

Informação

“Em caso de litígio o consumidor pode recorrer ao Centro Nacional de Informação e Arbitragem de Conflitos de Consumo (CNIACC), com sítio em www.arbitragemdeconsumo.org e sede na Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa – Campus de Campolide, 1099-032 Lisboa”



AFIXAÇÃO NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA

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 recente alteração do 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, nacionalidade, orientação sexual, deficiência, doença crónica, raça, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical – artigo 24.º e 25.º do Código do Trabalho (CT).

• PRINCIPAIS DIREITOS/DEVERES DOS TRABALHADORES/AS

- Igualdade em ação de formação profissional – artigo 30.º n.º 3 do CT.
- Igualdade de condições de trabalho em particular quanto à retribuição – para a realização de trabalho igual ou de valor igual, o salário deve ser igual - artigo 31.º do CT.
- Proteção na 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 – artigo 33.º e seguintes do CT.

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

- A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento de filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto. A mãe tem que gozar obrigatoriamente seis semanas de licença a seguir ao parto – artigo 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 comunicadas ao empregador com a antecedência de 10 dias – artigos 47.º e 48.º do CT.

- Faltas:

- 30 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos e 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. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência - artigos 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 – artigo 249.º, n.º 2, al. f) e artigo 255.º, n.º 1 do CT.

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 – artigo 63.º do CT.

- Direitos exclusivos do pai trabalhador

A licença parental inicial exclusiva do pai tem a duração total de 20 dias úteis, dos quais 10 são de gozo obrigatório e os outros 10 de gozo facultativo pagos a 100% da remuneração de referência.

Os 10 dias úteis obrigatórios devem ser gozados nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, sendo os primeiros 5 dias gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir ao nascimento. Os 10 dias úteis facultativos podem ser gozados após os primeiros 10 dias obrigatórios, de modo consecutivo ou interpolado, em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe.

- 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 etc.) 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.

Nota: Os direitos de parentalidade não se esgotam na presente informação, pelo que sempre que se justifique a mesma deve ser complementada com a consulta da legislação que regula a matéria.