



DIREITOS E DEVERES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS*

Direitos

A entidade empregadora deve ser informada:

- Por escrito, com apresentação de atestado médico, do estado de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho);
- Até sete dias após o parto, sobre a duração da licença parental inicial e modalidade de partilha da mesma (números 4 e 5 do artigo 40.º do Código do Trabalho);
- Pela trabalhadora lactante, até 10 dias antes do início da dispensa para amamentação, caso esta se prolongue para além de 1 ano após o nascimento, podendo exigir atestado médico que comprove a situação (n.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho);
- Pelo/a trabalhador/ trabalhadora que aleita o filho, até 10 dias antes do início da dispensa para aleitação (alíneas a), b), c) e d) do n.º 2 do artigo 48.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 30 dias relativamente ao início de licença parental complementar, de licença para assistência a filho e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (artigos 51.º, 52.º e 53.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 10 dias, relativamente ao início de redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor de 12 meses com deficiência ou doença crónica (artigo 54.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 5 dias, relativamente a falta para assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (artigo 50.º do Código do Trabalho);
- Com antecedência de 10 dias, pela trabalhadora que pretenda ser dispensada de trabalho noturno (artigo 60.º do Código do Trabalho).

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).

DIREITOS E DEVERES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS*



Deveres

A entidade empregadora deve:

- Afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a em matéria de igualdade e não discriminação, incluindo os direitos relativos à parentalidade, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (artigo 24.º do Código do Trabalho e artigo 5.º do Regulamento do RCTFP);
- Manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efetuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos: convites para o preenchimento de lugares; anúncios de oferta de emprego; número de candidaturas para apreciação curricular; número de candidatos/as presentes em entrevistas de pré-seleção; número de candidatos/as aguardando ingresso; resultados de testes ou provas de admissão ou seleção (artigo 32.º do Código do Trabalho e artigo 14.º do RCTFP);
- Facultar ao/à trabalhador/a, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em ações de formação e atualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional (artigo 61.º do Código do Trabalho);
- Proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar (artigo 62.º do Código do Trabalho);
- Comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, constituindo contraordenação leve a violação deste dever (n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 97.º do RCTFP);
- Proporcionar ao/à trabalhador/a condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (n.º 3 do artigo 127.º do Código do Trabalho);
- Facilitar ao/à trabalhador/a a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, na elaboração do horário de trabalho (artigo 56.º do Código do Trabalho);
- Facilitar ao/à trabalhador/a a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, constituindo contraordenação grave a violação deste dever (artigo 61.º do Código do Trabalho);
- Organizar os turnos, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos/as trabalhadores/as (n.º 2 do artigo 221.º do Código do Trabalho e n.º 2 do artigo 150.º do RCTFP);
- Solicitar parecer prévio à CITE, no prazo legal, apresentando para tanto fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou da impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, se pretender recusar o pedido de trabalhador ou trabalhadora, com responsabilidades familiares, para prestar atividade em trabalho a tempo parcial ou em horário flexível (artigo 57.º do Código do Trabalho);
- Solicitar parecer prévio à CITE, em qualquer modalidade de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, constituindo contraordenação grave a violação deste dever, para além da ilicitude do despedimento (artigo 63.º e alínea d) do artigo 381.º do Código do Trabalho).

*A informação constante neste anexo encontra-se disponível no portal da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - <http://www.cite.gov.pt/index.html> (informação consultada a 11-04-2013).