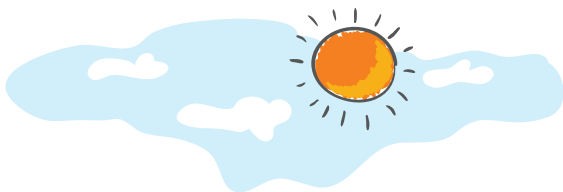


DIREITOS DE PARENTALIDADE

Conciliação do Trabalho
com a Família e a vida pessoal

Para pais, filhos e avós





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.

(Acredita-se 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 60.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

