

DIREITOS DE PARENTALIDADE

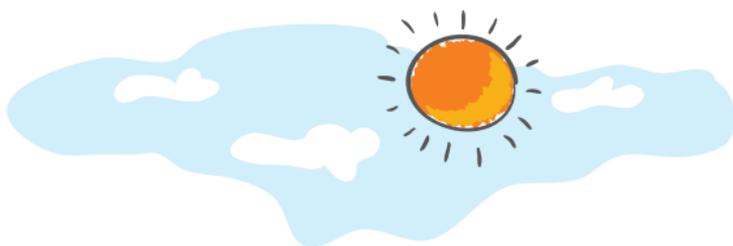
Conciliação do Trabalho
com a Família e a vida pessoal

Para pais, filhos e avós



XXY
COMISSÃO GUALDAD ENTRE
MULHERES+HOMENS

CGTP
Intersindical Nacional



Este guia sumário de Direitos é apenas informativo e destina-se fundamentalmente a resolver problemas no local de trabalho, sem esquecer normas mais favoráveis que constem dos contratos colectivos dos respectivos sectores.

Para obter mais informação, dirija-se ao/à seu/a Delegado/a ou Dirigente Sindical ou ao seu Sindicato/CGTP-IN.



ÍNDICE

- Direito à Informação ————— 6
- Licença Parental Inicial ————— 7/8
- Licença por Interrupção da Gravidez ————— 9
- Licença em situação de risco
clínico durante a gravidez ————— 9
- Dispensa por risco específico ————— 10
- Dispensa para consultas Pré- Natais
e sessões de preparação para o parto
e acompanhamento pelo pai ————— 10
- Abono de família Pré-Natal ————— 11/12
- Dispensa diária para amamentação e aleitação — 13
- Licença parental complementar alargada ————— 14
- Licença parental inicial exclusiva do pai ————— 14/15
- Falta para deslocação à escola dos/as filhos/as — 15/16
- Direito dos/as trabalhadores/as a faltar para
assistência inadiável a filhos/as por doença,
acidente de menor de 12 anos ou independentemente
da idade do/a filho/a desde que tenha
deficiência ou doença crónica ————— 16
- Direito do/a trabalhador/a a faltar para
assistência inadiável a filhos/as com
mais de 12 anos, por doença ou acidente ————— 17

- Licença para assistência a filho/a, com deficiência ou doença crónica ————— 17/18
- Direito a faltar para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar — 18/19
- Direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário para acompanhamento de filho/a ou adoptado menor de 12 anos ou independentemente da idade desde que o/a filho/a possua deficiência ou doença crónica que viva em comunhão de mesa e habitação — 19/20
- Direito a faltar para assistência a netos/as ————— 20
- Dispensa para trabalho nocturno ————— 21
- Dispensa para prestação de trabalho suplementar — 22
- Dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade ————— 22
- Protecção em caso de despedimento de grávida, puérpera ou lactante ————— 23
- A não renovação do contrato a termo da grávida, puérpera ou lactante, carece sempre de parecer da CITE ————— 23/24

INFORMAÇÃO POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA

(Artigo 24.º, n.º 4 do Código do Trabalho)

(Aplicável à função pública, por força do Artigo 5º do Regulamento da Lei 59/2008 de 11 de Setembro RCTFP)

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.

INFORMAÇÃO POR PARTE DAS TRABALHADORAS

(Artigo 36.º do Código do Trabalho)

(Também aplicável à função pública, por força da Redacção do Artigo 22º da Lei 59/2008 de 11 de Setembro)

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, para exercer os seus direitos, tem de comunicar à entidade empregadora, o seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou com apresentação de certidão de nascimento do/a filho/a no caso de trabalhadora puérpera.

Determinação das três situações

- Grávida (durante o tempo que durar a gravidez)
- Puérpera (durante a licença parental inicial)
- Lactante (durante a amamentação)

LICENÇA PARENTAL INICIAL

(Inclui adoção de menores de 15 anos)

Maternidade

Paternidade

(Artigos 40.º, 41.º e 44.º do Código do Trabalho

e artigos 12.º e 13.º do Decreto Lei 91/2009)

(Regime da Função Pública, Decreto-Lei nº 89/2009,

Artigo 11º e 23º)

A licença pode ser de **120, 150 ou 180 dias**

120 dias consecutivos (**30 dias** antes ou depois do parto, mediante a apresentação de atestado médico) mais **30 dias** por cada gémeo além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos.

Por opção da trabalhadora

(A comunicar à entidade patronal nos sete dias a seguir ao parto) a licença pode ser alargada em mais **30 dias (150)**.

No caso da licença ser só de **120 dias** o subsídio corresponde a **100%** da sua remuneração; se a licença for de **150 dias** e só usufruída pela mãe o subsídio é de **80%** da sua remuneração de referência. Se a licença dos **150 dias** for partilhada pelo pai e pela mãe o subsídio é de **100%** da sua remuneração de referência.

Só têm direito à licença de **180 dias** no caso de **cada**

um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, ou em dois períodos de 15 dias, os 180 dias correspondem a um subsídio de 83% da sua remuneração de referência.

É obrigatório o gozo das primeiras 6 semanas após o nascimento da criança pela mãe. O período restante pode ser gozado pelo pai ou pela mãe por decisão conjunta, tendo esta que ser sempre comunicada por escrito à entidade empregadora.



LICENÇA POR INTERRUPTÃO DA GRAVIDEZ (ABORTO)

*(Artigo 38.º do Código do Trabalho e artigo 10.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Função Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigo 10º e artigo 23º nº 1)*

A trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os **14 e 30 dias**, apresentando atestado médico com indicação do período da licença, bem como a um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência.

LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ

*(Artigo 37.º do Código do Trabalho e artigo 9.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Função Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigo 9º e 23º nº1)*

Se houver risco comprovado para a trabalhadora grávida ou para o nascituro e seja comprovado pelo atestado médico esta licença confere o direito a um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência.

DISPENSA POR RISCO ESPECIFICO

(Artigo 18.º do Decreto Lei 91/2009)

(Regime da Função Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigo 17º e 23º nº 4 alínea d))

Em situação de impedimento para o exercício da actividade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que esteja exposta a risco para a sua segurança e saúde ou desempenhe trabalho em período nocturno e a entidade empregadora não lhe atribua outras tarefas ou outro horário, a lei confere-lhe o direito a um subsídio de **65%** da sua remuneração de referência.

DISPENSAS PARA CONSULTAS PRÉ-NATAIS E SESSÕES DE PREPARAÇÃO PARA O PARTO E ACOMPANHAMENTO PELO PAI, DEVENDO SER COMPROVADO POR DOCUMENTO.

(Artigo 46.º do Código do Trabalho)

(Aplicável também à Função Pública, por força do Artigo 22º da Lei 59/2008 de 11 de Setembro)

Pelo tempo e número de vezes necessárias e devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho. Também o pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Estas dispensas conferem o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral suportada pela entidade empregadora.

ABONO DE FAMÍLIA PRÉ-NATAL:

(Decreto-Lei 308-A/2007 de 5 de Setembro)

(Aplica-se também à Função Pública)

É uma prestação atribuída à mulher grávida a partir da **13ª semana** de gestação, por cada filho.

As condições de atribuição do abono de família pré-natal são:

- Fazer prova clínica com ecografia do tempo de gravidez e do número de filhos
- Fazer prova de não dispor de um rendimento de referência superior a **5** vezes o Indexante de Apoios Sociais (IAS)

Escalão de Rendimentos	Valor da Prestação
1º	169,80
2º	140,83
3º	89,69
4º	55,13
5º	33,09

Valor aplicável no ano 2009

Esta prestação é devida a partir do mês seguinte aquele em que a mulher atinge a **13ª semana** de gestação, sendo concedido mensalmente até ao mês do nascimento inclusive.

Como obter o abono de família pré-natal?

Deve ser requerido pela mulher grávida durante o período de gravidez ou no prazo de **6 meses** contando

a partir do mês seguinte ao nascimento, em formulário próprio acompanhado dos devidos comprovativos.

Nota: Se o requerimento for apresentado depois do nascimento, é necessário apenas o documento de identificação da criança podendo ser formulado em conjunto com o pedido do abono de família para crianças e jovens.



DISPENSA DIÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO

(Artigo 47.º do Código do Trabalho)

(Também aplicável à Função Pública, por força do artigo 22º da Lei 69/2008 de 11 de Setembro)

2 Períodos distintos de **1 hora** cada (mais **30 minutos** por cada gémeo além do primeiro), por dia de trabalho, enquanto a mãe amamentar.

Comunicação à entidade empregadora com **10 dias** de antecedência, obrigatoriamente acompanhada de declaração médica.

Nesta situação mantém-se:

O Direito ao subsídio de refeição e à remuneração, que será integralmente suportada pela entidade empregadora.

DISPENSA DIÁRIA PARA ALEITAÇÃO

(Artigo 48.º do Código do Trabalho)

(Também aplicável à Função Pública, por força do Artigo 22º da Lei 59/2008 de 11 de Setembro)

Aplica-se o mesmo regime da dispensa para amamentação, com **2 exceções**: poderá ser gozada pela mãe ou pelo pai e apenas até a criança completar um ano de idade.

A comunicação à entidade empregadora deve mencionar a decisão conjunta dos pais.

Nesta situação mantém-se:

O Direito ao subsídio de refeição;

À Remuneração integralmente suportada pela entidade empregadora.

LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR ALARGADA

(Artigo 51.º do Código do Trabalho e Artigo 16.º do Decreto Lei 91/2009) (Aplica-se também à Função Pública – Artigo 16º e artigo 23º nº 4 alínea b) do Decreto Lei 89/2009)

Os pais que queiram prolongar a licença parental inicial têm direito a receber subsídio parental alargado durante um período que pode ir até **6 meses**, sendo obrigatório o gozo de **3 meses** para cada um. Tem de ser gozada imediatamente a seguir à licença parental inicial do outro e não pode ter intervalos concedendo o direito a receber um subsídio de **25%** da sua remuneração de referência.

PARA O PAI LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DO PAI

*(Artigo 43.º do Código do Trabalho e artigo 15.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Função Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigos 14º e 23º nº 4 alínea a))*

10 dias úteis de licença obrigatória, cinco logo a seguir ao nascimento e os restantes cinco dentro dos **30 dias** a seguir ao nascimento. Se tiverem gémeos tem direito a mais dois dias por cada gémeo.

Tem ainda direito a **+ 10 dias** úteis de licença facultativa, seguidos ou não. Estes dias têm de ser gozados enquanto a mãe estiver a gozar a licença parental inicial. Se forem

gémeos, tem direito a mais dois dias por cada gémeo.
Estes 20 dias correspondem à atribuição de um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência.



FALTA PARA DESLOCAÇÃO À ESCOLA DOS/AS FILHOS/AS

(Artigo 249.º do Código do Trabalho) e artigo 185º nº 2 alínea h) do Regime da Lei 59 de 2008 de 11 de Setembro relativa à Função Pública)

Têm direito até **4 horas** por trimestre, por cada filho para deslocação ao estabelecimento de ensino, o responsável pela educação do menor.

Neste caso tem-se direito à remuneração integral suportada pela entidade empregadora.

DIREITO DOS/AS TRABALHADORES/AS A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL A FILHOS/AS POR DOENÇA, ACIDENTE DE MENOR DE 12 ANOS OU INDEPENDENTEMENTE DA IDADE DO/A FILHO/A DESDE QUE TENHA DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

(Artigo 49.º n.º 1 do Código do Trabalho e artigo 19.º do Decreto Lei 91/2009)

(Regime da Função Pública, Decreto-Lei n.º 89/2009, Artigos 18º n.º 1 alínea a) e 23º n.º 4 alínea d)

Têm direito a **30 dias** por ano, em caso de hospitalização durante todo o período de internamento, sem limite de idade para portador de deficiência ou doença crónica.

Este direito pode ser partilhado pelos avós em substituição dos pais.

(Acréscce mais um dia por cada filho além do primeiro)

Estas faltas conferem o direito a um subsídio correspondente a **65%** da remuneração de referência.

DIREITO DO/A TRABALHADOR/A A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL A FILHOS/AS COM MAIS DE 12 ANOS POR DOENÇA OU ACIDENTE

(Artigo 49.º n.º 2 do Código do Trabalho e Artigo 19.º do Decreto Lei 91/2009)

(Regime da Função Pública, Decreto-Lei n.º 89/2009, Artigos 18º n.º 1 alínea b) e 23º)

Têm direito a faltar até **15 dias** por ano, para assistência a filho **com 12 ou mais anos** desde que este faça parte do agregado familiar. Este direito é acrescido de mais um dia por cada filho/a.

Neste caso, no Regime privado e para os/as trabalhadores/as da Função Pública que descontem para a Segurança Social, tem-se direito a um subsídio de **65%** da remuneração de referência.

Em relação aos/às trabalhadores/as da Função Pública, afectos/as ao Regime convergente, têm direito ao equivalente à totalidade da remuneração.

LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO/A, COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

(Artigo 53.º do Código do Trabalho

e artigo 20.º do Decreto Lei 91/2009)

(Regime da Função Pública, Decreto-Lei n.º 89/2009, Artigos 20º e 23º n.º 4 alínea e))

Período até **6 meses**, prorrogável até **4 anos** e desde que o/a filho/a tenha **12 ou mais anos** desde que exista confirmação, da situação por atestado médico.

Esta licença é subsidiada com **65%** da sua remuneração de referência.

DIREITO A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR.

(Artigo 252.º do Código do Trabalho)

(Aplica-se à Função Pública por força

do artigo 185º nº 2 alínea e) da Lei 59/2008)

Têm direito a faltar **até 15 dias** por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, parente ou afim na linha recta - pai, mãe, filhos ou 2º grau da linha colateral – irmãos, cunhados (falta justificada).

- Acresce ainda **+ 15 dias** em caso da assistência inadiável ser realizada a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o/a trabalhador/a, sendo estas faltas justificadas e não remuneradas.

Nota: Este Direito, no sector privado, está consagrado na generalidade dos Contratos Colectivos

de Trabalho que podem ou regulam de forma mais favorável.

Quanto à Função Pública este regime está previsto nos artigos 84º e 85º do Regulamento anexo ao Decreto Lei 59/2008 de 11 de Setembro, sendo neste caso a falta remunerada a 100%, tendo em conta o que dispõe o Artigo 36º n.º4 do Decreto Lei 89/2009 de 9 de Abril.

DIREITO A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL OU COM FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO/A OU ADOPTADO MENOR DE 12 ANOS OU INDEPENDENTEMENTE DA IDADE DESDE QUE O/A FILHO/A POSSUA DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA QUE VIVA EM COMUNHÃO DE MESA E HABITAÇÃO.

(Artigo 56º e 57.º do Código do Trabalho)

(Aplica-se também à Função Pública apesar de existir no artigo 86º do Regulamento anexo à Lei 59 de 2008 normas próprias)

O exercício deste direito exige a comunicação à entidade empregadora com **30 dias** de antecedência acompanhado de:

- Declaração de que o/a menor faz parte do agregado familiar;
- Modalidade da organização do tempo de trabalho pretendido;
- Indicação do prazo previsto.
- Indicação de que o outro progenitor não está ao mesmo tempo no gozo do direito

A recusa deste regime por parte da entidade empregadora deve sempre merecer a resposta do/a trabalhador/a, no prazo de **5 dias**. Nesta situação peça o apoio à sua organização sindical.

A recusa da entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

DIREITO A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA A NETOS/AS

(Artigo 50.º do Código do Trabalho

e artigo 21.º e artigo 37º do Decreto Lei 91/2009)

(Regulamentado relativamente à Função Pública, pelo Decreto-Lei nº 89/2009, Artigos 19º e 23º nº 4 alíneas f), i) e ii)

O avô ou a avó podem faltar até **30 dias** consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade até **16 anos**, que vivam em comunhão de mesa e habitação. Sendo que, neste caso, a Lei confere o direito a um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência.

O avô ou a avó podem ainda faltar em **substituição dos progenitores** para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a netos menores ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica, sendo que, neste caso, a Lei confere o direito a um subsídio de **65%** da sua remuneração de referência. Este direito exige a comunicação à entidade empregadora com 5 dias de antecedência



DISPENSA DE TRABALHO NOCTURNO

(Artigo 6o.º do Código do Trabalho)

(Aplica-se também à Função Pública)

Por **112 dias**, entre as **20 horas** de um dia e as **7 horas do dia seguinte**, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro. Comunicação à entidade empregadora com **10 dias de antecedência**. Aqui a trabalhadora que pretender ser dispensada tem de apresentar atestado médico comprovativo.

DISPENSA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

(Artigo 59.º do Código do Trabalho)

(Aplica-se também à Função Pública)

Durante a gravidez e até aos **12 meses** de idade da criança e enquanto durar a amamentação não estão obrigados a prestarem trabalho suplementar.

DISPENSA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE ADAPTABILIDADE

(Artigo 58.º do Código do Trabalho)

(Aplica-se também à Função Pública)

As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, mediante a apresentação de certificado médico que prove o prejuízo para a saúde e a segurança no trabalho ou para a amamentação.

É extensível à aleitação e aplica-se a qualquer dos progenitores, se o horário afectar a sua regularidade.

PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO DE GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE

(Artigo 63.º do Código do Trabalho)

(Aplicável também à Função Pública)

Saiba ainda que é ilegal

O despedimento, individual ou colectivo duma grávida, puérpera ou lactante, carece sempre do parecer prévio da CITE, se não existir parecer, o despedimento torna-se nulo, e só pode ser decretado por sentença judicial que o reconheça.

A NÃO RENOVAÇÃO DO CONTRATO A TERMO DA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE, CARECE SEMPRE DE PARECER DA CITE

(Artigo 144.º, n.º 3 do Código do Trabalho)

(Aplicável à Função Pública, de acordo com o

art.º 97.º n.º 2 da Lei 59/2008 de 11 de Setembro)

A entidade empregadora deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis à CITE, o motivo da não renovação do Contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida puérpera ou lactante.

ATENÇÃO:

Se a entidade empregadora não comunicou à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a caducidade do seu contrato, para esta dar parecer, ou se tiver conhecimento que o seu posto de trabalho foi ocupado por outro/a trabalhador/a com contrato a termo, deve de imediato recorrer à sua organização sindical (Sindicato/CGTP-IN) para esta actuar de imediato, junto da CITE e da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho).

Nota importante:

Para obter mais informações dirija-se ao seu Delegado/a ou Dirigente Sindical ou ao seu Sindicato/CGTP-IN e requeira atempadamente junto da Segurança Social os subsídios respectivos.

Ficha técnica

UMA EDIÇÃO CGTP - COMISSÃO IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

COORDENAÇÃO TÉCNICA: Odete Filipe e Helena Carrilho;

DESIGN E PAGINAÇÃO ELECTRÓNICA: Formiga Amarela, Oficina de Textos e Ideias

ILUSTRAÇÕES: Getty Images

TIRAGEM: 50.000 exemplares

IMPRESSÃO: Emipapel

CONTACTOS: Rua Vitor Cordon, nº 1, 2º, 1249-102 Lisboa;
e-mail: cgtp@cgtp.pt

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

Dezembro 2009



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

Financiado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CiG –
ao abrigo do Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de Agosto, com as alterações
da Lei n.º 37/99 de 26 de Maio – Apoio Financeiro às ONG's

