

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

• **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 – art.º 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.**

• **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. A mãe tem que gozar obrigatoriamente seis semanas de licença a seguir ao parto – 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 – 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 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.º 55.º e 57.º CT ou Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares – art.º 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.ºs 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 – 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 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança. – art.º 43.º Código do Trabalho. Cinco daqueles dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento do filho.

O pai pode ainda gozar mais 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. O trabalhador deve avisar o respetivo empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias no caso do gozo dos 5 dias facultativos.

No caso de nascimentos múltiplos é acrescido dois dias por cada gémeo além do primeiro.

• **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 – art.º 63.º 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 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.

Fonte: <https://portal.act.gov.pt/>

SINDICALIZA-TE



JUSTIÇA RESPEITO E DIGNIDADE!!!