INFORMAÇÃO SOBRE A LEGISLAÇÃO
REFERENTE AO DIREITO DE PARENTALIDADE
E AOS DIREITOS E DEVERES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Face à obrigação decorrente da alteração ao Código do Trabalho, operada pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que aditou o n.º 4 ao artigo 127.º, bem como a obrigatoriedade decorrente do n.º 4 do artigo 24.º do mesmo diploma, considera-se como parâmetros mínimos de cumprimento dos referidos normativos o seguinte:

DIREITOS E DEVERES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O/a trabalhador/a tem direito à igualdade:

- de oportunidades e de tratamento no emprego, na formação, na promoção da carreira e nas condições de trabalho, não podendo ser beneficiado/a, prejudicado/a, nomeadamente por causa da idade, sexo (consultar, neste âmbito) a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto), nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical – art.º 24 e 25.º do Código do Trabalho (CT).

- de retribuição – para a realização de trabalho igual ou de valor igual o salário deve ser igual, não podendo existir diferenças justificadas nos referidos fatores discriminatórios - art.º 31.º do CT.

- na proteção da parentalidade (maternidade e paternidade) direitos na atribuição de licenças, dispensas e faltas, que não podem justificar diferenças na remuneração e ainda a especificidades quanto ao tempo de trabalho, proteção da segurança e saúde e proteção em caso de despedimento – art.º 33.º e seguintes do CT.

É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade. Incluem-se neta proibição, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira – art.º 35.º-A CT.

Centro de Cooperação Familiar

PRINCIPAIS DIREITOS E DEVERES DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORES/AS

- Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante: a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde – art.º 62.º CT.

- Dispensa para consulta pré-natal: a trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários. A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal. O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

- A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento de filho, a licença parental inicial, de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. A mãe tem que gozar obrigatoriamente seis semanas de licença a seguir ao parto – art.º 40.º do CT.

- No caso da partilha do gozo da licença, a mãe e o pai, devem informar os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e fim dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta - artigo 40.º n.º 4 do CT.

- Caso a licença não seja partilhada pela mãe e pelo pai, o progenitor que gozar a licença (que pode ser o pai) informa o respetivo empregador sete dias após o parto da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor do qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial – artigo 40.º n.º 5 do CT.

- Períodos da licença parental - 120 dias pagos a 100 % da remuneração; 150 dias pagos a 80 %, mas se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, o montante é igual a 100 %.

- A licença parental inicial de 150 dias consecutivos, pode ter a duração de 180 dias consecutivos, se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas, pagos a 83% da remuneração de referência – artigo 40.º n.º 2 do CT.

- Dispensa de trabalho - para amamentação (pela mãe) e aleitação (pela mãe ou pai) de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, devendo ser comunicada ao empregador com a antecedência de 10 dias – art.ºs 47.º e 48.º do CT. Bem como, dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (art.º 58.º CT); dispensa de prestação de trabalho suplementar (art.º 59.º CT); e dispensa de prestação de trabalho no período nocturno (art.º 60.º CT);

- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica; art.º 54.º CT

- Trabalho a tempo parcial (art.º 55.º e 57.º CT) ou Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art.º 56.º e 57.º CT).

- Faltas:
  - 30 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos;
  - 15 dias por ano para assistência, a filho/a com 12 ou mais anos de idade as faltas são justificadas, podendo o empregador exigir ao trabalhador prova da justificação- art.ºs 49.º n.ºs 2 e 5 do CT;
  - até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola - as faltas são justificadas e não determinam perda de retribuição – art.º 249.º n.º al. f) e art.º 255.º n.º 1 do CT.

- Direitos exclusivos do pai trabalhador:

  É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança. (art.º 43.º Código do Trabalho). Cinco daqueles dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento do filho.
  O pai pode ainda gozar mais 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. O trabalhador deve avisar o respetivo empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias no caso do gozo dos 5 dias facultativos.
  No caso de nascimentos múltiplos é acrescido dois dias por cada gémeo além do primeiro.

- Proteção no despedimento: a trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o/a filho/a ou de trabalhador no gozo da licença parental inicial (pode ser o pai) têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que o deverá emitir em 30 dias – art.º 63. do CT.

- Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo, o empregador deve comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), com a antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental (pode ser o pai) – art.º 144.º/3 CT

- O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:
  a) Dispensa para aleitação;
  b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  c) Falta para assistência a filho ou a neto;
  d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
  e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

ASSÉDIO

É proibido o assédio moral e sexual. O assédio é um comportamento indesejado (gesto, palavra, atitude) nomeadamente baseado nalgum fator discriminatório (por ex. sexo, nacionalidade, deficiência, entre outros.) e praticado com algum grau de repetição com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.