

# Proteção da Maternidade e Paternidade

## PRINCIPAIS DIREITOS DAS TRABALHADORAS GRÁVIDAS, PUÉRPERAS E LACTANTES:

- Licença parental inicial paga a 100 % da remuneração de referência\*, sendo obrigatório o gozo de 6 semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;
- Licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;
- Licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico;
- Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65% da remuneração de referência\*. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva da área laboral uma ação de fiscalização com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- Dispensa diária para amamentação durante o tempo que a mesma durar, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de 1h cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30min por cada gémeo além do primeiro. Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida proporcionalmente, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- Dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- Dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado;
- Dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro; Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65% da remuneração de referência\*, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.



## PRINCIPAIS DIREITOS DOS TRABALHADORES PAIS:

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 15 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100% da remuneração de referência\*, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento.
- Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100% da remuneração de referência\*, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem 2 dias por cada gémeo além do primeiro, pagos a 100% da remuneração de referência\*.
- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito;
- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

# Proteção da Maternidade e Paternidade

## PRINCIPAIS DIREITOS DAS TRABALHADORAS MÃES E DOS TRABALHADORES PAIS:

- Licença parental inicial de 120 dias consecutivos, pagos a 100% da remuneração de referência\*, de 150 dias consecutivos, pagos a 80% da remuneração de referência\*, ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência\*, o gozo, a mãe e o pai podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe;
- Direito a licença parental inicial a gozar por um progenitor por impossibilidade do outro, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença;
- Direito do trabalhador independente aos mesmos direitos do trabalhador por conta de outrem;
- Direito a 3 dispensas para avaliação para adoção, devendo apresentar justificação à entidade empregadora;
- Direito a licença por adoção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial. No caso de adoções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira;
- Direito a licença parental complementar, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos;
- Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer um deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o filho perfazer 1 ano, gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1h cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30min por cada gémeo além do primeiro. Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida proporcionalmente, não podendo ser inferior a 30min;
- Direito a dispensa em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afete a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado;
- Direito a faltar, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou a filho com deficiência ou doença crónica;
- Direito a faltar até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;
- Direito a faltar, até 4h, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino de filho menor;
- Direito a licença para assistência a filho, após terminar o direito à licença parental complementar, consecutiva ou interpolada, até ao limite de 2 anos. No caso de terceiro filho ou mais, a licença tem o limite de 3 anos;
- Direito a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, até 6 meses, prorrogável até 4 anos;
- Direito a redução de 5h do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano;
- Direito a trabalhar a tempo parcial com filho menor de 12 anos ou, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;
- Direito a trabalhar com horário flexível com filho menor de 12 anos ou, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;
- Direito a trabalhar em regime de teletrabalho, com filho com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e a entidade empregadora disponha de recursos e meios necessários;
- Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho;
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador com filho de idade inferior a 12 meses;
- Direito a dispensa do regime de adaptabilidade grupal do trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância;
- Direito a dispensa do regime de banco de horas grupal do trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância;
- Direito à proteção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em qualquer das suas modalidades;
- Direito à proteção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo;
- Direito à suspensão das licenças, parental, parental complementar, por adoção, para assistência a filho e da para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, por doença do trabalhador.