

# INFORMAÇÃO

## DIREITOS DE PARENTALIDADE

---

### PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- Licença por interrupção de gravidez;
- Licença parental, em qualquer das modalidades;
- Licença por adoção;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das regiões autónomas.
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- Dispensa para consulta pré-natal;
- Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- Dispensa para amamentação ou aleitação;
- Faltas para assistência a filho;
- Faltas para assistência a neto;
- Licença para assistência a filho;
- Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

### Principais direitos

#### ❖ Licença parental

A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento de filho, a licença parental inicial, de 120 , 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

Esta licença é acrescida em 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 gozo obrigatório pela mãe (42 dias consecutivos de licença após o parto, art.º 41.º n.º 2 CT)

Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração de 150 ou 180 dias, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

Neste caso:

- a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
- b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável. – art.º 40.º do CT.

- No caso da partilha do gozo da licença, a mãe e o pai, devem informar os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e fim dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta - art.º 40.º n.º 10 do CT.

Caso a licença não seja partilhada pela mãe e pelo pai, o progenitor que gozar a licença (que pode ser o pai) informa o respetivo empregador, sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período – art.º 40.º n.º 12 do CT.

#### ❖ **Dispensa de trabalho**

Para amamentação (pela mãe) e aleitação (pela mãe ou pai) de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, devendo ser comunicada ao empregador com a antecedência de 10 dias – art.os 47.º e 48.º do CT. Bem como, dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho (art.º 58.º CT); dispensa de prestação de trabalho suplementar (art.º 59.º CT); e dispensa de prestação de trabalho no período noturno (art.º 60.º CT);

#### ❖ **Redução do tempo de trabalho** para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica; art.º 54.º CT

#### ❖ **Trabalho a tempo parcial** (art.os 55.º e 57.º CT) ou Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (art.os 56.º e 57.º CT).

#### ❖ **Faltas:**

- 30 Dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos;
- 15 Dias por ano para assistência, a filho/a com 12 ou mais anos de idade as faltas são justificadas, podendo o empregador exigir ao trabalhador prova da justificação- art.º 49.º n.ºs 2 e 5 do CT;
- Até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola (estas faltas são justificadas e não determinam perda de retribuição – art.º 249.º n.º al. f) e art.º 255.º n.º 1 do CT).

#### ❖ **Direitos exclusivos do pai trabalhador**

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença suspende-se, o pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

O pai tem ainda direito a mais 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

No caso de nascimentos múltiplos é acrescido dois dias por cada gémeo além do primeiro.

O trabalhador deve avisar o respetivo empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias no caso do gozo dos 7 dias facultativos.

❖ **Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar**

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

❖ **O adotante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:**

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental inicial, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.