



ahme  
ASSOCIAÇÃO  
HUMANITÁRIA DE  
MULHERES  
EMPREENDEDORAS

# Seminário

## “Pai, brincas comigo?”

O Impacto do Envolvimento Paterno no  
Desenvolvimento e Progressão das  
Famílias e das Crianças

20 de Março de 2014

Ação cofinanciada pelo FSE e pelo Estado Português



# Direitos de proteção e licença de parentalidade

Boas práticas e  
responsabilidade social

**Ana Alves**

1. Direito fundamental

2. Proteção na parentalidade

3. Licença parental

4. Subsídios

5. Responsabilidade social e boas práticas

6. Evolução em Portugal

# 1. Direito Fundamental

A proteção na parentalidade é um **direito constitucionalmente reconhecido** (artigo 68º da Constituição da República Portuguesa).

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

## 2. Protecção na parentalidade

Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

Decreto – Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

- Regime dos beneficiários do sistema previdencial da Segurança Social integrados no regime dos trabalhadores por conta de outrem e no regime dos trabalhadores independentes.

## 2. Protecção na parentalidade

• **Subsistema de solidariedade:** situações de carência económica em caso de inexistência ou insuficiência de carreira contributiva em regime de protecção social de enquadramento obrigatório ou no seguro social voluntário ou em caso de exclusão da atribuição dos benefícios no âmbito do sistema previdencial.

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril

Trabalhadores que exercem funções públicas.

# 2. Protecção na parentalidade

## Alterações legislativas de 2009:

Importância e necessidade de criar medidas que contribuam para a criação de condições favoráveis a:

- Aumento da natalidade;
- Melhoria da conciliação da vida familiar e profissional;
- Melhoria dos cuidados da primeira infância;
- Paridade na harmonização das responsabilidades familiares e profissionais.

# 2. Protecção na parentalidade

## Alterações legislativas de 2009:

Prioridades: incentivo à natalidade e à igualdade de género

- Reforço dos direitos do [pai](#) por nascimento de filho;
- Incentivo à partilha da licença parental com o aumento do período de licença;
- Prolongamento da licença parental por mais três meses;
- Equiparação do instituto da adoção à parentalidade.



# 2. Protecção na parentalidade

## DIREITOS:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez
- Licença por interrupção da gravidez
- Licença parental
- Licença por adoção
- Licença parental complementar
- Licença para assistência a filho e/ou a filho com deficiência ou doença crónica

# 2. Protecção na parentalidade

## DIREITOS:

- Dispensa para consulta pré-natal
- Dispensa para avaliação para adoção
- Dispensa para amamentação ou aleitação
- Dispensa da prestação de trabalho por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde
- Faltas para assistência a filho e a neto

# 2. Protecção na parentalidade

## DIREITOS:

- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares
- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares
- Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade
- Dispensa de prestação de trabalho suplementar
- Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

# 3. Licença parental

## MODALIDADES:

- Licença parental inicial
- Licença parental inicial exclusiva da mãe
- Licença parental exclusiva do pai
- Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impedimento do outro
- Licença parental complementar

# Licença parental inicial

- O pai e a mãe trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental de **120 ou 150 dias consecutivos**, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo do gozo pela mãe da licença parental exclusiva.
- A licença é acrescida em **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.

# Licença parental inicial exclusiva da mãe

- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de **seis semanas** (42 dias) de licença a seguir ao parto.
- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

# Licença parental inicial exclusiva do pai

- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- O pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença (facultativo), seguidos ou interpolados, que pode gozar após os 10 dias obrigatórios, desde que em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

# Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

- Direito do outro progenitor à licença (ou período remanescente) em caso de incapacidade física ou psíquica (enquanto esta se mantiver) ou morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.



# Licença parental complementar

- Licença para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos;
- Compreende as seguintes modalidades:
  - Licença parental alargada, por três meses;
  - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses;
  - Períodos intercalados de licença alargada e trabalho a tempo parcial.

## 4. Subsídios

A proteção social na parentalidade concretiza-se com a atribuição de **subsídios que substituem os rendimentos** de trabalho não auferidos durante os períodos de impedimento para a atividade profissional.

O reconhecimento do direito aos subsídios dá lugar ao registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições durante o período de concessão, **sendo considerado como trabalho efetivamente prestado.**

# Condições de atribuição

1. **Cumprimento do prazo de garantia**: existência de seis meses civis (seguidos ou não) com registo de remunerações e contribuições;
2. **Trabalhador independente**: ter os pagamentos em dia até ao fim do terceiro mês imediatamente anterior ao mês em que deixa de trabalhar;
3. **Gozo da respetiva licença, falta ou dispensa** não retribuída;
4. **Pedido do subsídio dentro do prazo** (seis meses a contar do primeiro dia em que não trabalha).

# Cálculo do subsídio

O montante dos subsídios é calculado por aplicação de uma percentagem ao valor de remuneração de referência do beneficiário.

## Remuneração de referência (R/180):

Média das remunerações declaradas nos primeiros seis meses imediatamente anteriores ao segundo mês que antecede o impedimento para o trabalho.

# Subsídio parental

É concedido durante o período de impedimento para o exercício da actividade laboral por nascimento de filho e compreende as seguintes **modalidades**:

- Subsídio parental inicial
- Subsídio parental inicial exclusivo da mãe
- Subsídio parental exclusivo do pai
- Subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impedimento do outro
- Subsídio parental alargado

Subsídio parental	Duração da Licença	% da remuneração de referência
Parental inicial	120 dias 150 dias	100% 80%
Parental inicial partilhado	150 dias (120+30) 180 dias (150+30)	100% 83%
Parental inicial exclusivo do pai	10 dias úteis obrigatórios 10 dias úteis facultativos	100%
Gémeos	30 dias por cada gémeo, além do primeiro	100% (qualquer que seja o período de licença)
Parental alargado	Período máximo de três meses	25%

Subsídios	Duração	% da remuneração de referência
Por risco clínico durante a gravidez Por interrupção da gravidez	Período de tempo necessário 14 a 30 dias	100%
Por adoção	120 ou 150 (120+30) dias 180 (150+30) dias 150 dias Licença alargada	100% 83% 80% 25%
Por riscos específicos	Período de tempo necessário	65%
Para assistência a filho	Até dois anos	65%
Para assistência a filho com deficiência ou doença crónica	Até seis meses, prorrogável até quatro anos	65% (limite máximo mensal de duas vezes o IAS)
Para assistência a neto	Nascimento de neto (até 30 dias) Assistência a neto	100% 65%
Prestações complementares	Férias, Natal e natureza análoga	80%

# Normas aplicáveis

As ausências ao trabalho resultantes do exercício dos direitos de protecção na parentalidade são consideradas como **prestação efectiva de trabalho e não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.**

A dispensa para consulta pré-natal e amamentação ou aleitação não determina a perda de retribuição.



# Normas aplicáveis

Os direitos atribuídos a progenitores são extensíveis ao adotante, tutor, pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como a cônjuge e pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

A cessação ou a suspensão do contrato de trabalho não prejudicam a utilização dos direitos de proteção na parentalidade.

# 5. Responsabilidade social e boas práticas

## Objetivo:

Promover a igualdade entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar.

## Como?

Através da divisão equitativa, entre homens e mulheres, das tarefas e responsabilidades domésticas e familiares.

# Obstáculos e constrangimentos

1. Pressões do mundo laboral;
2. Desvalorização da participação paterna pelos empregadores;
3. Priorização das responsabilidades profissionais por parte dos homens;
4. Conceções tradicionais sobre o lugar dos homens e das mulheres na família;
5. Referências identitárias em conflito;
6. Falta de confiança e auto-confiança nas competências para cuidar;
7. Desconhecimento da Lei.

# Condições favoráveis

1. Novos lugares da mulher na esfera pública;
2. Novos modelos de paternidade;
3. Enquadramento legal.

# Vantagens

1. Vivência gratificante do pai;
2. Reforço do vínculo pai-criança;
3. Desenvolvimento de competências paternas;
4. Partilha de tarefas e responsabilidades de cuidado;
5. Redução da sobrecarga da mãe;
6. Ganhos para o desenvolvimento da criança;
7. Ampliação do tempo de permanência do bebê em casa;
8. Ganhos para a relação do casal.

# Boas práticas

1. Redução dos obstáculos no mercado de trabalho - responsabilidade social das empresas;
2. Promoção da participação do pai através dos serviços;
3. Aperfeiçoamento da legislação – licença obrigatória?

# 7. Evolução em Portugal

Crescimento da utilização das licenças a que o pai tem direito, quer da licença parental inicial de uso exclusivo do pai, quer no âmbito da licença parental inicial com partilha.

Evolução positiva da partilha da licença parental inicial: por referência ao total das licenças das mulheres, em 2005 apenas 0,05% de pais trabalhadores partilharam a licença parental com a mãe; em 2011 esse valor aumentou para 23,6% (fonte: Instituto de Informática, IP).

# Conclusão

Têm sido dados passos significativos no sentido da valorização social, política e legislativa da paternidade.

O ideal do pai cuidador, participativo e afectivo está cada vez mais a cumprir-se.

Mas é preciso ir mais longe...

“Goze e partilhe a licença parental”.

“Bom para os pais, melhor para os filhos”.



# Bibliografia

[www.dre.pt](http://www.dre.pt)

[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

[www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)

[www.inr.pt](http://www.inr.pt)

[www.graal.org.pt](http://www.graal.org.pt)

[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)