

Se tem uma criança com deficiência ou de doença crónica, saiba que:

A mãe ou o pai tem direito à redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, para assistência, a criança com deficiência ou doença crónica até um ano de idade, ou outras condições de trabalho especiais, mediante certificado médico. Tem direito a uma licença até seis meses, que pode ser prolongada até ao limite de quatro anos, para acompanhamento da criança, durante o primeiro ano de vida.

Se tem crianças menores na escola, saiba que:

Os encarregados e as encarregadas de educação têm direito a ausentar-se do local de trabalho, durante quatro horas por trimestre, por cada criança, para se deslocarem à escola a fim de acompanharem a sua situação educativa.

Saiba ainda que:

O despedimento, individual ou coletivo de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, carece sempre de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). A não renovação de contrato de trabalho a termo de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser comunicado à CITE.

Para mais informações contate os serviços:

- A Comissão para a Cidadania e Igualdade e Igualdade de Género (CIG): atendimento gratuito mediante marcação prévia – Tels: 217983000 (Lisboa) e 222074370 (Delegação Regional do Porto).
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE): Linha verde 800204684 – horário de funcionamento (de 2.ª a 6.ª) 10.30h - 12.30h e 14.30h - 16.30h - atendimento presencial por marcação: Tel.: 217 803 709
- Linha SOS Imigrante – 808257257 ou 218106191
- Linha de atendimento da Segurança Social - 808266266

Pode ainda visitar:

- O endereço eletrónico da CIG - www.cig.gov.pt
- O endereço eletrónico do ACIDI - www.acidi.gov.pt
- O endereço eletrónico da CITE - www.cite.gov.pt
- O endereço eletrónico da Segurança Social - www.seg-social.pt

INFORMAÇÕES ÚTEIS SOBRE PARENTALIDADE

Luisa Palha 2012

Se vai ser mãe, saiba que:

Tem direito a uma licença parental inicial e que pode ser partilhada pelo pai, nas seguintes condições:

- 120 dias consecutivos, pagos a 100% da remuneração de referência;
- 150 dias consecutivos, pagos a 80% da remuneração de referência. Se a mãe e o pai gozarem cada um, em exclusivo, pelo menos 30 dias seguidos, ou dois períodos de 15 dias seguidos, pagos a 100% da remuneração de referência;
- 180 dias consecutivos, pagos a 83% da remuneração de referência, se partilhar esta licença com o pai.
- A mãe tem direito a uma licença exclusiva de **seis semanas** a seguir ao parto **obrigatoriamente**. A mãe pode, ainda, gozar até 30 dias de licença parental antes do parto, mediante apresentação de atestado médico, e que são descontados no período de licença parental a que tem direito.
- Se houver gémeos, têm direito a mais 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Deve informar a entidade patronal, por escrito, da duração da licença parental.

Se houver risco clínico durante a gravidez ou para o nascituro, que seja comprovado pelo certificado médico, confere o direito a um subsídio de acordo com a remuneração de referência.

Durante a gravidez, tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais e a sessões de preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

Durante a gravidez e enquanto durar a amamentação, se tal for necessário para a saúde da mãe e da criança, não está obrigada a prestar trabalho suplementar. Até aos 12 meses de idade da criança, pai ou mãe não está também obrigado a prestar trabalho suplementar.

Têm direito a dispensa da prestação de trabalho organizado em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Têm direito à dispensa de trabalho noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante 112 dias, antes e depois do parto. A dispensa poderá, também, verificar-se durante o restante período de gravidez e durante a amamentação.

Em caso de interrupção da gravidez (aborto) a mãe tem direito a uma licença com duração entre os 14 e 30 dias, apresentando certificado médico.

Se vai ser pai, saiba que:

Tem direito a uma licença exclusiva de **10 dias úteis obrigatórios**, cinco dias seguidos logo a seguir ao nascimento e os restantes cinco dias, seguidos ou não, nos 30 dias a seguir ao nascimento. O pai tem, ainda, mais 10 dias úteis de licença, seguidos ou não, e que não são obrigatórios. Estes dias têm que ser gozados enquanto a mãe estiver a usufruir da licença parental inicial. Se houver gémeos, têm direito a mais dois dias por cada gémeo além do primeiro.

Nas situações de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, o pai tem direito a um período mínimo de 30 dias de licença inicial.

O pai também tem direito a 3 dispensas para acompanhar a mãe às consultas pré-natais e a sessões de preparação para o parto.

Se é trabalhadora ou trabalhador independente, saiba que:

As trabalhadoras e os trabalhadores independentes têm os mesmos direitos que os trabalhadores e as trabalhadoras por contra de outrem, nomeadamente na partilha da licença parental inicial. Só não têm direito ao subsídio para assistência a criança e ao subsídio para assistência a neto ou neta.

Se vai adotar uma criança menor de quinze anos, saiba que:

Tem direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, com a devida justificação à entidade empregadora. Tem direito a uma licença parental inicial, nas mesmas condições aplicáveis a criança biológica, com início a partir da confiança judicial ou administrativa. Nas adoções múltiplas, acresce-se 30 dias por cada adoção além da primeira.

Se está a amamentar ou aleitar, saiba que:

Tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, enquanto durar a amamentação. Se não estiver a amamentar, a mãe ou o pai têm direito à mesma dispensa, para aleitar, até a criança perfazer um ano. Em caso de gémeos tem direito a mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Se tem crianças menores de seis anos, saiba que:

A mãe e o pai podem prolongar gozar a licença parental complementar alargada para assistência à criança ou criança adotada com idade não superior a seis anos, nas seguintes condições:

- Licença parental alargada, desde que seja gozada logo após a licença parental inicial;
- Trabalhar 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 da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais trabalho de três meses;
- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que seja previsto na regulamentação coletiva de trabalho.

A mãe ou o pai têm direito a uma licença para assistência a criança, após se ter esgotado o direito à licença parental complementar alargada, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

Se é avó trabalhadora ou avô trabalhador, saiba que:

Pode faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento de neto, que seja filho de adolescente com idade inferior a dezasseis anos, desde que viva consigo em comunhão de mesa e habitação. Tem direito a faltar ao trabalho, em substituição do progenitor ou progenitora, para assistência, em caso de doença ou acidente, a criança menor ou criança com deficiência ou doença crónica.

Se tem crianças menores de doze anos, saiba que:

Pode faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente. Não existe limite de idade se a criança for portadora de deficiência ou de doença crónica.

Tem direito a trabalhar com horário flexível, trabalho a tempo parcial ou, independentemente da idade, criança com deficiência ou doença crónica.