AUTORIDADE PARA AS CONDIÇÕES DO TRABALHO

AFIXAÇÃO NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA

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

Face à obrigação decorrente da 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 (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, o disposto também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial e não prejudica a aplicação.
Em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de gozo de direitos na parentalidade, de outros direitos previstos no âmbito da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e dos direitos previstos para o trabalhador cuidador, cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Para este efeito são ainda consideradas práticas discriminatórias, nomeadamente discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos de avaliação e progressão na carreira – 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.

PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das regiões autónomas.

g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

i) Dispensa para consulta pré-natal;

j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;

k) Dispensa para amamentação ou aleitação;

l) Faltas para assistência a filho;

m) Faltas para assistência a neto;

n) Licença para assistência a filho;

o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

Principais direitos

☐ Licença parental - 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.
Esta licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe (42 dias consecutivos de licença após o parto, art.º 41.º n.º 2 CT)
Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração de 150 ou 180 dias, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial. Neste caso:
a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável. – 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 - art.º 40.º n.º 10 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 – art.º 40.º n.º 12 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 noturno (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.os 55.º e 57.º CT) ou Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art.os 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.º 49.º n.ºs 2 e 5 do CT;
- até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola (estas 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 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

O pai tem ainda direito a mais 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
No caso de nascimentos múltiplos é acrescido dois dias por cada gémeo além do primeiro.
O trabalhador deve avisar o respetivo empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias no caso do gozo dos 7 dias facultativos.

☐ Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar
Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

☐ Proteção na cessação do contrato de trabalho:

- O empregador deve comunicar à CITE, no prazo de 5 dias úteis a contar da data da denúncia, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.
- 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 inicial, 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) baseado muitas vezes 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.