



## Parentalidade

**A partir de 1 de Maio de 2009** entraram em vigor novas regras relativas ao direito legalmente consagrado para a maternidade e paternidade.

**A Parentalidade passa a designar a protecção na eventualidade da maternidade, paternidade e adopção.** As alterações que ocorrem na protecção da maternidade, paternidade e adopção têm a ver com a legislação aplicável, a terminologia utilizada, alguns direitos e a forma como se concretiza a substituição do rendimento durante as ausências ao trabalho – as prestações de protecção social

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

**LICENÇAS, DISPENSAS, FALTAS, HORÁRIO FLEXÍVEL, TRABALHO TEMPO PARCIAL:**

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença por interrupção de gravidez;
- Licença parental em qualquer das modalidades
  - a. Licença parental inicial;
  - b. Licença parental inicial exclusiva da mãe;
  - c. Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe
- Licença parental exclusiva pai
- Licença por adopção;
- Licença parental complementar em qualquer das modalidades:
  - a. Licença parental alargada, por três meses;
  - b. Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
  - c. Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
  - d. Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante por motivo de protecção da sua segurança e saúde:
  - Dispensa para consulta pré-natal;
  - Dispensa para avaliação para a adopção;
  - Dispensa para a amamentação ou aleitação;
  - Faltas para assistência a filho;**
  - Faltas para assistência a neto;**
  - Licença para assistência a filho;
  - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - Redução de tempo de trabalho para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- Horário flexível a trabalhador com responsabilidades familiares;
- Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade:**
- Dispensa de prestação de trabalhos suplementar;**
- Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;**



## SINDICATO DOS ENFERMEIROS DA RAM

### ALGUNS ASPECTOS DA PROTECÇÃO NA PARENTALIDADE

#### LICENÇA PARENTAL EM QUALQUER DAS MODALIDADES

TIPO	DESCRIÇÃO	MONTANTE SUBSIDIO
<i>Licença parental inicial</i>	A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de <b>120 ou 150 dias</b> consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto A licença referida no número anterior é acrescida em <b>30 dias</b> , no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de <b>30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos</b>	<b>120 DIAS =100%</b> <b>150 DIAS = 80%</b> <b>120+30=100%</b> <b>150+30=83%</b>
<i>Licença parental inicial exclusiva da mãe</i>	A mãe pode gozar até <b>30 dias</b> da licença parental inicial antes do parto. É <b>obrigatório</b> o gozo, por parte da mãe, de <b>seis semanas</b> de licença a seguir ao parto.	
<i>Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe</i>	O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida <b>A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos ...)</b> ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes: a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver; b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.	
<i>Licença parental exclusiva do pai</i>	É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de <b>10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.</b> 2 — Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a <b>10 dias úteis de licença</b> , seguidos ou interpolados, desde que <b>gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.</b>	<b>100%</b>
<i>Licença Parental Complementar Em Qualquer Das Modalidades</i>	<b>O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado</b> com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades: a) <b>Licença parental alargada, por três meses;</b> b) Trabalho a tempo parcial durante <b>12 meses</b> , com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses; d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.	<b>SUBSIDIO PARENTAL ALARGADO =25%</b>



## *SINDICATO DOS ENFERMEIROS DA RAM*

É fundamental que os potenciais interessados sobre esta matéria estejam informados sobre três aspectos essenciais: a duração de cada licença, os procedimentos previstos para cada situação e os respectivos montantes dos subsídios a atribuir. Apresentamos em anexo um quadro resumo com alguns aspectos da nova legislação que não substitui a leitura integral dos decretos-lei.

**Notas:** No âmbito laboral aos trabalhadores que exercem funções públicas aplicam-se os artigos 33º a 65º do Código do trabalho, por força do disposto no artigo 22º da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro. Mantêm-se, no entanto, em vigor os artigos 85º e 86º do Regulamento do Regime Contrato Trabalho Funções Públicas que se aplicam exclusivamente aos trabalhadores nomeados.

Aos Trabalhadores integrados no regime geral de segurança social (RGSS) – aplica-se o Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril.

Aos Trabalhadores integrados no regime de protecção social convergente (RPSC) – aplica-se o Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril (exercem funções públicas em qualquer modalidade de emprego público)

A Direcção