



# A IGUALDADE DE GÉNERO NA LEGISLAÇÃO NACIONAL, INTERNACIONAL E NA UNIÃO EUROPEIA



Com a colaboração de:



Para que o princípio da Igualdade de Género seja plenamente implementado, é imprescindível a existência, tanto a nível nacional como a nível comunitário, de leis e directrizes, que regulem a sua integração nas várias esferas da sociedade, de modo a garantir a protecção legal de mulheres e homens e o acesso à igualdade de oportunidades para todos e todas.

Assim sendo, destacamos as seguintes:

## A IGUALDADE NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

### Artigo 9.º (Tarefas fundamentais do Estado)

São tarefas fundamentais do Estado:

- a)** Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais que a promovam;
- b)** Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- c)** Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;
- d)** Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais
- e)** Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais e assegurar um correcto ordenamento do território;
- f)** Assegurar o ensino e a valorização permanente, defender o uso e promover a difusão internacional da língua portuguesa;
- g)** Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o carácter ultraperiférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- h)** Promover a igualdade entre homens e mulheres.

### **Artigo 13.º** **(Princípio da igualdade)**

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

### **Artigo 26.º** **(Outros direitos pessoais)**

1. A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reservada intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.
2. A lei estabelecerá garantias efectivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.
3. A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.
4. A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efectuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.

### **Artigo 36.º** **(Família, casamento e filiação)**

1. Todos têm o direito de constituir família e de contrair casamento em condições de plena igualdade.
2. A lei regula os requisitos e os efeitos do casamento e da sua dissolução, por morte ou divórcio, independentemente da forma de celebração.
3. Os cônjuges têm iguais direitos e deveres quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos.
4. Os filhos nascidos fora do casamento não podem, por esse motivo, ser objecto de qualquer discriminação e a lei ou as repartições oficiais não podem usar designações discriminatórias relativas à filiação.
5. Os pais têm o direito e o dever de educação e manutenção dos filhos.
6. Os filhos não podem ser separados dos pais, salvo quando estes não cumpram os seus deveres fundamentais para com eles e sempre mediante decisão judicial.
7. A adopção é regulada e protegida nos termos da lei, a qual deve estabelecer formas céleres para a respectiva tramitação.

**Artigo 47.º****(Liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública)**

1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse colectivo ou inerentes à sua própria capacidade.
2. Todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso.

**Artigo 48.º****(Participação na vida pública)**

1. Todos os cidadãos têm o direito de tomar parte na vida política e na direcção dos assuntos públicos do país, directamente ou por intermédio de representantes livremente eleitos.
2. Todos os cidadãos têm o direito de ser esclarecidos objectivamente sobre actos do Estado e demais entidades públicas e de ser informados pelo Governo e outras autoridades acerca da gestão dos assuntos públicos.

**Artigo 58.º****(Direito ao trabalho)**

1. Todos têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
  - a) A execução de políticas de pleno emprego;
  - b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
  - c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

## **Artigo 59.º** **(Direitos dos trabalhadores)**

1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;
- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
- c) A prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde;
- d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;
- e) À assistência material, quando involuntariamente se encontrem em situação de desemprego;
- f) A assistência e justa reparação, quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

- a) O estabelecimento e a actualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento;
- b) A fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho;
- c) A especial protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem actividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;
- d) O desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de repouso e de férias, em cooperação com organizações sociais;
- e) A protecção das condições de trabalho e a garantia dos benefícios sociais dos trabalhadores emigrantes;
- f) A protecção das condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.

3. Os salários gozam de garantias especiais, nos termos da lei.

## **Artigo 67.º** **(Família)**

1. A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros.
2. Incumbe, designadamente, ao Estado para protecção da família:
  - a) Promover a independência social e económica dos agregados familiares;
  - b) Promover a criação e garantir o acesso a uma rede nacional de creches e de outros equipamentos sociais de apoio à família, bem como uma política de terceira idade;
  - c) Cooperar com os pais na educação dos filhos;
  - d) Garantir, no respeito da liberdade individual, o direito ao planeamento familiar, promovendo a informação e o acesso aos métodos e aos meios que o assegurem, e organizar as estruturas jurídicas e técnicas que permitam o exercício de uma maternidade e paternidade conscientes;
  - e) Regulamentar a procriação assistida, em termos que salvaguardem a dignidade da pessoa humana;
  - f) Regular os impostos e os benefícios sociais, de harmonia com os encargos familiares;
  - g) Definir, ouvidas as associações representativas das famílias, e executar uma política de família com carácter global e integrado;
  - h) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

## **Artigo 68.º** **(Paternidade e maternidade)**

1. Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
3. As mulheres têm direito a especial protecção 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.
4. 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.

## **Artigo 74.º**

### **(Ensino)**

1. Todos têm direito ao ensino com garantia do direito à igualdade de oportunidades de acesso e êxito escolar.
2. Na realização da política de ensino incumbe ao Estado:
  - a) Assegurar o ensino básico universal, obrigatório e gratuito;
  - b) Criar um sistema público e desenvolver o sistema geral de educação pré-escolar;
  - c) Garantir a educação permanente e eliminar o analfabetismo;
  - d) Garantir a todos os cidadãos, segundo as suas capacidades, o acesso aos graus mais elevados do ensino, da investigação científica e da criação artística;
  - e) Estabelecer progressivamente a gratuidade de todos os graus de ensino;
  - f) Inserir as escolas nas comunidades que servem e estabelecer a interligação do ensino e das actividades económicas, sociais e culturais;
  - g) Promover e apoiar o acesso dos cidadãos portadores de deficiência ao ensino e apoiar o ensino especial, quando necessário;
  - h) Proteger e valorizar a língua gestual portuguesa, enquanto expressão cultural e instrumento de acesso à educação e da igualdade de oportunidades;
  - i) Assegurar aos filhos dos emigrantes o ensino da língua portuguesa e o acesso à cultura portuguesa;
  - j) Assegurar aos filhos dos imigrantes apoio adequado para efectivação do direito ao ensino.

## **Artigo 109.º**

### **(Participação política dos cidadãos)**

A participação directa e activa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

## A IGUALDADE LEGISLAÇÃO PORTUGUESA: PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

### DIREITOS EXCLUSIVOS DA TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA E LACTANTE

Trabalhadora grávida é a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Trabalhadora puérpera é 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 é a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

O regime de protecção na parentalidade é aplicável desde que a entidade empregadora tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Direitos:

- Direito a licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;
- Direito a licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;
- Direito a licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico;
- Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários;



- Direito a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Direito a dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo/a além do/a primeiro/a.

Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;

- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- Direito a dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- Direito a dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo, durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a e durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível;

- Direito à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.

## DIREITOS EXCLUSIVOS DO PAI TRABALHADOR

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100% da remuneração de referência, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir ao nascimento. Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100% da remuneração de referência, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100% da remuneração de referência;
- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

## DIREITOS DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORES/AS

- Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência, de 150 dias consecutivos, pagos a 80% da remuneração de referência, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe.

No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência.

A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83% da remuneração de referência. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100% da remuneração de referência;

- Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a por impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de protecção social de enquadramento obrigatório, como por exemplo os/as advogados/as, têm direito apenas aos subsídios atribuídos pelo referido sistema;
- Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adopção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora;
- Direito a licença por adopção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor. No caso de adopções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira. O montante diário do subsídio por adopção é igual ao previsto na licença parental inicial.

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

- Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adoptado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:
  - Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência, desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;
  - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
  - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
  - Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.

- Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;
- Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afecte a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65% da remuneração de referência;
- Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65% da remuneração de referência;
- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor;
- Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos;
- Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65% da remuneração de referência;
- Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante a apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias;
- Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

- Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica;
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses;
- Direito à protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito;
- Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adopção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.

## DIREITOS DOS AVÓS E DAS AVÓS TRABALHADORES/AS

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

No sector privado, a violação das disposições relativas à parentalidade constituem contra-ordenações.

## A IGUALDADE NA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

**Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (1979)** – Instrumento fundamental para o desenvolvimento das mulheres.

**IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres (1995) – Plataforma de Acção de Pequim** – Conjunto de resoluções relativas à igualdade de oportunidades no âmbito do emprego, da saúde e da educação, e ainda sobre as migrantes, a violência contra as mulheres, a prostituição, desenvolvimento, ambiente, etc.

## A IGUALDADE NA LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA

**Tratado de Amesterdão** – consagra a promoção da Igualdade entre as Mulheres e o Homens como uma das missões da Comunidade (artigo 2), constituindo um objectivo transversal (artigo 3). O artigo 13 atribui à Comissão o direito de tomar iniciativas tendo em vista combater todas as formas de discriminação, entre as quais as baseadas no sexo, constituindo o artigo 141 a base legal para as medidas comunitárias a favor da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria e emprego.

**Carta dos Direitos Fundamentais** – Consagra a igualdade de mulheres e homens (artigo 23º), bem com o direito à conciliação da vida familiar e profissional (artigo 33º, 2).

**Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens** – Aprovado pelo Conselho Europeu de Bruxelas de 23 e 24 de Março de 2006.

## REGULAMENTOS

Regulamento (CE) n.º 29/2004 da Comissão, de 08-01-2004, que adopta as especificações do módulo *ad hoc* de 2005 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho J.O. n.º L 5 de 09-01-2004

Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género J.O. n.º L 403 de 30-12-2006

Adenda ao Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (J.O. n.º L 403 de 30-12-2006) J.O. n.º L 54 de 22-02-2007

Regulamento (CE) n.º 20/2009 da Comissão, de 13-01-2009, que adopta as especificações do módulo *ad hoc* de 2010 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho J.O. n.º L 9 de 14-01-2009

## DIRECTIVAS COMUNITÁRIAS

Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10-02-75, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos J.O. n.º L 45/19 de 19-02-75

Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 09-02-76, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho J.O. n.º L 39/40 de 14-02-76

Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19-12-78, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social J.O. n.º L 06/24 de 10-01-79

Directiva 86/378/CEE do Conselho, de 24-07-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres aos regimes profissionais de segurança social - Alterada pela Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96 J.O. n.º L 225/40 de 12-08-86

Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11-12-86, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade J.O. n.º L 359/56 de 19-12-86

Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19-10-92, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) J.O. n.º L 348/1 de 28-11-92

Directiva 96/34/CE do Conselho, de 03-06-96, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES J.O. n.º L 145/4 de 19-06-96

Directiva 96/97/CE do Conselho, de 20-12-96, que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social J.O. n.º L 46/20 de 17-02-97

Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15-12-97, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo J.O. n.º L 14/06 de 20-01-98

Directiva 97/81/CE do Conselho, de 15-12-97, respeitante ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES- Anexo: Acordo-quadro relativo a trabalho a tempo parcial J.O. n.º L 014 de 20-01-98

Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15-12-97, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 96/34/CE, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES J.O. n.º L 010 de 16-01-98

Directiva 98/23/CE do Conselho, de 07-04-98, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, a Directiva 97/81/CE relativa ao Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP, e pela CES J.O. n.º L 131 de 05-05-98

Directiva 98/52/CE do Conselho, de 13-07-98, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 97/80/CE, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo J.O. n.º L 205/66 de 22-07-98

Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (Texto relevante para efeitos do EEE) J.O. n.º L 269 de 05-10-2002

Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13-12-2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento J.O. n.º L 373 de 21-12-2004

Directiva 2006/54/CE do Conselho, de 05/07/2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional.



## DECISÕES

Decisão 82/43/CEE da Comissão, de 09-12-81, relativa à criação de um Comité Consultativo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens- Alterada pela Decisão 95/420/CE, de 19-07-95 J.O. n.º L 20/35 de 28-01-82

Decisão 95/C 168/02 do Conselho, de 27-03-95, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão J.O. n.º C 168/3 de 04-07-95

Decisão 95/420/CE da Comissão, de 19-07-95, relativa à criação de um comité consultivo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens J.O n.º L 249 de 17-10-95

Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22-12-95, relativa a um programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000) J.O. n.º L 335/37 de 30-12-95

Decisão 2000/407/CE da Comissão, de 19-06-2000, relativa ao equilíbrio de géneros nos comités e grupos de peritos por si criados J.O. n.º L 154 de 27-06-2000

Decisão 2000/750/CE do Conselho, de 27-11-2000, que estabelece um programa de acção comunitário de luta contra a discriminação (2002-2006) J.O. n.º L 303 de 02-12-2000

Decisão 2001/51/CE do Conselho, de 20-12-2000, que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre mulheres e homens (2001-2005) J.O. n.º L 017 de 19-01-2001

Decisão 2002/50/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7-12-2001, que estabelece um programa de acção comunitária de incentivo à cooperação entre os Estados-Membros em matéria de luta contra a exclusão social J.O. n.º L 010 de 12-01-2002

Decisão 2003/578/CE do Conselho, de 22-07-2003, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 197 de 05-08-2003

Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres J.O. n.º L 157 de 30-04-2004

Rectificação à Decisão 848/2004/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04-2004, que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres (J.O. n.º L 157 de 30-4-2004) Jornal Oficial n.º L 195 de 02-06-2004

Decisão 2004/740/CE do Conselho, de 04-10-2004, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 326 de 29-10-2004

Decisão 2005/600/CE do Conselho, de 12-07-2005, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 205 de 06-08-2005

Decisão 1554/2005/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 07-09-2005, que altera a Decisão 2001/51/CE do Conselho que estabelece um programa de acção comunitária relativo à estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres e a Decisão 848/2004/CE, que estabelece um programa de acção comunitária para a promoção das organizações que operam ao nível europeu no domínio da igualdade entre homens e mulheres J.O. n.º L 255 de 30-09-2005

Decisão 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17-05-2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) – Para uma Sociedade Justa J.O. n.º L 146 de 31-05-2006

Decisão 2006/544/CE do Conselho, de 18-07-2006, sobre as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 215 de 05-08-2006

Decisão 2007/491/CE do Conselho, de 10-07-2007, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 183 de 13-07-2007

Decisão 1578/2007/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11-12-2007, relativa ao Programa Estatístico Comunitário de 2008 a 2012 (Texto relevante para efeitos do EEE) J.O. n.º L 344 de 28-12-2007

Decisão 2008/591/CE da Comissão, de 16-06-2008, relativa à criação de um Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Versão codificada) J.O. n.º L 190 de 18-07-2008

Decisão 2008/618/CE do Conselho, de 15-07-2008, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 198 de 26-07-2008

## RECOMENDAÇÕES

Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13-12-84, relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres J.O. n.º L 331/34 de 19-12-84

Recomendação 87/567/CEE da Comissão, de 24-11-87, sobre formação profissional de mulheres J.O. n.º L 342/35 de 04-12-87

Recomendação 92/131/CEE da Comissão, de 27-11-91, relativa à protecção da dignidade da mulher e do homem no trabalho J.O. n.º L 049 de 24-02-92

Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31-03-92, relativa ao acolhimento de crianças J.O. n.º L 123/16 de 08-05-92

Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 02-12-96, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão J.O. n.º L 319 de 10-12-96

Recomendação 98/370/CE da Comissão, de 27-05-98, relativa à ratificação da Convenção n.º 117 da OIT sobre o Trabalho no Domicílio, de 20-06-98 J.O. n.º L 165 de 10-06-98

Recomendação 2000/164/CE do Conselho, de 14-02-2000, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 052 de 25-02-2000

Recomendação 2000/517/CE do Conselho, de 19-06-2000, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade J.O. n.º L 210 de 21-08-2000

Recomendação do Conselho, de 19-01-2001, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 022 de 24-01-2001

Recomendação do Conselho, de 18-02-2002, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 060 de 01-03-2002

Recomendação do Conselho, de 21-06-2002, relativa às orientações gerais das Políticas Económicas dos Estados-Membros e da Comunidade J. O. n.º L 182 de 11-07-2002

Recomendação do Conselho, de 26-06-2003, sobre as orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (para o período de 2003-2005) J.O. n.º L 195 de 01-08-2003

Recomendação 2003/579/CE do Conselho, de 22-07-2003, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 197 de 05-08-2003

Recomendação 2004/741/CE do Conselho, de 14-10-2004, relativa à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 326 de 29-10-2004

Recomendação 2005/601/CE do Conselho, de 12-07-2005, relativa às orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (2005-2008) J.O. n.º L 205 de 06-08-2005

Recomendação 2007/209/CE do Conselho, de 27-03-2007, relativa à actualização de 2007 das orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade e à execução das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 92 de 03-04-2007

Recomendação 2008/390/CE do Conselho, de 14-05-2008, sobre as orientações gerais para as políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade (2008-2010) J.O. n.º L 137 de 27-05-2008

Recomendação 2008/399/CE do Conselho, de 14-05-2008, relativa à actualização de 2008 das orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade e à aplicação das políticas de emprego dos Estados-Membros J.O. n.º L 139 de 29-05-2008

## RESOLUÇÕES

Resolução do Conselho, de 12-07-82, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres J.O. n.º C 186/3 de 21-07-82

Resolução 84/C161/02 do Conselho, de 07-06-84, relativa às acções que se destinam a combater o desemprego das mulheres J.O. n.º C 161/4 de 21-06-84

Resolução 85/C166/01 do Conselho e dos Ministros da Educação, reunidos no seio do Conselho de 03-06-85, que inclui um programa de acção sobre igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação J.O. n.º C 166/1 de 05-07-85

Segunda Resolução 86/C 203/02 do Conselho, de 24-07-86, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres J.O. n.º C 203/2 de 12-08-86

Resolução 88/C333/01 do Conselho, de 16-12-88, relativa à reintegração e integração profissional tardia das mulheres J.O. n.º C 333/1 de 28-12-88

Resolução 90/C157/02 do Conselho, de 29-05-90, relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho J.O. n.º C 157/3 de 27-6-90

Resolução 94/C231/01 do Conselho, de 22-06-94, relativa à promoção de igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção dos Fundos Estruturais europeus J.O. n.º C 231/1 de 20-8-94

Resolução 94/C368/02 do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 06-12-94, relativa à participação equitativa das mulheres numa estratégia de crescimento económico orientada para o aumento do emprego na União Europeia J.O. n.º C 368/3 de 23-12-94

Resolução 95/C296/06 do Conselho e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos em Conselho, de 05/10/95, relativa ao tratamento da imagem da mulher e do homem na publicidade e nos meios de comunicação social J.O. n.º C 296/15 de 10-11-95

Resolução do Conselho, de 02-12-96, relativa à integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no quadro dos fundos estruturais europeus J.O. n.º C 386 DE 20-12-96

Resolução do Parlamento Europeu sobre a comunicação da Comissão intitulada: “Código de conduta relativo à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor” J.O. n.º C 200 de 30-06-1997

Resolução do Conselho, de 20-05-99, relativa às mulheres e à Ciência J.O. n.º C 201 de 10-07-99

Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29-06-2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar J.O n.º C 218 de 31-07-2000

Resolução do Conselho, de 26-06-2001, sobre ciência e sociedade e sobre as mulheres na ciência J.O n.º C 199 de 14-07-2001

Resolução do Parlamento Europeu sobre salário igual para trabalho de igual valor J.O. n.º C 77 de 28-03-2002

Resolução do Conselho, de 15-07-2003, sobre o capital social e humano - Formar o capital social e humano na sociedade do conhecimento: aprendizagem, trabalho, coesão social e igualdade dos sexos J.O n.º C 175 de 24-07-2003

Resolução do Conselho, de 17-11-2003, sobre a igualdade de acesso e de participação das mulheres e dos homens na sociedade do conhecimento para o crescimento e a inovação J.O n.º C 317 de 30-12-2003

Resolução do Parlamento Europeu sobre a Agenda Social Europeia para o período 2006/2010 J.O. n.º C 117 E de 18-05-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre a protecção das minorias e as políticas de combate à discriminação numa Europa alargada J.O. n.º C 124 E de 25-05-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia J.O. n.º C 288 E de 25-11-2006

Resolução do Parlamento Europeu sobre o futuro da Estratégia de Lisboa, na perspectiva do género J.O. n.º C 287 E de 24-11-2006

Resolução 2007/C145/01 do Conselho, de 25-06-2007, sobre uma nova estratégia comunitária de saúde e segurança no trabalho (2007-2012) J.O. n.º C 145 de 30-06-2007

Resolução do Parlamento Europeu sobre a discriminação das mulheres jovens e raparigas no domínio da educação J.O. n.º C 250 E de 25-10-2007

Resolução 2007/C308/01 do Conselho, de 05-12-2007, sobre o seguimento do Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) J.O. n.º C 308 de 19-12-2007

Resolução do Parlamento Europeu, de 23-05-2007, sobre «Promover um trabalho digno para todos» J.O. n.º C 102 E de 24-04-2008

Resolução do Parlamento Europeu, de 19-06-2007, sobre um quadro regulamentar relativo a medidas de conciliação da vida familiar e dos estudos das mulheres jovens na União Europeia J.O. n.º C 146 E de 12-06-2008

Resolução do Parlamento Europeu, de 27-09-2007, sobre a igualdade entre as mulheres e os homens na União Europeia – 2007 J.O. n.º C 219 E de 28-08-2008

Resolução do Parlamento Europeu, de 15-01-2008, sobre a estratégia comunitária 2007/2012 para a saúde e a segurança no trabalho J.O. n.º C 41 E de 19-02-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 17-01-2008, sobre o papel das mulheres na indústria J.O. n.º C 41 E de 19-02-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 12-03-2008, sobre a situação das mulheres nas zonas rurais da UE J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 13-03-2008, sobre a situação particular das mulheres na prisão e o impacto da detenção dos pais para a vida social e familiar J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009

Resolução do Parlamento Europeu, de 13-03-2008, sobre a igualdade entre os sexos e atribuição de poderes e responsabilidades às mulheres na cooperação para o desenvolvimento J.O. n.º C 66 E de 20-03-2009