

Legislação aplicável na Proteção da Maternidade/Paternidade

Decreto-Lei n.º91/2009, de 9 de abril

Estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de abril e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de junho

Código do trabalho

(Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro; pela Lei n.º53/2011, de 14 de outubro; pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho; pela Lei n.º47/2012, de 29 de agosto; pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto; pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio; pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto; pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro)

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril

Regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente

Lei n.º 35/2004, de 29 de julho

Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho

As matérias que regulam a Proteção da maternidade e paternidade encontram-se reguladas nas normas constantes dos artigos 66.º a 102.º

Lei n.º 99/2003 de 27 de agosto

Aprova o Código do Trabalho

Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de maio

Altera a Lei n.º4/84, de 5 de abril, sobre a proteção da maternidade e paternidade, e procede à sua republicação retificada

Lei n.º 4/84, de 5 de abril

Proteção da maternidade e paternidade. Apenas em vigor os art.ºs 3.º a 8.º e 31.º, com a numeração e redação constantes do Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de maio

Código do Processo do Trabalho – Notas e Normas sobre despedimento e igualdade e não discriminação

Parentalidade

É a atual designação dada à proteção na eventualidade maternidade, paternidade e adoção.



“Os filhos não precisam de pais extraordinários, mas de seres humanos que falem a sua linguagem e sejam capazes de penetrar no seu coração.”

August Cury

Câmara Municipal de Alvito

**Direitos à
Parentalidade**



Licenças que reconhecem a proteção da parentalidade

- Licença em situação de risco clínico
- Licença por interrupção da gravidez
- Licença parental, em qualquer das modalidades:
 - Licença parental inicial
 - Licença parental inicial exclusiva da mãe
 - Licença parental inicial a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro
 - Licença parental exclusiva do
 - Licença parental alargada
 - Licença por adoção
 - Licença para assistência a filho/a
 - Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica
 - Trabalho a tempo parcial
 - Períodos intercalados de licença alargada e de trabalho a tempo parcial
 - Ausências interpoladas ao trabalho previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

A licença parental inicial pode ser alargada, desde que, a seguir ao parto e após a licença parental inicial exclusiva da mãe (6 semanas obrigatórias), o seu gozo seja partilhado pelo pai e pela mãe, sendo que cada progenitor deve gozar pelo menos 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias consecutivos;

120 dias, com ou sem partilha, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 100% da remuneração de referência (RR);

150 dias sem partilha ou com partilha livre, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 80% da RR, sem a possibilidade do seu alargamento a 180 dias;

150 dias com partilha segundo as condições exigi-

Licença parental inicial partilhada

Na licença parental inicial partilhada os dois progenitores **não** podem gozar o respetivo período simultaneamente. A “partilha” significa a decisão de cada um dos pais acompanhar a criança 24 horas por dia, nos primeiros meses de vida, e a divisão de tarefas referentes à garantia de cuidados a prestar. A opção de partilha traduz exatamente a vontade do pai e da mãe, cada um em momentos sucessivos, decidirem qual acompanha em permanência a criança e lhe assegura pessoalmente os cuidados.

Em caso de nascimentos múltiplos, a licença inicial partilhada **não** altera o período mínimo a gozar por cada um dos progenitores. O pai deve gozar, no mínimo, 30 dias seguidos, ou, em alternativa, dois períodos de 15 dias, independentemente do número de gemelares que nasçam, que confere o direito a 30 dias por cada um deles, e da consequente duração total da licença parental inicial.

Na licença parental inicial partilhada, o período mínimo de 30 dias exclusivos a gozar pela mãe **não** pode incluir as primeiras 6 semanas obrigatórias a seguir ao parto.

Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as

- Direito à licença parental inicial
- Direito a 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, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- Direita a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho/a menor.
- Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até 4 anos.
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar **do** trabalhador/a com filho/a de idade inferior a 12 meses.

Direitos dos avôs e das avós trabalhadores/as

- Direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do/a neto/a que consigo viva em comunhão de mesa e casa e que seja filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- Direito a 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.

Dispensas que reconhecem a proteção da parentalidade

- **Consultas pré-natais**
A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessárias.
- **Amamentação e aleitação**
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.
- **Dispensa para avaliação para adoção**
O/A trabalhador/a tem direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora.
- **Dispensa de prestação de trabalho no período noturno**
A trabalhadora fica dispensada de trabalho 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.
- **Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde**
A trabalhadora fica dispensada da prestação de trabalho, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade da entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65% da remuneração de referência (RR)