



# CLÁUSULAS DE REFERÊNCIA PARA A CONTRATAÇÃO COLECTIVA

*Igualdade Salarial*

*Maternidade e Paternidade*

*Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar*

*Assédio no Trabalho*

*Doenças Profissionais das Trabalhadoras*

# Enquadramento

A contratação colectiva e os cadernos reivindicativos constituem meios valiosos para a consagração da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, tanto no sector privado como no sector público.

Fruto de um longo caminho de resistência, intervenção e luta, após o 25 de Abril verificou-se uma **evolução dos direitos das mulheres no trabalho, no plano legislativo**, através da promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em todos os domínios: no emprego, na escolha da profissão, na formação, nas condições laborais, na protecção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, nas licenças parentais, no combate às discriminações.

A articulação entre a actividade profissional e a vida familiar e pessoal ganhou maior importância, assim como a protecção dos direitos de maternidade e paternidade das mulheres e dos homens trabalhadores, o combate ao assédio no trabalho e às desigualdades salariais.

No entanto, **esta evolução positiva da legislação específica foi acompanhada pela regressão social e laboral nos locais de trabalho**, fruto da ofensiva patronal e das alterações gravosas da restante legislação laboral (nomeadamente, a norma da caducidade da contratação colectiva, o fim do tratamento mais favorável e a desregulamentação do tempo de trabalho), da generalização da precariedade e do bloqueio às negociações salariais anuais, por parte do patronato e de sucessivos governos.

Entretanto, de acordo com o Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março (art.º 9.º), para efeitos do disposto no artigo 479.º do Código do Trabalho, a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) ganhou uma nova competência: a de **apreciar, mensalmente e de forma fundamentada, a legalidade das disposições em matéria de igualdade e não discriminação constantes das convenções colectivas publicadas em cada Boletim de Trabalho e Emprego**.

Caso sejam detectadas disposições desadequadas ou discriminatórias, a CITE comunica, fundamentadamente, às partes outorgantes da convenção, quais as matérias em causa e sugere a sua actualização.

Quando os outorgantes chegam a acordo e enviam as alterações para publicação em Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), o processo fica encerrado.

Na falta de acordo, a CITE envia a sua apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente, que caso constate a existência de disposição ilegal na matéria em causa, promove a declaração judicial da nulidade dessas disposições, que é publicada no BTE.

Apesar da existência de propostas dos trabalhadores e da persistência negocial por parte dos sindicatos, **o patronato tem assumido uma postura que se tem caracterizado, em geral, pela recusa de actualização do clausulado no âmbito da igualdade e da maternidade e paternidade**, o que está na origem, em muitos casos, da republicação de textos consolidados de convenções colectivas que contém matérias desactualizadas, como por exemplo:

- Uso de linguagem desadequada;
- Não atribuição ao pai de dispensa para acompanhamento a consultas pré- natais;
- Condições inadequadas de segurança e saúde de grávidas, puérperas ou lactantes;
- Licença parental inicial incorrecta;
- Não atribuição da dispensa para aleitação ao pai;
- Exigência de acordo da entidade patronal para gozar férias interrompidas após a licença parental;
- Exigência de ligação de casamento ou equiparado em caso de gozo de dispensa para acompanhamento da mãe a consulta pré-natal;
- Designação de *faltas* quando se trata de *licenças*;
- Uso da designação *trabalho de mulheres*, etc.

Por tudo isto, a acção reivindicativa, a negociação e a contratação colectiva são momentos cruciais para garantir a efectiva actualização e a consagração da igualdade entre mulheres e homens, com conteúdos, preferencialmente, mais favoráveis que a legislação em vigor.

**É fundamental fortalecer os conhecimentos de quem negocea cadernos reivindicativos e convenções colectivas de trabalho para estas matérias da igualdade e não discriminação.**

É esse o objectivo desta publicação, enquanto instrumento de apoio aos quadros sindicais, sem prejuízo dos necessários ajustamentos, adaptações e melhorias que em cada sector se considerar necessário.

**Este documento de apoio enquadra-se ainda na “Política Reivindicativa da CGTP-IN para 2019”, designadamente na exigência de “um maior papel da contratação colectiva na consagração da igualdade, o que exige a reposição do direito de contratação colectiva, a negociação, actualização e integração de novas cláusulas que reforcem os direitos nesta área”.**

**O clausulado que aqui se apresenta encontra-se dividido em duas partes:**

- **I Parte: propostas para correcção e actualização de cláusulas já existentes**, mas que se encontram desactualizadas, em matéria de maternidade e paternidade;
- **II Parte: propostas para introdução ou adequação de novas cláusulas**, nomeadamente, no âmbito da igualdade, da maternidade e paternidade, da conciliação, do assédio e das doenças profissionais.

A presente edição revê e actualiza a anterior publicação nesta matéria, no âmbito da CIMH/CGTP-IN, de Setembro de 2010.

**Bom trabalho!**  
CIMH/CGTP-IN  
Setembro 2018

# Fundamentação

- As matérias relativas à igualdade e não discriminação, aos direitos de maternidade e de paternidade, à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, ao combate ao assédio e às doenças profissionais, constituem matéria indiscutível de direitos humanos com reconhecida importância para a existência de emprego com direitos, igualdade e dignidade;
- A construção de uma sociedade mais justa obriga ao cumprimento de normas inscritas na Constituição da República e na legislação com carácter de progresso social, em simultâneo com a efectiva responsabilidade social das empresas, serviços e instituições, no sector privado e no sector público, para assegurar condições de trabalho dignas e justas;
- Algumas das cláusulas da contratação colectiva, actualmente existentes, em diversas matérias no âmbito da igualdade, devido fundamentalmente ao bloqueio negocial patronal e governamental, não estão de acordo com as soluções normativas mais avançadas nesta área (embora algumas destas ainda se mostrem insuficientes para garantir uma efectiva igualdade) pelo que se impõe a sua actualização e melhoria nos moldes a seguir propostos.



# I PARTE

## Correcção e actualização de cláusulas já existentes que se encontram desactualizadas, sobre direitos de maternidade e de paternidade



Seguem-se **alguns dos exemplos mais frequentes de redacções de cláusulas contratuais desactualizadas** face à evolução mais favorável da lei, nesta área.

Relativamente a cada uma delas, avança-se com uma **sugestão de nova redacção, a qual não pretende limitar ou condicionar a liberdade contratual de cada organização sindical** e deve ser sempre entendida como mínimo aplicável, nuns casos e como reivindicação mais favorável que os mínimos legais em vigor, noutros casos devidamente assinalados.

### Notas explicativas:

- Sempre que se utilizem as designações **trabalhador** ou **trabalhadores**, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.
- No caso de **gémeos**, os períodos de licença parental inicial são acrescidos de 30 dias por cada um; a licença parental exclusiva do pai, é acrescida de 2 dias por cada um e as faltas para assistência, de 1 dia por cada gémeo.
- Quando se referem os direitos dos filhos, consideram-se também os **filhos adoptados**.
- A indicação de **filhos menores** engloba todas as crianças e jovens até aos 16 anos de idade.
- Na referência a direitos da família considera-se englobado **todo o tipo de famílias** consideradas de acordo com a legislação vigente.

O quadro seguinte, da página 5 à página 12, teve em consideração diversas propostas sindicais de melhoria de direitos contratuais, bem como o Guia Informativo "*Redacção de Cláusulas de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho numa perspectiva de igualdade e não discriminação de género*", editado pela CITE, em 2012.

Exemplo de redacção desactualizada	O que está desadequado	Proposta de redacção actualizada
<p><b>CAPÍTULO...</b> <b>Direitos especiais</b></p> <p><b>Cláusula...</b> <b>Trabalho feminino</b> Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por este abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir (...) - A trabalhadora, por nascimento de um filho, tem direito a licença parental inicial de 120 dias ou 150 consecutivos. (...)</p>	<p><i>A maternidade e paternidade (parentalidade, na designação da actual legislação) é um regime geral, de aplicação a homens e mulheres, não devendo por isso ser integrado num capítulo dedicado a grupos minoritários ou grupos, erroneamente, considerados vulneráveis. Trata-se de matéria que deve ser tratada em capítulo próprio, referindo os direitos exclusivos das trabalhadoras e dos trabalhadores e bem assim as possibilidades de partilha.</i></p> <p><i>Catalogar a parentalidade como um direito específico das mulheres trabalhadoras ("trabalho feminino") e não como direitos partilháveis por ambos os progenitores, significa uma discriminação dos homens trabalhadores que são pais, o que constitui contra-ordenação, nos termos do art.º 24.º do Código do Trabalho (CT) e viola ainda o regime da parentalidade previsto no art.º 33º e seguintes do CT.</i></p>	<p><b>CAPÍTULO</b> <b>Maternidade e paternidade (Parentalidade)</b></p> <p><b>Cláusula NOVA</b> <b> Protecção da maternidade e da paternidade</b></p> <p>A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho têm direito a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias, podendo partilhar entre si esse período de licença (no caso dos 150 ou dos 180 dias), com excepção de 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe.</p>
<p><b>Cláusula...</b> <b>Faltas justificadas</b></p> <p>Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por: - Até dois dias consecutivos por nascimento de filho. (...)</p>	<p><i>As ausências do pai e da mãe por ocasião do filho são, de acordo com o art.º 43º do CT, licenças e não faltas. As licenças, tal como as dispensas, diferem das faltas, tendo efeitos legais diferentes previstos no CT, quer quanto à retribuição, quer quanto à antiguidade.</i></p> <p><i>Integrar estas ausências por licença na Cláusula dedicada a "faltas" representa também a violação do princípio da imperatividade do regime jurídico de faltas, quer quanto às respectivas causas, quer quanto ao número de faltas admitidas para cada fundamento, o que contraria o previsto no art.º 250.º do CT.</i></p>	<p><i>(As ausências ao trabalho derivadas de gozo de licença parental devem ser colocadas na parte da convenção colectiva de trabalho dedicada ao regime de maternidade e paternidade – Licenças)</i></p>

<p><b>Cláusula...</b> <b>Licença por paternidade</b></p> <p>O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho. (...)</p>	<p><i>Indica um período de licença inferior àquele que está actualmente previsto no CT, que é de 15 dias de gozo obrigatório (ou de 20 dias como aqui se propõe, de forma mais favorável que a lei actual).</i></p> <p><i>Não faz referência ao carácter obrigatório de parte da licença parental exclusiva do pai, 5 dos quais, a gozar imediatamente a seguir ao parto, violando assim o art.º 43º do CT.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b> <b>Licença parental inicial exclusiva do pai</b></p> <p>É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a seguir ao nascimento do filho, dez dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.</p> <p>Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</p> <p>A retribuição desta licença, na parte não subsidiada pela Segurança Social, será suportada pela entidade patronal.</p> <p><i>(Obs.: mais favorável que a lei actual)</i></p>
<p><b>Cláusula...</b></p> <p>Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Parto do cônjuge ou companheira, pelo período de cinco dias;</li> </ul> <p>(...)</p>	<p><i>O exercício pelo pai dos direitos no âmbito da parentalidade apenas depende da sua qualidade de progenitor e não de qualquer formalismo do relacionamento conjugal, de convivência ou qualquer outro, com a mãe.</i></p> <p><i>Para além disso, confunde também o conceito de "licença" com "falta", o que, como se referiu atrás, também é desconforme com o princípio da igualdade previsto na Constituição da República Portuguesa (art.º 13º)</i></p>	<p><i>(Não pode haver qualquer referência à relação, conjugal ou outra, existente entre os progenitores.</i></p> <p><i>Estas ausências ao trabalho devem ser colocadas na parte da convenção dedicada ao regime da maternidade e da paternidade e denominadas licenças, a sua duração tem que estar conforme, no mínimo, ao previsto no CT e não determinam a perda de quaisquer direitos, nomeadamente o de retribuição).</i></p>
<p><b>Cláusula...</b> <b>Falta, para efeitos de consulta pré-natal, até um dia por mês, sem perda de retribuição</b></p> <p>A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de</p>	<p><i>Mais uma vez se confundem os conceitos de falta e dispensa e estabelece-se de forma incorrecta o período de tempo em que pode ocorrer a dispensa, sem observância do mínimo disposto no art.º 46º do CT.</i></p> <p><i>Por outro lado, a terminologia utilizada pode indiciar a necessidade de existência de uma relação conjugal (qualquer que ela seja) entre os</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b> <b>Dispensa do pai para consultas pré-natais</b></p> <p>O pai tem direito a dispensa para acompanhar a trabalhadora grávida às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes que for necessário.</p>

<p>vezes necessários e justificados, sempre que possível fora do horário de trabalho.</p> <p>Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.</p>	<p><i>progenitores, o que não tem a mínima correspondência no CT, no Código Civil e na Constituição.</i></p> <p><i>Será de toda a conveniência que haja uma referência ao direito do pai a acompanhar a mãe, no mínimo, a 3 consultas pré-natais, de acordo com o disposto no art.º 46º do CT, sendo que este direito não depende da relação conjugal dos progenitores.</i></p> <p><i>Não há impedimento legal em atribuir o direito a mais de três dispensas ao pai.</i></p>	<p><i>(Obs.: mais favorável que a lei actual)</i></p>
<p><b>Cláusula...</b></p> <p>O período de licença a seguir ao parto de nado-morto ou aborto espontâneo e demais situações de interrupção de gravidez previstas na lei terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias (...)</p> <p>Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto, a licença referida será de 30 dias.</p>	<p><i>De acordo com a lei, a licença por parto de nado-morto não é equiparada a licença por interrupção da gravidez, mas sim a licença parental inicial.</i></p> <p><i>A licença por interrupção de gravidez (aborto) aplica-se, qualquer que seja a circunstância em que aquela ocorra, e não apenas quando não é provocada, conforme o previsto no art.º 38º do CT.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p>Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica.</p>
<p><b>Cláusula...</b></p> <p><b>Direitos especiais das mulheres trabalhadoras</b></p> <p>- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo de retribuição correspondente à sua categoria.</p> <p>- Faculdade de não cumprimento das tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, de</p>	<p><i>Deve ter-se em conta que é dever da entidade patronal "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", sem que a trabalhadora tenha de tomar qualquer iniciativa (pedido) ou solicitar prescrição ou conselho médico.</i></p> <p><i>Nos termos do art.º 62º do CT, é à entidade patronal que compete tomar a iniciativa, de modo a determinar as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora aos riscos.</i></p> <p><i>O ónus cabe à entidade patronal e não à trabalhadora.</i></p> <p><i>No mesmo sentido, vai a secção III do capítulo V da Lei nº 102/2009, de 10/9, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p><b>Condições de trabalho de grávidas, puérperas e lactantes</b></p> <p>A entidade patronal é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes.</p> <p>A entidade patronal deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez e a amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem</p>



<p>trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até seis meses após o parto, mediante recomendação médica;</p> <p>- Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.</p>	<p><i>trabalho, na qual se estabelecem quais as actividades proibidas ou condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.</i></p> <p><i>Trata-se, portanto, de uma obrigação legal da entidade patronal, tanto no que diz respeito à avaliação do risco em geral para todos os trabalhadores e trabalhadoras, quer para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.</i></p>	<p>como das medidas de protecção adoptadas.</p>
<p><b>Cláusula...</b></p> <p>Ao trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos poderá vir a ser reconhecido o direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário, mediante acordo entre as partes.</p>	<p><i>De acordo com o disposto no nº 3 do art.º 127º do CT, a entidade patronal tem o dever de proporcionar ao trabalhador ou à trabalhadora, condições de trabalho que favoreçam a conciliação da vida profissional com a vida familiar.</i></p> <p><i>Os art.º 55º e 56º prevêm que, quando existem filhos até 12 anos, a entidade patronal só pode recusar a atribuição de horário flexível ou a tempo parcial com fundamento em exigências imperiosas para o funcionamento da empresa ou no caso de impossibilidade de substituir o trabalhador ou trabalhadora, pelo que o exemplo apresentado é desconforme à lei, por fazer crer que o gozo de horário flexível ou trabalho parcial depende de acordo.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p>O trabalhador ou trabalhadora com filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade, filho com deficiência ou com doença crónica que vivam em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível ou a tempo parcial, salvo se houver exigências imperiosas para o funcionamento da empresa que o impeçam, ou em caso de impossibilidade de substituição do trabalhador, se o trabalhador for indispensável.</p>
<p><b>Cláusula...</b></p> <p><b>Trabalhadoras com responsabilidades familiares</b></p> <p>A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique. Consideram-se com responsabilidades familiares as</p>	<p><i>Este exemplo apresenta uma formulação incorrecta do objectivo da salvaguarda da conciliação da vida profissional com a vida familiar e da partilha das responsabilidades familiares, pois assenta em dois equívocos, sem base legal.</i></p> <p><i>O primeiro é o de que o fundamento da conciliação é facilitar a prestação do trabalho, em vez de ser o da articulação entre a vida profissional e a vida familiar.</i></p> <p><i>O segundo é o de que só as "mulheres trabalhadoras" justificam a criação de meios/mecanismos de conciliação, excluindo assim os homens deste universo.</i></p> <p><i>Os mecanismos de conciliação são de</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p><b>Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal</b></p> <p>A fim de facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, a entidade patronal procurará criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente creches, jardins-de-infância e estabelecimentos análogos. A entidade patronal deve proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade</p>

<p>mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado.</p>	<p><i>utilização por trabalhadores e trabalhadoras, não devendo haver qualquer prevalência de um sexo sobre o outro.</i></p> <p><i>Ou seja, a conciliação deve ser entendida como uma necessidade dos homens e das mulheres e não apenas das mulheres.</i></p> <p><i>Por outro lado, a 2ª parte apresenta uma definição restritiva, desigual e moralista da trabalhadora com responsabilidades familiares. A definição é limitadora, porque, por um lado, não abrange os homens e estes também são susceptíveis de ter responsabilidades familiares, e por outro, porque parece fazer graduações entre mulheres casadas, unidas de facto e outras.</i></p> <p><i>Na verdade, o que decorre da lei e da Constituição, é que qualquer progenitor (pai ou mãe) tem direito à conciliação, nas condições que a lei estabelece.</i></p> <p><i>Assim, este exemplo, ao referir-se apenas a "mulheres trabalhadoras", discrimina os homens trabalhadores que são pais, e que, como é óbvio, também têm responsabilidades familiares, violando assim o art.º 24º do CT e o princípio da igualdade presente na Constituição da República Portuguesa.</i></p>	<p>profissional com a vida familiar.</p> <p>Consideram-se com responsabilidades familiares os pais e as mães que tenham um agregado familiar ao seu cuidado.</p> <p><i>(Obs.: mais favorável que a lei actual)</i></p>
<p><b>Cláusula...</b></p> <p>Não estão sujeitas a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses.</li> </ul>	<p><i>Apenas se refere o direito a dispensa de trabalho suplementar a mulher trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses, não sendo feita qualquer referência ao pai nas mesmas circunstâncias, violando assim o disposto no art.º 59º, nº 1 do CT.</i></p> <p><i>Por outro lado, não há referência a dispensa de trabalhadora lactante (que amamenta) enquanto durar a amamentação.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p>Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabalhadora grávida;</li> <li>- Trabalhadora lactante;</li> <li>- Trabalhador/a com filho menor, com deficiência ou doença crónica.</li> </ul> <p><i>(Obs.: mais favorável que a lei actual)</i></p>

<p><b>Cláusula...</b></p> <p>A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade não remunerada de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.</p> <p><b>Ou:</b></p> <p>- Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, cuja retribuição é assegurada nos termos da regulamentação da previdência e que não poderão ser descontados para qualquer efeito. No caso de aborto ou parto de nado-morto, a licença será reduzida a 30 dias, nas mesmas condições anteriormente referidas. Após o período dos 90 dias atrás referido, a trabalhadora poderá requerer até um ano de licença sem vencimento para assistência aos filhos, com a garantia de reingresso na empresa, sem perda de quaisquer direitos e regalias.</p> <p><b>Ou:</b></p> <p>- Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, devendo 60 ser gozados imediatamente após o parto e os restantes 30 dias poderão ser gozados, seguidos ou interpoladamente, durante o período da gravidez ou enquanto tiver direito ao subsídio de aleitação pago pela previdência e um complemento de subsídio a que tiver direito, de modo a receber o valor correspondente à retribuição líquida.</p>	<p><i>A licença parental inicial é um direito de ambos os progenitores, salvo a licença parental exclusiva do pai e a licença obrigatória de seis semanas após o parto e o eventual gozo de 30 dias antes do parto, que são exclusivos da mãe.</i></p> <p><i>Aqui indica-se, em várias redacções, de forma incorrecta o período de licença parental inicial de 120 dias. Este pode ser usufruído entre 120 a 180 dias e o seu gozo pode ser partilhado (no caso dos 150 ou 180 dias), uma vez que é direito do pai e da mãe.</i></p> <p><i>Por outro lado, a possibilidade de pedir licença sem vencimento após a licença parental não tem utilidade prática à luz da lei em vigor, tendo em conta a possibilidade de gozo da licença parental complementar (art.º 51º do CT), subsidiada e a licença para assistência a filho (art.º 52º) por ambos os progenitores.</i></p> <p><i>A licença parental em caso de aborto e em caso de parto de nado-morto já foi tratada atrás.</i></p> <p><i>É ainda feita referência a um subsídio de aleitação que já não está em vigor desde o final da década de 80, sem prejuízo de as partes poderem estabelecer que o/a trabalhador/a possa continuar a receber a mesma retribuição líquida, devendo a entidade patronal complementar o subsídio da Segurança Social, o que, como é óbvio, não é ilegal.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p>A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental exclusiva do pai.</p>
---	--	--

<p><b>Cláusula...</b> <b>Amamentação</b></p> <p>Dois períodos de meia hora, ou de uma hora, por dia, sem perda de retribuição, para efeitos de aleitação, durante um ano após o parto, salvo quando as empresas possuírem creche para os filhos dos trabalhadores, reduzindo-se neste caso ao tempo efectivamente necessário.</p>	<p><i>A marcação do horário para amamentação e aleitação deve ter por fundamento o interesse da criança.</i></p> <p><i>Ou seja, compete à mãe e/ou pai a marcação do horário do gozo da dispensa para a amamentação/aleitação, em função do interesse da criança, tal como resulta do art.º 47º do CT, sendo as dispensas para amamentação e aleitação um direito incondicional.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p>A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a entidade patronal, durante todo o período em que se encontre a amamentar.</p> <p>No caso de não haver lugar a amamentação, um dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a entidade patronal, até o filho perfazer 1 ano de idade.</p> <p><i>Nota explicativa:</i> <i>Até a criança perfazer 1 ano de idade não é exigível a apresentação de atestado médico que comprove a amamentação, só sendo exigível se ocorrer prolongamento após atingido 1 ano de idade da mesma.</i> <i>A cessação do direito a dispensa para amamentação também exige a comunicação à entidade patronal.</i></p>
<p><b>Cláusula...</b> <b>Interrupção de férias</b></p> <p>- Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.</p> <p>- O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a</p>	<p><i>As férias são interrompidas por efeito de gozo de licença parental, mas também por risco clínico durante a gravidez, interrupção da gravidez e por adopção.</i></p> <p><i>E, em todos estes casos, o remanescente das férias é gozado após o regresso da licença parental, mesmo que tal se verifique no ano seguinte, conforme se prevê no art.º 65º, nº 3, alínea a) do CT.</i></p> <p><i>Ou seja, mesmo que ocorra depois do final do 1º trimestre do ano seguinte.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p>A licença parental, em qualquer das modalidades, a licença por risco clínico durante a gravidez, a licença por interrupção da gravidez e a licença por adopção suspendem o gozo de férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que isso ocorra no ano civil seguinte.</p>

<p>entidade patronal e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.</p> <p>- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1º trimestre do ano civil subsequente.</p> <p>- Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.</p>		
<p><b>Cláusula...</b></p> <p>O pai tem ainda direito a licença não remunerada, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito..., ressalvando os dias de licença já gozados pela mãe..., nos seguintes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver</li> <li>- Morte da mãe;</li> <li>- Decisão conjunta dos pais.</li> </ul>	<p><i>Qualquer dos progenitores tem direito a gozar o período remanescente da licença não gozado do outro, caso ocorram os impedimentos de incapacidade física ou psíquica ou morte do que estiver a gozar a licença, conforme se prevê no art.º 42º, nº 1, do CT-</i></p> <p><i>O gozo por um deles por decisão conjunta decorre da circunstância de a licença parental inicial ser um direito de ambos, podendo, por isso, ser partilhada.</i></p> <p><i>Salvaguardam-se contudo, os períodos de licença exclusiva do pai e da mãe.</i></p>	<p><b>Cláusula NOVA</b></p> <p>O pai e a mãe têm direito a gozar o período remanescente da licença parental do outro, em caso de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença e enquanto esta se mantiver;</li> <li>- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.</li> </ul>

## II PARTE

### Introdução ou adequação de cláusulas novas sobre:

- Igualdade salarial
- Maternidade e paternidade
- Conciliação
- Assédio
- Doenças profissionais



#### Nota explicativa:

As sugestões de redacções que se seguem ao longo desta Parte II, nas diversas temáticas, não pretendem limitar ou condicionar a liberdade contratual de cada organização sindical e devem ser sempre entendidas como mínimos aplicáveis, nuns casos e, noutros, como novos direitos a reivindicar e a conquistar.

## Cláusula Princípios sobre a igualdade

1. Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.
2. Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.
3. Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objectivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.
4. Com o objectivo de corrigir situações de comprovada desigualdade de oportunidades e de tratamento, poderão ser adoptadas outras medidas de acção positiva, com carácter transitório, até serem erradicadas as situações que estiveram na sua origem.
5. A entidade patronal afixará na empresa, em local adequado e visível por todos os trabalhadores, a informação legal e a prevista na presente convenção, relativa aos direitos e deveres das partes em matéria de igualdade e não discriminação.
6. A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE – Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) 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.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

## Cláusula Igualdade retributiva

1. Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular, quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.
2. Para efeitos da aplicação da presente Cláusula, entende-se por retribuição toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito pela contrapartida da sua prestação de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente, a remuneração base, diuturnidades, prémios de antiguidade, subsídios de férias e de Natal ou outros, prémios de produtividade, comissões de vendas, ajudas de custo, subsídios de transporte, abono para falhas, retribuições por trabalho nocturno, trabalho extraordinário/suplementar, trabalho em dia de descanso semanal e complementar e trabalho em dia feriado, subsídios de turno, subsídios de alimentação, fornecimento de alojamento, habitação ou géneros.
3. A igualdade de retribuição implica que, para trabalho igual ou de valor igual:
  - a) Qualquer modalidade de retribuição variável seja estabelecida na base da mesma unidade de medida;
  - b) A retribuição calculada em função do tempo de trabalho seja a mesma.



4. A entidade patronal realizará, anualmente, diagnósticos quanto aos ganhos auferidos por mulheres e por homens, de modo a corrigir eventuais desigualdades salariais decorrentes de discriminação directa ou indirecta, devendo os mesmos ser fornecidos aos representantes dos trabalhadores e as associações sindicais respectivas, com vista à respectiva auscultação prévia sobre as medidas propostas.
5. As licenças, faltas e dispensas relativas à protecção da maternidade e da paternidade, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, são consideradas como prestação efectiva de serviço, não podendo constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### **Cláusula Maternidade e Paternidade (Parentalidade)**

1. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2. Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da maternidade e paternidade.

### **Cláusula Protecção na maternidade e paternidade**

1. A protecção na maternidade e na paternidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, entre outros:
  - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adopção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puerpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - l) Faltas para assistência a neto;
  - m) Licença para assistência a filho;
  - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - o) Horário flexível ou trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno ou por turnos.
2. Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, nas situações posteriores ao nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar a licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação ou aleitação.





### **Cláusula** **Licença parental inicial**

1. A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, no respeitante aos 150 ou 180 dias, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.
2. O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 150 e os 180 dias.
3. A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 da cláusula seguinte.
4. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
5. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos nºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.
6. A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.
7. A entidade patronal complementará o subsídio parental inicial atribuído pela Segurança Social, de forma a garantir à mãe e pai trabalhadores o recebimento de 100% do seu vencimento base mensal.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### **Cláusula** **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

1. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
3. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

### **Cláusula** **Licença parental exclusiva do pai**

1. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a seguir ao nascimento do filho, dez dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
2. Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
3. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
4. Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.
5. A retribuição desta licença, na parte não subsidiada pela Segurança Social, será suportada pela entidade patronal.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### **Cláusula** **Dispensa para consulta pré-natal**

1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
2. A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
3. Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
4. Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
5. O pai tem direito a dispensa do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessário.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### **Cláusula** **Dispensa para amamentação ou aleitação**

1. A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
2. No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.
3. A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.
4. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

### **Cláusula** **Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

1. Para efeito de dispensa para amamentação previsto na Cláusula anterior, a trabalhadora comunica à empresa, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apenas apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida da criança.
2. Para efeito de dispensa para amamentação ou aleitação, o progenitor:
  - a) Comunica à empresa que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
  - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
  - c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
  - d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou a respectiva empresa da decisão conjunta.

### **Cláusula** **Falta para assistência a filho**

1. O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2. O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filho que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
3. Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
4. A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores, em situações excepcionais e fundamentadas, pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
5. Para efeitos de justificação da falta, a empresa pode exigir ao trabalhador:
  - a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
  - b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência, exceptuando os casos de famílias monoparentais;
  - c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
6. Nas situações previstas nos números anteriores desta Cláusula, a entidade patronal complementarará o subsídio atribuído pela Segurança Social, de forma a garantir à mãe e pai trabalhadores o recebimento de 100% do seu vencimento base mensal.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### **Cláusula**

#### **Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1. O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.
2. Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, nomeadamente o de estar enquadrado dentro do horário de funcionamento da empresa ou serviço, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário
3. O horário flexível deve:
  - a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
  - b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;
  - c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.
4. O horário deve ser solicitado à empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:
  - a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
  - b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.
5. No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, a empresa comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.
6. A empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se o mesmo for indispensável.
7. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação a empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.
8. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a empresa envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

9. A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica a empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da empresa se não for emitido naquele prazo.
10. Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.
11. Considera-se que a empresa aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:
  - a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
  - b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no n.º 9 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;
  - c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no n.º 8.
12. Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.
13. O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente Cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### **Cláusula** **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1. A trabalhadora grávida, lactante e o/a trabalhador/a com filho menor, ou com deficiência ou doença crónica, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### **Cláusula** **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1. A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho nocturno:
  - a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
  - b) Durante o restante período de gravidez;
  - c) Durante todo o tempo que durar a amamentação.
2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.
3. A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.
4. A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar a empresa e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do n.º 1, com a antecedência de 10 dias.
5. Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.
6. O trabalhador ou a trabalhadora com filho menor, ou com deficiência ou doença crónica, está dispensado/a de prestar trabalho nocturno.
7. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### Cláusula

#### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1. 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.
2. Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve 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.

### Cláusula

#### Protecção em caso de despedimento

1. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).
2. O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

### Cláusula

#### Elaboração de horário de trabalho

1. Compete à entidade patronal determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.
2. Na elaboração do horário de trabalho, a entidade patronal deve:
  - a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de protecção da segurança e saúde do trabalhador;
  - b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;
  - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.
3. Os progenitores com filhos menores, ou com deficiência ou doença crónica, através de requerimento para o efeito, devem ser dispensados da prestação do trabalho nocturno ou por turnos.
4. A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.



*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### Cláusula

#### Direito à conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal

1. A entidade patronal organizará horários compatíveis para trabalhadores com filhos menores com deficiência ou doença crónica, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.
2. A entidade patronal, sempre que pratique um horário que não seja compatível com os horários dos transportes locais, deverá providenciar para que os trabalhadores e as trabalhadoras tenham transporte que garanta o seu regresso a casa em condições de segurança.
  - 2.1. As trabalhadoras que amamentem ou os/as trabalhadores/as que aleitem terão sempre que ver assegurado o transporte por parte da empresa, de modo a que esse direito possa ser efectivamente garantido.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### Cláusula

#### Assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar

1. O trabalhador tem direito a faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim em linha recta ou 2º grau da linha colateral.
2. Acrescem ainda mais 15 dias em caso de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.
3. As ausências referidas nos nºs 1 e 2 anteriores são consideradas justificadas e com direito a retribuição.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### Cláusula

#### Outros benefícios sociais

1. No âmbito da responsabilidade social da empresa e da assunção da maternidade e da paternidade como valores sociais eminentes, a entidade patronal atribuirá, por ocasião do nascimento de cada filho de trabalhador/a, um subsídio no valor de \_\_\_\_\_€.
2. Serão ainda atribuídos os seguintes subsídios, cujos montantes são actualizáveis anualmente:
  - a) Um subsídio mensal de creche (ou ama), no valor de \_\_\_€, por cada filho, mediante comprovação anual de frequência de estabelecimento ou equivalente;
  - b) Um subsídio mensal para actividades de tempos livres, no valor de \_\_\_€, por cada filho até 12 anos de idade, mediante comprovação anual de frequência de estabelecimento;
  - c) Um subsídio anual destinado ao apoio escolar aos trabalhadores-estudantes e aos filhos menores que, comprovadamente frequentem estabelecimento de ensino;
  - d) Um subsídio destinado aos filhos dos trabalhadores, com idade até 25 anos, que necessitem de educação especial, até ao limite máximo anual de \_\_\_€, nas condições constantes em regulamentação interna específica e de acordo com o parecer dos representantes dos trabalhadores.
3. A entidade patronal providenciará a criação de estruturas de apoio social, tais como refeitórios ou outras que respondam às necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares.
4. Nas situações referidas no nº 1 desta Cláusula, se ambos os progenitores trabalharem na mesma empresa, os subsídios serão atribuídos tendo em conta apenas um dos progenitores.

*(Obs.: Os diversos benefícios sociais previstos nesta Cláusula serão propostos às entidades patronais no todo ou em parte, de acordo com cada situação concreta, conforme apreciação em cada organização sindical).*

### Cláusula Proibição do assédio



1. É proibida a prática de assédio.
2. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior.
4. Nas situações de assédio, de natureza discriminatória ou não, o ónus da prova cabe à entidade patronal.
5. O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que actuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contra-ordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.
6. A empresa deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua dignidade e saúde, devendo comunicar e auscultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores sobre as medidas preventivas antes de serem postas em prática.
7. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança, saúde e salvaguarda da dignidade dos trabalhadores.
8. A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio ou de outros danos para a saúde física e psicológica derivados de situações de assédio é da entidade patronal

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*

### Cláusula Princípios gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho

1. O trabalhador tem direito a prestar trabalho em condições de segurança e saúde.
2. A entidade patronal deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias tendo em conta princípios gerais de prevenção.
3. Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos ou externos à empresa.
4. As empresas que desenvolvam simultaneamente actividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respectivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das actividades de cada um.



5. São proibidos ou condicionados os trabalhos que sejam considerados, por regulamentação em legislação especial, susceptíveis de implicar riscos para o património genético do trabalhador ou dos seus descendentes.
6. A empresa deve informar os trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e a de terceiros e deve consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, ou os próprios trabalhadores, as medidas preventivas antes de serem postas em prática.
7. A empresa deve assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva actividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.
8. Deve assegurar-se que o desenvolvimento económico promove a humanização do trabalho em condições de segurança e de saúde.

### **Cláusula** **Obrigações gerais da entidade patronal**

1. A entidade patronal deve assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspectos do seu trabalho.
2. A entidade patronal deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção:
  - a) Evitar os riscos;
  - b) Planificar a prevenção como um sistema coerente que integre a evolução técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais;
  - c) Identificação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, na concepção ou construção de instalações, de locais e processos de trabalho, assim como na selecção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
  - d) Integração da avaliação dos riscos para a segurança e a saúde do trabalhador no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço, devendo adoptar as medidas adequadas de protecção;
  - e) Combate aos riscos na origem, por forma a eliminar ou reduzir a exposição e aumentar os níveis de protecção;
  - f) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador;
  - g) Adaptação do trabalho às necessidades do trabalhador, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais;
  - h) Adaptação ao estado de evolução da técnica, bem como a novas formas de organização do trabalho;
  - i) Substituição do que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso quando não é possível a sua eliminação;
  - j) Priorização das medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual.
3. Elaboração e divulgação de instruções compreensíveis e adequadas à actividade desenvolvida pelo trabalhador.

*(Obs.: mais favorável que a lei actual)*



### **Cláusula** **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1. O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.
2. As doenças profissionais constam da lista organizada e publicada no Diário da República.
3. A lesão corporal, perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista a que se refere o número anterior são indemnizáveis desde que se prove serem consequência, necessária e directa, da actividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.
4. A empresa é obrigada a transferir a responsabilidade pela reparação prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.
5. A entidade patronal deve assegurar a trabalhador afectado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação em funções compatíveis.

### **Cláusula final** **Tratamento mais favorável**

1. Os subscritores da presente convenção colectiva de trabalho obrigam-se a, no prazo de 60 dias após a sua publicação, criar uma Comissão Paritária de Acompanhamento, composta por 4 membros, dois dos quais representantes dos trabalhadores, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação das cláusulas relativas à igualdade e não discriminação, aos direitos de maternidade e de paternidade, à conciliação, ao assédio e às doenças profissionais, que permita introduzir as correcções e as melhorias que se mostrem adequadas.
2. O regime previsto nesta convenção será ainda integrado pelas disposições mais favoráveis que resultem de alterações legais publicadas posteriormente.