



PARENTALIDADE

GUIA INFORMATIVO



DISTRIBUIÇÃO GRATUITA



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Parentalidade artigo 33º do Código Trabalho

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 parentalidade.

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade - Artigo 35.º-A

1 - É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2 - Incluem-se na proibição do n.º 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.



A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contraordenações, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (IGF).

Mães e Pais trabalhadoras/es

1. Licença parental inicial, por nascimento de filha/o

Obrigatoriedade do gozo de **42 dias (6 semanas)** consecutivo **exclusivo para a mãe**

Tempo de licença e remuneração:

120 dias (100% remuneração de referência*)

150 dias (80% remuneração de referência*)

2. Licença parental partilhada, por nascimento de filha/o

Obrigatoriedade do gozo de **42 dias (6 semanas)** consecutivo **exclusivo para a mãe**

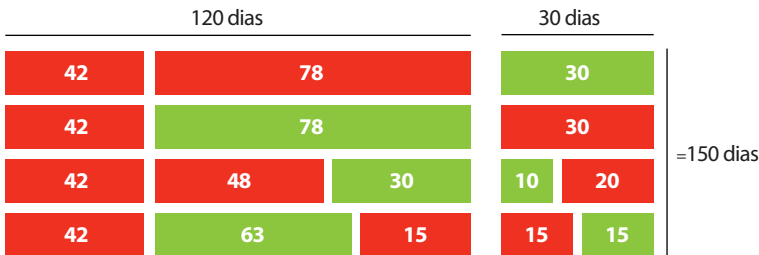
Importante: Entende-se que na licença partilhada tanto o pai como a mãe gozem, cada um e em exclusivo, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias seguidos)

150 dias - combinação de 120+30 - (100% remuneração de referência*)

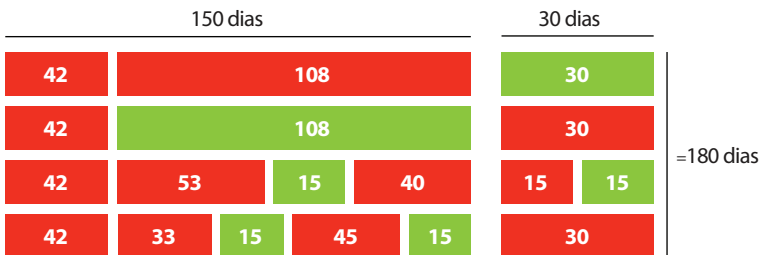
180 dias - combinação de 150+30 dias (83% remuneração de referência*)



Exemplo: Licença partilhada de 120 + 30



Exemplo: Licença partilhada de 120 + 30



***remuneração de referência (*RR)** - média de todas as remunerações declaradas à Segurança Social, nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores ao mês em que começa o impedimento para o trabalho, excluindo os subsídios de férias, de Natal e outros de natureza análoga.

Para casos em que não existam 6 meses de descontos na Segurança Social, utiliza-se a equação:

$$*RR = R / (30 \times n)$$

R- remuneração

n-número de meses de descontos

Obs. Caso os beneficiários residam nas Regiões Autónomas os subsídios referidos na tabela acima indicada têm um acréscimo de 2%.



Observações:

1- Situações em que a remuneração de referência é muito baixa, a lei estabelece um limite mínimo de 11,62€ por dia, igual a 80% de 1/30 do IAS. O valor do IAS é de 435,76€

2- Os beneficiários residentes nas Regiões Autónomas os subsídios acima referidos têm um acréscimo de 2%.

3. Licença parental alargada

O pai e mãe podem pedir, cada um deles, a licença parental alargada, que lhes permite ficar mais três meses em casa a cuidar do bebé.

Nesta situação o subsídio parental é mais reduzido, correspondendo apenas a 25% da remuneração de referência.

A licença parental alargada tem de ser gozada imediatamente a seguir à licença parental inicial e alternadamente por cada um dos pais.

Mais informações

GUIA PRÁTICO SUBSÍDIO PARENTAL INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P

http://www.segsocial.pt/documents/10152/23362/3010_subsidio_parental/0bd0fafb-9e8d-4613-8bb4-e9bf3ac7e5f1
(2019/11/11)

4. Licença parental inicial exclusiva do pai com a duração de 20 dias úteis (100% renumeração de referência*)

- **15 dias obrigatórios**, cinco dos quais de gozo imediato a seguir ao nascimento. Os outros 10 dias podem ser utilizados nas seis semanas seguinte após o nascimento, de forma seguida ou não.
- **5 dias facultativos**, seguidos ou não, a gozar em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

Nota: A partir de **janeiro de 2020**, passam a ser **20 dias obrigatórios**, mantendo-se o gozo de cinco dias a seguir ao parto e dos restantes nas seis semanas seguintes ao nascimento

- Nascimento de gémeos, o pai tem direito, por cada gémeo além do primeiro, a mais dois dias que acrescem aos 15 dias obrigatórios e outros dois dias que acrescem aos 10 dias facultativos. Estes dias extras devem ser gozados imediatamente após os referidos períodos.

- **Licença parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro:** é atribuído um subsídio que corresponde ao período de tempo de licença parental inicial da mãe ou do pai que não foi gozado por um deles devido a:

- Incapacidade física ou mental, medicamente certificada, enquanto esta se mantiver;
- Morte.

Notas:

- O subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro só pode ser concedido se a criança nascer com vida
- Direito do pai a três dispensas no trabalho para acompanhar as consultas pré-natais



5. Direitos das trabalhadoras/ores Independentes

Licença parental inicial

Tem os mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem (tem que descontar para a Segurança Social)

6. Direitos das avós e dos avôs trabalhadoras/es

- Faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto/a Filho/a de um adolescente com idade inferior a 16 anos (viva em comunhão de mesa e habitação) (100% renumeração de referência*)
- Faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência, em caso de doença ou acidente, a neto/a menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica (65 % da remuneração de referência*)



7. Direitos das trabalhadoras/es no caso da adoção

- A três dispensas do trabalho para avaliação para adoção (apresentar a justificarão à entidade empregadora).
- À licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor
- Para adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.
- O montante diário do subsídio por adoção é igual ao previsto na licença parental inicial.
- Para incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adotante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adotante e com quem o/a adotando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

7. Direito a Licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:

- Licença parental alargada, por três meses (25 % da remuneração de referência*), desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a
- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo
- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses
- 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.



Nota: Pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas anteriormente, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.

8. Outros Direitos

• Dispensa diária para aleitação

Desde que ambos os/as progenitores/as exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a.

Se qualquer dos/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

- **Dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação**

Quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

- **Faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência**

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 (65 % da remuneração de referência*).

- **Faltar ao trabalho até 15 dias por ano**

Para assistência, 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 seu agregado familiar (65 % da remuneração de referência*).

- **Faltar, até quatro horas**

Uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor (não implica perda do reembolso).

- **Licença para assistência a filho/a**

Depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

- **Licença para assistência a filho/a com deficiência, doença crónica ou doença oncológica**

Por período até seis meses, prorrogável até quatro anos (65 % da remuneração de referência*).

- **Redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal**

Do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições



de trabalho especiais, mediante apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias.

- **Trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos**

Ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

- **Trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos**

Ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado/a em matéria de avaliação e de progressão na carreira. Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).



- **Trabalhar em regime de teletrabalho**

Com filho/a com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios para o efeito.

- **Formação para reinserção profissional**

Após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.

- **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

Do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses.

- **Dispensa do regime de adaptabilidade grupal**

Do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

- **Dispensa do regime de banco de horas grupal**

Do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

- **Proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental**

Em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito.

- **Proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental**

Em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.

- **Suspensão da licença parental**

Da licença parental complementar, da licença por adoção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.



Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante

A trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a:

- Licença parental inicial exclusiva da mãe (100 % da remuneração de referência*), sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

- **Licença em situação de risco clínico**

Para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

- **Licença por interrupção de gravidez**

Com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico.

- **Dispensa do trabalho para consultas pré-natais**

E para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.



- **Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante,**

Por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas (65 % da remuneração de referência*). A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

- **Dispensa diária para amamentação**

Durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.



- **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

Da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

- **Dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

De prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

- **Dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno**

Entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período

de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a; durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias (65 % da remuneração de referência*), na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.



** O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do/a beneficiário/a, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início das licenças ou das faltas para assistência, a dividir por 180. Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.*

FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO Lina Lopes
EXECUÇÃO TÉCNICA Soraia Duarte

TIRAGEM 1.500 exemplares
IMPRESSÃO Serisexpresso, Lda.
CONTACTOS Rua Vitorino Nemésio, nº5
1750-306 Lisboa
comissao.mulheres@ugt.pt

OUTUBRO 2019



Comissão de Mulheres da UGT

Lina Lopes *Presidente*

Com o Apoio

