

COVID-19 – Perguntas frequentes sobre direitos da Parentalidade durante a Pandemia

29 Janeiro, 2021



Face ao período extraordinário em que o País se encontra dada a pandemia gerada pela Covid-19, e com base na legislação recentemente aprovada, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) reuniu um conjunto de perguntas frequentes (FAQ) na área do emprego, em geral, e da parentalidade em particular.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) reuniu um conjunto de perguntas frequentes (FAQ) na área do **emprego**, em geral, e da **parentalidade** em particular, que procura dar informação sistematizada, abrangendo várias situações em que possam estar os trabalhadores com filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Conjugados o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, o Decreto n.º 3-A/2021, de 14 de janeiro, o Decreto-Lei 3-C/2021, de 22 de janeiro, e o Decreto-Lei 8-B/2021, de 22 de janeiro, resulta que as últimas atualizações legislativas, destinadas às relações de laborais, tanto se aplicam no setor privado como no público, no âmbito da parentalidade.

Perguntas Frequentes:

Direitos de Parentalidade

1. Manutenção dos direitos da parentalidade

O estado de emergência suspende automaticamente os direitos de parentalidade?

Não, o estado de emergência não suspende os direitos de parentalidade.

Sou trabalhador/a de um serviço essencial. Posso gozar ou começar a gozar direitos inerentes à parentalidade?

Sim, não há disposição legal alguma que impeça o gozo dos direitos de parentalidade pelos trabalhadores de serviços essenciais.

2. Amamentação

Estou a gozar da dispensa para amamentação. Este direito pode-me ser retirado?

Não, por se tratar de um direito absoluto, que visa o superior interesse da criança.

Estando a gozar da dispensa para amamentação, posso não ir trabalhar alegando proteção do meu filho?

Não. Até hoje, inexitem dados científicos que permitam concluir que a criança possa ser infetada através do leite materno. Assim, as precauções da DGS para evitar transmitir eventualmente o vírus ao bebé durante a amamentação incluem: lavar as mãos antes de segurá-lo e usar máscara para evitar transmitir o vírus pela respiração.

Sou obrigado a cumprir horários que me impossibilitem de amamentar/aleitar o meu filho, para além do período normal de trabalho?

Não. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de horários concentrados, trabalho suplementar/noturno, bem como à alteração de horário de trabalho. Caso esses horários afetem a regularidade da amamentação/aleitação, o direito à dispensa é igual para ambos os progenitores/trabalhadores.

3. Conciliação trabalho/família

Os horários flexíveis podem ser retirados?

Não, os horários flexíveis não devem ser retirados a nenhum trabalhador, sob nenhum pretexto.

E quanto ao trabalho a tempo parcial?

Aplica-se o mesmo entendimento relativo aos horários flexíveis.

Relativamente à reorganização do trabalho, sou obrigado/a a cumprir um novo horário laboral que o empregador me atribua?

Não, existem duas situações em que o trabalhador fica excecionado de ver o seu horário laboral alterado. Em primeiro lugar, caso essa alteração cause prejuízo sério ao trabalhador, nomeadamente, se este tiver necessidade de prestar assistência imprescindível e inadiável à família.

Em segundo lugar, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou o trabalhador com menores de 12 anos a

cargo, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, estão dispensados de cumprir novos horários fixados pelo empregador.

Relativamente à reorganização do trabalho, sou obrigado a cumprir um novo horário laboral que o empregador me atribua?

Nesse caso, a prestação de trabalho presencial é obrigatória, recuperando-se a identificação dos estabelecimentos de ensino, creches, creches familiares ou amas que promovam o acolhimento dos filhos menores de 12 anos a cargo destas pessoas, à semelhança do que foi feito em março. Aos pais/mães destas crianças é ainda dada a possibilidade de deixar os filhos ao cuidado de um terceiro em quem confiem.

Relativamente à reorganização do trabalho, sou obrigado a cumprir um novo horário laboral que o empregador me atribua?

Também à imagem do que foi feito em março, nesse caso as entidades empregadoras de ambos os trabalhadores devem articular-se, no sentido de estes se poderem revezar na prestação dos cuidados essenciais de que menores de 12 anos de idade careçam quando se devam encontrar em casa.

Apoio excecional a filhos menores

A quem se aplica?

A pais/mães trabalhadores responsáveis por menores de 12 anos de idade, ou – independentemente da idade – com deficiência ou doença crónica a quem tenham de prestar assistência, na sequência da suspensão das atividades letivas e não letivas presenciais em estabelecimento escolar ou equipamento social de apoio.

Qual o seu valor?

O apoio corresponde a 2/3 da remuneração base do trabalhador requerente, com o limite mínimo de 665 euros e o máximo de 1995 euros.

Que trabalhadores/as são abrangidos/as por este apoio?

Este apoio inclui os trabalhadores por contra doutrem, os trabalhadores independentes, e os trabalhadores de serviço doméstico.

Posso receber este apoio estando em teletrabalho?

Não. Só profissionais cujas funções sejam incompatíveis com o teletrabalho podem pedir este apoio.

Como pedir este apoio?

O apoio é solicitado através do preenchimento da [declaração Modelo GF88-DGSS](#) (disponível no site da Segurança Social) e consequente entrega ao empregador. Este documento serve também como justificativo das faltas ao trabalho por este motivo em concreto.

Qual o procedimento para justificar este tipo de faltas?

O trabalhador deve comunicar ao empregador a sua ausência nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, não contando – estas faltas – para o limite anual previsto nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do mesmo diploma legal.

Qual o efeito destas faltas?

As faltas dadas ao abrigo deste motivo consideram-se justificadas, sem perda de direitos, salvo quanto à retribuição.

Existe alguma limitação ao pedido deste apoio?

Sim. Para o mesmo agregado familiar, só um dos progenitores pode pedir este apoio (recorde-se, desde que o outro não esteja em teletrabalho), independentemente do número de filhos do casal.

Posso cumular este apoio com mais algum?

Não. Este apoio não se pode juntar a nenhum outro criado no âmbito da resposta à pandemia.

Assistência a filho ou a neto por isolamento profilático ou doença

A quem se aplica?

Aos trabalhadores que faltem ao trabalho por motivo de acompanhamento de isolamento profilático de filhos ou outro dependente a cargo, menores de 12 anos, ou com doença crónica/deficiência, independentemente da idade, em situação de isolamento profilático certificada pelo delegado de saúde ou de doença por COVID-19.

Tendo de faltar ao trabalho pelos motivos supra elencados tenho direito a algum apoio?

Sim. O trabalhador tem direito a receber o respetivo subsídio, a requerer através da [Segurança Social Direta](#)

Qual a duração do subsídio por isolamento profilático?

Esta prestação social tem a duração máxima de 14 dias.

E se durante/após o isolamento profilático o meu filho ou neto ficar doente?

Caso isso suceda durante/após os 14 dias de isolamento profilático, o trabalhador tem direito ao subsídio para assistência a filho ou neto, nos termos gerais da prestação. Nesta situação, não é necessário qualquer procedimento, pois o Certificado de Incapacidade Temporária será comunicado pelos serviços de Saúde à Segurança Social via eletrónica.

Proteção no despedimento

Encontro-me numa situação de parentalidade. Tenho algum tipo proteção?

Sim, está prevista na lei sempre que esteja em causa trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador (homem) no gozo de licença parental – cf. artigos 63.º e 144.º/3 do Código do Trabalho.

Sendo titular de um contrato de trabalho a termo, que proteção tenho?

Nesse caso, a proteção ocorre antes da intenção de não renovação, devendo o empregador informar a CITE dos motivos que justificam essa pretensão nos cinco dias úteis anteriores à data do aviso prévio feito ao trabalhador.

A proteção no despedimento no âmbito da parentalidade foi alterada devido à pandemia?

Não, e as entidades empregadoras devem continuar a cumprir a lei, sob pena de não respeitarem o objetivo dessas normas, que é a proteger o/a titular dos direitos de parentalidade.