

dias úteis, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença da mãe. No caso de nascimentos múltiplos, a estas licenças acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro. Estas licenças são todas pagas a 100%.

Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento. É necessário comunicar este pedido de suspensão ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Para o gozo da licença, a mãe e o pai devem informar 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. Se trabalharem os dois numa microempresa, necessitam de chegar previamente a um acordo com o empregador. Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, é necessário juntar declaração do outro progenitor na qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não pretende gozar a licença parental. (DL 7/2009, 12 de fevereiro, artigo 40º, DL 120/2015, 1 de setembro). O **subsídio de maternidade** é requerido através da Segurança Social Direta ou nos serviços de atendimento da Segurança Social, incluindo as lojas do cidadão.

Licença de amamentação e de aleitação

A **licença de amamentação** permite à mãe a dispensa diária do trabalho por dois períodos distintos com duração máxima de uma hora cada, enquanto durar a amamentação (salvo outro acordo com o empregador). No caso de parto gemelar, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo para além do primeiro. Não há lugar a perda de remuneração ou de outras regalias. Se o trabalho for a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos. A intenção de amamentar deve ser comunicada ao empregador com a antecedência de 10 dias e apresentado atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida.



Na **licença de aleitação**, os períodos acima descritos podem ser partilhados pela mãe e pelo pai, de forma a assegurarem a aleitação até ao ano de idade, igualmente sem perda de remuneração ou de outros direitos. Deve ser comunicada ao empregador a intenção de aleitar, com a antecedência de 10 dias, através de documento onde conste a decisão conjunta e o período de licença a gozar por cada progenitor. Deve ser apresentada prova de que o outro progenitor exerce atividade profissional e de que o respetivo empregador foi informado da decisão conjunta. (DL 7/2009, 12 de Fevereiro, artigo 47º)

Serviço de Obstetrícia

Departamento de Obstetrícia, Ginecologia e Medicina da Reprodução
Centro Hospitalar Lisboa Norte – Hospital de Santa Maria



LEIS E SUBSÍDIOS PARA PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

CENTRO HOSPITALAR LISBOA NORTE, EPE

Av. Prof. Egas Moniz—1649-035 Lisboa

Telefone 21780 50 00

contactcenter@hsm.min-saude.pt

Na constituição e nas leis portuguesas existem vários textos que abordam a proteção da parentalidade. Este panfleto contém informações sobre as questões mais frequentes relacionadas com os direitos laborais na gravidez e amamentação. Para mais informações, consulte o “Código de trabalho” disponível em: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/CT28082015.pdf>

Direito à segurança e saúde no trabalho

As grávidas e as mulheres a amamentar têm direito a **condições especiais de segurança e saúde nos locais de trabalho**, de modo a evitar a **exposição a riscos** que possam ter repercussão na gravidez e aleitamento. Depois de informar o empregador da gravidez, este tem obrigação de avaliar as condições de trabalho e tomar medidas para a proteger de eventuais riscos. Caso seja impossível **adaptar as condições de trabalho** para que isto ocorra, pode **atribuir-lhe outras tarefas**, desde que compatíveis com a sua categoria profissional. Se nenhuma destas alternativas for viável, pode dispensá-la durante o período necessário. A trabalhadora tem direito a ser informada por escrito dos resultados da avaliação efetuada e das medidas de proteção adotadas, bem como a requerer uma fiscalização urgente ao ministério responsável pela área laboral, se o empregador não cumprir as suas obrigações. (DL 7/2009, 12 de fevereiro, artigo 62º).

Proteção em caso de despedimento

O despedimento de mulheres grávidas, lactantes ou no gozo de licença parental necessita de parecer prévio da **entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**. Cabe ao empregador remeter a esta entidade uma cópia do processo de despedimento, a qual deve comunicar o seu parecer ao empregador e ao trabalhador nos 30 dias subsequentes. Se o parecer for **desfavorável** ao despedimento, o empregador só o poderá efetuar após decisão judicial. Se o despedimento for declarado **ilícito**, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador, podendo este em alternativa requerer uma indemnização. (DL 7/2009, 12 de fevereiro, artigo 63; DL n.º 23/2012, 25 de junho)

Dispensa para consultas pré-natais e de preparação para o parto

As grávidas têm direito a dispensa para **consultas pré-natais** e **sessões de preparação para o parto**, pelo tempo e número de vezes considerados necessários pela equipa de saúde. Sempre que possível, deverão marcar estas sessões fora do horário de trabalho. Quando ocorrerem durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir a apresentação de uma **declaração de presença** passada pela entidade de saúde. Não pode haver perda de remuneração, subsídio de refeição, prémios, ou quaisquer outras regalias nestas situações. O pai do bebé tem direito a **três** dispensas do trabalho para acompanhar a grávida em consultas pré-natais. (DL 7/2009, 12 de fevereiro, artigo 46º)



Baixa pós-aborto e subsídio por interrupção da gravidez

Após o diagnóstico de uma gravidez não evolutiva ou aborto, tem direito a uma baixa que pode variar entre **14 a 30 dias**, de acordo com a avaliação médica. A baixa é passada emitindo-se um “certificado de incapacidade temporária para o trabalho” (CIT). Deve informar o empregador logo que possível e apresentar uma cópia do CIT. (DL 7/2009, 12 de fevereiro, artigo 38º)

Tem ainda direito a um “**Subsídio de Interrupção da Gravidez**”, que deve ser requerido na Segurança Social através de formulário próprio, acompanhado por uma declaração médica. Este requerimento é dispensado se o CIT tiver sido passado eletronicamente. Para mais informações consulte o *site* da Segurança Social Direta ou os serviços de atendimento da Segurança Social, incluindo as lojas do cidadão.

Subsídio de gravidez (abono pré-natal)

Este subsídio é atribuído **após a 13ª semana de gravidez** e da **primeira ecografia**, variando de acordo com os rendimentos do agregado familiar (cerca de 100 a 200 euros), desde que não se ultrapasse o 3º escalão de rendimentos, nem um determinado valor de património mobiliário.

Deve ser requerido através do *site* da Segurança Social Direta ou nos serviços de atendimento da Segurança Social, incluindo as lojas do cidadão, necessitando para o efeito de uma “**Certificação Médica do Tempo de Gravidez**” passada pelo seu médico.



Baixa por gravidez de risco

Caso o seu médico entenda que existe risco acrescido para a gravidez no caso de manter a sua actividade laboral, pode passar-lhe uma **baixa por gravidez de risco**, emitindo um “certificado de incapacidade temporária para o trabalho” (CIT). O motivo do impedimento pode estar relacionado com complicações da gravidez ou com a inexistência de condições laborais adequadas ao estado de gravidez, no que diz respeito ao local físico ou às funções atribuídas. O CIT é passado pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, cessando automaticamente no momento do nascimento. A grávida deve informar a entidade empregadora da situação e apresentar uma cópia do CIT. Sempre que possível, deverá prestar esta informação com a antecedência de 10 dias. Caso o CIT não tenha sido passado eletronicamente, necessita ainda de entregar uma cópia do mesmo na Segurança Social. As baixas por gravidez de risco não alteram a duração da licença parental. (DL 7/2009, 12 de fevereiro, artigo 37º).

Dispensa da prestação de trabalho noturno

A grávidas estão dispensadas de realizar trabalho noturno (entre as 20:00 e as 7:00), num período de 112 dias antes da data prevista para o parto (a partir das 24 semanas de gravidez). Se assim entender, poderá passar o máximo de 56 dias deste período para depois do parto. As grávidas dispensadas da prestação de trabalho noturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível. As grávidas que pretendam dispensa de trabalho noturno devem informar o empregador com antecedência de 10 dias. (DL 7/2009, 12 de fevereiro, artigo 60º)

Licença parental e subsídio de maternidade

A licença parental permite a dispensa do trabalho durante **120, 150 ou 180 dias** consecutivos, os quais podem ser partilhados pela mãe e pelo pai, desde que se respeitem as seguintes regras: 120 dias são sempre pagos a 100%; 30 dias adicionais são pagos a 80%, mas passam a ser pagos a 100%. se a mãe e o pai gozarem cada um, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos (após o período inicial de 6 semanas de licença exclusiva da mãe); os 30 dias adicionais que perfazem o total de 180 dias são sempre pagos a 83% e apenas podem ocorrer quando a mãe e o pai gozam cada um, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos. No caso de **nascimentos múltiplos**, a licença parental é acrescida de 30 dias por cada gémeo para além do primeiro (pagos a 100%). A **mãe** tem obrigatoriamente de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. Pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto (paga a 100%). Para isso tem de informar o empregador e entregar declaração médica com indicação da data prevista do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias, exceto se houver urgência comprovada por médico. É obrigatório o gozo pelo **pai** de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento, dos quais 5 dias são gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Depois deste período, o pai pode ainda usufruir de uma licença de 10