs\\_2014.pdf](http://www.apee.pt/images/documents/glossario_rs_2014.pdf). CITE (2013) Glossário de Responsabilidade Social, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/assts\\_scratches/Gloss\\_rsopt.pdf](http://cite.gov.pt/assts_scratches/Gloss_rsopt.pdf);

- (B) REDE RSO PT (2013) Glossário de Responsabilidade Social, produto da Rede Portuguesa da Responsabilidade Social das Organizações. Disponível em: <http://rederso.pt/produtos/>
- (C) Comissão das Comunidades Europeias (2001), Livro Verde: Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas. Bruxelas: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeia. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf)

### Conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal

Refere-se a política(s) de gestão e prática(s) organizacionais tendentes a promover um melhor equilíbrio entre a atividade profissional, as responsabilidades familiares e as necessidades e atividades relativas à vida pessoal das trabalhadoras e dos trabalhadores, incluindo no que diz respeito ao tempo dedicado a estes domínios.

As organizações que apostam em políticas e práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal permitem que mulheres e os homens exerçam as suas atividades profissionais sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania. Favorecem, assim, uma participação equilibrada de homens e de mulheres na vida pública e privada (A).

Segundo a legislação em vigor, todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (B).

Fontes:

- (A) Parceria de Desenvolvimento do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Lisboa, CITE. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_de\\_autoavaliacao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf)
- (B) Alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º, da Constituição da República Portuguesa.

### Contrato social de género

Conjunto de normas implícitas e explícitas que regem as relações entre mulheres e homens, atribuindo-lhes diferentes atividades, valores, responsabilidades e obrigações. Estas regras funcionam a três níveis: o substrato cultural (normas e valores sociais), as instituições (proteção da família, sistemas de educação e emprego, etc.) e os processos de socialização, nomeadamente, no seio da família.

Fonte:

Adaptado de Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Cultura organizacional

A cultura organizacional refere-se às normas, valores, ideais, símbolos e significados socialmente partilhados pelas pessoas que integram um determinado contexto organizacional. A literatura sobre o tema reflete sobre as características da cultura dominante, a existência de subculturas, as suas dimensões formal e informal, e a dinâmica (mutabilidade) da mesma.

A cultura organizacional está, em geral, impregnada de representações sociais em torno dos papéis sociais das mulheres e dos homens (Consultar Papéis atribuídos em função do género) e dos ideais de masculinidade e de feminilidade. Os obstáculos à igualdade de género estão, frequentemente, incrustados nas culturas organizacionais, tanto nos seus aspetos mais tangíveis como menos visíveis (incluindo na cultura informal) (Consultar Barreiras invisíveis).

A literatura tem associado esses obstáculos a uma cultura organizacional que tende a refletir a norma dominante e tradicional masculina.

Ao serem tradicionalmente concebidas por homens, as organizações tendem a incorporar os respetivos ideais, visões e comportamentos nos seus processos internos, nas políticas e procedimentos, nas normas, representações dominantes, rotinas (formais e informais), assim como nos critérios de aferição de competências, de mérito e desempenho.

Fonte:

Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), *Género e Mudança Organizacional*, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf)



### Dados desagregados por sexo

Refere-se a toda a informação relevante que é recolhida, tratada e disponibilizada de forma desagregada por sexo, permitindo uma análise ou avaliação comparativa da situação das mulheres e dos homens. Pode ser quantitativa (dados numéricos e estatísticos) ou basear-se em informação qualitativa.

A informação desagregada por sexo é essencial para monitorizar a implementação de medidas e ações, os indicadores de progresso, de resultado e de impacto [Consultar Indicadores sensíveis ao género]. Permite a realização de uma análise de género, assim como a avaliação do impacto de política(s), programa(s) e plano(s) para a igualdade entre mulheres e homens.

Fonte:

Adaptado de Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

### Desenvolvimento organizacional

Trata-se de uma abordagem que procura estimular uma mudança organizacional planeada e sistémica, apoiando-se no método de investigação-ação. Entende-se que a eficácia de uma organização depende da sua capacidade para identificar e resolver problemas emergentes no plano interno ou no ambiente externo, sustentar as melhorias alcançadas, e implementar novas formas de organização do trabalho que permitam o aprofundamento da qualidade de vida no trabalho.

Esta abordagem tem vindo a ser adaptada em processos de mudança organizacional orientados para a promoção da igualdade entre mulheres e homens. O método compreende: a fase de Investigação (diagnóstico ou auditoria de género); o desenho de um Plano estruturado de intervenção (Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens); a Implementação do Plano; a Monitorização e a avaliação do impacto das mudanças nas condições laborais e profissionais de mulheres e de homens.

Fonte:

Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), *Género e Mudança Organizacional*, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf)

### Desigualdade de género ou desigualdade entre mulheres e homens

Refere-se a direitos, estatuto e dignidade hierarquizados entre as mulheres e os homens, quer a nível da lei quer a nível dos factos. Diz respeito às assimetrias, evidenciadas nos indicadores sociais, entre a situação das mulheres e dos homens tanto nos diversos domínios da esfera pública como nos da esfera privada (níveis de participação, tomada de decisão, acesso a recursos, direitos, remuneração e benefícios).

Fonte:

Adaptado de CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)

### Dessegregação sexual do mercado de trabalho

A dessegregação sexual do mercado de trabalho refere-se às políticas e às medidas que visam contrariar e eliminar os fenómenos de segregação sexual no mercado de trabalho, seja a segregação sexual horizontal e/ou a segregação sexual vertical.

Fonte:

Casaca; Sara Falcão e Perista, Heloísa (2014), Estudo Qualitativo – I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, SOCIUS-ISEG, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

### Diagnóstico organizacional da igualdade entre mulheres e homens

Análise comparativa da situação dos homens e das mulheres numa empresa/organização, em dimensões organizacionais como sejam: missão e valores da empresa; recrutamento e seleção de pessoal; formação e aprendizagem ao longo da vida; remunerações; gestão da carreira; diálogo social; dever de respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho (incluindo prevenção do assédio no trabalho); informação, comunicação e imagem; conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal; proteção da parentalidade e assistência à família.

Fonte:

Adaptado de CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)



Consulte o Guião orientador para a elaboração de um Diagnóstico organizacional. Pode consultar através do site institucional da CITE: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf)

### Diferença de sexo (Consultar Sexo)

### Diferença salarial (*Gender pay gap*)

Refere-se à diferença remuneratória (valor médio) auferido por mulheres e homens.

A remuneração, inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho (A). [Consultar Política Remuneratória].

Podem ser encontradas diferenças entre os valores apresentados nos Quadros de Pessoal e os do Eurostat. Esta decorre do uso de diferentes metodologias estatísticas para o cálculo da disparidade salarial. O método utilizado nos Quadros de Pessoal baseia-se no peso da remuneração média/ganho das mulheres sobre a remuneração média/ganho dos homens, de todos os trabalhadores/as por conta de outrem, independentemente da dimensão da empresa. O método utilizado pelo Eurostat baseia-se na diferença entre a remuneração horária média bruta dos homens e de mulheres, a trabalharem por conta de outrem, como uma percentagem da remuneração horária média bruta dos homens, tendo por universo apenas empresas com 10 ou mais trabalhadores (B) (C).

Fontes:

- (A) Alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto e Alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho;
- (B) Casaca; Sara Falcão e Perista, Heloísa (2014), Estudo Qualitativo – I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, SOCIUS-ISEG, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
- (C) CH Consulting (2015), Guia de Apoio – Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresas, in Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS, CITE.

### Dimensão de género

Componente associada ao género, ou seja, às especificidades das condições de trabalho e de vida de homens e mulheres subjacentes a qualquer questão.

Fonte:

Adaptado de Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Discriminação

Prejuízo de qualquer natureza decorrente de normas jurídicas, práticas sociais ou comportamentos individuais que é sofrido por uma pessoa em função do sexo ou em função do género (A)

No âmbito da legislação portuguesa, discriminação refere-se a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em razão do sexo, que tenha por objetivo ou efeito a anulação ou retribuição do reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de direitos, liberdades e garantias ou direitos económicos, sociais e culturais (B).

Fontes:

- (A) CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf);
- (B) Alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

### Discriminação direta

A discriminação direta ocorre sempre que, em razão de um fator de discriminação, 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.

Fonte:

Alínea a) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Discriminação indireta

A discriminação indireta ocorre 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.

Fonte:

Alínea b) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Discriminação múltipla

Resulta de uma combinação de dois ou mais fatores de discriminação. Em certos grupos de mulheres, por exemplo, a discriminação em razão do sexo cruza-se com outro ou outros fatores de discriminação, como a idade, a origem racial e étnica, a deficiência a nacionalidade ou a orientação sexual.

Fonte:

Adaptado de *Glossary of Council of Europe* (2016).

### Discriminação remuneratória em razão do sexo

Segundo a Legislação em vigor, trata-se da diferença, direta e indireta, em termos remuneratórios, em razão do sexo e não assente em critérios objetivos comuns a homens e mulheres (Consultar Política Remuneratória).

Fonte:

Alínea d) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

Para mais informação, consultar [http://cite.gov.pt/legis/codTrab\\_indice.html](http://cite.gov.pt/legis/codTrab_indice.html)

### Dispensa para aleitação (Direito a)

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa do trabalho para aleitação, até o/a filho/a perfazer um ano.

Fonte:

N.º 2 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Dispensa para amamentação (Direito a)

A mãe que amamenta o/a filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

Fonte:

N.º 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



Saiba qual a dispensa diária de amamentação/aleitação, calculada em minutos, a que tem direito por cada dia de trabalho, a gozar em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente.

Dispensa diária em caso de tempo parcial. Consulte através do *site* institucional da CITE: <http://cite.gov.pt/pt/acite/calcamament.html>

### Dispensa para consultas pré-natais e para a preparação para o parto (Direito a)

Dispensa a que a trabalhadora grávida tem direito para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários. A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer na consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade empregadora pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos fatos.

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

Fonte:

Artigo 46.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Dispensa da prestação de trabalho em algumas formas de organização do tempo de trabalho (Direito a)

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

Este direito aplica-se a qualquer dos/as progenitores/as em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

Fonte:

Artigo 58.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Dispensa da prestação de trabalho no período noturno (Direito a)

A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho 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 nascituro;
- Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Fonte:

Artigo 60.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Dispensa da prestação de trabalho suplementar (Direito a)

A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Fonte:

Artigo 59.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Dispensas trabalho para avaliação para adoção (Direito a)

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os/as trabalhadores/as têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção do pessoal técnico em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora.

Fonte:

Adaptado de Artigo 45.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Diversidade

Diferenças entre os valores, atitudes, os quadros culturais, os contextos étnicos, as orientações sexuais, as competências, os conhecimentos e as experiências de vida das pessoas que constituem um determinado grupo (A) e (B).

Fontes:

(A) Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em

<https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>;

(B) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros. Disponível em:

[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)

### Divisão sexual do trabalho

A divisão do trabalho em função do sexo diz respeito à divisão do trabalho, remunerado e não remunerado, entre mulheres e homens na vida pública e privada.

Fonte:

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>



## Empoderamento (Consultar Capacitação)

### Enviesamento em função do género

Pensamento e/ou ações condicionadas por estereótipos de género e preconceitos associados aos ideais de feminilidade e de masculinidade, às características e aos papéis socialmente atribuídos a homens e a mulheres (Consultar Papéis atribuídos em função do género). Os enviesamentos distorcem, frequentemente, as decisões e ações dos indivíduos, levando-os a beneficiar ou a prejudicar um ou outro sexo (A e B).

Fontes:

- (A) Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), *Género e Mudança Organizacional*, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf);
- (B) CGTP-IN et al. (2008) Valor do Trabalho e Igualdade de Género - Guia para a Aplicação de uma Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género, Lisboa: CGTP-IN. Disponível em: [http://cite.gov.pt/assts\\_scratches/Guia\\_CD.pdf](http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf)

### Equidade entre mulheres e homens

Refere-se a políticas e medidas que procuram assegurar um tratamento socialmente justo para mulheres e homens, atendendo às suas necessidades e interesses respetivos. A equidade pode compreender igualdade de tratamento ou tratamento diferente, desde que este seja considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Fonte:

- OIT (2007), OIT (2007), ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género, Organização Internacional do Trabalho, 2.ª edição. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf)

### Estereótipos de género

Trata-se de representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e *fazer* (papéis de género) (Consultar Papéis atribuídos em função do género). Esses traços e papéis são normalmente assimétricos e hierarquizados; ou seja, os ditos traços “femininos” (exemplo: *a mulher é mais carinhosa e frágil*) são menos valorizados socialmente que os “masculinos” (exemplo: *o homem é forte e racional*) (A) e (B).

Fontes:

- (A) Amâncio, Lúcia (1994), *Masculino e Feminino. A construção Social da Diferença*, Porto: Afrontamento;
- (B) CITE (2003), *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)



### Faltas para acompanhamento da situação educativa

É considerada falta justificada a motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de cada menor, por motivo relativo à sua situação educativa, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre.

Fonte:

Alínea f) do n.º 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alínea f) do n.º 2 do artigo 134.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

### Faltas para assistência a filho ou filha

O trabalhador e a trabalhadora podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho ou filha menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho ou filha com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

O trabalhador e a trabalhadora podem faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho ou filha com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

Aos períodos de ausência previstos acresce um dia por cada filho ou filha além do primeiro.

A possibilidade de faltar prevista não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Fonte:

Adaptado de artigo 49.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Faltas para assistência a membro do agregado familiar

O trabalhador ou a trabalhadora têm 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 ou a trabalhadora, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

Ao período de ausência previsto no parágrafo 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 trabalhador ou a trabalhadora.

No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

Fonte:

Adaptado de artigo 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alínea e) do n.º 2 e alínea a) do n.º 4 do artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

### Falta para assistência a neto ou neta

O trabalhador ou a trabalhadora têm direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto ou a neta menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Fonte:

Adaptado de artigo 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Faltas por nascimento de neto ou neta

O trabalhador ou a trabalhadora podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto ou neta que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho ou filha de adolescente com idade inferior a 16 anos.

Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

O disposto é aplicável a tutor do/a adolescente, a trabalhador ou trabalhadora a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

Fonte:

Adaptado de artigo 50.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Feminilidade (Ou Feminidade)

Envolve os valores femininos e as normas que a sociedade atribui ao comportamento das mulheres.

Fonte:

Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros. Disponível em:

[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)



**Gender mainstreaming (Consultar Integração de Perspetiva de Género)**

**Gender pay gap (Consultar Diferença Salarial)**

**Género (Consultar também Papéis Atribuídos em Função do Género).**

Trata-se de um conceito relacional; por isso, não se refere apenas a mulheres ou a homens, mas sim às relações que ocorrem entre ambos e ao modo como essas relações vão sendo socialmente construídas. Como instrumento de análise remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas [Consultar Sexo]) entre homens e mulheres, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e que apresentam grandes variações intraculturais. Inclui as características culturais específicas que servem para identificar o comportamento de mulheres e de homens (A) e (B).

Fontes:

- (A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania - 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.
- (B) Glossary of Gender – Related terms, Compilação de Josie Christodoulou (2005) e Revisão de Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)



### Horário concentrado

O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até quatro horas diárias:

- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou a trabalhadora ou por instrumento de regulamentação coletiva, para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;
- Por instrumento de regulamentação coletiva para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

Aos trabalhadores e às trabalhadoras abrangidos/as por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que institua o horário concentrado regula a retribuição e outras condições da sua aplicação.

Fonte:

Adaptado de artigo 209.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Horário de trabalho

Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal. O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

Compete à entidade empregadora determinar o horário de trabalho do/a trabalhador/a, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

Na elaboração do horário de trabalho, a entidade empregadora deve:

- Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador ou da trabalhadora;
- Facilitar ao trabalhador e à trabalhadora a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- Facilitar ao trabalhador e à trabalhadora a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

A comissão de trabalhadores/as ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os/as delegados/as sindicais devem ser consultados/as previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Fonte:

Adaptado de artigos 200.º e 212.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Horário de trabalho flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares**

O trabalhador e a trabalhadora com filho ou filha menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho ou filha com deficiência ou doença crónica que com ele/ela viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos/as progenitores/as ou por ambos.

Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador ou a trabalhadora pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

O horário flexível, a elaborar pela entidade empregadora, deve:

- Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
- Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

O trabalhador e a trabalhadora que trabalhe em regime de horário flexível podem efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

O trabalhador e a trabalhadora que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos do presente artigo, não podem ser penalizados em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Fonte:

Adaptado de artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Horário rígido**

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores e as trabalhadoras com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecido.

Fonte:

Adaptado de artigo 112.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.



## Igualdade

Trata-se de um princípio constitucionalmente consagrado.

Todas as pessoas têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

Ninguém pode ser privilegiado/a, beneficiado/a, prejudicado/a, 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.

Fonte:

Artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

## Igualdade de género (Consultar Igualdade entre Mulheres e Homens)

### Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

Descreve a ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte:

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Igualdade de tratamento entre mulheres e homens

Eliminação da discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo.

Fonte:

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Igualdade entre mulheres e homens (Ou Igualdade de Género)

Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Corresponde à ausência de assimetrias entre umas e outros em todos os indicadores relativos à organização social, ao exercício de direitos e de responsabilidades, à autonomia individual e ao bem-estar.

Pressupõe o reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do respetivo estatuto na sociedade.

Implica a participação equilibrada de homens e mulheres em todas as esferas da vida, incluindo a participação económica, política, social e na vida familiar, sem interditos nem barreiras em razão do sexo.

O conceito sublinha, ainda, a liberdade que todos os seres humanos têm de desenvolver as suas capacidades e de fazer as suas escolhas sem as limitações impostas pelos papéis sociais de género (Consultar Papéis atribuídos em função do género) e considera, valoriza e trata os comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens de igual forma.

Fonte:

Adaptado de CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM "Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens", Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)

### Igualdade na negociação coletiva

Para efeitos do disposto no artigo 479.º do Código Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a CITE aprecia de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou de decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

Fonte:

N.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei 76/2012, de 26 de março.



A metodologia para apreciação da legalidade das disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou de decisão arbitral em matéria de igualdade e não discriminação, entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, que poderá consultar através do sítio institucional da CITE: <http://cite.gov.pt/pt/acite/dialogosocial.html>

### Igualdade salarial

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

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

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

As diferenças de retribuição 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 dos trabalhadores e das trabalhadoras.

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.

Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 e constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 5.

Fonte:

Artigo 31º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Indicadores sensíveis ao género

Trata-se de indicadores especificamente construídos para medir as assimetrias entre as mulheres e os homens e/ou captar alterações quantitativas e qualitativas nas suas condições laborais e de vida em geral.

No que diz respeito ao mercado de trabalho e às organizações, esses indicadores permitem fazer uma análise da situação das mulheres e homens em todas as dimensões relevantes, analisar as mudanças ao longo de um determinado período de tempo, assim como os resultados alcançados após a implementação de uma política e/ou plano para a igualdade entre mulheres e homens. Podem ser indicadores quantitativos (por exemplo, a percentagem de mulheres e de homens que ocupam lugares de direção de 1ª linha) ou qualitativos (exemplo: inscrição do princípio da igualdade e da não discriminação na missão da empresa) (A).

Os indicadores podem ser estruturais (uma organização está ou não dotada de planos de ação e de mecanismos institucionais promotores da igualdade entre mulheres e homens), indicadores de resultado (em que medida as mulheres e os homens estão a ter igualdade de oportunidades traduzida em igualdade de resultados a nível socioeconómico) e indicadores de processo (que iniciativas têm sido implementadas no sentido de promover a igualdade entre mulheres e homens) (B).

Após a implementação de uma política e/ou de um plano para a igualdade entre mulheres e homens, além dos indicadores de resultado (medem os efeitos diretos e imediatos junto das trabalhadoras e dos trabalhadores das medidas e ações e implementadas), devem ser considerados indicadores de impacto (permitem aferir o potencial efetivamente transformador das ações e das medidas implementadas, procurando medir os respetivos efeitos de médio e longo prazo junto da população alvo: trabalhadoras e trabalhadores) ou mesmo junto da população mais vasta na comunidade ou sociedade em geral (C).

Fontes:

(A) ILO (International Labour Organization) (2012), A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (2nd Edition), Genève, International Labour Organization. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)

(B) Ferreira, Virgínia (coord.); Leite, Carolina; Almeida, Joana; Vais, Rui; Monteiro, Rosa, Saleiro, Sandra; Lopes, Mónica; Múrias, Cláudia (2016), Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, no âmbito do projeto «Gender Equality-Mainstreaming», desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC)

[http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)

(C) Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), *Género e Mudança Organizacional*, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf)

### Índice Municipal para a Igualdade de Género - IMIG (Consultar Indicadores Sensíveis ao Género)

Trata-se de índice que procura ser um instrumento de política autárquica. Ao fornecer uma métrica adaptada ao nível local, possibilita o registo dos progressos feitos anualmente no que respeita às condições socioeconómicas que marcam a vida das mulheres e dos homens residentes num determinado município, bem assim como das iniciativas camarárias desenvolvidas para as melhorar. Se for adotado a nível nacional, viabiliza a realização de exercícios de comparação entre vários municípios, apontando caminhos e boas práticas a seguir na definição de prioridades da ação municipal.

O IMIG é composto de indicadores estruturais (a autarquia está ou não dotada de planos de ação e de mecanismos institucionais promotores da igualdade entre mulheres e homens), indicadores de resultado (em que medida as mulheres e os homens estão a ter igualdade de oportunidades traduzida em igualdade de resultados a nível socioeconómico) e indicadores de processo (que iniciativas têm sido concretamente tomadas pela autarquia no sentido de promover a igualdade entre mulheres e homens).

Fonte:

Ferreira, V., et al., (2016), Índice Municipal para a Igualdade de Género. Projeto «Gender Equality-Mainstreaming», desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC). Disponível em: <http://lge.ces.uc.pt/#Projeto>



Índice Municipal para a Igualdade de Género (IMIG) pode ser consultado em:

[https://lge.ces.uc.pt/outputs.php#objetivos\\_item](https://lge.ces.uc.pt/outputs.php#objetivos_item)

### Interseccionalidade

Relaciona-se com discriminações múltiplas e assenta no reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas, ainda, de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes (A) e (B).

Fontes:

(A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

(B) UN (2008), *Gender in Local Government: A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya*. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)

### Integração da perspetiva de género (*Mainstreaming* de Género)

Refere-se à integração sistemática, de forma ativa e explícita, das condições, das prioridades e das necessidades próprias das mulheres e dos homens em todas as ações planeadas. Implica a planificação, (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, incluindo legislações, políticas e programas, que assegurem a incorporação transversal, em todas as áreas e a todos os níveis, da igualdade entre homens e mulheres. Esta incorporação deve estar presente em todas as fases de implementação e avaliação de qualquer ação planeada (A), (B) e (C).

Fontes:

- (A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.
- (B) Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras – Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens; Glossário de termos sobre Género e Desenvolvimento *in* Ferramentas de Trabalho para a integração das questões de género na cooperação para o desenvolvimento da C.E.
- (C) Recomendação CM/REC (2007)13 do Comité de Ministros/as Relativa à integração da igualdade entre mulheres e homens na educação; Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)



### Jornada contínua

A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

Fonte:

N.º 1 do artigo 114.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.



### Licença parental (Modalidades)

Refere-se ao direito conferido a pais e mães trabalhadores/as por ocasião do nascimento ou adoção de filhos e filhas de se ausentarem temporariamente do seu trabalho. Segundo a legislação em vigor, a licença parental compreende as seguintes modalidades:

- Licença parental inicial;
- Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- Licença parental exclusiva do pai.

Fonte:

Artigo 39.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Licença parental inicial

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho ou filha, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujos gozos podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe [Consultar Licença parental inicial exclusiva da mãe].

O gozo da licença referida pode ser usufruído em simultâneo pelos/as progenitores/as entre os 120 e os 150 dias.

A licença referida 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 de seis semanas de licença a seguir ao parto.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gémeo/a além do primeiro.

O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com a entidade empregadora.

Fonte:

N.º 2 do artigo 40.º e artigo 41.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Licença parental inicial exclusiva da mãe

A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

Fonte:

Artigo 41.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Licença parental inicial a gozar por um/a dos/as progenitores/as por impossibilidade do/a outro/a

O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos n.ºs 1, 2 ou 3 do artigo 40.º do Código do Trabalho, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da progenitora que estiver a gozar a licença.

Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem 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 tem direito a licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

Fonte:

Artigos 40.º e 42.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Licença parental exclusiva do pai

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho e da filha, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Após o gozo da licença prevista, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista acrescem dois dias por cada gémeo/a além do primeiro.

Fontes:

Artigo 43.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a alteração introduzida pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, ao artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, que entrou em vigor com o Orçamento do Estado de 2020.

### Licença por adoção

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o/a candidato/a a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 ou 2 do artigo 40.º do Código do Trabalho

No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira. Havendo dois candidatos/as a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º. O/A candidato/a a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho/a do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adotante durante a licença, o/a cônjuge sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do/a adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

Fonte:

Artigo 44.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Licença parental complementar

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou filha ou adotado/a com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- Licença parental alargada, por três meses;
- 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.

Fonte:

Artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Licença para assistência a filho/a

Depois de esgotado o direito à licença parental complementar, os/as progenitores/as têm direito a licença para assistência a filho ou filha, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

No caso de terceiro filho ou filha ou mais, a licença prevista tem o limite de três anos.

O trabalhador e a trabalhadora têm direito a licença se o outro progenitor/a exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

Fonte:

Artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



Pode consultar as licenças parentais através do sítio institucional da CITE:

<http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent.html>

### Limiar de paridade

Refere-se à proporção equilibrada de mulheres e de homens nos cargos de tomada de decisão, equivalendo a paridade a uma representação de 50% - 50%. Já o limiar mínimo de paridade corresponde a uma representação de 40% de cada um dos sexos. Pode também aplicar-se à representação equilibrada de mulheres e homens em áreas profissionais, de atividade e de formação.

Fonte:

Adaptado de PpDM (Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres) - Glossário, Consultar em:

<http://plataformamulheres.org.pt/glossario/>

### Linguagem inclusiva

A linguagem inclusiva e não tendenciosa evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades das pessoas, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas independentemente do sexo, orientação sexual, eventual deficiência, idade, contextos étnicos, religião ou convicções. As mulheres e os homens são, portanto, tratadas/os de forma igual, sem perpetuar as representações estereotipadas (A).

A linguagem inclusiva respeita o direito de homens e de mulheres à representação linguística da sua identidade e implica o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania (B).

Fontes:

- (A) Adaptado de Conselho da União Europeia – Secretariado Geral (2018) - Comunicação Inclusiva no SGC, União Europeia. Disponível em: [https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)
- (B) Abranches, Graça (2009), Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros;



Pode consultar as publicações sobre o uso de uma linguagem inclusiva:

[https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf)

[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia\\_ling\\_mulhe\\_homens\\_Admin\\_Publica.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf)

*European Institute for Gender Equality(2018), Toolkit on Gender-sensitive Communication:*

<https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication>



## Mainstreaming de género (Consultar Integração de Perspetiva de Género)

### Masculinidade

Refere-se aos valores tidos por masculinos e às normas que a sociedade atribui ao comportamento dos homens (A) e (B).

Fontes:

(A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

(B) Glossário de termos sobre Género e Desenvolvimento *in* Ferramentas de Trabalho para a integração das questões de género na cooperação para o desenvolvimento da CE. Disponível em:

[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)

### Masculinidade cuidadora

Refere-se ao papel dos homens enquanto cuidadores. Relaciona-se com a abordagem que procura promover esse papel junto dos homens, sensibilizando-os para a importância de uma paternidade ativa e próxima no bem-estar das crianças e no dos próprios, assim como para a qualidade da relação entre ambos. A promoção de masculinidades cuidadoras implica, também, medidas dirigidas às entidades empregadoras, de modo a estas reconhecerem e incentivarem uma paternidade cuidadora que implique a partilha das responsabilidades parentais.

Fonte:

*Adaptado de* Wall, Karin; Cunha, Vanessa; Atalia, Susana; Rodrigues, Leonor; Correia, Rita; Correia, Sónia; Rosa, Rodrigue, e outros/as colaboradores/as (2016), Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal, ICS - Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em:

[http://cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/Livro\\_Branco\\_Homens\\_Igualdade\\_G.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/Livro_Branco_Homens_Igualdade_G.pdf)

### Maternidade

As mães, tal como os pais, têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos/às filhos/as, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

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.

Os/as trabalhadores/as têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Fonte:

Adaptado de n.º 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa e artigo 33.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Medida(s) de ação positiva

Medida(s) destinada(s) a um grupo específico, através da qual(is) se pretende suprimir e prevenir as desvantagens resultantes de condicionalismos estruturais e de discriminações sistémicas. São geralmente medidas pontuais, temporárias e excecionais. Corrigido o desequilíbrio, poderá não haverá necessidade de dar continuidade à sua implementação (A).

No que diz respeito à igualdade entre mulheres e homens, as medidas de ação positiva dizem respeito ao sexo sub-representado. Podem compreender a adoção de normas ou de legislação que determinem a adoção de metas quantitativas, visando, por exemplo, aumentar a participação das mulheres na vida pública, económica e política e alcançar a paridade nos respetivos órgãos de tomada de decisão (B).

Na legislação portuguesa, diz respeito 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 (C).

Fontes:

(A) EIGE (European Institute for Gender Equality), Gender Equality Glossary and Thesaurus.

Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>

(B) CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf);

(C) Artigo 27.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Medidas de conciliação (Consultar Conciliação da Atividade Profissional com a vida Familiar e Pessoal)

Medidas destinadas a facilitar os cuidados a crianças e a pessoas idosas e/ou em situação de dependência, através da implementação de uma estrutura e uma organização do trabalho que favoreça a articulação das responsabilidades profissionais e familiares de homens e de mulheres.

Fonte:

Adaptado de CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em:

[http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf)

**Mentoria (*Mentoring*) (Consultar também Capacitação)**

Relação que permite a aprendizagem e a experimentação, bem como a emergência ou desenvolvimento de novas e potenciais competências pessoais, através de um processo no qual uma pessoa (mentor/a) apoia a carreira e o desenvolvimento de uma outra (mentorada/o), à margem de uma possível relação hierárquica.

Fonte:

Adaptado de Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em:

<https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>



### Norma portuguesa para Organizações Familiarmente Responsáveis (Consultar Organizações Familiarmente Responsáveis)

A Norma portuguesa para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP 4522:2014) tem como objetivo disponibilizar orientações às organizações que pretendam incorporar, implementar e disseminar políticas e práticas através de ações coerentes em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assim como avaliar a eficácia das políticas, procedimentos e práticas adotadas nesta matéria (A), (B) e (C).

Fontes:

- (A) CT179 / APEE (2013), Norma Portuguesa para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP 4522:2014).
- (B) APEE (s/d), Organizações Familiarmente Responsáveis – Vida Plena, Conciliar as Vidas. Disponível em: [http://www.apee.pt/images/brochura\\_ofr\\_online.pdf](http://www.apee.pt/images/brochura_ofr_online.pdf)
- (C) IPQ (2014), Norma Portuguesa para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP 4522:2014). Disponível em: <http://www1.ipq.pt/PT/Site/Noticias/Pages/Organizacoes-Familiarmente-Responsaveis.aspx>

### Norma portuguesa do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal - Requisitos

A Norma portuguesa do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552:2016) tem como objetivo definir os requisitos necessários a uma organização que pretenda implementar, manter e gerir um sistema de gestão da conciliação, baseado em princípios e valores que visem elevar níveis de bem-estar, qualidade da vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias de conciliação (A), (B) e (C).

Fontes:

- (A) CT179 / APEE (2016), Norma Portuguesa para o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, (NP 4552:2016);
- (B) IPQ (2016), Norma Portuguesa para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP 4522:2014) e a Norma Portuguesa do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552:2016);
- (C) REDE RSO PT(2019) Guia Prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, produto da REDE RSO PT. Disponível em: <http://rederso.pt/produtos/>



As entidades empregadoras podem obter as Normas Portuguesas: A Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis” (NP4522:2014) e a Norma do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal - Requisitos (4552:2016), encontram-se disponíveis no *site* institucional do Instituto Português da Qualidade, IP.

### **Novas formas de organização do trabalho (Consultar Conciliação da Atividade Profissional com a Vida Familiar e Pessoal)**

Refere-se a formas inovadoras e flexíveis de organização do tempo e do local de trabalho. Num sentido mais lato, o termo refere-se também ao alargamento e rotatividade de tarefas e funções, ao enriquecimento do trabalho (incluindo maiores níveis de autonomia e de participação) e ao trabalho em equipa. A relação entre as novas formas flexíveis de trabalho, a igualdade entre mulheres e homens e a qualidade de vida no trabalho não é linear, dependendo da abordagem de gestão seguida pelas organizações. A abordagem que associa flexibilidade e racionalização, procurando acima de tudo o emagrecimento organizacional, a redução de custos laborais e a procura de eficiência a curto-prazo, tem gerado assimetrias sociais, desigualdades entre mulheres e homens e agravado as dificuldades de articulação trabalho-família. A abordagem humanista da flexibilidade investe no diálogo social e na negociação, na igualdade de oportunidades e de tratamento e na promoção da articulação trabalho-família (A) e (B).

Fontes:

- (A) Casaca, Sara Falcão (2014), “A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida”, in Kovács, Ilona (coord), *Temas atuais em Sociologia do Trabalho*, Coimbra: Almedina/ Fundação Económicas, pp: 355-380;
- (B) Kovács, Ilona (2006), “Novas formas de organização no trabalho e autonomia no trabalho”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, pp: 41-65.



### Orçamentos sensíveis ao género - Gender budgeting (Consultar Integração de Perspetiva de Género)

São orçamentos que permitem analisar o diferente impacto das receitas e das despesas públicas nas várias dimensões da vida das mulheres e dos homens. Esta análise ajuda os Governos a decidir em que medida as políticas devem ser ajustadas e quais as áreas a necessitar de uma distribuição mais equilibrada dos recursos públicos.

Os orçamentos sensíveis ao género são igualmente úteis no quadro de políticas de gestão orientadas para a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas empresas/organizações.

Trata-se, portanto, de uma aplicação do *mainstreaming* de género no processo orçamental, traduzindo-se na incorporação de uma perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental de forma a promover a igualdade de género.

Fonte:

Adaptado de Quinn, Scheila (2013), Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre a Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Trilhos da Igualdade, n.º 5. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual\\_CoE-PT\\_CIG\\_net.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf)

### Organização do trabalho (Consultar Novas Formas de Organização do Trabalho)

Forma como se distribui o tempo e o local de trabalho durante o dia, a semana ou outros períodos mais alargados. Num sentido mais lato, refere-se também à organização das tarefas numa organização, departamento, área de trabalho ou equipa, ao conteúdo e à amplitude das tarefas, à partilha de responsabilidades, aos níveis de autonomia detidos pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores para realizar as tarefas e cumprir os objetivos de produtividade/desempenho atribuídos. A autonomia e a possibilidade de desenvolvimento profissional, proporcionados pela flexibilidade mais qualificante e humanizada, contribuem para uma melhor gestão dos tempos profissionais, familiares e pessoais.

Fonte:

Kovács, Ilona (2006), “Novas formas de organização no trabalho e autonomia no trabalho”, Sociologia, Problemas e Práticas, 52, pp: 41-65.

### Organização familiarmente responsável (Consultar Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis)

Toda a organização que, independentemente da sua natureza pública ou privada, personalidade jurídica, dimensão e atividade desenvolvida, incorpora, implementa e dissemina políticas e boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, promovendo, simultaneamente, uma efetiva igualdade de género.

Fonte:

Adaptado de CT179-APEE (2013), Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP4522:2014), IPQ.



## Papéis atribuídos em função do género

Conjunto de normas de ação e comportamento tradicionalmente atribuídos a homens e a mulheres e inculcadas e perpetuadas da forma descrita em contrato social de género. Os papéis de género aprendem-se através dos processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos (A) e (B).

Fontes:

(A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

(B) Comissão Europeia (1998), *A Igualdade em 100 palavras – Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens*. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)

## Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes. Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Fonte:

N.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa e artigo 33.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Paridade (Consultar também Limiar de Paridade)

Trata-se de um conceito e de um objetivo através do qual se pretende: reconhecer de modo igual o valor das pessoas de ambos os sexos; dar visibilidade à igual dignidade dos homens e das mulheres; renovar a organização social de modo a que homens e mulheres partilhem, *de facto*, direitos e responsabilidades, usufruindo de plena igualdade e liberdade na participação a todos os níveis e em todas as esferas da vida.

Fonte:

Coucello, Ana; Rego, Maria do Céu da Cunha; Lemos, Alzira; Marques, Margarida Marcelino; Sousa, Maria Reynolds; Tavares da Silva, Regina; Trindade Santos, José G. (2016), *Afinal, o que é a Democracia Paritária? A participação de mulheres e homens na organização social*, Lisboa: PpDM. – Plataforma para os Direitos das Mulheres. Disponível em:

<http://plataformamulheres.org.pt/wp-content/ficheiros/2016/04/PpDM-Argumentario-afinal-o-que-e-a-democracia-paritaria.pdf>

## Paternidade

Os pais, tal como as mães, têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos/às filhos/às, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

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.

Fonte:

Adaptado de N.ºs 1 e 2 do artigo 68.º da Constituição da República Portuguesa e artigo 33.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Participação equilibrada de mulheres e homens

Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens (A) e (B).

Fontes:

(A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros

(B) Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)

### Partilha do trabalho

Divisão das tarefas inerentes a um posto de trabalho e respetivas condições e remuneração por duas ou mais pessoas que funcionam segundo um esquema ou sistema de rotação acordado.

Fonte:

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Perspetiva de género (Consultar Integração de Perspetiva de Género)

### Planeamento em função do género

Abordagem ativa do planeamento que assume o género como variável ou critério fundamental e que procura incorporar explicitamente uma dimensão de género nas políticas e ações.

Fonte:

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Plano para a Igualdade entre Mulheres e Homens ou Plano para a Igualdade de Género

Instrumento de política global que permite aos Governos e às empresas/organizações a concretização da estratégia de promoção da igualdade entre homens e mulheres. Estabelece os objetivos a curto, médio e longo prazos, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo também os recursos mobilizáveis e os/as responsáveis pela sua prossecução (A) (B).

De acordo com a legislação em vigor, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa têm de elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. Estes Planos têm de ser publicados nos respetivos sítios na internet(C), (D) e (E).

Fontes:

- (A) Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.os 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, produzido de acordo com a alínea c) do artigo 1.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guiao\\_01\\_7\\_2019.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guiao_01_7_2019.pdf)
- (B) Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina (2016)), Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCPs-ULisboa, *EEA Grants-CIG*. Disponível em: [https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&request\\_checksum=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00](https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&request_checksum=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00)
- (C) CITE (2008), Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas. Disponível em: [http://cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Guia\\_de\\_auto\\_avaliacao\\_da\\_igualdade\\_de\\_genero\\_nas\\_empresas.pdf](http://cite.gov.pt/pt/dsie/doc/Guia_de_auto_avaliacao_da_igualdade_de_genero_nas_empresas.pdf)
- (D) CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual_CITE.pdf)
- (E) Artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.



Consulte o Guião para efeito de elaboração dos planos para a igualdade anuais, nos termos do disposto nos n.ºs. 1 e 2 do artigo 7.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, produzido de acordo com a alínea c) do artigo 1.º do Despacho Normativo n.º 18/2019, de 21 de junho, no *site* institucional da CITE:

[http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos\\_Igualdade\\_Guiao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Planos_Igualdade_Guiao.pdf)

## Políticas de conciliação

Declaração de intenções e orientações de uma organização relacionadas com a política de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, formalmente expressas pela gestão de topo.

Fonte:

IPQ (2014) Norma Portuguesa de Organizações Familiarmente Responsáveis (4522:2014).

## Políticas de igualdade

Políticas que têm como objetivo a melhoria do estatuto das mulheres em todas as dimensões das sociedades - económica, política, cultural, e social - e têm incidido especialmente em aspetos como a remuneração, a segurança social, a educação, a partilha de responsabilidades profissionais e familiares e a paridade nos processos de decisão.

Fonte:

Adaptado de Ferreira, Virgínia e Tavares, Teresa (2000), “Introdução-Políticas de Igualdade”, ex aequo 2/03, p. 7.

### Política remuneratória

A entidade empregadora deve assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, que garanta o princípio de trabalho igual ou de igual valor.

Fonte:

N.º 5 do artigo 31.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

### Política sensível ao género

Uma política sensível ao género reconhece que as mulheres e os homens têm constrangimentos, necessidades e prioridades diferentes. Não sendo neutra, essa política procura enquadrar medidas e ações que atendam a essas especificidades.

Fonte:

Adaptado de ILO (International Labour Organization) (2012), A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (2nd Edition), Genève, International Labour Organization. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)

### Proteção na parentalidade

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto, que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do/a filho/a;
- Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho ou filha e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado do filho ou filha;

O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que a entidade empregadora tenha conhecimento da situação ou do fator relevante.

Fonte:

Artigo 36º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



### Redução do horário de trabalho semanal

De acordo com a legislação portuguesa, refere-se à redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica

Os/as progenitores/as de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao/à filho/à.

Não há lugar ao exercício deste direito quando um/a dos/as progenitores/as não exerça atividade profissional e não esteja impedido/a ou inibido/o totalmente de exercer o poder paternal.

Fonte:

Artigo 54.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

O regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

A proporção das pessoas de cada sexo designadas em razão das suas competências, aptidões, experiência e qualificações legalmente exigíveis para os órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa obedece a limiares mínimos definidos na lei.

No Setor público empresarial, a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018. Se os órgãos de administração integrarem administradores/as executivos/as e não executivos/as, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

A renovação e a substituição no mandato obedecem ao limiar definido por lei.

Nas Empresas cotadas em bolsa, a proporção de pessoas de cada sexo designadas de novo para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode ser inferior a 20 %, a partir da primeira reunião eletiva após 1 de janeiro de 2018, e a 33% após a primeira reunião eletiva após 1 de janeiro de 2020.

Fonte:

N.º 1 e n.º 2 do artigo 1.º e artigos 3.º, 4.º e 5.º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

## Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens no pessoal dirigente e nos órgãos de Administração Pública

Nos termos da Lei nº 26/2019, de 28 de março, estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

De acordo com o artigo 4.º da presente lei, define o limiar mínimo de representação equilibrada nos cargos e órgãos, em razão das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis para o exercício das respetivas funções, obedece a um limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres.

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: os dois primeiros lugares não podem ser ocupados por pessoas do mesmo sexo, e nos restantes, não pode haver mais de duas pessoas do mesmo sexo seguidas.

Fonte:

Artigos nº1 e 4 da Lei nº 26/ 2019, de 28 de março.

## Relações de género

Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas, por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género traduzem-se em relações de poder hierárquicas entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

Fonte:

Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), *Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo*, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros. Disponível em:

[https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)

## Remuneração

A remuneração, inclui a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como as prestações previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 260.º do Código do Trabalho.

Fonte:

Alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

## Responsabilidades familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras

As responsabilidades familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras dizem respeito às responsabilidades para com pessoas dependentes, sejam filhos ou filhas, pessoas a cargo ou outros/as familiares, que necessitem de apoio e de cuidados.

Fonte:

OIT (2007), OIT (2007), ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género, Organização Internacional do Trabalho, 2.ª edição. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf)

## Retribuição

Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o/a trabalhador/a tem direito em contrapartida do seu trabalho.

A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Presume-se constituir retribuição qualquer prestação da entidade empregadora ao/à trabalhador/a.

À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto no Código de Trabalho.

Fonte:

Adaptado o artigo 258.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Responsabilidade social das organizações

Diz respeito à responsabilidade de uma organização pelos efeitos das suas decisões e atividades na sociedade e no ambiente, através de um comportamento ético e transparente que contribua para o desenvolvimento sustentável.

A responsabilidade social inclui o respeito pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação, pela conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pela saúde e pelo bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores (A) e (B).

Fontes:

(A) Guerreiro, Maria das Dores e Pereira, Inês (2006) Responsabilidade Social das empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família. Experiências do Prémio 'Igualdade é Qualidade'. Lisboa: CITE. Disponível em:

<http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>

(B) Perista, Heloísa; Guerreiro, Maria das Dores; Jesus, Clara; Moreno, Maria Luísa (2008); "A igualdade de género no quadro da responsabilidade social - o projeto Equal diálogo social e igualdade nas empresas", ex aequo, 18, pp: 103-120.

## Riscos psicossociais

Os riscos psicossociais decorrem de deficiências na conceção, organização e gestão do trabalho, bem como de um ambiente de trabalho degradado, podendo gerar efeitos negativos a nível psicológico, físico e social (tais como stresse, esgotamento ou depressão). Alguns dos fatores que contribuem para esses riscos são: volume de trabalho excessivo; exigências contraditórias e falta de clareza na

definição das funções; falta de participação na tomada de decisões que afetam o/a trabalhador/a; falta de controlo sobre a forma como o trabalho é realizado; gestão pouco transparente de processos de mudança organizacional; insegurança laboral; comunicação ineficaz; falta de apoio da parte de chefias e colegas; relações interpessoais degradadas; assédio psicológico ou sexual; violência de pessoas terceiras; e conflito trabalho-família (Consultar Organização do Trabalho e Novas Formas de Organização do Trabalho).

Dada a divisão do trabalho em função do género, a análise dos riscos psicossociais deve ser sensível ao género (Consultar Análise sensível ao género). A análise das especificidades de condições de trabalho relativas a homens e a mulheres tem implicações na elaboração das políticas e estratégias de prevenção (A) e (B).

Fontes:

(A) Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU OSHA), Riscos Psicossociais e Stresse no Trabalho. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>;

(B) OIT (2010), Riscos Emergentes e Novas Formas de Prevenção num Mundo de Trabalho em Mudança (Tradução: ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho).



### Segregação sexual horizontal

Concentração de mulheres e de homens em setores de atividade e profissões específicas.

Fonte:

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Segregação sexual no mercado de trabalho

Concentração de mulheres e de homens em setores de atividades e profissões específicas, estando as mulheres confinadas a um leque mais limitado de profissões (segregação sexual horizontal) e a níveis hierárquicos inferiores (segregação sexual vertical).

Fonte:

Adaptado de Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Segregação sexual profissional

Concentração de mulheres e de homens em profissões específicas (Consultar segregação sexual horizontal e Segregação sexual no mercado de trabalho).

Fonte:

Adaptado de Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

### Segregação sexual vertical

Concentração de mulheres e de homens em cargos, níveis hierárquicos e de responsabilidade distintos. Ao contrário dos homens, as mulheres tendem a estar sub-representadas nos níveis hierárquicos superiores e nos cargos de gestão de elevada responsabilidade (Consultar também teto de vidro).

Fonte:

Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), *Género e Mudança Organizacional*, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf)

## Sexo

Refere-se às características biológicas que distinguem a pessoa humana como mulher ou homem, sendo usado como variável sociodemográfica.

Fonte:

Alínea a) do n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

## Sistema social de género

Sistema social que determina o que é esperado, permitido e valorizado nas mulheres e nos homens, nas raparigas e nos rapazes, nos diferentes contextos socioculturais. O sistema de género é institucionalizado através dos sistemas educativos, político e económico, da legislação, da cultura e das tradições. O sistema de género é baseado na desigualdade entre mulheres e homens e é, em muitos contextos, negativo para os homens, tal como o é para as mulheres. A sua mudança exige o envolvimento de mulheres e de homens e o reconhecimento de que a igualdade entre os sexos só é possível se houver uma mudança nas atitudes e nos comportamentos dos homens (A) e (B).

Fontes:

(A) Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

(B) Glossary of Gender – Related terms, Compilação de Josie Christodoulou (2005) e Revisão de Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf)



## Teletrabalho

Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

Fonte:  
Artigo 165º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Teto de vidro

Metáfora que ilustra a(s) barreira(s) invisível(eis) resultante(s) de constrangimentos organizacionais (incluindo obstáculos impregnados na cultura organizacional), que sustentam processos de discriminação indireta e impedem as mulheres de aceder aos cargos hierárquicos mais elevados (fenómeno de segregação sexual vertical). Mesmo quando acedem a posições hierárquicas de nível intermédio, as mulheres tendem a deparar-se com barreiras profundamente normalizadas e não questionadas que condicionam ou impedem a sua representação nos cargos cimeiros de gestão, de responsabilidade e de tomada de decisão.

Fonte:  
Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), *Género e Mudança Organizacional*, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf)

## Trabalhadora grávida (Proteção na Parentalidade)

De acordo com a legislação em vigor, o regime de proteção da parentalidade aplica-se a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Fonte:  
Artigo 36.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Trabalhadora lactante (Proteção na Parentalidade)

De acordo com a legislação em vigor, o regime de proteção da parentalidade aplica-se a trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Fonte:  
Artigo 36.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Trabalhadora puérpera (Proteção na Parentalidade)

De acordo com a legislação em vigor, o regime de proteção da parentalidade aplica-se a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho ou filha.

Fonte:

Artigo 36.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares

Segundo a legislação em vigor, o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica que com ele/ela viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

O direito pode ser exercido por qualquer dos/as progenitores/as ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador/a, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

Fonte:

Adaptado de n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 55.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Trabalho digno

O trabalho digno baseia-se num quadro de direitos e de responsabilidades no trabalho, que encoraja o respeito mútuo e o diálogo, restringindo e opondo-se à discriminação e a qualquer manifestação de coação e violência (como é o caso do assédio sexual e moral).

No contexto do trabalho digno, a igualdade de género engloba a igualdade de oportunidades e de tratamento, a igualdade de remuneração e no acesso a um ambiente de trabalho seguro e saudável, a igualdade de associação e na negociação coletiva, a igualdade na progressão da carreira, a proteção da maternidade e da paternidade, e um equilíbrio entre a vida profissional e familiar que seja justo para homens e mulheres.

Fonte:

OIT (2007), OIT (2007), ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género, Organização Internacional do Trabalho, 2.ª edição. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf)

### Trabalho do cuidador

Trabalho que inclui o seguinte conjunto de tarefas: ‘cuidar de filho/a(s), neto/a(s) ou outra(s) criança(s): dar de comer, dar banho, etc.’; ‘acompanhamento escolar de filho/a(s), neto/a(s) ou outra(s) criança(s): ajudar nos trabalhos de casa, dar apoio nos estudos, ajudar a fazer outras tarefas

escolares'; 'ler, brincar, conversar com filho/a(s), neto/a(s) ou outra(s) criança(s)'; 'acompanhar filho/a(s), neto/a(s) ou outra(s) criança(s) a atividades diárias ou não: ginástica, música, escuteiros, cinemas, festas, consultas médicas, etc.'; 'cuidar de pessoas adultas com dependência ou incapacidade pertencentes ao agregado familiar'; e 'dar apoio a outros agregados nas tarefas acima descritas.

Fonte:

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. (2016). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Lisboa: CESIS/CITE. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT\\_livro\\_digital.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf)

### Trabalho igual ou de valor 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.

O 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 (Consultar avaliação dos postos de trabalho).

Fonte:

Alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 23.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Trabalho noturno

De acordo com a legislação em vigor, considera-se trabalho noturno o prestado num período que tenha a duração mínima de sete horas e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0 e as 5 horas.

O período de trabalho noturno pode ser determinado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com observância do disposto, considerando-se como tal, na falta daquela determinação, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho 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 nascituro;
- Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto.

Fonte:

N.ºs 1, 2 e 3 do artigo 60.º e artigo 223.º, ambos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Trabalho por turnos

De acordo com a legislação em vigor, considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os/as trabalhadores/as ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as.

A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Fonte:

Artigo 220.º e n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 221.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Tratamento preferencial

Tratamento de um indivíduo ou grupo de indivíduos suscetível de conduzir a uma situação privilegiada em termos de benefícios, acesso a recursos, direitos, oportunidades ou estatuto, relativamente à de outro indivíduo ou grupo de indivíduos. Pode ser usado positivamente, através de uma ação positiva destinada a eliminar práticas discriminatórias anteriores, ou negativamente, quando é concebido para manter diferenças ou vantagens de um indivíduo ou grupo sobre outro(s).

Fonte:

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>



## Usos do tempo

Trata-se de uma abordagem analítica relativamente ao modo como os homens e as mulheres usam o tempo nas diferentes dimensões da sua vida quotidiana, em particular no que diz respeito ao trabalho pago e não pago (tarefas domésticas e trabalho do cuidado). Os estudos têm evidenciado a acentuada assimetria que persiste na partilha do trabalho não pago entre mulheres e homens.

Fonte:

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. (2016). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Lisboa: CESIS/CITE. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT\\_livro\\_digital.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf)

## Referências bibliográficas

Abranches, Graça (2009), Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU OSHA), Riscos Psicossociais e Stresse no Trabalho. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Amâncio, Lígia (1994), Masculino e Feminino. A construção Social da Diferença, Porto: Afrontamento. APEE (s/d), Organizações Familiarmente Responsáveis – Vida Plena, Conciliar as Vidas. Disponível em: [http://www.apee.pt/images/brochura\\_ofr\\_online.pdf](http://www.apee.pt/images/brochura_ofr_online.pdf)

APEE (2013), Glossário de Responsabilidade Social, Associação Portuguesa de Ética Empresarial. Disponível em: [http://www.apee.pt/images/documents/glossario\\_rs\\_2014.pdf](http://www.apee.pt/images/documents/glossario_rs_2014.pdf)

Casaca, Sara Falcão (2014), “A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida”, em Kovács, Ilona (coord), Temas atuais em Sociologia do Trabalho, Coimbra: Almedina/Fundação Económicas, pp: 355-380.

Casaca; Sara Falcão e Perista, Heloísa (2014), Estudo Qualitativo – I Relatório sobre Diferenciações Salariais por Ramos de Atividade, SOCIUS-ISEG, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; São João, Patrícia; Correia, Catarina (2016), Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, ISEG-ULisboa, CESIS, ISCP-ULisboa, EEA Grants-CIG. Disponível em: <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/unidade/CeS/projetos/projetos/projeto-igualdade-de-genero-nas-empresas---break-even?locale=pt>

Casaca, Sara Falcão (Coord.); Bastos, Amélia; Ferreira, Virgínia; Perista, Heloísa; Torres, Anália (2018), Introdução e Nota Metodológica do Índice Igualdade entre Mulheres e Homens das Empresas. Entidades envolvidas na conceção e validação: CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) e CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego). Propriedade: CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Casaca, Sara Falcão e Lortie Johanne (2019), Género e Mudança Organizacional, Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_682648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_682648.pdf)

CGTP-IN et al., (2008) Valor do Trabalho e Igualdade de Género - Guia para a Aplicação de uma Metodologia de Avaliação do Valor do Trabalho sem Enviesamento de Género, Lisboa: CGTP-IN. Disponível em: [http://cite.gov.pt/assts\\_scratches/Guia\\_CD.pdf](http://cite.gov.pt/assts_scratches/Guia_CD.pdf)

CH Consulting (2015), “Guia de Apoio – Questionário de autorreflexão sobre igualdade entre homens e mulheres nas empresas”, in Ferramenta de Diagnóstico da Disparidade Salarial de Género em Empresas: calculadora DGS, CITE.

Chicha, Marie-Thérèse (2011), A Promoção da Igualdade. Avaliação dos Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género: Guia Prático, Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia\\_Igualdade\\_Salarial.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/Guia_Igualdade_Salarial.pdf)

CITE (2003), Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, produzido no âmbito do Sub-projecto DELFIM “Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens”, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual\\_CITE.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual_CITE.pdf)

Coelho, Bernardo; Torres, Anália; Costa, Dália; Sant’ana, Helena; Sousa, Isabel (2016), Manual de Formação para Prevenir e Combater o Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho – Trilhos para a tolerância zero (Projeto EEA Grants). Centro Interdisciplinar de Estudos de Género e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Manual\\_Formac\\_Assedio\\_Sexual\\_Moral\\_Local\\_Trabalho.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Manual_Formac_Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf)

Comissão das Comunidades Europeias (2001), Livro Verde -: Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas. Bruxelas: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeia. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a\\_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020416/doc05a_pt.pdf)

Comissão Europeia (1998), A Igualdade em 100 palavras - Glossário de Termos sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, Direção-Geral do Emprego, Relações Laborais e Assuntos Sociais, Unidade V/D.5, Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Disponível em: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>.

Conselho da União Europeia – Secretariado Geral (2018) - Comunicação Inclusiva no SGC, União Europeia. Disponível em: [https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt\\_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf](https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf).

Coucello, Ana; Rêgo, Maria do Céu da Cunha; Lemos, Alzira; marques, Margarida Marcelino; Sousa, Maria Reynolds; Tavares da Silva, Regina; Trindade santos, José G. (2016), Afinal, o que é a Democracia Paritária? A participação de mulheres e homens na organização social, Lisboa: PpDM. – Plataforma para os Direitos das Mulheres. Disponível em: <http://plataformamulheres.org.pt/wp-content/ficheiros/2016/04/PpDM-Argumentario-afinal-o-que-e-a-democracia-paritaria.pdf>

CT179 / APEE (2013), Norma para Organizações Familiarmente Responsáveis (NP4522), IPQ.

EIGE, *European Institute for Gender Equality*), *Gender Equality Glossary and Thesaurus*. Disponível em: <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>.

EIGE, *European Institute for Gender Equality*, *Toolkit on Gender-sensitive Communication*. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/toolkit-gender-sensitive-communication>.

Ferreira, Virgínia e Tavares, Teresa (2000), “Introdução - Políticas de Igualdade”, ex aequo 2/03, pp.: 7-12.

Ferreira, Virgínia (coord.); Leite, Carolina; Almeida, Joana; Vais, Rui; Monteiro, Rosa, Saleiro, Sandra; Lopes, Mónica; Múrias, Cláudia (2016), *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*, no âmbito do projeto «*Gender Equality-Mainstreaming*», desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC). [http://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](http://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf).

F

erreira, V Leite, Carolina; Almeida, Joana; Vais, Rui; Monteiro, Rosa, Saleiro, Sandra; Lopes, Mónica; Múrias, Cláudia (2016), *Índice Municipal para a Igualdade de Género*. Projeto «*Gender Equality - Mainstreaming*», desenvolvido pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES-UC). Disponível em: <http://lge.ces.uc.pt/#Projeto>.

Guerreiro, Maria das Dores e Pereira, Inês (2006) *Responsabilidade Social das empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família*. Experiências do Prémio ‘Igualdade é Qualidade’. Lisboa: CITE. Disponível em: <http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Responsabilidade%20Social%20das%20Empresas.pdf>

ILO (International Labour Organization) (2012), *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology* (2nd Edition), Genève, International Labour Organization. Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf)

Kovács, Ilona (2006), “Novas formas de organização no trabalho e autonomia no trabalho”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, pp: 41-65.

Oelz, Martin; Olney, Shauna; Tomei, Manuela (2013), *Igualdade salarial: Um Guia Introdutório*, Genève: International Labour Office. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665535.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665535.pdf)

OIT (2007), *ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género*, Organização Internacional do Trabalho, 2.ª edição. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_665542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf)

Parceria de Desenvolvimento do projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008), Guia de Autoavaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Lisboa, CITE. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia\\_de\\_autoavaliacao.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_de_autoavaliacao.pdf).

Perista, Heloísa; Guerreiro, Maria das Dores; Jesus, Clara; Moreno, Maria Luísa (2008); "A igualdade de género no quadro da responsabilidade social - o projeto Equal diálogo social e igualdade nas empresas", *ex aequo*, 18, pp: 103-120.

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. (2016). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Lisbon: CESIS/CITE. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT\\_livro\\_digital.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf).

Pinto, Teresa (coord.); Nogueira, Conceição; Vieira, Cristina; Silva, Isabel; Saavedra, Luísa; Silva, Maria João; Silva, Paula; Tavares, Teresa-Cláudia; Prazeres, Vasco (2010), Guião de Educação Género e Cidadania – 3º Ciclo, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Presidência do Conselho de Ministros. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo\\_Versao\\_Digital\\_FinalR.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/07/3Ciclo_Versao_Digital_FinalR.pdf).

PpDM (Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres) – Glossário. Disponível em: <http://plataformamulheres.org.pt/glossario/>

*Quinn, Scheila* (2013), Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre a Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Trilhos da Igualdade, n.º 5. Disponível em: [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual\\_CoE-PT\\_CIG\\_net.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf)

REDE RSO PT(2019) Guia Prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, produto da REDE RSO PT. Disponível em: <http://rederso.pt/produtos/>

*Wall, Karin; Cunha, Vanessa; Atalia, Susana; Rodrigues, Leonor; Correia, Rita; Correia, Sónia; Rosa, Rodrigue, e outros/as colaboradores/as* (2016), Livro Branco – Homens e Igualdade de Género em Portugal, ICS - Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e CITE-Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Disponível em: [http://cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/Livro\\_Branco\\_Homens\\_Igualdade\\_G.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/Livro_Branco_Homens_Igualdade_G.pdf)

### Legislação e documentos normativos consultados

- Constituição da República (2010). 8.ª Revisão Constitucional, Lei nº1/2005, de 12 de agosto, Lisboa: Assembleia da República.
- Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25 de novembro.
- Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
- Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres.
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código Trabalho.
- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e reforça os direitos de maternidade e paternidade.
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que aprova o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.
- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.
- Lei nº 26/2019, de 28 de março, que aprova o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.
- Despacho Conjunto nº 18/2019, de 21 de junho, que determina os procedimentos para a realização das comunicações a que estão obrigadas as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa.
- Lei nº 90/2019, de 4 de setembro, que aprova o reforço da Proteção na parentalidade, alterando o Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.
- Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, que altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro e respetivamente regulamentação e o Código dos Regimes contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social, aprovado pela Lei nº 110/2009, de 16 de setembro.
- Recomendação Rec (2003) 3 do Comité de Ministros aos Estados Membros sobre participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública, adotada pelo Comité de Ministros a 12 de março de 2003.

### Lista de abreviaturas

- APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial
- CEDAW - Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CRP -Constituição da República Portuguesa
- CT - Código do Trabalho
- EIGE - European Institute of Gender Equality
- EEA GRANTS - Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu e da Noruega - *EEA Grants e Norway Grants*
- ILO - International Labour Organization (OIT)
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- OMS - Organização Mundial de Saúde
- REDE RSO PT - Rede portuguesa para a responsabilidade social das organizações