

REFERENCIAL

NORMAS E BOAS PRÁTICAS APLICÁVEIS NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O artigo 16º do Regulamento (CE) n.º 1083/2006, do Conselho, de 11 de julho, determina que os Estados-Membros e a Comissão devem assegurar a promoção da igualdade entre homens e mulheres e a integração da perspetiva do género durante as várias fases de aplicação dos fundos estruturais.

Decorrente deste enquadramento normativo o Regulamento Geral FEDER e do Fundo de Coesão vem obrigar, no artigo relativo às obrigações dos beneficiários, ao cumprimento dos normativos nacionais e comunitários, em particular em matéria de ambiente, igualdade de oportunidades, concorrência e contratação pública.

Por sua vez esta obrigação foi especificada no contrato de concessão de incentivos/financiamento celebrado entre o programa e o respetivo beneficiário, não tendo no entanto sido transmitidas aos beneficiários normas e orientações para o cumprimento das respetivas regras.

Neste contexto, foi sistematizado pelo Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional, IP (IFDR) e a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) um conjunto de normas e boas práticas aplicáveis em matéria de igualdade de oportunidades, as quais deverão ser cumpridas pelos Beneficiários durante a vigência dos respetivos contratos de concessão de incentivos/financiamentos.

A Autoridade de Gestão do COMPETE vem assim divulgar o conjunto das normas e boas práticas aplicáveis em matéria de igualdade de oportunidades, constantes do Anexo I, ao nível de:

1. Direitos e Deveres dos Trabalhadores e das Trabalhadoras;
2. Direitos e Deveres das Entidades Empregadoras;
3. Obrigações das Entidades Empregadoras;
4. Boas práticas de igualdade no trabalho e no emprego.

A verificação do cumprimento da igualdade de oportunidades pelos Beneficiários é avaliado, sempre que aplicável em função da natureza da operação, pelo Organismo Intermédio/Autoridade de Gestão de acordo com a Ficha de Verificação da Integração da Perspetiva de Género (Anexo II), proposta pelo IFDR e a CIG, a preencher pelo Beneficiário em sede de pedido de pagamento final.

Aprovado em 21 de junho de 2013

Comissão Diretiva do PO Temático Factores de Competitividade

Piedade Valente

Isabel Matalonga

ANEXO I

NORMAS E BOAS PRÁTICAS APLICÁVEIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

- DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS
- DIREITOS E DEVERES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS
- OBRIGAÇÕES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS
- BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Normas e boas práticas aplicáveis em matéria de igualdade de oportunidades¹

DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

Direito à igualdade e não discriminação

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

Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional

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

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

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

¹ A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

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

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

Condições de trabalho

Conceito de trabalho igual:

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

Conceito de trabalho de valor igual:

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

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

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

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

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

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

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

Proibição de discriminação

Conceito de discriminação direta:

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

Conceito de discriminação indireta:

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

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

Assédio

Conceito de assédio:

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

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

Instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos internos

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente as convenções coletivas, devem regular medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação

- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores/as de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição ou remuneração, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores/as de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- Estas disposições são aplicáveis a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.
- A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores/as, bem como o regulamento interno de órgão ou serviço que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores/as de um dos sexos, fora dos casos previstos, considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.

Apreciação relativa à igualdade e não discriminação

A revisão do Código do Trabalho prevê para o setor privado que, no prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral proceda à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso existam disposições discriminatórias, envie a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.

Considera-se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:

- Todas as associações sindicais e associações de empregadores ou empresas celebrantes da convenção coletiva;
- O maior número das entidades referidas;
- Qualquer das entidades referidas.

Caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.

A decisão judicial que declare a nulidade de disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Práticas laborais discriminatórias

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego compete:

- Comunicar de imediato, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória para ação inspetiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações relativas à proteção da sua segurança e saúde.

No setor privado, a violação das disposições relativas à igualdade e não discriminação constituem contraordenações.

LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro - D.R., IS, n.º 30, 12/02/2009

Aprova a revisão do Código do Trabalho (Rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18 de Março)

Código do Trabalho

(Com a alteração introduzida pela Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro)

A Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro, revoga o artigo 166.º, os n.º 3 e 4 do artigo 167.º, os artigos 170.º, 259.º, 452.º a 464.º e 480.º, o n.º 3 do artigo 484.º e os artigos 490.º e 491.º, produzindo efeitos no início do primeiro ano abrangido pelo regime da informação relativa à actividade social da empresa a que se refere o artigo 32.º da referida lei

Nos termos do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro, a alteração da alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º "produz efeitos a 17 de Fevereiro de 2009, sem prejuízo da validade dos actos praticados ao abrigo das disposições agora revogadas"

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro - D.R., IS, n.º 198, 14/10/2011

Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho

Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro - D.R., IS, n.º 7, 10/01/2012

Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação

Código de Processo do Trabalho – Notas e normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação

Portaria n.º 1460-C/2009 - D.R., IS, n.º 252, 2.º Suplemento, 31/12/2009

Aprova o modelo do formulário para a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento

Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro - D.R., IS, n.º 223, 17/11/2010

Aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), reforçando as suas competências no acompanhamento e representação de vítimas de discriminação de género no trabalho e no emprego em processos administrativos e judiciais e procede à quarta alteração do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro - D.R., IS, n.º 176, 11/09/2008

Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro)

Nota 1: Cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento sobre protecção da maternidade e da paternidade, aplicando-se, a partir de 1 de Maio, aos/às trabalhadores/as que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril

Nota 2: Os artigos 297.º a 302.º foram revogados pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

DIREITOS E DEVERES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS

Direitos

A entidade empregadora deve ser informada:

- Por escrito, com apresentação de atestado médico, do estado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho);
- Até sete dias após o parto, sobre a duração da licença parental inicial e modalidade de partilha da mesma (números 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho);
- Pela trabalhadora lactante, até 10 dias antes do início da dispensa para amamentação, caso esta se prolongue para além de 1 ano após o nascimento, podendo exigir atestado médico que comprove a situação (n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho);
- Pelo/a trabalhador/ trabalhadora que aleita o filho, até 10 dias antes do início da dispensa para aleitação (alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 do artigo 48.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 30 dias relativamente ao início de licença parental complementar, de licença para assistência a filho e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (artigos 51.º, 52.º e 53.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 10 dias, relativamente ao início de redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor de 12 meses com deficiência ou doença crónica (artigo 54.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 5 dias, relativamente a falta para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (artigo 50.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 10 dias, pela trabalhadora que pretenda ser dispensada de trabalho noturno (artigo 60.º do Código do Trabalho).

Deveres

A entidade empregadora deve:

- Afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (artigo 24.º do Código do Trabalho e artigo 5.º do Regulamento do RCTFP);
- Manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos: convites para o preenchimento de lugares; anúncios de oferta de emprego; número de candidaturas para apreciação curricular; número de candidatos/as presentes em entrevistas de pré-seleção; número de candidatos/as aguardando ingresso; resultados de testes ou provas de admissão ou seleção (artigo 32.º do Código do Trabalho e artigo 14.º do RCTFP);
- Facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional (artigo 61.º do Código do Trabalho);

- Proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar (artigo 62.º do Código do Trabalho);
- Comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP);
- Proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho);
- Facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, na elaboração do horário de trabalho (artigo 56.º do Código do Trabalho);
- Facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, constituindo contraordenação grave a violação deste dever (artigo 61.º do Código do Trabalho);
- Organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 150.º do RCTFP);
- Solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, se pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível (artigo 57.º do Código do Trabalho);
- Solicitar parecer prévio à CITE, em qualquer modalidade de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho).

OBRIGAÇÕES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS

Pareceres prévios

- Se a entidade empregadora pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, tem que solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º do Código do Trabalho), constituindo contraordenação grave a violação deste dever. Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de recusa, toda a documentação que comprove a situação, nomeadamente os mapas de pessoal e respetivos horários;
- Se a entidade empregadora pretender promover o despedimento, em qualquer modalidade, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, tem que solicitar parecer prévio à CITE, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho). Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de despedimento, toda a documentação do respetivo processo de despedimento.

Comunicações obrigatórias

- Se a entidade empregadora não pretender renovar o contrato de trabalho a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo da sua licença parental, tem que comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP e alínea d) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro). A comunicação a enviar deve ser acompanhada de cópia da comunicação de não renovação ao/à trabalhador/a e de cópia do respetivo contrato de trabalho, conforme formulário modelo (em construção).

BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

O que é uma boa prática?

Uma boa prática em matéria de Igualdade de Género no trabalho e no emprego resulta de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado problema, num determinado contexto. Estas, na sua conceção e implementação, deverão ser participadas, adequadas e úteis para os/as trabalhadores/as e para a empresa, acessíveis, apropriáveis e sustentáveis ao longo do tempo.

As organizações socialmente responsáveis assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios.

As organizações que investem nestas matérias optam por uma estratégia que lhes traz benefícios e vantagens competitivas, enquanto organizações compostas por mulheres e por homens, por trabalhadores e trabalhadoras.

Eixos e vertentes de intervenção:

- Igualdade de género
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO

- Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção
- Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as
- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre
- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo
- Implementação de Planos de Ação para a Igualdade
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes
- Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;

- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares
- Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras
- Adoção de medidas que reduzam na organização as disparidades salariais entre mulheres e homens

BOAS PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

- Formas de organização do tempo de trabalho
 - Flexibilidade de horário
 - Horário compactado num número reduzido de dias por semana
 - Trabalho a partir de casa/Escritório móvel
 - Teletrabalho
 - Banco de horas
- Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares
 - Apoios financeiros
 - Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do *stress*
 - Acupuntura, massagens, etc.
 - Desenvolvimento de *workshops* de gestão do *stress*
 - Promoção de atividades desportivas e culturais
 - Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar
 - Programas de ATL e de férias para filhos/as de trabalhadores/as
 - Serviços domésticos
 - Serviços de apoio a idosos e outros dependentes
 - Serviços de transportes
 - Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa
 - Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além dos instituídos na lei

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



ASSÉDIO

CONCEITO DE ASSÉDIO:

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

CONCEITO DE ASSÉDIO SEXUAL:

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

DIREITO À IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO, NO TRABALHO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

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

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

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



CONDIÇÕES DE TRABALHO

CONCEITO DE TRABALHO IGUAL:

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

CONCEITO DE TRABALHO DE VALOR IGUAL:

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

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

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

- Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.
- As diferenças de retribuição ou de remuneração não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

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

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

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO DIRETA

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

CONCEITO DE DISCRIMINAÇÃO INDIRETA

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

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

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



INSTRUMENTOS DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA E REGULAMENTOS INTERNOS

Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente as convenções coletivas, devem regular medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação

- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadoras/as de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição ou remuneração, aplicáveis exclusivamente a trabalhadoras/as de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- Estas disposições são aplicáveis a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.
- A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores/as, bem como o regulamento interno de órgão ou serviço que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores/as de um dos sexos, fora dos casos previstos, considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.

Apreciação relativa à igualdade e não discriminação

A revisão do Código do Trabalho prevê para o setor privado que, no prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral proceda à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso existam disposições discriminatórias, envie a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.

Considera-se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:

- Todas as associações sindicais e associações de empregadores ou empresas celebrantes da convenção coletiva;
- O maior número das entidades referidas;
- Qualquer das entidades referidas.

Caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.

A decisão judicial que declare a nulidade de disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*



PRÁTICAS LABORAIS DISCRIMINATÓRIAS

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

À Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego compete:

- Comunicar de imediato, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiquem a existência de prática laboral discriminatória para ação inspetiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;
- Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações relativas à proteção da sua segurança e saúde.

No setor privado, a violação das disposições relativas à igualdade e não discriminação constituem contraordenações.

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras*

Legislação Aplicável

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro
D.R., IS, n.º 30, 12/02/2009

Aprova a revisão do Código do Trabalho (Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de Março)

Código do Trabalho

(Com a alteração introduzida pela Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro)

A Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro, revoga o artigo 166.º, os n.º 3 e 4 do artigo 167.º, os artigos 170.º, 259.º, 452.º a 464.º e 480.º, o n.º 3 do artigo 484.º e os artigos 490.º e 491.º, produzindo efeitos no início do primeiro ano abrangido pelo regime da informação relativa à atividade social da empresa a que se refere o artigo 32.º da referida lei

Nos termos do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 105/2009, 14 de Setembro, a alteração da alínea b) do n.º 4 do artigo 538.º "produz efeitos a 17 de Fevereiro de 2009, sem prejuízo da validade dos actos praticados ao abrigo das disposições agora revogadas"

Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro
D.R., IS, n.º 198, 14/10/2011

Procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas aos novos contratos de trabalho

Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro
D.R., IS, n.º 7, 10/01/2012

Estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objecto dessa renovação

Portaria n.º 1460-C/2009 - D.R., IS,
n.º 252, 2.º Suplemento,
31/12/2009

Código de Processo do Trabalho – Notas e normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação

Aprova o modelo do formulário para a acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro - D.R., IS, n.º 223, 17/11/2010

Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de
Novembro - D.R., IS, n.º 223,
17/11/2010

Aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), reforçando as suas competências no acompanhamento e representação de vítimas de discriminação de género no trabalho e no emprego em processos administrativos e judiciais e procede à quarta alteração do Decreto-Lei n.º 211/2006, de 27 de Outubro, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro
D.R., IS, n.º 176, 11/09/2008

Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de Dezembro)

Nota 1: Cessação da vigência dos artigos 24.º a 43.º do Regime e 40.º a 86.º do Regulamento sobre protecção da maternidade e da paternidade, aplicando-se, a partir de 1 de Maio, aos/às trabalhadores/as que exerçam funções públicas, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, com as necessárias adaptações, o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e no Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril

Nota 2: Os artigos 297.º a 302.º foram revogados pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

DIREITOS E DEVERES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS*



Direitos

A entidade empregadora deve ser informada:

- Por escrito, com apresentação de atestado médico, do estado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho);
- Até sete dias após o parto, sobre a duração da licença parental inicial e modalidade de partilha da mesma (números 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho);
- Pela trabalhadora lactante, até 10 dias antes do início da dispensa para amamentação, caso esta se prolongue para além de 1 ano após o nascimento, podendo exigir atestado médico que comprove a situação (n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho);
- Pelo/a trabalhador/ trabalhadora que aleita o filho, até 10 dias antes do início da dispensa para aleitação (alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 do artigo 48.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 30 dias relativamente ao início de licença parental complementar, de licença para assistência a filho e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (artigos 51.º, 52.º e 53.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 10 dias, relativamente ao início de redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor de 12 meses com deficiência ou doença crónica (artigo 54.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 5 dias, relativamente a falta para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (artigo 50.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 10 dias, pela trabalhadora que pretenda ser dispensada de trabalho noturno (artigo 60.º do Código do Trabalho).

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

DIREITOS E DEVERES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS*



Deveres

A entidade empregadora deve:

- Afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (artigo 24.º do Código do Trabalho e artigo 5.º do Regulamento do RCTFP);
- Manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos: convites para o preenchimento de lugares; anúncios de oferta de emprego; número de candidaturas para apreciação curricular; número de candidatos/as presentes em entrevistas de pré-seleção; número de candidatos/as aguardando ingresso; resultados de testes ou provas de admissão ou seleção (artigo 32.º do Código do Trabalho e artigo 14.º do RCTFP);
- Facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional (artigo 61.º do Código do Trabalho);
- Proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar (artigo 62.º do Código do Trabalho);
- Comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP);
- Proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho);
- Facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, na elaboração do horário de trabalho (artigo 56.º do Código do Trabalho);
- Facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, constituindo contraordenação grave a violação deste dever (artigo 61.º do Código do Trabalho);
- Organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 150.º do RCTFP);
- Solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, se pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível (artigo 57.º do Código do Trabalho);
- Solicitar parecer prévio à CITE, em qualquer modalidade de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho).

OBRIGAÇÕES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS*



Pareceres prévios

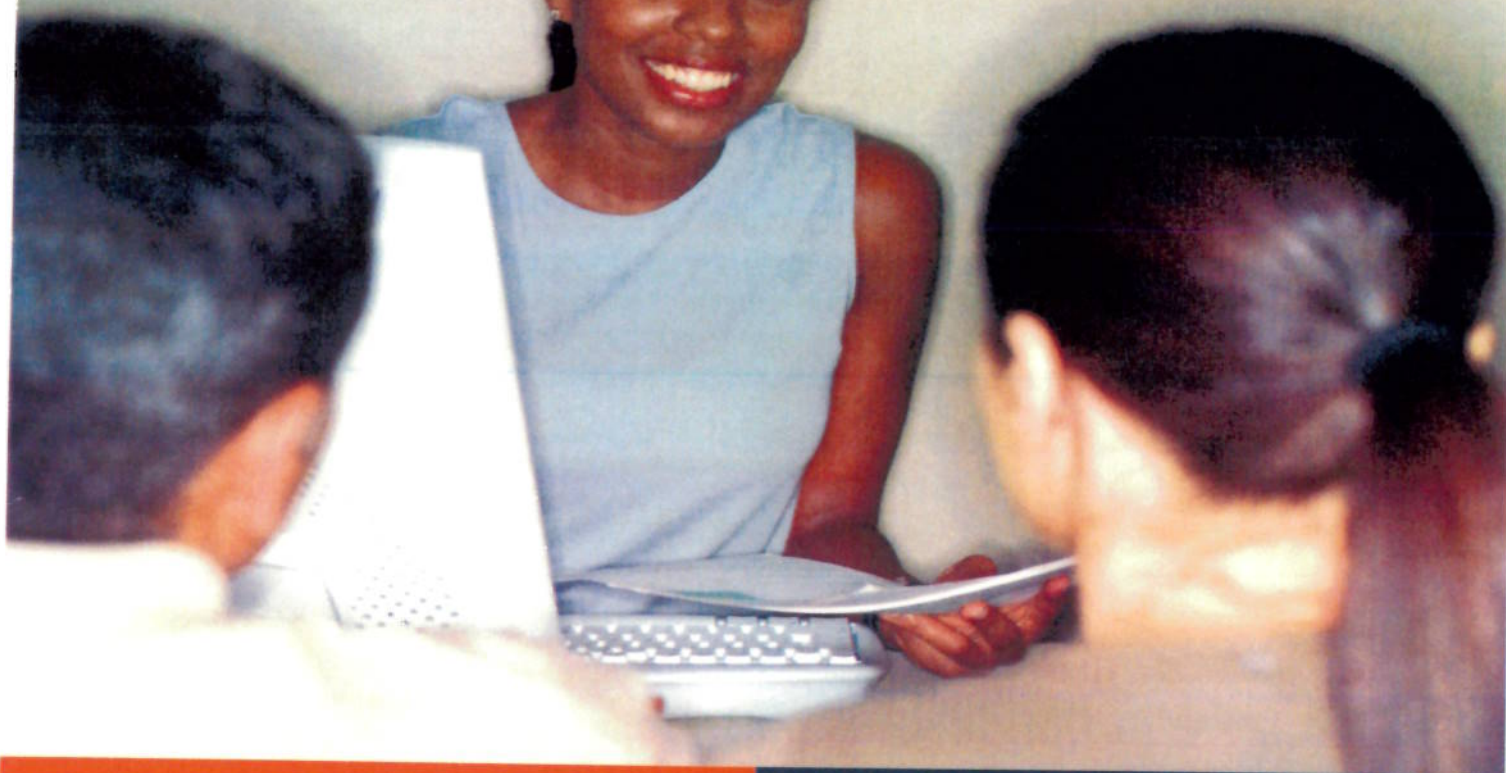
- Se a entidade empregadora pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível, tem que solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável (artigo 57.º do Código do Trabalho), constituindo contraordenação grave a violação deste dever. Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de recusa, toda a documentação que comprove a situação, nomeadamente os mapas de pessoal e respetivos horários.
- Se a entidade empregadora pretender promover o despedimento, em qualquer modalidade, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, tem que solicitar parecer prévio à CITE, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho). Para efeito de instrução do pedido de parecer prévio, a entidade empregadora deve enviar CITE, juntamente com uma exposição fundamentada das causas da intenção de despedimento, toda a documentação do respetivo processo de despedimento.

Comunicações obrigatórias

- Se a entidade empregadora não pretender renovar o contrato de trabalho a termo com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador no gozo da sua licença parental, tem que comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP e alínea d) do n.º 3 do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro). A comunicação a enviar deve ser acompanhada de cópia da comunicação de não renovação ao/à trabalhador/a e de cópia do respetivo contrato de trabalho, conforme formulário modelo (em construção).

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO*



O que é uma boa prática?

Uma boa prática em matéria de Igualdade de Género no trabalho e no emprego resulta de uma ideia, preferencialmente inovadora, que se apresenta como solução para um determinado problema, num determinado contexto. Estas, na sua conceção e implementação, deverão ser participadas, adequadas e úteis para os/as trabalhadores/as e para a empresa, acessíveis, apropriáveis e sustentáveis ao longo do tempo.

As organizações socialmente responsáveis assumem cada vez mais a promoção da igualdade de género, e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios.

As organizações que investem nestas matérias optam por uma estratégia que lhes traz benefícios e vantagens competitivas, enquanto organizações compostas por mulheres e por homens, por trabalhadores e trabalhadoras.

Eixos e vertentes de intervenção:

- Igualdade de género
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO

- Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção
- Promoção de forma sistemática de contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as
- Promoção de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres nas diversas categorias profissionais, principalmente nas de quadro de chefia, formalizando uma política que a enquadre
- Tratamento de forma sistemática de toda a informação relativa aos recursos humanos da entidade desagregada por sexo
- Implementação de Planos de Ação para a Igualdade
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes
- Sensibilização de raparigas estudantes para enveredarem áreas das tecnologias e engenharias onde estão sub-representadas
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida ativa de trabalhadores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares
- Adoção de normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho e que os/as protejam em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras

BOAS PRÁTICAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO*



BOAS PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

- Formas de organização do tempo de trabalho
 - Flexibilidade de horário
 - Horário compactado num número reduzido de dias por semana
 - Trabalho a partir de casa/Escritório móvel
 - Teletrabalho
 - Banco de horas
- Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras e a familiares
 - Apoios financeiros
 - Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress
 - Acupuntura, massagens, etc.
 - Desenvolvimento de workshops de gestão do stress
 - Promoção de atividades desportivas e culturais
 - Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar
 - Programas de ATL e de férias para filhos/as de trabalhadores/as
 - Serviços domésticos
 - Serviços de apoio a idosos e outros dependentes
 - Serviços de transportes
 - Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa
 - Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além dos instituídos na lei

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

ANEXO II

CHECK-LIST PARA AVALIAÇÃO DA INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA OPERAÇÃO

Checklist para avaliação da integração da perspectiva de género no Projeto²

Designação do Beneficiário	
N.º do Projeto	

Ficha de verificação da integração da perspectiva de género

	Questões principais	Confirmação da Entidade Beneficiária			Justificação/Obse rvações
		Sim	Não	NA	
1	Na elaboração e planeamento do Projeto, foram definidos objetivos explícitos que visassem a promoção da igualdade entre mulheres e homens?				
2	O Projeto teve em conta os planos nacionais de igualdade de género ou outros documentos semelhantes nessa matéria?				
3	O Projeto teve em conta as prioridades nacionais e/ou Europeias em matéria de igualdade de género?				
4	O Projeto promoveu uma verdadeira igualdade salarial entre mulheres e homens?				
5	Foram previstas ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?				
6	Foram desenvolvidas ações de apoio a uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de organização familiar?				
7	Foram previstas ações destinadas a reforçar a perspetiva de género na organização, isto é, foi promovida uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos?				
8	Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão, planeamento, gestão, consultadoria científica e técnica?				
9	O/A beneficiário/a implementou um Plano para a Igualdade de género na organização?				
10	Foi utilizada linguagem não-sexista e inclusiva na comunicação interna e externa?				
11	O relatório de avaliação da implementação do projeto inclui a perspetiva de género?				
12	O Projeto teve o impacto esperado em homens e mulheres?				
13	Existem resultados numéricos e qualitativos desagregados por sexo?				

Eu abaixo assinado, declaro, sob compromisso de honra que as informações constantes desta Ficha de Verificação correspondem à verdade

O representante do Promotor (Nome legível) _____
 (assinatura) _____
 Data ___/___/___

Validação técnica das Estruturas de Apoio Técnico

Data	
Técnico/a	
Assinatura	

² Esta *check-list* foi elaborada pela CIG no âmbito do pedido de colaboração do IFDR.