

## Tem ou quer ter filhos? Saiba quais são os seus direitos no emprego



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

### PORTO

Av. dos  
 Combatentes da  
 Grande Guerra, 154  
 4200-185  
 Porto - Portugal

### LISBOA

(em parceria)  
 Rua de Campolide,  
 31, 1º Dto.  
 1070-026  
 Lisboa - Portugal

### SÃO PAULO

(em parceria)  
 Rua Tabatinguera,  
 140, 17º - Centro  
 01020-901 São  
 Paulo - SP - Brasil

O Código do Trabalho protege, na sua generalidade, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal do trabalhador, através de regras expressas quanto ao horário de trabalho, direito às férias e mesmo quanto ao salário. Mas, mais do que isso, quando um trabalhador decide ter um filho, essa decisão que é, evidentemente, pessoal não pode ser desencorajada por falta de condições relacionadas com o seu emprego. Nesse sentido, o Código do Trabalho dedica uma secção à proteção da parentalidade, com o intuito de não permitir que os trabalhadores sejam discriminados por quererem ter um filho e que possam usufruir de uma conjuntura que torne possível conjugar o seu emprego com aquele que é o trabalho mais difícil do mundo: ser pai e mãe.

Vejam, sucintamente, quais os principais direitos especiais dos pais e mães trabalhadores(as):

- **Licença parental**

Após o nascimento, a mãe e o pai trabalhadores têm direito a licença parental inicial de 120, pagos a 100% da remuneração de referência, ou 150 dias, pagos a 80% da remuneração de referência, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe. Todavia, se trabalharem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com a entidade empregadora. Este direito é alargado aos casos de adoção de menor de 15 anos.

No caso particular de nascimento de gémeos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro. O mesmo é aplicado no caso de adoções múltiplas. Ainda, em caso de situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período de internamento pós parto, a licença é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias. Mais, 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 pelo tempo de duração do internamento.

Estas são as regras gerais quanto às licenças parentais. Contudo, existem direitos exclusivos da mãe e do pai. Assim, a mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e é sempre obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. Já quanto ao pai, é obrigatório o gozo de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

- **Licença parental complementar**

Além regra geral quanto à licença parental supra referida, o pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, numa das seguintes modalidades:

RIGOR E PROFISSIONALISMO,  
 NA PROCURA DAS MELHORES  
 SOLUÇÕES.



Prática especializada

geral@nfs-advogados.com

## PORTO

Av. dos  
 Combatentes da  
 Grande Guerra, 154  
 4200-185  
 Porto - Portugal

## LISBOA

(em parceria)  
 Rua de Campolide,  
 31, 1º Dto.  
 1070-026  
 Lisboa - Portugal

## SÃO PAULO

(em parceria)  
 Rua Tabatinguera,  
 140, 17º - Centro  
 01020-901 São  
 Paulo - SP - Brasil

MEMBRO ASSOCIADO DA  
 ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE  
 ADVOGADOS (AEA)

- Licença parental alargada, por três meses;
- Trabalho 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 de trabalho de três meses;
- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Depois de esgotado o período supra referido, os progenitores ainda têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos. Ainda, para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos.

- **Dispensa de trabalho**

Os trabalhadores têm direito a dispensa de trabalho nos seguintes casos:

- Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio.
- O trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).
- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários. Todavia, deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho, exceto quando tal não for possível, sendo que nesses casos o empregador reserva-se o direito de exigir à trabalhadora prova desta circunstância. Quanto ao pai, este tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.
- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho diária para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação. Caso não ocorra amamentação, qualquer um dos progenitores ou ambos têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano. Esta dispensa é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

- **Faltas para assistência a filho**

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização. Para filhos com mais de 12 anos, este direito a faltas reduz-se para apenas 15 dias por ano.

Nestas hipóteses, a possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

- **Flexibilidade de horário**

Em relação ao horário de trabalho, encontram-se também previstos alguns direitos especiais. Assim:

- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais.
- O trabalhador com filho menor de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a tempo parcial ou regime de horário de trabalho flexível.
- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

- **Proteção em caso de despedimento**

Qualquer despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença paternal carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, sem o qual o despedimento será considerado sem justa causa.

- **Deslocações à escola**

Os funcionários públicos gozam, ainda, da faculdade de se ausentarem até quatro horas por trimestre, por cada filho, e pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola para tomar conhecimento da situação educativa do menor.

Ainda, desde 1 de agosto do presente ano, que os funcionários públicos podem faltar até durante três horas para acompanhar os filhos com idades até aos 12 anos no primeiro dia de aulas.

No fundo, a lei pretende que seja possível conciliar a vida profissional com a familiar, garantindo a proteção e direitos especiais aos pais trabalhadores, assegurando a realização do seu insubstituível exercício de responsabilidades parentais.

O presente Artigo destina-se a ser distribuído entre Clientes e Colegas e a informação nele contida é prestada de forma geral e abstrata. A informação proporcionada e as opiniões expressas são de carácter geral, não substituindo o recurso a aconselhamento jurídico adequado para a resolução dos casos concretos. O conteúdo deste Artigo não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte-nos, enviando-nos um e-mail, para [geral@nfs-advogados.com](mailto:geral@nfs-advogados.com).



Prática especializada

[geral@nfs-advogados.com](mailto:geral@nfs-advogados.com)

## PORTO

Av. dos  
 Combatentes da  
 Grande Guerra, 154  
 4200-185  
 Porto - Portugal

## LISBOA

(em parceria)  
 Rua de Campolide,  
 31, 1º Dto.  
 1070-026  
 Lisboa - Portugal

## SÃO PAULO

(em parceria)  
 Rua Tabatinguera,  
 140, 17º - Centro  
 01020-901 São  
 Paulo - SP - Brasil

MEMBRO ASSOCIADO DA  
 ASSOCIAÇÃO EUROPEIA DE  
 ADVOGADOS (AEA)