
12 Meses 12 Temas

Igualdade e Não
discriminação.
Assédio.
Parentalidade

SST – Fevereiro de 2018



I

Direitos e Deveres em Matéria de Igualdade e Não Discriminação

O trabalhador ou candidato a emprego 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, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, 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 – nº1, artº24º e 25º do Código do Trabalho – Subsecção III).

II

Assédio

“É proibido o assédio moral e sexual.” – nº 1, do artº 29º do CT.

Entende-se por assédio 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.” – nº2, artº29º do CT.

A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização, aplicando-se o disposto no artigo anterior.” – nº 4, do artº 29º do CT.

A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo de eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei. “– nº5, do artº 29º do CT.



TRIBUNAL JUDICIAL DA COMARCA DO PORTO

III

Principais Direitos e Deveres dos Trabalhadore(a)s

Igualdade em acção de formação profissional – nº 3, do artº30º do CT).

Igualdade de condições de trabalho em particular quanto à retribuição – para a retribuição de trabalho igual – valor igual – artº 31º 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 – artº33º do CT.

IV

Principais direitos e deveres dos pais e mães trabalhadore(a)s

“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.



TRIBUNAL JUDICIAL DA COMARCA DO PORTO

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 25 dias úteis, dos quais 15 são de gozo obrigatório e os outros 10 de gozo facultativo pagos a 100% da remuneração de referência.

Os 15 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 15 dias obrigatórios, de modo consecutivo ou interpolado, em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. Em caso de nascimentos múltiplos, a licença parental inicial exclusiva do pai é acrescida de dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência.



TRIBUNAL JUDICIAL DA COMARCA DO PORTO

V

Direitos dos avôs 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. – artº50º do CT.

Nota: Os direitos de parentalidade não se esgotam na presente informação, pelo que deverá ser consultada a legislação que regula a matéria.

Base Legal:

CÓDIGO DO TRABALHO Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de Agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 42/2016, de 28 de Dezembro, Lei n.º 73/2017, de 16 de Agosto e Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de Outubro

Entidades Consultadas

ACT - Autoridade para as condições de Trabalho

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego



TRIBUNAL JUDICIAL DA COMARCA DO PORTO

Conteúdos relacionados com as temáticas:

Igualdade no Trabalho

<https://www.youtube.com/watch?v=ahGzY8GK58I>

Assédio no local de trabalho

<https://www.youtube.com/watch?v=rhNkYPqqU00>

Calculadora de amamentação/aleitação. Dispensa diária em caso de tempo parcial

<http://cite.gov.pt/pt/acite/calcamament.html>

Pai desde o primeiro dia

https://www.youtube.com/watch?v=p2BeBY_n0dM

Parentalidade

<https://www.youtube.com/watch?v=110jD3zuyJ0>