

Em cumprimento do disposto no n.º 4 do artigo 24.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, afixa-se a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador e da trabalhadora em matéria de igualdade e não discriminação:

Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras ¹

Direito à igualdade e não discriminação

O/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego do setor privado ou público 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/a, beneficiado/a, prejudicado/a, privado/a de qualquer direito ou isento/a de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, 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.

Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho e na formação profissional

O/a trabalhador/a ou candidato/a a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de:

- Critérios de seleção e condições de contratação, em qualquer setor de atividade e a todos os níveis hierárquicos;
- Acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;
- Retribuição e outras prestações patrimoniais ou remuneração, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores/as a despedir;
- Filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos;
- Disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

- Disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

A exclusão ou restrição de acesso de candidato/a a emprego ou trabalhador/a, em razão do sexo, a determinada atividade ou à formação profissional constitui discriminação em função do sexo.

O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-seleção ou ao recrutamento não pode conter, direta ou indiretamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.

Em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores/as de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores/as do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador/a com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção.

Condições de trabalho

Conceito de trabalho igual:

Trabalho igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Conceito de trabalho de valor igual:

Trabalho de valor igual é aquele em que as funções desempenhadas ao serviço da mesma entidade empregadora são equivalentes, atendendo, nomeadamente, à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Os/as trabalhadores/as têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição ou remuneração, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

A igualdade de retribuição ou de remuneração implica que, para trabalho igual ou de valor igual:

- Qualquer modalidade de retribuição ou de remuneração variável, nomeadamente a paga à tarefa, seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
- A retribuição ou a remuneração calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.

As diferenças de retribuição ou de remuneração não constituem discriminação quando assentes em critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade.

As licenças, faltas ou dispensas relativas à proteção na parentalidade não podem fundamentar diferenças na retribuição ou na remuneração dos/as trabalhadores/as.

Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

Proibição de discriminação

Conceito de discriminação direta:

Considera-se que existe discriminação direta sempre que uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido, ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável.

Conceito de discriminação indireta:

Considera-se que existe discriminação indireta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta.
- É inválido o ato de retaliação que prejudique o/a trabalhador/a em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.
- Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um fator de discriminação.

- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.
- A entidade empregadora não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez. O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar à entidade empregadora se o/a trabalhador/a está ou não apto/a para desempenhar a atividade.
- Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à entidade empregadora provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação. Aplica-se designadamente em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.
- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.
- Não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social.

Assédio

Conceito de assédio:

Assédio é todo 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.

Conceito de assédio sexual:

Assédio sexual é todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, 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.

Instrumentos de Regulamentação Coletiva e Regulamentos Internos

Instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos internos Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente as convenções coletivas, devem regular medidas que visem a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Regras contrárias ao princípio da igualdade e não discriminação:

- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça profissão ou categoria profissional que respeite especificamente a trabalhadores/as de um dos sexos considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- A disposição de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno de empresa, órgão ou serviço que estabeleça condições de trabalho, designadamente retribuição ou remuneração, aplicáveis exclusivamente a trabalhadores/as de um dos sexos para categoria profissional correspondente a trabalho igual ou a trabalho de valor igual considera-se substituída pela disposição mais favorável aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.
- Estas disposições são aplicáveis a disposição contrária ao princípio da igualdade em função de outro fator de discriminação.
- A disposição de estatuto de organização representativa de empregadores ou de trabalhadores/as, bem como o regulamento interno de órgão ou serviço que restrinja o acesso a emprego, atividade profissional, formação profissional, condições de trabalho ou carreira profissional exclusivamente a trabalhadores/as de um dos sexos, fora dos casos previstos, considera-se aplicável a trabalhadores/as de ambos os sexos.

Apreciação relativa à igualdade e não discriminação:

A revisão do Código do Trabalho prevê para o setor privado que, no prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral proceda à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso existam disposições discriminatórias, envie a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente.

Considera-se competente, pela ordem a seguir indicada, o tribunal em cuja área tenham sede:

- Todas as associações sindicais e associações de empregadores ou empresas celebrantes da convenção coletiva;
- O maior número das entidades referidas - Qualquer das entidades referidas.

Caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, o magistrado do Ministério Público promove, no prazo de 15 dias, a declaração judicial da nulidade dessas disposições.

A decisão judicial que declare a nulidade de disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

A violação das disposições relativas à igualdade e não discriminação constitui contraordenação, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção geral de Finanças (IGF).

Proteção na parentalidade

Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante

Trabalhadora grávida é a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Trabalhadora puérpera é a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do/a filho/a.

Trabalhadora lactante é a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

O regime de proteção na parentalidade é aplicável desde que a entidade empregadora tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

A trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a:

- licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência*, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- Licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico.
- dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.
- dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência*. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
- dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.
- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a.
- Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

- dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a; durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

A violação das disposições relativas à parentalidade constitui contraordenação, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (IGF).

Direitos exclusivos do pai trabalhador

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 20 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100 % da remuneração de referência*, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.
- Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, pagos a 100 % da remuneração de referência*, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência*.
- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem

- direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito.
- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

A violação das disposições relativas à parentalidade constitui contraordenação, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (IGF).

Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as

- Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência*, de 150 dias consecutivos, pagos a 80% da remuneração de referência*, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência*, cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe. O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pela mãe e pelo pai trabalhadores entre os 120 e os 150 dias. Se trabalharem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com a entidade empregadora. No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência*. A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias.
- Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a por impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença. A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito.
- Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de proteção social.

- Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora.
- Direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor. No caso de adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira. O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto na licença parental inicial.

Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adotante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adotante e com quem o/a adotando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

- Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:
 - Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência*, desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;
 - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
 - Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.
- Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para

aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

- Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*.
- Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*.
- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor.

Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

- Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*. – Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias.
- Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Direito a trabalhar em regime de teletrabalho, com filho/a com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito.
- Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses.
- Direito a dispensa do regime de adaptabilidade grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
- Direito a dispensa do regime de banco de horas grupal do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.
- Direito à proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito.
- Direito à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.

Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adoção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.

A violação das disposições relativas à parentalidade constitui contraordenação, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (IGF).

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(*).

A violação das disposições relativas à parentalidade constitui contraordenação, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (IGF).

Notas:

¹ A informação apresentada encontra-se disponível no portal da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (www.cite.gov.pt)

(*) O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do/a beneficiário/a, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início das licenças ou das faltas para assistência, a dividir por 180. Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.