

PROPOSTAS DE REFORÇO DE LEGISLAÇÃO E DAS INSTITUIÇÕES PARA MELHOR RESPONDER ÀS DISCRIMINAÇÕES RELACIONADAS COM A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS E PARENTALIDADE- MATERNIDADE/PATERNIDADE

- ▶ Pagamento de 100% da licença por risco específico que é actualmente de 65%

- ▶ Pagamento a 100% dos 150 dias do subsídio inicial de Parentalidade, que é de 120 dias a 100%, passar para 150 dias a 100%, só gozado pela mãe e que é actualmente de 80%.

- ▶ A dispensa diária para amamentação/aleitação é gozada em dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada, salvo se o outro regime for acordado com o empregador. No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro por cada período referido no número anterior.

- ▶ Falta para assistência a membros do agregado familiar:
 - O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a conjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador/a, parente ou a fim na linha recta ascendente ou no 2º grau de linha colateral.

 - As faltas previstas nesta cláusula não determinam a perda da retribuição.

 - Que os pais com filhos menores possam compatibilizar as suas férias, mesmo que
trabalhem em empresas diferentes, com as pausas escolares de modo a poderem partilhar por mais tempo a vida familiar.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CACDLG	
N.º Único	31368F
Entrada/Seção	1.ª
Asses	11/10/2016

Licença Complementar

Licença para assistência a filho:

- Os progenitores têm direito a licença parental complementar relativa a filho, a gozar de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de 3 anos.

- Estas licenças não determinam a perda do subsídio de desemprego no caso de encerramento da empresa ou extinção do seu posto de trabalho, sendo consideradas para efeitos de equivalência de registo de contribuições, na formação do período mínimo de garantia para concessão do subsídio de desemprego.

- Garantia do pagamento do subsídio de refeição em caso de licença parental complementar, consultas pré - natais, ginástica para o parto e amamentação/aleitação e licença parental exclusiva do pai.

- Proibição expressa da discriminação nos salários relacionados com os prémios de assiduidade e produtividade e na progressão da carreira por motivos relacionados com o exercício do direito à Parentalidade /Maternidade/Paternidade.

- ▶ O alargamento das competências da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego), de modo a que possa agir em casos de comprovada discriminação directa ou indirecta, dotando-a de legitimidade activa para propositura de acções, no domínio das suas competências;
- ▶ A reactivação do Observatório para a Igualdade na Contratação Colectiva, no seio da CITE, de modo a torná-lo um instrumento eficaz, para análise das condições de trabalho e no sentido de eliminar a discriminação directa e indirecta, de modo a restabelecer o princípio da igualdade salarial (salário igual para trabalho igual ou de igual valor);

- ▶ A integração de medidas concretas e objectivas sobre emprego, a formação profissional e reinserção social e prevenção da violência nos locais de trabalho, assédio moral e sexual, para as mulheres trabalhadoras, nos Planos de Actividade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).
- ▶ A obrigatoriedade de as entidades empregadoras fornecerem informação escrita sobre os direitos, no momento da admissão, e de afixarem, em local adequado e na integra, a legislação aplicável, em matéria de protecção da maternidade e da paternidade.
- ▶ Criação de mecanismos legais que permitam, à CITE, enviar técnicos seus para acompanhar a ACT em acções inspectivas, onde tenham sido denunciadas situações de discriminação/desigualdade ou de violação das normas relativas à protecção da maternidade e paternidade, da conciliação da vida familiar e privada com a vida profissional e em todas as situações de assédio no local de trabalho. (Acompanhamento este que se nos afigura absolutamente essencial para prosseguir e concretizar as competências da CITE).
- ▶ Consagração legal da obrigação de a ACT comunicar, aos sindicatos que tenham apresentado queixa por violação de normas relativas ao princípio da igualdade e não discriminação e à protecção da maternidade e paternidade, os autos de notícia remetidos a tribunal, de modo a permitir a sua constituição como assistentes.
- ▶ Criação de norma específica que obrigue a ACT a colocar no mesmo grau de importância de outras, a inspecção de situações denunciadas, relativas ao incumprimento dos princípios da igualdade e não discriminação, da protecção da parentalidade - maternidade e paternidade e das normas sobre a conciliação da vida profissional com a vida privada e pessoal, de modo a que se estabeleça uma cultura de defesa destes direitos, enquanto direitos fundamentais dos trabalhadores/as.
- ▶ Reposição da norma que atribuía, expressamente, legitimidade activa aos Sindicatos para, por si só, interpor acções em que esteja em causa a violação do princípio da igualdade e da não discriminação, protecção da parentalidade – maternidade e paternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada.

- ▶ A isenção de taxas de justiça e custas de processo nas acções judiciais relacionadas com a defesa do direito à igualdade e à não discriminação, parentalidade – maternidade e paternidade e conciliação da vida profissional com a vida familiar e privada.
- ▶ Necessidade de consideração individualizada no plano legal, de protecção adequada às crianças e as que integrem famílias mono parentais, de modo a que os seus horários de trabalho tenham sempre em que garantir o apoio à família.
- ▶ Reposição da protecção acrescida da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em caso de despedimento sem justa causa, com atribuição, em alternativa à reintegração, de indemnização em dobro da prevista.
- ▶ Consagração legal da possibilidade de, a seu requerimento, o pai ou a mãe de crianças menores de 12 anos serem dispensadas da prestação de trabalho no período nocturno, sempre que ambos trabalhem por turnos.