Parentalidade

23 Outubro, 2016

Direitos Parentais

A Proteção na Parentalidade (Maternidade, Paternidade e Adoção) está regulada na Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho- CT) nos artºs 33º a 65º do CT, assim como, nos DL 91/2009 de 9 de abril e DL 89/2009 de 9 de abril. Esta legislação aplica-se a enfermeiros com CTFP e CIT.

Direitos Exclusivos da Mãe

Pré- Parto

1. Tenho uma consulta pré-natal/preparação para o parto agendada no horário laboral. Como devo proceder?

As enfermeiras grávidas têm direito à dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, incluindo a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sempre que estas só possam ser realizadas durante o horário de trabalho, devendo apresentar prova/declaração dos factos (art. 46 do CT).

2. Tenho uma gravidez de risco. Quais são os meus direitos?

A grávida tem direito, segundo prescrição médica, a licença por risco clínico (artº 37º do CT) pelo período de tempo que o critério clínico determinar ser necessário para prevenir o risco.

3. O critério clínico determina a necessidade de realizar uma interrupção da gravidez. Quais são os meus direitos?

Em caso de interrupção da gravidez, a enfermeira tem direito a uma licença por interrupção da gravidez (artº 38º do CT), cuja duração poderá ser entre 14 e 30 dias.

Pós- Parto

4. O meu filho nasceu. Tenho algum direito exclusivo?

Após o parto, a enfermeira tem direito à licença parental inicial exclusiva da mãe que corresponde a seis semanas (art. 41 do CT).

Poderá gozar até 30 dias desta licença, antes do parto, se informar o empregador com 10 dias de antecedência (ou em caso de urgência comprovada pelo médico logo que possível) e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto (art. 41 do CT).

5. Estou a amamentar e vou regressar ao trabalho. Como devo proceder junto da minha entidade empregadora?

A mãe tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por 2 períodos distintos de duração máxima de 1 hora cada para amamentar o filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Por cada gémeo, a dispensa diária é acrescida de 30 minutos (art. 48 do CT).

Para efeito da dispensa para amamentação, a enfermeira informa a entidade empregadora com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho (art. 48 do CT).

6. Estou isenta do trabalho por turnos?

As enfermeiras vinculadas à Administração Pública que comprovadamente amamentem os filhos têm direito, durante um período de 12 meses a partir da data do parto, a requerer a isenção de horário por turnos e de trabalho noturno, assim como durante os três últimos meses de gravidez (artº 56º do DL 437/91 de 8 de novembro).

7. Em que outras situações posso ser dispensada da prestação de trabalho noturno (entre as 20h de um dia e as 7 horas do dia seguinte)?

Poderá haver dispensa de trabalho noturno durante (art. 60 do CT):

- um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do parto;
- o restante período da gravidez, se for necessário para a sua saúde ou do nascituro;
- todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou da criança;

Deve informar o empregador e apresentar atestado médico com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada pelo médico, a comunicação pode ser realizada independentemente do prazo.

Direitos Exclusivos do Pai

Pré- Parto

8. Gostaria de ir à consulta pré-natal/preparação para o parto, contudo está agendada durante o horário laboral. Como devo proceder?

O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-nataispreparação para o parto, devendo apresentar prova/declaração dos factos (art. 46 do CT).

Pós- Parto

9. O meu filho nasceu. Tenho algum direito exclusivo?

Após o nascimento da criança, o pai tem direito ao gozo da Licença Parental exclusiva do pai (artº 43º do CT), sendo que:

- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis de licença parental, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- Após o gozo da licença referida o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial exclusiva da mãe.

Direitos do Pai e da Mãe

10. Após o nascimento do(s) nosso(s) filho(s), quais as diferentes possibilidades de licença parental inicial ? Como exercer o direito?

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho a uma licença parental inicial (artº 40º do CT), nos seguintes termos:

- 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar (cada um dos progenitores goza em exclusivo,

um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos);
- o gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;
- no caso de partilha da licença esta é acrescida de 30 dias;
- é obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto;
- em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta;
- em caso de nascimentos múltiplos esta licença é acrescida de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro.

11. O meu filho está em aleitação. Está previsto alguma proteção nesta situação?

- Caso não haja lugar à amamentação, desde que ambos os pais exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos (consoante decisão conjunta) têm direito à dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano. O direito é gozado nos mesmos termos da amamentação. Por cada gémeo, a dispensa diária é acrescida de 30 minutos (art. 47 e 48 do CT).
- Para exercício do direito é necessário comunicar ao empregador que aleita o filho com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa apresentando:

- Documento no qual conste a decisão conjunta;
- Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor (se for o caso);
- Prova de que o outro progenitor tem atividade profissional, e caso trabalhe por conta de outrem, que informou o empregador da decisão conjunta.

12. Em que consiste a licença parental complementar? E a licença para assistência a filho?

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado e até aos 6 anos de idade a licença parental complementar (artº 51º do CT), em qualquer das seguintes modalidades:

- Licença parental alargada, por três meses;
- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

É atribuído o subsídio parental alargado até 3 meses (25%) desde que a licença seja gozada imediatamente após a licença parental inicial.

Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos, o pai ou a mãe tem direito a licença para assistência a filho (art. 52 do CT), de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos, não havendo direito à atribuição de um subsídio.

13. O meu filho tem uma deficiência ou doença crónica? Tenho direito a alguma licença específica?

O pai ou a mãe têm direito a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, até ao limite de 4 anos. Caso a criança tenha 12 ou mais anos de idade é necessário a confirmação por atestado médico (art. 53 do CT). Há direito à atribuição de um subsídio 65% até limite máximo 2x IAS.

O exercício dos direitos referidos, entre outros requisitos, depende de informação dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

14. Existe alguma incompatibilidade durante o gozo de licença parental, licença para assistência a filhos ou pessoa com deficiência?

Sim, existem incompatibilidades. Durante a licença parental complementar, licença para assistência filho ou pessoa com deficiência, o/a enfermeiro/a não pode exercer outra atividade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviço fora da sua residência oficial.

15. O meu filho está doente/sofreu um acidente. Posso faltar?

O pai ou a mãe têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização.

Pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência, no caso do filho ter 12 ou mais anos de idade, e no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

Acresce um dia por cada filho além do primeiro.

A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe, e carece de justificação junto da entidade empregadora (art. 49 do CT)

16. Tenho um filho menor. Que outros direitos são possíveis de usufruir?

Os enfermeiros com um ou mais filhos menores de 12 anos, ou independentemente da idade filho com deficiência ou doença crónica, têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário (artºs 55º e 56º do CT). Para o exercício dos direitos em questão é necessário, entre outros requisitos, solicitar por escrito à entidade empregadora com a antecedência de 30 dias (art. 57 do CT).

17. Como se efetiva a proteção na parentalidade?

A proteção na parentalidade está regulada no DL 91/2009 de 9 de Abril e no DL 89/2009 de 9 de Abril, e é efetivada através da atribuição de prestações pecuniárias, denominadas por subsídios, que são calculados com base na remuneração de referência.

SUBSÍDIOS	MONTANTE DIÁRIO (% remuneração de referência)
Risco Clínico durante a Gravidez Interrupção da Gravidez	**100%**
Parental Inicial Adoção	**100%** (1) – Nos casos de: 120 dias 150 dias (120+30) por partilha do subsídio Acréscimo (nascimento ou adoções múltiplas)
	83% - No caso de 180 dias (150+30) por partilha do subsídio
	80% - No caso de 150 dias
Parental inicial exclusivo do pai	**100%**
Parental alargado Adoção por Licença Alargada	**25%**
Riscos Específicos Assistência a filho	**65%**
Assistência a filho com Deficiência ou Doença Crónica	**65%** - Limite máximo mensal de 2 vezes o IAS
Assistência a neto	**100%** - Por nascimento de neto **65%** - Por assistência a neto

A remuneração de referência (RR) é definida pela fórmula R/180, em que R corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito (a contar do 2º mês anterior ao do início do impedimento).

São consideradas as remunerações sobre as quais incidem os descontos para a CGA ou para a Segurança Social (remuneração base, suplementos de turnos, regime de horário acrescido). No total das remunerações não são considerados os subsídios de férias e de Natal.

Contudo, há lugar à atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídios de férias e de natal ou outros de natureza análoga, sendo que depende de requerimento e deve ser apresentado no prazo de 6 meses contados a partir de 1 de Janeiro do ano subsequente àquele em que os subsídios eram devidos (art. 66 do DL 91/2009 de 9 de abril).