

Parentalidade

Qual a legislação que regulamenta a Parentalidade?

Artigos 33º a 65º do CT; arts. 9.º, 10.º, 15.º, 16.º, 18.º a 21.º, 29.º a 31.º, 33.º e 35.º a 37.º do Dec. Lei nº 91/2009, de 9 de Abril

O que é uma trabalhadora grávida?

Trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

O que é uma trabalhadora puérpera?

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

O que é uma trabalhadora lactante?

Trabalhadora que amamenta o filho/a e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Quais os direitos que são atribuídos na Parentalidade?

1. Licenças;
2. Dispensas;
3. Faltas;
4. Particularidades quanto ao tempo de trabalho;
5. Proteção da segurança e saúde;

6. Proteção em caso de despedimento.

Quais são as modalidades de licença parental?

As modalidades de licença parental são:

- Licença parental inicial
- Licença parental inicial exclusiva da mãe
- Licença parental inicial por um progenitor em caso de impossibilidade do outro
- Licença parental exclusiva do pai

Em que consiste a licença parental inicial?

Direito da mãe e do pai trabalhadores, com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, por opção, podendo ser partilhada após o parto.

A licença entre os 120 e os 150 dias pode ser gozada em simultâneo pelos dois progenitores.

O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa (até 9 trabalhadores/as), depende de acordo com o empregador.

A licença parental inicial (120 ou 150 dias) 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.

(No caso de partilha do gozo da licença, o pai e a mãe devem entregar aos respetivos empregadores uma declaração conjunta, até sete dias após o parto, com indicações sobre o início e termo dos períodos a gozar por cada um. Na falta da declaração conjunta, a licença é gozada pela mãe).

Não sendo partilhada, o progenitor que gozar a licença deve informar o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período.

No caso de nascimentos múltiplos é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Qual o montante do subsídio parental inicial?

- a) No período correspondente à licença de 120 dias, o montante diário é igual a 100% da remuneração de referência;
- b) No caso de opção pelo período de 150 dias, o montante diário é igual a 80% da remuneração de referência;
- c) No caso de opção pelo período de licença de 150 dias nas situações em que cada um dos progenitores 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 do beneficiário;
- d) No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um dos progenitores goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83% da remuneração de referência do beneficiário.

Em que consiste a licença parental inicial exclusiva da mãe?

- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- A mãe deve gozar, obrigatoriamente, seis semanas de licença a seguir ao parto.

Em que consiste a licença parental inicial por um progenitor em caso de impossibilidade do outro?

O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração legalmente prevista, ou do período ainda em falta, nos casos de:

- incapacidade física ou psíquica do progenitor que a estiver a gozar;
- morte do progenitor que a estiver a gozar.

Em que consiste a licença parental exclusiva do pai?

- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias a seguir ao nascimento do/a filho/a.

- Cinco daqueles dias devem ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento do/a filho/a.
- O pai pode ainda gozar mais 10 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 10 dias facultativos.
- No caso de nascimentos múltiplos é acrescido dois dias por cada gémeo além do primeiro.

Qual é o montante diário do subsídio parental exclusivo do pai?

É igual a 100% da remuneração de referência.

Em que consiste a licença parental complementar?

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho/a, ou adotado/a com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- licença parental alargada, por três meses;
- trabalho a tempo parcial durante 12 meses;
- períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial;
- 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.

Qual o montante do subsídio parental alargado?

É concedido por um período até três meses a qualquer um ou ambos os progenitores, alternadamente, sendo igual a 25% da remuneração de referência do beneficiário, desde que a licença alargada seja gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do outro progenitor.

O que é a licença para assistência a filho/a?

- Depois de esgotado o direito à licença parental complementar, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho/a, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.
- No caso de terceiro filho/a ou mais a licença tem limite de três anos.
- Na falta de indicação em contrário por parte do/a trabalhador/a, a licença tem a duração de seis meses.
- Havendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.
- Para o exercício do direito, o/a trabalhador/a informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:
 - a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
 - b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido de exercer o poder paternal;
 - c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
 - d) Que não está esgotado o período máximo da licença.

Em que consiste a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?

- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho/a com deficiência ou doença crónica.
- Se o filho/a com deficiência ou doença crónica tiver mais que 12 anos, a necessidade da assistência é confirmada por atestado médico.
- São aplicáveis os procedimentos indicados no caso da licença para assistência a filho/a.

Qual o montante do subsídio para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?

O/a trabalhador/a tem direito a um subsídio, cujo montante diário é igual a 65% da remuneração de referência.

Que dispensas existem para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica?

- Dispensa para avaliação para a adoção
- Dispensa para consulta pré-natal
- Dispensa para amamentação ou aleitação

Em que consiste a dispensa para avaliação para a adoção?

Os/as trabalhadores/as têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, devendo apresentar a justificação ao empregador.

O que é a 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.
- Sempre que possível, a consulta deve ser feita fora do período normal de trabalho;
- O empregador pode exigir prova de que a consulta não foi possível realizar fora do período normal de trabalho e da sua realização.
- Para acompanhamento de consultas pré-natais, o pai tem direito a três dispensas.

A dispensa não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

O que é a dispensa para amamentação ou aleitação?

- A mãe que amamenta o filho/a tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.
- Até o filho/a perfazer um ano, e desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, mediante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação.
- A dispensa para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo acordo com o empregador.
- Havendo nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.
- A trabalhadora deve comunicar ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa para amamentação, com apresentação de atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho/a.
- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
 - a) Comunica ao empregador que aleita o filho/a, com a antecedência de 10 dias;
 - b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
 - c) Declara qual o período da dispensa gozado pelo outro, sendo caso disso;
 - d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional.

A dispensa não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Que faltas existem relativas ao conceito de parentalidade, quanto a filhos e netos?

Falta para assistência a filho/a:

- Até 30 dias por ano, ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, 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.

-Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível 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 agregado familiar.

-Acréscimo de um dia por cada filho/a além do primeiro.

-O empregador pode exigir prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que o outro cônjuge exerce atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou que está impossibilitado de prestar a assistência.

O/a trabalhador/a tem direito a subsídio, o qual é igual a 65% da remuneração de referência do beneficiário.

Falta para assistência a neto/a:

- Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto/a que viva com o/a trabalhador/a em comunhão de mesa e habitação e que seja filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos.

-Havendo dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

-O/a trabalhador/a pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, o/a neto/a menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

-Para efeito de falta para assistência a neto/a, o/a trabalhador/a informa o empregador, com a antecedência de cinco dias, declarando que o/a neto/a vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que o/a neto/a é filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos, e que o/a cônjuge exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do/a neto/a ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

O art.º 50.º do CT regula demais situações de faltas para assistência a neto/a.

Qual o montante do subsídio para assistência a neto/a?

O montante diário do subsídio para assistência a neto/a é, consoante a modalidade, o seguinte:

- No caso de subsídio para assistência em caso de nascimento de neto/a, igual a 100% da remuneração de referência do beneficiário;
- No caso de subsídio para assistência a neto/a, igual a 65% da remuneração de referência.

Que particularidades existem quanto ao tempo de trabalho?

- Redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica;
- Trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares;
- Horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares;
- Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho.

Em que consiste a redução do tempo de trabalho para assistência a filho/a menor com deficiência ou doença crónica?

- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal.
- Quando um dos progenitores não exercer atividade profissional e não estiver impedido ou inibido de exercer o poder paternal, não há lugar ao exercício deste direito.
- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do horário pode ser utilizada por qualquer deles, ou por ambos em períodos sucessivos.
- o/a trabalhador/a deve comunicar ao empregador a sua intenção, com a antecedência de 10 dias, bem como:
 - a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, de que não exerce ao mesmo tempo este direito.

Em que consiste o trabalho a tempo parcial de trabalhador/a com responsabilidades familiares?

- o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar a tempo parcial.

- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar.

- o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de trabalho a tempo parcial deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias.

- o/a trabalhador/a que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Em que consiste o horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares?

- o/a trabalhador/a com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

- Entende-se por horário flexível aquele em que o/a trabalhador/a pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

- o/a trabalhador/a que pretenda trabalhar em regime de horário flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias.

- o/a trabalhador/a que opte pelo trabalho em regime de horário flexível não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Em que consiste a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho?

- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

- A trabalhadora grávida, bem como o/a trabalhador/a ou Trabalhador/acom filho/a de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou da criança.

- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data prevista do mesmo;

b) Durante o restante período da gravidez, se for necessário para a sua saúde ou do nascituro;

c) Durante o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Que proteção existe quanto à segurança e saúde?

- Dispensa por riscos específicos;

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

- Licença por interrupção da gravidez.

O que é a dispensa por riscos específicos?

- 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.

- A legislação laboral protege as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, condicionando ou proibindo a sua atividade com determinados agentes físicos (choques, vibrações mecânicas, ruídos, temperaturas extremas de frio ou de calor, radiações ionizantes ou não, atmosferas com sobrepressão elevada, etc.), agentes biológicos (vírus da rubéola, transmissão de toxoplasma) e agentes químicos (exposição a mercúrio, monóxido de carbono, agentes químicos perigosos, chumbo, etc.), sendo, igualmente, proibido à trabalhadora, grávida ou lactante, a prestação de trabalho subterrâneo em minas.

- São condicionadas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ainda, as atividades previstas nos art.s 57.º a 60.º da Lei n.º 102/2009, de 10 Setembro.

- Em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador 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 adotar.

- O empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, o empregador deve atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Não sendo viáveis as medidas indicadas em a) ou b), o empregador deve dispensar a trabalhadora de prestar trabalho, durante o período necessário.

Se o empregador não cumprir com as suas obrigações em termos de segurança e saúde, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer à Autoridade para as Condições do Trabalho uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência.

Qual o montante de subsídio de riscos específicos?

Durante o período da dispensa, a trabalhadora tem direito a subsídio da segurança social, cujo montante diário é de 65% da remuneração de referência.

O que é a licença em situação de risco clínico durante a gravidez?

- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação de trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário.
- A trabalhadora informa o empregador com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Qual o montante de subsídio por risco clínico?

Durante o período da licença, a trabalhadora tem direito a subsídio da segurança social, cujo montante diário é de 100% da remuneração de referência.

Que proteção existe em caso de despedimento de trabalhadora grávida?

- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador/a no gozo de licença parental, presume-se feito sem justa causa.
- Sendo o parecer da CITE desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão do tribunal que reconheça a existência do motivo justificativo, dispondo o empregador de um prazo de 30 dias para intentar a respetiva ação judicial.
- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do/a trabalhador/a, e o/a trabalhador/a tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade.

Link útil: <http://www.act.gov.pt>