



FICHA INFORMATIVA I

O que deve conhecer sobre as LICENÇAS PARENTAIS

1. Quantas e quais são as modalidades da Licença Parental?

São **cinco** as principais modalidades e são as seguintes:

- 1 - Licença parental Inicial
- 2 - Licença parental exclusiva da mãe
- 3 - Licença parental Inicial a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro
- 4 - Licença parental exclusiva do pai
- 5 - Licença por adoção

Consultar Artigo 39.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Licença Parental Inicial

2. A Licença Parental Inicial pode ser partilhada?

Sim.

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho ou filha, a uma licença parental inicial de **120 ou 150 dias consecutivos**, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo do gozo obrigatório, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto (cf. ponto 6).

Esta licença pode ser usufruída em simultâneo entre os 120 e os 150 dias.

Consultar: N.os 1 e 2 do artigo 40.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

3. Como pode ser maximizada esta Licença partilhada?

Se o/a progenitor/a pretender partilhar a licença parental inicial, esta é **acrescida em 30 dias**, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias seguidos, ou então dois períodos de 15 dias seguidos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas de licença a seguir ao parto (cf. ponto 6).

O gozo da licença parental inicial em simultâneo, dos progenitores que trabalhem na mesma empresa, depende de acordo com a entidade empregadora, no caso das microempresas.

Consultar: N.o 3 e N.o 6 do artigo 40.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.



4. A Licença Parental Inicial varia no caso de nascimentos múltiplos?

Sim.

No caso de nascimentos múltiplos, ao período de licença previsto, acrescem 30 dias por cada criança gêmea para além da primeira.

Consultar: N.º 4 do artigo 40.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

5. Que procedimentos devem ser observados no gozo da Licença Parental Inicial?

Se a licença for partilhada, a mãe e o pai trabalhadores devem informar 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.

Na falta desta declaração, presume-se que quem goza a licença é a mãe.

Se a licença não for partilhada, quem a gozar 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.

Em caso de internamento hospitalar da criança ou do/a trabalhador/a que estiver a gozar a licença, durante o período após o parto, a licença é suspensa, mediante comunicação do/a trabalhador/a à entidade empregadora, informando sobre o tempo de duração do internamento com uma declaração do hospital.

Consultar: N.ºs 5 a 12 do Artigo 40.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, e pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

Licença Parental Inicial Exclusiva da Mãe

6. Há períodos exclusivos da mãe na Licença Parental Inicial?

Sim.

A mãe trabalhadora pode ficar de licença até **30 dias antes do parto**, mas tem, **obrigatoriamente**, de gozar **seis semanas de licença após o mesmo**.

Se gozar 30 dias antes do parto, 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.

Consultar: N.ºs 1 e 2 do artigo 41.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



Licença Parental Inicial a gozar por um dos progenitores na impossibilidade do outro

7. O que significa o gozo da Licença Parental Inicial por um progenitor em caso de impossibilidade do/a outro/a?

Significa que, caso o/a trabalhador/a que se encontra a gozar a licença **morra ou esteja física ou psicologicamente incapaz de cuidar da criança**, o/a outro/a progenitor/a tem direito a licença de 120 ou 150 dias, mais 30 ou 15+15 aplicáveis à licença parental inicial (cf. ponto 3).

Em caso de morte da mãe ou incapacidade física ou psíquica, a licença parental a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

Em caso de morte de mãe não trabalhadora ou incapacitada nos 120 dias pós-parto, a duração da Licença Parental do pai é a prevista no artigo 40.º do Código do Trabalho, com as devidas adaptações, ou a licença parental inicial com a duração mínima de 30 dias.

A **duração total da licença** só tem lugar se a morte ou incapacidade da mãe da criança recém-nascida ocorrer à data do seu nascimento, caso contrário, terá a duração do período remanescente.

Consultar n.º 1 a 4 do artigo 42º do Código de trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

8. Que procedimentos devem ser observados no gozo da Licença Parental Inicial pelo pai em caso de impossibilidade da mãe?

O pai **informa** a entidade empregadora, assim que possível, e apresenta atestado médico ou a certidão de óbito, conforme o caso.

Se a mãe já tiver gozado algum tempo, este também deve ser declarado e devidamente descontado.

Consultar: N.º 5 do artigo 42º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Licença Parental Exclusiva da Pai

9. Há períodos exclusivos do pai na Licença Parental?

Sim.

É **obrigatório** o pai gozar **20 dias úteis** nas seis semanas após o nascimento da criança.

Estes dias podem ser **seguidos ou alternados**, salvo cinco dias, que têm de ser gozados logo após o parto.

No caso de nascimentos múltiplos, acrescem dois dias por criança gêmea para além da primeira.

Consultar: N.os 1 e 3 do artigo 43.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.



10. Como pode ser maximizada esta Licença Parental exclusiva do pai?

O pai tem ainda direito a gozar mais cinco dias úteis de licença, seguidos ou alternados, desde que coincidam com a licença parental inicial da mãe.

No caso de nascimentos múltiplos, acrescem dois dias por criança gêmea para além da primeira.

Consultar: N.os 2 e 3 do artigo 43.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro.

11. Que procedimentos devem ser observados no gozo da Licença Parental exclusiva do pai?

O trabalhador deve comunicar à sua entidade empregadora com a antecedência possível, que no caso dos cinco dias facultativos de licença não deve ser inferior a cinco dias.

Consultar: N.o 4 do artigo 43.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Licença por Adoção

12. Quais as especificidades deste tipo de licença?

O/A(s) candidato/a(s) a adotante(s) tem/têm direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor.

A licença por adoção não se aplica a filho/a(s) da pessoa com quem se viva em união de facto ou cônjuge.

Em caso de incapacidade ou morte do/a candidato/a a adotante, o/a parceiro/a que com ele/a viva em comunhão de mesa e de habitação, ainda que não seja candidato/a a adotante, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou ao mínimo de 14 dias.

Caso esta licença seja partilhada, os candidatos a adotantes devem informar as respetivas entidades empregadoras com 10 dias de antecedência, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do/a adotado/a, bem como do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

Se a licença não for partilhada, basta ao/à adotante informar a entidade empregadora com 10 dias de antecedência da duração da mesma e seu início.

Consultar: Artigo 44.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro.



13. Como são pagas as Licenças Parentais?

As licenças parentais são **pagas pela Segurança Social**, tendo como base a remuneração de referência*.

A Licença Parental Inicial de **120 dias** é paga a **100%** da remuneração de referência e a licença de **150 dias** é paga a **80%**.

A Licença Parental Inicial é paga a **100%** na modalidade **120+30 dias** e a **83%** na modalidade **150+30 dias**.

Qualquer que seja o período da licença, **em caso de gêmeos**, a extensão de 30 dias de gozo, para além da primeira criança, é paga a **100%**.

A **Licença Parental Exclusiva do Pai**, seja dos 20 dias obrigatórios, seja dos cinco dias facultativos, é paga a **100%**.

*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.

Consultar: Guia Prático – Subsídio Parental, Instituto da Segurança Social, I.P.

http://www.seg-social.pt/documents/10152/23362/3010_subsidio_parental/0bd0fafb-9e8d-4613-8bb4-e9bf3ac7e5f1

14. Quais as consequências do incumprimento por parte da entidade empregadora?

Se a entidade empregadora não cumprir ou violar o que está previsto na lei sobre a proteção das licenças parentais, isso constitui **contraordenação muito grave**.

Consultar: Artigos 40.º, 41.º, 42.º, 43.º, 44.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, e pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

Sobre outras modalidades de licenças parentais veja também “O que deve conhecer sobre a licença parental complementar e a licença para assistência a filho/a”.

Nota informativa:

Para comunicações escritas são admissíveis cartas registadas com aviso de receção, cartas entregues em mão contra comprovativo do mesmo ou e-mails, desde que do remetente seja possível identificar o/a trabalhador/a.

Para a aplicação das contraordenações às entidades empregadoras pelo não cumprimento da lei é competente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).



FICHA INFORMATIVA 2

O que deve conhecer sobre a LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR e a LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO/A

Licença Parental Complementar

1. Em que consiste a licença parental complementar?

Tanto o pai como a mãe de **criança até seis anos** que trabalhem têm direito a esta licença nas seguintes **alternativas**:

- a) Licença parental alargada com a duração de três meses; **ou**
- b) Trabalho a tempo parcial com a duração de 12 meses, com um período normal de trabalho equivalente a metade do tempo completo, ou seja, 20 ou 17,5 horas para 40 ou 35 horas semanais contratualizadas, respetivamente; **ou**
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses. Isto é, 40hx4x3 ou 35hx4x3 para 40 ou 35 horas semanais contratualizadas, respetivamente; **ou**
- d) Ausências interpoladas previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Consultar: N.o 1 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2. Como pode ser gozada a licença parental complementar?

Tanto o pai como a mãe podem gozar uma das modalidades referidas em 1 de modo **consecutivo** ou até **três períodos interpolados**. **Não é possível um dos progenitores acumular o direito do outro.**

Consultar: N.o 2 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3. Existe alguma exceção ao gozo da licença parental complementar?

Sim.

Caso ambos os progenitores queiram gozar esta licença ao mesmo tempo e estiverem ao serviço na mesma entidade empregadora, esta pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, desde que o faça por escrito e o justifique devidamente.

Consultar: N.o 3 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



4. Existe alguma restrição ao gozo da licença parental complementar?

Sim.

Durante o gozo desta licença, qualquer que seja a opção escolhida, **o/a trabalhador/a não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade**, já que o objetivo é passar mais tempo a acompanhar a criança – a este propósito destaca-se o trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora de casa.

Exemplo: O/A trabalhador/a enfermeiro/a com filho de 4 anos, a usufruir da licença parental complementar por 3 meses, decide ir frequentar um curso intensivo de especialização durante esse período.

Consultar: N.º 4 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

5. Qual o procedimento para gozar a licença parental complementar?

O/a trabalhador/a que queira gozar de licença parental complementar deve **informar** a entidade empregadora de qual a **modalidade** pretendida, bem como data de **início/termo** de cada período, fazendo-o **por escrito** e **30 dias** antes do seu início.

Consultar: N.º 5 do artigo 51.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

6. A licença parental complementar do pai e da mãe é paga?

Sim.

É paga a 25 % da remuneração de referência do/a beneficiário/a*, na modalidade de licença parental alargada, **desde que** gozada logo após a licença parental inicial.

O pagamento da licença é efetuado pela Segurança Social.

* 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.

Consultar: Artigo 33 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.



Licença para Assistência a Filho/a

7. Em que consiste a licença para assistência a filho/a?

A licença para assistência a filho/a é equivalente a uma licença **sem vencimento**, que **só pode ter lugar depois de esgotada a licença parental complementar**.

Consultar: N.o 1 do artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

8. Como pode ser gozada a licença para assistência a filho/a?

Os pais têm direito a licença para assistência a filho ou filha, de modo consecutivo ou interpolado, **até ao limite de dois anos. Este prazo alarga-se por mais um ano para famílias com três ou mais filhos/as.**

Consultar: N.os 1 e 2 do artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

9. Há alguma condição essencial ao gozo deste direito?

Sim.

É necessário que **ambos os pais trabalhem**, ou que **um deles esteja totalmente impedido/inibido de exercer o poder paternal**.

Consultar: N.o 3 do artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

10. Como fazer se ambos os pais quiserem gozar deste direito?

Nessa situação, a licença pode ser gozada por **qualquer deles** ou **por ambos em períodos sucessivos**.

Consultar: N.o 4 do artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.



11. Existe alguma restrição ao gozo da licença para assistência a filho/a?

Sim.

Durante o gozo desta licença, **o/a trabalhador/a não pode arranjar outra fonte de rendimento regular**, já que o objetivo é acompanhar a criança – a este propósito destaca-se o trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora de casa.

Exemplo: Enfermeiro com filha de 5 anos a gozar de licença para assistência a filha por um ano que, devendo estar em casa a acompanhar mais a criança, passe a assistir pacientes numa clínica privada, quando normalmente trabalha num hospital público. **Caso diferente será se for convidado a dar uma palestra da especialidade, situação pontual, sendo por isso remunerado.**

Consultar: N.º 5 do artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

12. Qual o procedimento para gozar a licença para assistência a filho/a?

O/a trabalhador/a **informa** a entidade empregadora, **por escrito** e **30 dias** antes da data para início da licença:

- a) Do início e termo do período em que quer gozar a licença – na falta deste elemento, presume-se que o pedido é por seis meses;
- b) Declara que o/a outro/a progenitor/a trabalha e não está também de licença, ou está totalmente impedido ou inibido de exercer o poder paternal;
- c) Declara que o/a menor vive com ele/a [progenitor/a] em comunhão de mesa e habitação;
- d) Declara que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

Todas as declarações mencionadas são da autoria do/a trabalhador/a requerente, não sendo necessário o anexo de qualquer documento oficial.

Consultar: N.os 6 e 7 do artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.



13. O/a trabalhador/a pode pedir esta licença duas vezes para a mesma criança?

Sim.

Desde que sejam cumpridos os limites legais dos três ou dois anos, consoante a família seja ou não numerosa, e se encontre esgotada a licença parental complementar.

O procedimento é igual ao inicial.

Consultar: N.º 8 do artigo 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

14. Quais as consequências do incumprimento por parte da entidade empregadora?

A violação dos preceitos previstos sobre licença parental complementar e licença para assistência a filho/a é uma **contraordenação grave**.

Consultar: Artigos 51.º e 52.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nota informativa:

- Para comunicações escritas são admissíveis cartas registadas com aviso de receção, cartas entregues em mão contra comprovativo do mesmo ou e-mails, desde que no remetente seja possível identificar o nome do/a trabalhador/a.
- Para a aplicação das contraordenações às entidades empregadoras pelo não cumprimento do normativo laboral é competente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).



FICHA INFORMATIVA 3

O que deve conhecer sobre AMAMENTAÇÃO E ALEITAÇÃO

1. Amamentação e aleitação são o mesmo?

Não.

Amamentar é dar de mamar, logo, trata-se de uma ação exclusiva da mãe.

Aleitar é dar biberão, pelo que pode ser feito pelo pai e/ou pela mãe.

2. Quanto tempo dura a dispensa para amamentação?

Não tem limite. Será pelo tempo que durar a amamentação.

E é um **direito exclusivo da mãe.**

Consultar: N.º 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

3. Quem tem direito a aleitar?

Não havendo amamentação, desde que pai e mãe trabalhem, **qualquer um, ou os dois**, podem aleitar a criança, até esta fazer um ano.

A escolha depende dos pais.

Consultar: N.º 2 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

4. Como são gozadas as dispensas para amamentação e para aleitação?

Regra geral, o gozo das dispensas para amamentação ou aleitação é feito em **dois períodos diários separados, com a duração máxima de uma hora cada.**

Entidade empregadora e trabalhador/a são, contudo, livres de **acordar** outra modalidade.

Em caso de **nascimentos múltiplos**, acrescem mais 30 minutos (15 minutos por cada período do dia) por criança gémea, para além da primeira.

Consultar: N.os 3 e 4 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



5. E no caso do/a trabalhador/a que se encontra em regime de tempo parcial?

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é **reduzida proporcionalmente** ao período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Regra geral, **não pode ser superior a uma hora**. Se tal se verificar, o tempo remanescente deve ser gozado num segundo período, salvo se outro regime for **acordado** entre a/o trabalhadora/o e entidade empregadora.

Consultar: N.os 5 e 6 do artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

6. Qual o procedimento para a dispensa para amamentação?

A trabalhadora **informa** a entidade empregadora de que amamenta a criança com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa.

A informação pode ser feita por carta ou e-mail para eventuais efeitos de prova futura, mas **uma dispensa não requer autorização**.

Caso a amamentação ultrapasse o primeiro ano de vida da criança, a trabalhadora deve comunicar à entidade empregadora por carta ou e-mail, juntando um atestado médico passado por um/a especialista de medicina geral, familiar, ginecologia/obstetria ou pediatria.

As partes devem acordar num prazo razoável para a renovação da dispensa para amamentação.

Consultar: N.º 1 do artigo 48.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

7. Qual o procedimento para dispensa para aleitação?

O/a trabalhador/a deve **informar** a entidade empregadora de que aleita a criança com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa.

A informação pode ser feita por carta ou e-mail para eventuais efeitos de prova futura, mas **uma dispensa não requer autorização**.

No caso de dispensa partilhada, o/a trabalhador/a deve ainda apresentar documento onde conste a **declaração conjunta** desta modalidade de alimentar a criança, bem como do período de dispensa gozado por cada progenitor.

O/a trabalhador/a deve também apresentar prova de que o/a outro/a progenitor/a exerce uma atividade profissional e, caso seja trabalhador/a por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta de aleitar a criança.

Consultar: N.º 2 do artigo 48.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



8. Quais as consequências do incumprimento por parte da entidade empregadora?

Constitui **contraordenação grave** a violação do disposto em matéria de dispensas para amamentação ou aleitação.

Consultar: Artigo 47.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

9. Estando a amamentar estou dispensada de prestar trabalho noturno?

Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, a trabalhadora está dispensada de prestar trabalho entre as 20h de um dia e as 7h00 do dia seguinte, devendo informar e entregar atestado médico, à entidade empregadora com 10 dias de antecedência ao início do gozo.

Consultar: Artigo 58.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

10. A trabalhadora que amamenta está dispensada de algumas formas de trabalho?

A trabalhadora puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com o regime da adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado. Aplicando-se tal direito a qualquer dos progenitores no caso de aleitação.

Consultar: Artigo 58.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nota informativa:

- Para comunicações escritas são admissíveis cartas registadas com aviso de receção, cartas entregues em mão contra comprovativo do mesmo ou e-mails, desde que no remetente seja possível identificar o nome do/a trabalhador/a.
- Para a aplicação das contraordenações às entidades empregadoras pelo não cumprimento da lei é competente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).



FICHA INFORMATIVA 4

O que deve conhecer sobre atribuição de HORÁRIO FLEXÍVEL e TRABALHO A TEMPO PARCIAL

1. O que é considerado “horário flexível”?

Horário flexível é aquele em que o/a **trabalhador/a pode escolher**, dentro de certos limites, **as horas de início e termo do período normal de trabalho** diário.

Consultar: N.o 2 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

2. O que é considerado “trabalho a tempo parcial”?

Trabalho a **tempo parcial** é um regime em que é permitido ao/à trabalhador/a **reduzir o período normal de trabalho para metade** do praticado a tempo completo.

3. Quem tem direito a pedir o horário flexível e trabalho a tempo parcial?

Qualquer o/a trabalhador/a com filho/a(s) menor(es) de 12 anos, ou com deficiência, doença crónica/oncológica (sem limite de idade), que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação pode fazer o pedido de flexibilidade horária ou de trabalho a tempo parcial.

No horário flexível, este direito pode ser exercido pela mãe, pelo pai ou pelos dois.

No trabalho a tempo parcial pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos.

Consultar: N.os 1 e 6 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

4. Os/as trabalhadores/as que trabalham por turnos também podem pedir horário flexível ou trabalho a tempo parcial?

Sim, nas mesmas condições dos/as demais trabalhadores/as.

No caso de horário flexível, terão de indicar um **turno pré-existente** na organização*.

No trabalho a tempo parcial, será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em 3 dias por semana.

*Interpretação da CITE da expressão «exigências imperiosas do funcionamento» da organização a que alude o n.º2 do artigo 57.º do CT



5. Como deve a entidade empregadora elaborar um horário flexível?

Caso não existam turnos na organização, a entidade empregadora deve fazer um horário flexível:

- a) Contendo um ou dois períodos de presença obrigatória com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) Indicando os períodos para início/termo da jornada, cada um com duração mínima de 1/3 do período normal de trabalho, podendo esta ser reduzida para que o horário se restrinja ao horário de funcionamento da organização;
- c) Estabelecendo uma pausa para descanso até duas horas.

Consultar: N.º 3 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

6. Quais os limites horários a cumprir na flexibilidade horária?

O/a trabalhador/a que esteja neste regime de horário de trabalho pode trabalhar até **seis horas seguidas e até 10 horas por dia**, devendo sempre cumprir com o correspondente período normal de trabalho semanal em média de cada quatro semanas.

Consultar: N.º 4 do artigo 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.

7. Este regime de trabalho implica alguma desvantagem profissional?

Não.

O/a trabalhador/a que opte pela flexibilidade horária não pode ser penalizado na avaliação nem na progressão da carreira.

Consultar: N.º 5 do Art.º 56.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 120/2015, de 1 de setembro.



8. Qual o procedimento para pedir à entidade empregadora o regime de horário flexível e trabalho a tempo parcial?

O/a trabalhador/a que queira trabalhar em regime de horário flexível ou trabalho a tempo parcial deve solicitá-lo à entidade empregadora, por escrito e com a antecedência de **30 dias**, indicando o **prazo** previsto e **declaração** da qual conste que o/a(s) menor(es) vive(m) com ele/a em comunhão de mesa e habitação.

No caso de **horário de trabalho flexível**, o/a trabalhador/a deve também **indicar o horário pretendido**.

No caso de trabalho a tempo parcial, o/a trabalhador/a deve ainda declarar que não está esgotado o período máximo de duração, que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal, bem como qual a modalidade de organização do trabalho a tempo parcial pretendida.

«**Por escrito**» deve entender-se carta (com ou sem Aviso de Receção) ou email.

O **limite legal** do prazo previsto é o 12.º aniversário do/a filho/a mais novo/a do/a trabalhador/a, contudo ressalva-se que o trabalho a tempo parcial só pode ser prorrogada até dois anos, ou no caso de terceiro filho/a ou mais, até três anos.

A **declaração** é da autoria do próprio/a trabalhador/a requerente. Não são necessários quaisquer documentos, oficiais ou outros, de suporte.

Consultar: N.o 1 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

9. Em que situações pode o pedido de trabalho em regime de horário flexível ser recusado?

A entidade empregadora só pode recusar o pedido com base em **exigências imperiosas do funcionamento da empresa** ou na **impossibilidade de substituir o/a trabalhador/a, se este/a for indispensável**.

Em qualquer dos casos, é necessária **fundamentação** que comprove devidamente os motivos alegados, apoiada em documentação (sempre que exista).

Consultar: N.o 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



I 0. Como se processa depois o pedido?

No prazo de **20 dias** contados **a partir da receção do pedido**, a entidade empregadora comunica ao/à trabalhador/a, **por escrito**, a sua decisão. **Caso pretenda recusar o pedido, tem de indicar o motivo.**

No prazo de **cinco dias** contados **a partir da receção da intenção de recusa**, o/a trabalhador/a pode apresentar, também por escrito, uma **apreciação**, cujo conteúdo não pode exceder o âmbito do pedido.

Cinco dias após o fim do prazo para apreciação da intenção de recusa pelo/a trabalhador/a, a entidade empregadora envia o processo para análise da CITE com cópia do pedido, fundamento da sua intenção de recusa e eventual apreciação.

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.

Se o parecer da CITE for desfavorável à entidade empregadora, esta só pode recusar o pedido do/a trabalhador/a após uma decisão judicial transitada em julgado que lhe dê razão.

Consultar: N.os 3 a 7 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

I I. Quando é que o pedido de trabalho em regime de horário flexível é automaticamente aceite pela entidade empregadora?

Considera-se que a entidade empregadora aceita o pedido do/a trabalhador/a nos termos por este/a propostos sempre que:

- a) A intenção de recusa não for comunicada ao/à trabalhador/a até 20 dias após a receção do pedido;
- b) Se, comunicada a intenção de recusa do pedido, não informar o/a trabalhador/a da sua decisão até cinco dias após notificação da CITE às partes, ou decorridos 30 dias do prazo que esta Comissão tem para se pronunciar;
- c) Se não enviar o processo à CITE dentro do prazo previsto.

Consultar: N.o 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.



12. Pode-se prolongar o pedido de trabalho em regime de horário flexível ?

Sim, até ao limite legal do 12.º aniversário da criança mais nova do/a trabalhador/a.

Neste caso, basta seguir o mesmo procedimento do pedido inicial (cf. ponto 8).

Consultar: N.º 1 do artigo 56.º e n.º 9 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

13. Quais as consequências do incumprimento por parte do empregador?

A violação dos preceitos previstos sobre trabalho em regime de horário flexível é considerada uma **contraordenação grave**.

Consultar: Artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

Nota informativa:

- Para comunicações escritas são admissíveis cartas registadas com aviso de receção, cartas entregues em mão contra comprovativo do mesmo ou e-mails, desde que no remetente seja possível identificar o nome do/a trabalhador/a.
- Para a aplicação das contraordenações às entidades empregadoras pelo não cumprimento do normativo laboral é competente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).



FICHA INFORMATIVA 5

O que deve conhecer sobre a proteção em caso de DESPEDIMENTO DE TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE

1. Uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante pode ser despedida?

Sim.

Contudo, porque estas trabalhadoras gozam de uma **proteção especial da lei** devido ao estado em que se encontram, o seu despedimento, bem como o de trabalhador (homem) no gozo de licença parental precisa sempre de **parecer prévio** da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Cabe à entidade empregadora provar que pediu este parecer à CITE.

Consultar: N.os 1 e 5 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

2. Qual a diferença entre trabalhadora grávida, puérpera e lactante?

Trabalhadora **grávida** é aquela 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** é aquela que amamente a criança, dando disso conhecimento à entidade empregadora por escrito, apresentando também um atestado médico.

Consultar: N.o 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.



3. Existe alguma presunção legal a favor do/a trabalhador/a nas situações relativas a despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador no gozo de licença parental?

Sim.

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**.

Consultar: N.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

4. Qual o procedimento a adotar caso necessite de despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental?

Para despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador em gozo de licença parental, **a entidade empregadora deve remeter cópia do processo à CITE no seguinte momento:**

- a) Após as diligências probatórias da fase instrutória, no despedimento **por facto imputável** ao/à trabalhador/a – N.º 1 do artigo 356.º do Código do Trabalho;
- b) Após a fase de informações e negociação, no despedimento **coletivo** – Artigo 361.º do Código do Trabalho;
- c) Após as respetivas consultas, no despedimento **por extinção de posto de trabalho** – N.º 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho;
- d) Após as respetivas consultas, no despedimento **por inadaptação** – Artigo 377.º do Código do Trabalho.

Consultar: N.º 3 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

5. A CITE tem um prazo para responder à entidade empregadora?

Sim.

O parecer da CITE deve ser comunicado a ambas as partes nos **30 dias após receber o processo**.

Caso não o faça, considera-se que a CITE é favorável ao despedimento.

Consultar: N.º 4 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.



6. Quais as consequências de parecer desfavorável da CITE?

Se o parecer da CITE for desfavorável ao despedimento, a entidade empregadora só o pode fazer após decisão de um tribunal que reconheça que há motivo para tal.

A ação para este efeito deve ser colocada **30 dias após a notificação do parecer da CITE à entidade empregadora.**

Consultar: N.º 6 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

7. E no caso do parecer da CITE ser favorável ao despedimento?

Se o parecer da CITE for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que há séria probabilidade de se verificar justa causa, a suspensão judicial do despedimento não tem lugar.

Consultar: N.º 7 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

8. Quais as consequências de um tribunal considerar o despedimento ilícito?

Neste caso, **a entidade empregadora não se pode opor à reintegração do/a trabalhador/a**, conforme dispõe o n.º 1 do artigo 392.º.

Em alternativa, o/a trabalhador/a tem direito a indemnização calculada segundo o n.º 3 do mesmo artigo («Indemnização em substituição de reintegração a pedido da entidade empregadora»).

Consultar: N.º 8 do artigo 63.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

9. E em relação a contratos de trabalho a termo, existe algum procedimento para a sua não renovação sempre que estejam em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador em gozo de licença parental?

Sim.

Nestes casos, **a entidade empregadora deve comunicar à CITE o motivo** por que não lhes renova o contrato, seja este a termo certo ou incerto.

Consultar: N.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro.



I 0. Existe algum prazo para fazê-lo?

Sim.

A entidade empregadora deve informar a CITE com **cinco dias úteis de antecedência** relativamente ao aviso ao/à trabalhador/a em causa o motivo por que não lhe renova o contrato.

Consultar: N.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

I I. Quais as consequências do incumprimento por parte da entidade empregadora?

Se a entidade empregadora violar os preceitos previstos sobre despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador em gozo de licença parental, isso constitui uma **contraordenação grave**.

Consultar: Artigos 63.º e 144.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, e pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

Nota informativa:

- Para comunicações escritas são admissíveis cartas registadas com aviso de receção, cartas entregues em mão contra comprovativo do mesmo ou e-mails, desde que no remetente seja possível identificar o nome do/a trabalhador/a.
- Para a aplicação das contraordenações às entidades empregadoras pelo não cumprimento do normativo laboral é competente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).



FICHA INFORMATIVA 6

O que deve conhecer sobre ausências de trabalhador/a por GOZO DE LICENÇAS, FALTAS OU DISPENSAS relativas à parentalidade

1. Quais os efeitos do gozo de uma licença?

As ausências de trabalhadora ou trabalhador resultantes de licença devido a gravidez de risco, aborto, parental/complementar em qualquer modalidade e por adoção, são equiparadas a **prestação efetiva de trabalho**, pelo que o/a trabalhador/a não perde quaisquer direitos, **com exceção do salário**, que será substituído pelo subsídio correspondente da Segurança Social, nos casos aplicáveis.

Consultar: Alíneas a) a f) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro.

2. Quais os efeitos do gozo de uma falta para assistência a filho/a?

As ausências de trabalhadora ou trabalhador por motivo de assistência a filho/a, são equiparadas a **prestação efetiva de trabalho** pelo que o/a trabalhador/a não perde quaisquer direitos, **com exceção do salário**, que será substituído pelo subsídio correspondente da Segurança Social, no montante diário de 65 % da remuneração de referência*.

* 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.

Consultar: Artigo 35.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril.

Consultar: Alíneas g) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro.

3. Quais os efeitos do gozo de uma dispensa?

As ausências de trabalhadora ou trabalhador por dispensa de prestação de trabalho noturno (entre as 20 e as 7 horas), ou por dispensa de 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, e por dispensa para adoção, são equiparadas a **prestação efetiva de trabalho**, pelo que o/a **trabalhador/a não perde quaisquer direitos, com exceção do salário**.

Consultar: Alíneas i) a k) do n.º 1 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 90/2019, de 4 de setembro.



4. E no caso de dispensa para consulta(s) de PMA ou pré-natal(ais), amamentação ou aleitação?

Todas estas situações são consideradas como prestação efetiva de trabalho pelo que não há qualquer perda de direitos.

Consultar: N.º 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

5. As licenças por gravidez de risco, aborto, adoção e licenças parentais têm mais algum efeito?

Sim.

Suspendem as férias (a gozar depois, mesmo que isso seja só no ano seguinte), **não anulam o tempo** que já tenha sido passado em **estágio/ação/curso/formação** (devendo o/a trabalhador/a cumprir só o tempo em falta para o/a completar) e **adiam as provas para progressão na carreira** (que deverão acontecer após o fim da licença).

Consultar: N.º 3 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.

6. Como cessam licenças parental/complementar, por adoção, para assistência a filho/a ou para assistência a filho/a com deficiência/doença crónica ou doença oncológica?

Estas licenças terminam com o fim da situação que a originou, devendo ser comunicada à entidade empregadora no prazo de **cinco dias**.

Contudo, ao longo do seu gozo podem suspender-se por doença do/a trabalhador/a (desde que a entidade empregadora seja disso informada e lhe seja apresentado o atestado médico respetivo, prosseguindo a licença logo após cessação desse impedimento), **não podem ser suspensas por interesse da entidade empregadora**, e não invalidam que o/a trabalhador/a seja conhecedor/a da informação periódica que a entidade empregadora preste ao conjunto dos/as demais trabalhadores/as.

Consultar: N.º 4 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro.



7. Quais os direitos do/a trabalhador/a no regresso às funções após o gozo de licença parental/complementar, por adoção, por assistência a filho/a ou por assistência a filho/a com deficiência/doença crónica ou doença oncológica?

No fim de qualquer situação de licença **o/a trabalhador/a tem direito a retomar a atividade contratada.**

Contudo, caso uma licença termine com o fim da situação que a originou, o retomar da atividade pelo/a trabalhador/a deve ocorrer na primeira vaga que surgir na empresa, ou, se tal não se verificar, no fim do período previsto para a licença.

Consultar: N.º 5 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

8. As licenças para assistência a filho/a têm mais algum efeito?

Sim.

Embora suspendam direitos, deveres e garantias sempre que pressuponham a efetiva prestação de trabalho (sobretudo, a retribuição), não prejudicam benefícios de assistência médica/medicamentosa a que o/a trabalhador/a tenha direito.

Consultar: N.º 6 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

9. Quais as consequências do incumprimento por parte da entidade empregadora?

A violação dos preceitos previstos sobre estas matérias é uma **contraordenação grave.**

Consultar: N.º 6 do artigo 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nota informativa:

- Para comunicações escritas são admissíveis cartas registadas com aviso de receção, cartas entregues em mão contra comprovativo do mesmo ou e-mails, desde que no remetente seja possível identificar o nome do/a trabalhador/a.
- Para a aplicação das contraordenações às entidades empregadoras pelo não cumprimento do normativo laboral é competente a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).