



AFIXAÇÃO NAS INSTALAÇÕES DA EMPRESA
INFORMAÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS E DEVERES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO
DISCRIMINAÇÃO (Artigo 24.º, n.º 4 do Código do Trabalho)
INFORMAÇÃO SOBRE A LEGISLAÇÃO REFERENTE AO DIREITO DE PARENTALIDADE
(Artigo 127.º, n.º 4 do Código do Trabalho)

1. 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 – artigos 24.º e 25.º do Código do Trabalho (C.T.).
- 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 - artigo 31.º do C.T.
- Na proteção da parentalidade (maternidade e paternidade) - direitos na atribuição de licenças, dispensas e faltas, que não podem justificar diferenças na remuneração, nem qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho, à formação profissional ou nas condições de trabalho por motivo de gozo desses direitos. Existem, ainda, especificidades quanto ao tempo de trabalho, proteção da segurança e saúde e proteção em caso de despedimento – artigos 33.º e seguintes do C.T.

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

2. PRINCIPAIS DIREITOS E DEVERES DOS PAIS E DAS MÃES TRABALHADORES/AS (1)

- 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 – artigo 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/ O trabalhador cônjuge pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, só perdendo direito à retribuição quando as faltas excedam 30 dias por ano.
- A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito a licença pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim – artigo 37º-A C.T.



- A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, que podem ser gozados em simultâneo pelos dois progenitores entre os 120 e os 150 dias. A mãe tem que gozar obrigatoriamente 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto – artigos 40.º e 41.º do C.T.
- 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 10 do C.T.
- 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 12 do C.T.
- 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 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto , pagos a 80% da remuneração de referência – artigo 40.º n.º 3 do C.T.
- 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 – artigos 47.º e 48.º do C.T. /Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (artigo 58.º C.T.); dispensa de prestação de trabalho suplementar (artigo 59.º C.T.); e dispensa de prestação de trabalho no período noturno (artigo 60.º C.T.)
- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica (artigo 54.º C.T.)
- Trabalho a tempo parcial (artigos 55.º e 57.º C.T.) ou Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (artigos 56.º e 57.º C.T.).
- 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 – artigo 49.º n.ºs 2 e 5 do C.T.;
 - até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola - as faltas são justificadas e não determinam perda de retribuição – artigos 249.º n.º al. f) e 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 sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 destes dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento do filho, devendo avisar o respetivo empregador com a antecedência possível.



- O pai pode ainda gozar mais 7 dias de licença de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe, devendo avisar o respetivo empregador com a antecedência de 5 dias.
- No caso de nascimentos múltiplos é acrescido 2 dias por cada gémeo além do primeiro.
- Proteção no despedimento: a trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou lactante, ou de trabalhador no gozo da licença parental inicial (podendo, neste caso, ser o pai) têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio, pelo empregador, à Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CRITE), que o deverá emitir em 30 dias – artigo 63.º do C.T.
- 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 (CRITE), com a antecedência mínima de 5 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 (que pode ser o pai) – artigo 144.º, n.º 3 C.T.
- 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:
 - Dispensa para aleitação;
 - 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;
 - Falta para assistência a filho ou a neto;
 - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
 - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - 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.) ou não discriminatório (não se baseia em nenhum fator discriminatório, mas, pelo seu caráter insidioso, tem os mesmos efeitos), 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.