Dantas Rodrigues & Associados
Sociedade de Advogados

NOTA INFORMATIVA

ABR '18

DIREITOS DA PARENTALIDADE

As Licenças Laborais

A proteção da maternidade e paternidade encontra-se prevista no Código do Trabalho (adiante CT) nos artigos 33.º a 65.º, na subseção designada por Parentalidade, sendo articulada com a proteção social no âmbito do sistema previdencial.

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, dispondo os trabalhadores por conta de outrem de proteção durante a gravidez, após o parto e durante os primeiros anos de vida dos filhos e, em alguns casos, dos netos.

Essa proteção, concretiza-se, após da comunicação prévia do trabalhador, através de:

Licenças | Dispensas | Faltas | Horários Diferenciados

Abordaremos, nesta edição, o caso das licenças.

A) Licença em situação de risco clinico durante a gravidez

Confere à trabalhadora o direito à referida licença pelo período de tempo que for considerado necessário, pela respectiva prescrição médica, e sem prejuízo da licença parental inicial. O gozo desta licença não determina a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo considerado como prestação efetiva de trabalho.
A trabalhadora que se encontre nesta situação poderá ter direito a um subsídio por risco clinico durante a gravidez, que lhe é atribuído pela Segurança Social.

B) Licença por Interrupção de Gravidez

A trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 a 30 dias, fixada mediante atestado médico, que deverá ser apresentado ao empregador logo que possível.
Também esta licença não determina perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, sendo considerada como prestação efetiva de trabalho. A trabalhadora tem direito a um subsídio por interrupção da gravidez, que lhe é atribuído pela Segurança Social.

C) Licença Parental

Corresponde em traços gerais à licença por maternidade e à licença por paternidade, compreendendo, entre outras, as modalidades que a seguir destacamos:

C.1 - Licença Parental inicial

Os progenitores têm direito a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. A sua duração pode ainda ser acrescida, por mais 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de licença obrigatória da mãe que é de seis semanas após o parto.
No caso de licença parental inicial com duração de 150 dias, o período entre os 120 e os 150 dias possam ser gozados, em simultâneo, por ambos os progenitores. Também nestes casos a lei estabelece que não haverá lugar à perda de quaisquer direitos para o trabalhador(a) com exceção do direito à retribuição, tendo direito aos subsídios atribuídos pela Segurança Social.
Ocorrendo nascimentos múltiplos o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gémeo para além do primeiro.

C.2 Licença Parental inicial exclusiva da mãe

É obrigatório o gozo, exclusivo, por parte da mãe de seis semanas de licença a seguir ao parto. Facultativamente, a mãe poderá, também, gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. Terá direito a um subsídio, por parte da Segurança Social que poderá ir, facultativamente, até 30 dias antes do parto e de seis semanas, obrigatórias após o parto.

C.3 Licença Parental Exclusiva do Pai

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de quinze dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nos trinta dias seguintes ao do nascimento do filho, cinco dos quais deverão ser gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.
O pai tem ainda direito, facultativamente, ao gozo de dez dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde

que estes sejam gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
O pai terá direito ao subsídio parental inicial exclusivo.

Vejamos em concreto o apoio conferido pela Segurança Social neste tipo de situações:

Licença	Duração em dias	Quanto receberá da remuneração de referência
Parental Inicial	120 150	100 % 80%
Parental Inicial Partilhada	150 (120 + 30) 180 (150 + 30)	100 % 83 %
Gémeos	30	100%
Parental Inicial Exclusivo do Pai	15 obrigatórios 10 facultativos	100% 100%

Direitos no Despedimento e Caducidade do Contrato
A trabalhadora grávida puérpera ou lactante, ou trabalhador (a) no gozo de licença parental, gozam de determinados direitos de proteção em caso de despedimento.
Com efeito, estabelece-se que o despedimento, em qualquer das modalidades, carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego C.I.T.E.).
Considera-se ainda ilícito o despedimento por iniciativa do empregador, em qualquer das suas modalidades, se não tiver sido solicitado o parecer prévio da entidade acima indicada.
Também a não renovação de contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser comunicada pelo empregador no prazo de cinco dias úteis à dita entidade, indicando-se o motivo da não renovação do contrato de trabalho. Esta omissão pelo empregador constitui uma contraordenação grave.

D) Licença por Adoção

Esta licença faculta ao adotante os mesmos direitos conferidos aos pais biológicos.
Este direito apenas é conferido aos candidatos a adotantes, que não se limitam a adotar o filho do cônjuge, ou de pessoa com quem vivam em união de facto. Nestes casos, o adotante não terá direito à licença por adoção.
Havendo dois adotantes, por exemplo um casal que pretende adotar uma criança menor de 15 anos, a licença é-lhes atribuída em conjunto, podendo por estes ser partilhada em simultâneo, não havendo neste caso, períodos de gozo exclusivo por parte de cada um dos candidatos a adotante.
Desde que preencham os pressupostos, os pais poderão ter direito ao subsídio de adoção por parte da Segurança Social.

E) Licença Parental Complementar

Depois de terminada a licença parental inicial, ou a licença por adoção, é conferido ainda aos pais uma licença parental complementar para prestar assistência ao filho, até aos seis anos de idade da criança. Esta licença, compreende várias modalidades, quatro modalidades, a saber:

E.1 Licença Parental alargada, por três meses;
E.2 Trabalho a tempo parcial, durante 12 meses;
E.3 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 de trabalho de três meses;
E. 4 Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

F) Licença para Assistência a Filho

Esta licença não se confunde com a licença anterior, pois é conferida aos progenitores, depois de esgotado o direito à licença parental complementar.
A licença para assistência a filho, permite aos progenitores o gozo desta licença durante um período até dois anos, podendo ser gozada de modo seguido ou interpolado. No caso de um terceiro filho, ou mais, esta licença tem um limite até três anos.
Poderá ser concedida a todos os progenitores que tenham filhos menores de idade, sem qualquer limite ou restrição de idade, desde que:

- o outro progenitor também exercer atividade profissional;
- se o outro progenitor estiver impedido ou inibido de exercer o poder paternal;
- desde que o filho menor com ele viva em comunhão de mesa e habitação.

A licença para assistência a filho suspende os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência medica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.
A perda de retribuição que esta licença acarreta para o trabalhador progenitor não lhe permite, em princípio, beneficiar de qualquer subsídio por parte da Segurança Social.

G) Licença para Assistência a Filho com Deficiência ou Doença Crónica

Os progenitores têm direito a licença de seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica.
No caso da licença para prestar assistência a filho com deficiência, ou doença crónica com idade igual ou superior a 12 anos, o legislador exige que a necessidade de prestar assistência por parte do progenitor seja confirmada por atestado médico.
É consagrado o direito a um subsídio por parte da Segurança Social aos progenitores em gozo de licença para a assistência a filho com deficiência, ou doença crónica.