

DIREITOS DE PARENTALIDADE

Relembrem-se alguns aspectos respeitantes à parentalidade previstos no Código do Trabalho e legislação complementar.

INFORMAÇÃO POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA

Recorde-se que o empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

MODALIDADES DE LICENÇA PARENTAL INICIAL

- Licença parental inicial;
- Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- Licença parental inicial por um progenitor em caso de impossibilidade do outro;
- Licença parental inicial exclusiva do pai.

LICENÇA PARENTAL INICIAL

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, sem prejuízo dos períodos de licença parental exclusiva da mãe.

O gozo desta licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa (até 9 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.

A licença parental inicial (120 ou 150 dias) é acrescida de 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, de licença de seis semanas a seguir ao parto.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

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. Na falta de declaração conjunta a licença é gozada pela mãe.

Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos períodos de licença parental exclusiva da mãe, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta de declaração a licença é gozada pela mãe.

Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento. A suspensão da licença é feita mediante comunicação ao empregador acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DA MÃE

É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

LICENÇA PARENTAL INICIAL POR UM PROGENITOR EM CASO DE IMPOSSIBILIDADE DO OUTRO

O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração legalmente prevista, ou do período em falta, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DO PAI

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 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.

Após o gozo da licença atrás prevista, o pai tem ainda direito a licença facultativa de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe

No caso de nascimentos múltiplos, à licença atrás prevista acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

O trabalhador deve avisar o empregador da licença com a antecedência possível que, no segundo caso, não deve ser inferior a cinco dias.

DISPENSAS PARA CONSULTAS PRÉ-NATAIS

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

É equiparada a consulta pré-natal a preparação para o parto.

Sempre que possível a trabalhadora deve comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais o pai tem direito a três dispensas do trabalho.

A dispensa para consulta pré-natal não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

DISPENSA DIÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO OU ALEITAÇÃO

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. No caso de nascimentos múltiplos esta dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos. Nesta situação, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador 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.

Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

- Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

A dispensa para amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.