

# 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
<b>Parental inicial</b>	120 dias 150 dias	100% 80%
<b>Parental inicial partilhada</b> (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%
<b>Em caso de gémeos</b>	+ 30 dias por cada gémeo para além do primeiro	100% (qualquer que seja o período de licença)
<b>Licença parental exclusiva da mãe</b>	6 semanas após o parto (gozo obrigatório)  30 dias antes do parto (gozo facultativo)	100%
<b>Licença parental exclusiva do pai</b>	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%
<b>Licença parental alargada</b> (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?

<b>Parental inicial partilhada</b>	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.
<b>Licença parental inicial não partilhada</b>	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.
<b>Licença parental inicial exclusiva da mãe</b>	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.
<b>Licença parental inicial exclusiva do pai</b>	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	<b>Pai e mãe trabalhadores com criança até seis anos</b>
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 <b>Amamentação</b> - Enquanto a mesma durar
		Em caso de <b>Aleitação</b> - Até a criança perfazer um ano de idade
PAI	Dois períodos diários de 1 hora cada	<b>Aleitação</b> - 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

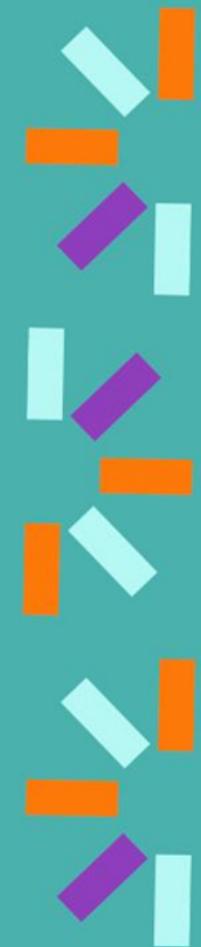
Em que circunstâncias o pedido de horário flexível é recusado ou aceite?

## 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/a trabalhador/a, até 20 dias após a receção do pedido.
- ✎ Se, comunicada a intenção de recusa do pedido, não informar o/a 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/açãocurso/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.