**DIREITOS DE PARENTALIDADE**

**(Informação para trabalhadoras e trabalhadores)**

**1. Enquadramento geral (os artigos identificados abaixo encontram-se no Código do Trabalho)**

Artigo 33.º
Parentalidade

1 - A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
2 - Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Artigo 34.º
Articulação com regime de protecção social

1 - A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.
2 - Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º
Protecção na parentalidade

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
c) Licença por interrupção de gravidez;
d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
e) Licença por adopção;
f) 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 interilhas das regiões autónomas.
g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
i) Dispensa para consulta pré-natal;
j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
l) Faltas para assistência a filho;
m) Faltas para assistência a neto;
n) Licença para assistência a filho;
o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença

oncológica;
p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
t) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Artigo 36.º
Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:
a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

**2. Situações especiais durante a gravidez**

**2.1. Situação de risco clínico durante a gravidez**

Quando exista risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, e não seja possível adaptar o posto de trabalho a esse estado, a trabalhadora tem direito a licença pelo período considerado necessário pelo médico, sem prejuízo da futura licença parental.

Artigo 37.º
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1 - Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

**2.2. Interrupção da gravidez**

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a uma licença, cuja duração é fixada pelo médico, entre 14 e 30 dias.

Artigo 38.º
Licença por interrupção da gravidez

1 - Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.
2 - Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.
3 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1.

**3. Conceitos relevantes: trabalhadora grávida, puérpera e lactante**

Alguns direitos dependem de a entidade empregadora ter conhecimento da situação de gravidez, puerpério ou amamentação.

Artigo 36.º
Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1 - No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:
a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2 - O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.
Assim, é importante que a situação seja comunicada à empresa por escrito, com os respetivos comprovativos médicos ou certidão de nascimento.

**4. Licenças de parentalidade**

A lei prevê várias modalidades de licença parental, que abrangem a mãe, o pai e, em certas situações, ambos os progenitores.

Artigo 39.º
Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:
a) Licença parental inicial;
b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
d) Licença parental exclusiva do pai.

**De forma simplificada, destacam-se:**

- **Licença parental inicial**
  Licença principal após o nascimento ou adoção, que pode ser partilhada entre mãe e pai, nos termos previstos na lei.
  A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial, de 120 ou 150 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 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 da licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
  b) o período de 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 de 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 uma declaração conjunta – art.º 40.º, n.º 10, do CT.

- **Licença parental inicial exclusiva da mãe**
  Inclui um período obrigatório após o parto, que a mãe tem de gozar, bem como o tempo anterior ao parto se for esse o caso, de acordo com o regime legal.
  Até 30 dias da licença parental inicial podem ser gozados antes do parto (facultativos e exclusivos da mãe). Obrigatório o gozo de 42 dias consecutivos imediatamente após o parto, exclusivos da mãe, também integrados na licença parental inicial – art.ºs 39.º, b) e 41.º CT-

- **Licença parental exclusiva do pai**
  Abrange um período obrigatório e complementar de licença só para o pai, destinado a assegurar a sua presença junto do recém-nascido.

  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, a 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 empregador com a antecedência possível, que não pode ser inferior a cinco dias, no caso do gozo dos 7 dias facultativos.

- **Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe**
  O pai, quando o progenitor que esteja a gozar a licença parental inicial se torne incapaz (fisicamente ou psiquicamente) ou morra tem direito à duração prevista no art. 40.º CT (licença parental inicial) ou ao período remanescente da licença, se a mãe já tiver gozado parte. Em caso de morte ou incapacidade da mãe, a licença do pai tem duração mínima de 30 dias.

- **Licenças por adoção e licenças complementares**
  Existem licenças específicas para adoção, bem como licenças parentais complementares que podem ser gozadas após a licença inicial, em regime de tempo completo ou parcial, conforme previsto no Código do Trabalho.

  Acresce que os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou 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.

**Quadro Resumo:**

| **Modalidade** | **Titular (quem tem direito)** | **Duração / Momento de gozo** | **Fundamento legal** |
|---|---|---|---|
| **Licença parental inicial** | Progenitores trabalhadores (por conta de outrem ou, com adaptações, independentes). Pode ser gozada por um só progenitor ou partilhada entre ambos. | Duração global definida no art. 40.º CT (regra geral 120 ou 150 dias, com possibilidade de extensão para 180 dias quando partilhada, mediante requisitos próprios). | Art. 39.º, al. a), e art. 40.º do Código do Trabalho. |
| **Licença parental inicial exclusiva da mãe** | Trabalhadora mãe, integrada na licença parental inicial. | Até 30 dias da licença parental inicial podem ser gozados antes do parto (facultativos e exclusivos da mãe). Obrigatório o gozo de 42 dias consecutivos imediatamente após o parto, exclusivos da mãe, também integrados na licença parental inicial. | Art. 39.º, al. b), e art. 41.º do Código do Trabalho. |
| **Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe** | Pai (ou o outro progenitor) quando o progenitor que esteja a gozar a licença parental inicial se torne incapaz (fisicamente ou psiquicamente) ou morra; inclui o caso de mãe não trabalhadora que morre ou fica incapaz nos 120 dias após o parto. | Direito à duração prevista no art. 40.º CT (licença parental inicial) ou ao período remanescente da licença, se a mãe já tiver gozado parte. Em caso de morte ou incapacidade da mãe, a licença do pai tem duração mínima de 30 dias. | Art. 39.º, al. c), e art. 42.º do Código do Trabalho. |
| **Licença parental exclusiva do pai** | Pai trabalhador, independentemente de a mãe ser ou não trabalhadora (com | Dias de licença exclusivos do pai, incluindo um núcleo de dias | Art. 39.º, al. d), e arts. 43.º e 44.º |

| Modalidade | Titular (quem tem direito) | Duração / Momento de gozo | Fundamento legal |
|---|---|---|---|
| | regras específicas em caso de adoção). Em adoção, o candidato a adotante tem igualmente direito a esta licença. | obrigatórios e outro facultativo após o nascimento, regulados no art. 43.º CT. Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, com acréscimos em adoções múltiplas. | do Código do Trabalho. |

**5. Dispensas, faltas e regimes especiais de horário**

Para além das licenças, a lei prevê outros direitos ligados à parentalidade, nomeadamente:

- **Dispensa para consultas pré-natais –** art.ºs 35.º, n.º 1, al. i) e 46.º, n.º 1 CT
- **Dispensa para amamentação (pela mãe) ou aleitação (pela mãe ou pai)** de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, devendo ser comunicada ao empregador com uma antecedência de 10 dias – art.ºs 47-º e 48.º CT
- **Dispensa para participação em processos de adoção e acolhimento familiar –** art.ºs 35.º, n.º 1, al. j), 44.º e 65.º, n.º 1. al. k) CT
- **Faltas para assistência a filho e a neto –** art.ºs 49.º, 50.º e 65.º, n.º 1, al. h) CT
- **Licença para assistência a filho** (menor de 12 anos: 30 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente; com 12 ou mais anos de idade: 15 dias por ano e, em qualquer caso, até 4 horas, uma vez por trimestre, para se deslocar à escola – 49.º, 249.º, al., f) e 225.º, n.º 1 do CT).
- **Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica e faltas –** art.ºs 49.º, 50.º e 55.º CT
- **Regimes de trabalho a tempo parcial e horário flexível** para trabalhadores com responsabilidades familiares – art.ºs 55.º, 56.º e 57.º CT.
- **Dispensa de trabalho em regime de adaptabilidade, trabalho suplementar e trabalho noturno** em certas situações de responsabilidade familiar ou proteção da saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante – art.º 59.º e 60.º CT

Estes direitos visam permitir a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, garantindo que o exercício da parentalidade não é prejudicado pelo vínculo laboral.

**6. Proteção contra discriminação e dever de informação**

A empresa não pode discriminar trabalhadores(as) por motivo de maternidade, paternidade, adoção ou exercício dos direitos de parentalidade. O exercício destes direitos não deve acarretar efeitos negativos na carreira, remuneração ou estabilidade do posto de trabalho, nos termos da legislação aplicável.

Os trabalhadores e trabalhadoras devem:

- informar atempadamente a empresa sobre as situações relevantes (gravidez, puerpério, lactação, adoção, assistência a filho, etc.),

- apresentar os documentos necessários (atestados médicos, certidão de nascimento, decisões de adoção, etc.),
- solicitar as licenças, dispensas ou ajustamentos de horário por escrito, de acordo com os prazos legais.

A empresa compromete-se a respeitar e garantir os direitos de parentalidade previstos na lei, colaborando com os trabalhadores e com a Segurança Social na correta aplicação destes regimes.

**7. Proteção na cessação do contrato de trabalho**

O empregador deve comunicar à CITE, no prazo de cinco dias úteis a contar da data de denúncia, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental sempre que estiver em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo da licença parental. – art.º 114.º, n.º 5 CT

A trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o/a filho/a ou de trabalhador no gozo da licença parental inicial (pode ser o pai) têm o direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de um parecer prévio pela CITE, que o deverá emitir em 30 dias – art.º 63.º CT.

Em caso de caducidade do contrato de trabalho a termo, o empregador deve comunicar à CITE, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo da licença parental (pode ser o pai ou a mãe). – art.º 144.º, n.º 3 CT.

**NOTAS IMPORTANTES:**

1. Este quadro é um **resumo informativo**.
   A duração exata das licenças, condições de acesso e **percentagens de subsídio** são fixadas legalmente e podem sofrer alterações.
2. Alguns direitos dependem de comunicação escrita à entidade empregadora, com apresentação de **atestado médico**, **certidão de nascimento** ou outros documentos de suporte.
3. A empresa não pode discriminar quem exerce direitos de maternidade, paternidade ou assistência a filhos, nem prejudicar a carreira, remuneração ou estabilidade do posto de trabalho por esse motivo.