

porque somos pais e mães a tempo inteiro



**PARENTS
@ WORK**



Este projeto é financiado pelo Programa
Direitos, Igualdade e Cidadania da União
Europeia (2014-2020)

"A presente publicação é da exclusiva responsabilidade do autor.
A União Europeia não se responsabiliza pela eventual utilização das informações nela contidas."



CITE

**COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO**

Direitos dos/as Trabalhadores/as com Responsabilidades Familiares



A Proteção na Parentalidade



A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos diversos direitos elencados no artigo 35º do Código de Trabalho, nomeadamente:

- 📌 Licença parental
- 📌 Licença parental complementar
- 📌 Dispensa para amamentação ou aleitação
- 📌 Licença para assistência a filho/a
- 📌 Licença para assistência a filho/a com deficiência, doença crónica ou doença oncológica
- 📌 Horário flexível de trabalhador/a com responsabilidades familiares



Licenças Parentais



Licença Parental	Duração	Subsídio % de remuneração de referência
Parental inicial	120 dias 150 dias	100% 80%
Parental inicial partilhada (desde que, após o gozo das 6 semanas pela mãe, 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 (120+30) 180 dias (150+30)	100% 83%
Em caso de gémeos	+ 30 dias por cada gémeo para além do primeiro	100% (qualquer que seja o período de licença)
Licença parental exclusiva da mãe	6 semanas após o parto (gozo obrigatório) 30 dias antes do parto (gozo facultativo)	100%
Licença parental exclusiva do pai	20 dias úteis 5 dias a seguir ao parto 15 dias nas 6 semanas seguinte ao nascimento (gozo obrigatório) 5 dias úteis (gozo facultativo)	100%
Licença parental alargada (se gozada imediatamente a seguir à inicial)	3 meses para o pai 3 meses para a mãe	25%



Licenças Parentais



Como proceder para usufruir da licença parental inicial?

Parental inicial partilhada	Mãe e pai trabalhadores informam as suas entidades empregadoras, até sete dias depois do parto, referindo o início e fim do período que vão gozar, e entregam uma declaração conjunta, na qual conste essa informação.
Licença parental inicial não partilhada	O progenitor que gozar a licença informa a entidade empregadora, até sete dias após o parto, mencionando a duração da licença e o início do respetivo período, juntando declaração do/a outro/a progenitor/a referindo que o/a mesmo/a exerce atividade profissional e não goza a licença parental inicial.
Licença parental inicial exclusiva da mãe	Se a mãe gozar parte da licença antes do parto (até 30 dias), tem de avisar a entidade empregadora com 10 dias de antecedência, apresentando atestado médico que refira a data previsível do parto, ou em caso de urgência comprovada pelo/a médico/a, logo que possível.
Licença parental inicial exclusiva do pai	O trabalhador deve comunicar à sua entidade empregadora com a antecedência possível, que no caso dos cinco dias extra de licença não deve ser inferior a cinco dias.



Licença Parental Complementar

Licença para Assistência a Filho/a



Modalidade da licença	Duração	Quem tem direito
Parental inicial alargada	3 meses	Pai e mãe trabalhadores com criança até seis anos
Trabalho a tempo parcial	12 meses (período normal de trabalho)	
Períodos intercalares de licença parental alargada ou de trabalho a tempo parcial	Duração total igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses	
Ausências interpoladas previstas em IRCT	Duração total igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses	
Licença para assistência a filho/a	Até 2 anos ou até 3 anos para famílias com 3 ou mais filhos/as	



Licença Parental Complementar

Licença para Assistência a Filho/a



Condições para o gozo das licenças

PARENTAL COMPLEMENTAR

- ✚ Pode ser gozada de modo consecutivo ou até três períodos interpolados.
- ✚ Não é possível um dos progenitores acumular o direito do outro.
- ✚ Durante o gozo da licença o/a trabalhador/a não pode arranjar outra fonte de rendimento regular.

ASSISTÊNCIA A FILHO/A

- ✚ Pode ser gozada de modo consecutivo ou interpolado.
- ✚ Ambos os progenitores têm de trabalhar, ou um deles está totalmente impedido/a ou inibido/a de exercer o poder paternal.
- ✚ Durante o gozo da licença o/a trabalhador/a não pode arranjar outra fonte de rendimento regular.
- ✚ Só pode ter lugar depois de esgotada a licença parental complementar.
- ✚ É equivalente a uma licença sem vencimento.



Licença Parental Complementar

Licença para Assistência a Filho/a



Como proceder para usufruir das licenças

PARENTAL COMPLEMENTAR

- O/a trabalhador/a informa, por escrito e com 30 dias de antecedência, a entidade empregadora de qual a modalidade de licença pretendida e da data de início/termo de cada período.

ASSISTÊNCIA A FILHO/A

- O/a trabalhador/a informa, por escrito e com 30 dias de antecedência, a entidade empregadora, indicando data de início/termo do período de licença; declarando que o outro progenitor exerce atividade profissional e que não está em licença ou está impedido/a ou inibido/a de exercer o poder paternal; que o/a menor vive com o/a progenitor/a em comunhão de mesa e habitação; e declarando que não está esgotado o período máximo de duração da licença.



Amamentação e Aleitação



Amamentação e Aleitação



	Modalidade da Dispensa	Duração
MÃE	Dois períodos diários de 1 hora cada	Em caso de Amamentação - Enquanto a mesma durar
		Em caso de Aleitação - Até a criança perfazer um ano de idade
PAI	Dois períodos diários de 1 hora cada	Aleitação - Até a criança perfazer um ano de idade



Amamentação e Aleitação




Quem tem direito a usufruir da dispensa?

AMAMENTAÇÃO

 Direito exclusivo da mãe.

ALEITAÇÃO

 Qualquer dos progenitores ou ambos, desde que exerçam uma atividade profissional.

 A escolha depende dos pais.





Amamentação e Aleitação

Como proceder para usufruir da dispensa?

AMAMENTAÇÃO

- Trabalhadora informa, por carta ou e-mail, a entidade empregadora com 10 dias de antecedência ao início do gozo da dispensa.
- A dispensa não requer autorização para se efetivar.

ALEITAÇÃO

- Trabalhador/a informa, por carta ou e-mail, a entidade empregadora com 10 dias de antecedência ao início do gozo da dispensa.
- Declaração conjunta da modalidade de alimentar a criança e período que cabe a cada progenitor.
- Prova de que o outro progenitor trabalha.
- A dispensa não requer autorização para se efetivar.

Horário Flexível



Horário Flexível

O que é um horário flexível?

- 📌 É um horário 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 pode trabalhar até seis horas seguidas e até 10 horas por dia.



Horário Flexível

Quem tem direito a pedir horário flexível?

- Trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos de idade.
- Trabalhador/a com filho/a(s) com deficiência/doença crónica/oncológica, sem limite de idade.
- Trabalhador/a com quem ele/a viva em comunhão de mesa e habitação.



Horário Flexível

Como proceder para pedir horário flexível

- ✎ Trabalhador/a solicita à entidade empregadora, por escrito, 30 dias antes do seu início – indica prazo previsto, horário pretendido e declaração em como o/a(s) menor(es) vive(m) com ele/a em comunhão de mesa e habitação.
- ✎ A entidade empregadora comunica ao/à trabalhador/a, por escrito, a sua decisão, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido. Caso pretenda recusar o pedido, tem de indicar o motivo.
- ✎ O/A trabalhador/a pode apresentar, também por escrito, uma apreciação à intenção de recusa do pedido de horário flexível, até cinco dias após a sua receção.
- ✎ A entidade empregadora envia o processo para análise da CITE com cópia do pedido, fundamento da sua intenção de recusa e eventual apreciação, cinco dias após o fim do prazo para apreciação da intenção de recusa pelo/a trabalhador/a.
- ✎ A CITE tem 30 dias para notificar a entidade empregadora e o/a trabalhador/a do seu parecer, que será considerado favorável à intenção da entidade empregadora se ultrapassar aquele prazo.



Horário Flexível

Em que circunstâncias o pedido de horário flexível é recusado ou aceite?

RECUSADO

- ✎ A entidade empregadora só pode recusar o pedido por exigência imperiosa de funcionamento da organização ou na impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável.

ACEITE

- ✎ Se a entidade empregadora não comunicar a intenção de recusa ao/à trabalhador/a, até 20 dias após a receção do pedido.
- ✎ Se, comunicada a intenção de recusa do pedido, não informar o/à trabalhador/a da sua decisão sobre o mesmo até cinco dias após notificação da CITE.
- ✎ Se não enviar o processo à CITE dentro do prazo previsto.



Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante, ou Trabalhador no gozo de Licença Parental



Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante, ou Trabalhador no gozo de Licença Parental

- 📌 Trabalhadora **grávida** – Trabalhadora que, em estado de gestação, disso informe a entidade empregadora por escrito, apresentando também um atestado médico.
- 📌 Trabalhadora **puérpera** – É a parturiente, que nos 120 dias após o parto disso informe a entidade empregadora por escrito, apresentando também um atestado médico ou certidão de nascimento da criança.
- 📌 Trabalhadora **lactante** – Trabalhadora que amamente a criança, dando disso conhecimento à entidade empregadora por escrito, apresentando também um atestado médico.

Gozam de proteção especial da lei pelo estado em que se encontram.



Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante, ou Trabalhador no gozo de Licença Parental

- 📌 O despedimento por **facto imputável** a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou a trabalhador no gozo de licença parental, pressupõe-se sempre feito **sem justa causa** e carece de **Parecer Prévio da CITE**.





Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante, ou Trabalhador no gozo de Licença Parental

- Em caso de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, a entidade empregadora tem de remeter à CITE cópia do processo de despedimento:
 - Despedimento por **facto imputável** ao/à trabalhador/a - Após as diligências probatórias da fase instrutória.
 - Despedimento **coletivo** - Após a fase de informações e negociação.
 - Despedimento **por extinção de posto de trabalho** - Após as respetivas consultas.
 - Despedimento por **inadaptação** - Após as respetivas consultas.

CITE comunica Parecer em 30 dias



Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante, ou Trabalhador no gozo de Licença Parental



DESAVORÁVEL AO DESPEDIMENTO

- 📌 O despedimento só pode efetivar-se após decisão de um tribunal que reconheça a existência de motivo justificativo.
- 📌 A ação para este efeito deve ser colocada 30 dias após a notificação do parecer da CITE à entidade empregadora.

FAVORÁVEL AO DESPEDIMENTO

- 📌 Com parecer favorável ao despedimento e o tribunal considerar que há séria probabilidade de verificação da justa causa, a suspensão judicial do despedimento não tem lugar.



Despedimento de Trabalhadora Grávida, Puérpera ou Lactante, ou Trabalhador no gozo de Licença Parental



Relativamente a contratos de trabalho a termo

- ✦ A entidade empregadora deve comunicar à CITE o motivo por que não renova o contrato, com cinco dias úteis de antecedência relativamente ao aviso ao/à trabalhador/a.



Proibição de discriminação em função do sexo



Proibição de discriminação em função do sexo

- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores/as dos seus direitos de maternidade e paternidade, incluindo discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.



Ausências de Trabalhador/a por gozo de Licenças, Faltas ou Dispensas relativas à Parentalidade



Ausências de Trabalhador/a por gozo de Licenças, Faltas ou Dispensas relativas à Parentalidade



Ausência	Efeitos		
Licença gravidez de risco; aborto; parental/complementar em qualquer modalidade; por adoção	Equiparadas a prestação efetiva de trabalho	Trabalhador/a não perde quaisquer direitos; Suspendem as férias; não anulam o tempo de estágio/ação/curso/formação; adiam as provas para progressão na carreira; trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.	Salário substituído por subsídio pago pela Segurança Social
Assistência a filho		Trabalhador/a não perde quaisquer direitos; trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada; não prejudicam benefícios de assistência médica e medicamentosa	Salário substituído por subsídio pago pela Seg.Social, 65 % da remuneração de referência*
Dispensa de prestação de trabalho noturno; prestação de trabalho por grávida, puérpera ou lactante, se isso colocar em causa a sua segurança/saúde ou a do/a seu/sua filho/a; adoção		Trabalhador/a não perde quaisquer direitos	Com perda de salário
Dispensa consulta(s) de PMA ou pré-natal(ais); amamentação ou aleitação		Trabalhador/a não perde quaisquer direitos	Sem perda de salário

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO - CITE

Contactos:

Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º andares, Olaias, 1900-064 Lisboa

tel: + 351 215 954 000

geral@cite.pt



**PARENTS
@ WORK**



Este projeto é financiado pelo Programa
Direitos, Igualdade e Cidadania da União
Europeia (2014-2020)

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

A presente publicação é da exclusiva responsabilidade do autor.
A União Europeia não se responsabiliza pela eventual utilização das informações nela contidas.

