

Eventualidade Maternidade, paternidade e adoção – Parentalidade

» 1. O que é a parentalidade?

A parentalidade é a atual designação dada à proteção na eventualidade maternidade, paternidade e adoção.

» 2. Qual a legislação que regula a proteção na parentalidade relativamente aos trabalhadores com vínculo de emprego público?

Ultima alteração à lei da parentalidade:

- Lei n.º 90/2019

Publicação: Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04

<https://data.dre.pt/eli/lei/90/2019/09/04/p/dre>

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/124417123/view?q=parentalidade>

- Sumário

Reforço da proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, e os [Decretos-Leis n.os 89/2009](#), de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e [91/2009](#), de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade

No âmbito laboral:

Os artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho são atualmente aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público (nomeação, contrato de trabalho em funções públicas ou comissão de serviço), com fundamento no disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

No âmbito da proteção social:

-Trabalhadores integrados no regime geral de segurança social (RGSS) Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril

-Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente (RPSC) Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril

» 3. A proteção na parentalidade consagra um conjunto de licenças. Quais?

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

A licença em situação de risco clínico durante a gravidez corresponde aos períodos de impedimento para a atividade profissional, nas situações de risco clínico para a grávida ou para o nascituro. Ver: Código do Trabalho - artigo 37.º

b) Licença por interrupção da gravidez

A licença por interrupção da gravidez corresponde ao período de impedimento para o exercício de atividade profissional, nas situações de interrupção da gravidez. Ver: Código do Trabalho - artigo 38.º

c) Licença parental, em qualquer das modalidades: licença parental inicial, licença parental inicial exclusiva da mãe, licença parental inicial a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro, licença parental exclusiva do pai.

A licença parental corresponde ao período de impedimento para o exercício de atividade profissional, por nascimento de filho. Ver: Código do Trabalho - artigos 39.º a 43.º

d) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades: licença parental alargada, trabalho a tempo parcial, períodos intercalados de licença alargada e de trabalho a tempo parcial, ausências interpoladas ao trabalho previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

A licença parental complementar corresponde aos períodos de impedimento para a atividade profissional (após o gozo da licença parental), para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos. Ver: Código do Trabalho - artigo 51.º

e) Licença por adoção

A licença por adoção corresponde ao período de impedimento para o exercício de atividade profissional, em caso de adoção de menor de 15 anos. Ver: Código do Trabalho - artigo 44.º

f) Licença para assistência a filho

A licença para assistência a filho corresponde aos períodos de impedimento para o exercício de atividade profissional (depois de esgotado o período da licença parental complementar), para assistência a filho, até ao limite de dois anos. Ver: Código do Trabalho - artigo 52.º

g) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

A licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica corresponde aos períodos de impedimento para o exercício de atividade profissional, para assistência a filho com deficiência ou doença crónica. Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos. Ver: Código do Trabalho - artigo 53.º

» 4. Quais foram as principais alterações introduzidas pela licença parental inicial?

a) O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

b) O período da licença parental inicial pode ser alargado, desde que, a seguir ao parto e após a licença parental inicial exclusiva de mãe (6 semanas obrigatórias), o seu gozo seja partilhado pelo pai e pela mãe, sendo que cada progenitor deve gozar pelo menos 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias consecutivos.

Assim, a licença pode ter a duração de:

120 dias, com ou sem partilha, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 100% da remuneração de referência (RR);

150 dias sem partilha ou com partilha livre, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 80% da RR, sem possibilidade do seu alargamento a 180 dias;

150 dias com partilha segundo as condições exigidas, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 100% da RR;

180 dias com partilha, caso em que o subsídio tem o valor de 83% da RR.

c) Em caso de nascimentos múltiplos, à duração de qualquer das licenças, acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Nota: a «partilha» destina-se a garantir que pai e mãe possam decidir assegurar alternadamente o acompanhamento do seu filho nos primeiros meses de vida, situação que é viabilizada pela licença parental inicial. (Ver: Código do Trabalho - artigo 40.º)

» 5. Na licença parental inicial «partilhada», os dois progenitores podem gozar o respetivo período simultaneamente?

Sim, entre os 120 e os 150 dias. (Ver: Código do Trabalho - n.º 2 do artigo 40.º)

» 6. No caso de partilha da licença parental inicial, o período mínimo de 30 dias exclusivos a gozar pela mãe pode incluir as primeiras 6 semanas obrigatórias a seguir ao parto?

Não. O período obrigatório da mãe (6 semanas) a seguir ao parto faz parte da licença parental exclusiva da mãe, ainda que a duração desta entre no cômputo da duração da licença parental inicial.

A escolha pela partilha obriga a que o pai e a mãe gozem sozinhos pelo menos 30 dias seguidos ou 15 dias por 2 vezes, no tempo que resta entre as primeiras 6 semanas a seguir ao parto e o total da duração escolhida para a licença (150 ou 180 dias).

» 7. A licença parental inicial partilhada, em caso de nascimentos múltiplos, altera o período mínimo a gozar por cada um dos progenitores?

Não. O progenitor deve gozar, em exclusivo, no mínimo, 30 dias seguidos ou, em alternativa, dois períodos de 15 dias, independentemente do número de gemelares que nasçam, que confere o direito a 30 dias por cada um além do primeiro.

(Ver: Código do Trabalho - n.º 4 do artigo 40.º; Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril (RPSC) - n.º 3 do artigo 11.º; Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (RGSS) - n.º 3 do artigo 12.º)

» 8. O acréscimo da licença parental exclusiva do pai de 2 dias por cada gémeo, além do primeiro, aplica-se uma única vez ou a cada um dos períodos (15 dias obrigatórios e 10 dias facultativos)?

Cada um dos períodos da licença parental exclusiva do pai (20 dias úteis obrigatórios e 5 dias úteis facultativos) é acrescido de 2 dias por cada gémeo além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos: o primeiro, obrigatório, a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, e o segundo, facultativo, a gozar em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

(Ver: Código do Trabalho - n.º 3 do artigo 43.º; Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril (RPSC) - n.º 2 do artigo 14.º; Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (RGSS) - n.º 2 do artigo 15.º)

» 9. Se durante os meses de junho ou novembro o (a) trabalhador (a) se encontrar no gozo de alguma das licenças do âmbito da parentalidade, deve-lhe ser pago o subsídio de férias ou de Natal?

Sim, o (a) trabalhador(a) que esteja a gozar licença parental, em qualquer das modalidades, por gravidez de risco, por interrupção da gravidez, por adoção, parental complementar alargada, mantém o direito a que lhe seja paga, por parte do empregador, a remuneração correspondente ao subsídio de férias ou de Natal, nos meses do respetivo pagamento, tal como se se encontrasse a prestar trabalho efetivo.

Aos trabalhadores do RGSS, será atribuída uma prestação compensatória dos subsídios de férias e de Natal, se os beneficiários não tiverem direito ao pagamento daqueles subsídios, no todo ou em parte, pelo respetivo empregador, desde que o impedimento para o trabalho tenha a duração igual ou superior a 30 dias consecutivos. (Ver: Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril (RGSS) - artigo 21.º-A)