

RECURSOS HUMANOS

ASSUNTO: PARENTALIDADE

ENQUADRAMENTO CONVENCIONAL E LEGAL:

- AE/ REFER
- Código do Trabalho
- Decreto-Lei nº91/2009, de 9 de Abril, que veio definir e regulamentar a protecção na parentalidade no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção do sistema previdencial e do subsistema de solidariedade.

REVOGAÇÕES:

- Orientação Normativa nº.03/2004, de 02/09/2004

ENTRADA EM VIGOR:

- A presente Orientação Normativa produz os seus efeitos a partir de 01 de Maio de 2009.

Distribuição:

Todas as Unidades de estrutura

NOTA: A presente Orientação Normativa não dispensa a leitura de convenção colectiva ou de lei.

Qualquer dúvida emergente desta Orientação Normativa deverá ser esclarecida junto do Núcleo de Relações de Trabalho – DRH.

I – Âmbito do regime

1.

1.1. O regime de protecção da parentalidade, no domínio do trabalho, aplica-se aos trabalhadores integrados no regime geral dos trabalhadores por conta de outrem.

OBS: 1) As licenças parental inicial, parental inicial exclusiva da mãe, parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e a licença por adopção são aplicáveis aos trabalhadores que estejam a gozar licença por maternidade, paternidade e adopção, ao abrigo do regime anteriormente em vigor, contando-se, para efeito daquelas licenças, os períodos de gozo de licença já decorridos;

2) Para este efeito, os trabalhadores devem informar a Empresa de acordo com o previsto na lei e na presente Orientação Normativa, no prazo de 15 dias a contar do dia 1 de Maio de 2009.

2. Conceitos

2.1. Entende-se por “trabalhadora grávida” toda a trabalhadora que informe o empregador do seu estado de gestação, por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

2.2. Entende-se por “trabalhadora puérpera” toda a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias imediatamente posteriores ao parto, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho.

2.3. Entende-se por “trabalhadora lactante” toda a trabalhadora que amamente o filho, que informe o empregador do seu estado, por escrito e mediante apresentação de atestado médico.

II – Licenças, faltas e dispensas

1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
2. Licença por interrupção da gravidez;
3. Licença parental – licença parental inicial; licença parental inicial exclusiva da mãe; licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe; licença parental exclusiva do pai;
4. Licença por adopção;
5. Licença parental complementar;
6. Licença para assistência a filho;
7. Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

8. Falta para assistência a filho;
9. Falta para assistência a neto;
10. Dispensa para avaliação para a adoção;
11. Dispensa para consulta pré-natal;
12. Dispensa para amamentação ou aleitação.

III – Caracterização e procedimentos

1. Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

- 1.1. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, que sejam impeditivas do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso a Empresa não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;
- 1.2. Para este efeito, a trabalhadora informa a Empresa e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, devendo prestar essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível;
- 1.3. Durante esta licença a trabalhadora tem direito a subsídio da Segurança Social – subsídio por risco clínico durante a gravidez.

2. Licença por interrupção da gravidez

- 2.1. Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a uma licença com a duração entre 14 e 30 dias;
- 2.2. Para este efeito, a trabalhadora deve informar a Empresa e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período de licença;
- 2.3. Durante esta licença a trabalhadora tem direito a subsídio da Segurança Social – subsídio por interrupção da gravidez.

3. Licença parental

3.1. Licença parental inicial

- 3.1.1 A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto desde que a mãe tenha já gozado um período, obrigatório, de seis semanas;

- 3.1.2 Esta licença é acrescida em 30 dias, no caso de a mãe e o pai gozarem, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório, por parte da mãe, de seis semanas;
- 3.1.3. No caso de nascimentos múltiplos, os períodos de licença atrás referidos são acrescidos de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;
- 3.1.4. Caso a mãe e o pai decidam partilhar o gozo desta licença, devem informar os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta;
- 3.1.5. 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 respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta desta declaração, a licença é gozada pela mãe;
- 3.1.6. Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento. Esta suspensão é feita mediante comunicação à Empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;
- 3.1.7. Durante o período impeditivo para o exercício da actividade laboral decorrente do gozo desta licença é concedido subsídio da Segurança Social – subsídio parental inicial;
- 3.1.8. A sua concessão depende de declaração dos beneficiários dos períodos a gozar ou gozados pelos progenitores, de modo exclusivo ou partilhado, nos termos previstos na lei.

3.2. Licença parental exclusiva da mãe

- 3.2.1. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;
- 3.2.2. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto;
- 3.2.3. A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar a Empresa da sua intenção e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, devendo essa informação ser prestada com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível;
- 3.2.4. O gozo desta licença dá lugar a subsídio da Segurança Social – subsídio parental inicial exclusivo da mãe, nos termos previstos na lei.

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

- 3.3.1. Nesta situação, o pai ou a mãe tem direito a licença com a duração referida nos pontos 3.1.1., 3.1.2. e 3.1.3. do ponto 3.1., ou do período remanescente da mesma, nos casos de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver, ou no caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença;
- 3.3.2. Apenas há lugar à duração total da licença referida em 3.1.2. do ponto 3 caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos atrás referidos;
- 3.3.3. 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;
- 3.3.4. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do disposto em 3.3.1. deste ponto, com a necessária adaptação, ou do supra referido;
- 3.3.5. Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a Empresa, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe;
- 3.3.6. Esta situação confere direito a subsídio da Segurança Social – subsídio parental inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro, nos termos previstos na lei.

3.4. Licença parental exclusiva do pai

- 3.4.1. 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 consecutivos imediatamente a seguir a este;
- 3.4.2. Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- 3.4.3. No caso de nascimentos múltiplos, à licença atrás referida acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro;
- 3.4.4. Para este efeito, o trabalhador deve avisar a Empresa com a antecedência possível que, no caso referido em 3.4.2. não deve ser inferior a 5 dias;
- 3.4.5. O gozo desta licença confere direito a subsídio da Segurança Social – subsídio parental inicial exclusivo do pai. A atribuição deste subsídio depende de declaração dos períodos a gozar ou gozados pelo mesmo, nos termos previstos na lei.

4. Licença por adopção

- 4.1. Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a uma licença inicial de 120 ou 150 dias consecutivos;
- 4.2. No caso de adopções múltiplas, o período de licença acima referido é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira;
- 4.3. Havendo dois candidatos a adoptantes, o gozo da licença pode ser partilhado a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção, desde que a adoptante tenha já gozado um período, obrigatório, de seis semanas, sendo esta licença acrescida em 30 dias, no caso de os candidatos a adoptantes gozarem, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório, por parte da mãe, de seis semanas;
- 4.4. O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho de cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto;
- 4.5. Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias;
- 4.6. A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção;
- 4.7. Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial;
- 4.8. Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto à Empresa, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar;
- 4.9. Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta;
- 4.10. Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, da duração da licença e do início do respectivo período;
- 4.11. Há lugar a subsídio da Segurança Social – subsídio por adopção – para os candidatos a adoptantes nas situações de adopção de menor de 15 anos, que sejam impeditivas do exercício de actividade laboral, excepto se se tratar de adopção de filho do cônjuge do beneficiário ou da pessoa com quem o beneficiário viva em união de facto, o qual deve ser requerido nos termos previstos na lei.

5. Licença parental complementar

- 5.1. O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, num dos seguintes moldes:
 - 5.1.1. Licença parental alargada, por três meses;
 - 5.1.2. Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - 5.1.3. 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;
- 5.2. O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades acima referidas de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro;
- 5.3. Se ambos os progenitores forem trabalhadores da REFER e pretenderem gozar simultaneamente a licença, a Empresa pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação;
- 5.4. Durante o período de licença parental complementar, em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual;
- 5.5. O exercício dos direitos supra referidos depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito à Empresa com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início;
- 5.6. O gozo referido em 5.1.1. – licença parental alargada - confere direito a subsídio da Segurança Social – subsídio parental alargado – desde que ocorra imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do outro progenitor.

6. Licença para assistência a filho

- 6.1. Depois de esgotados os direitos conferidos no âmbito da licença parental complementar, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos;
- 6.2. No caso de terceiro filho ou mais, esta licença tem o limite de três anos;
- 6.3. O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- 6.4. Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos;

- 6.5. Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual;
- 6.6. Para o exercício deste direito, ou em caso de prorrogação do mesmo dentro dos limites referidos em 6.1. e 6.2., o trabalhador deve informar a Empresa, por escrito e com a antecedência de 30 dias: do início e do termo do período em que pretende gozar a licença; que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; e que não está esgotado o período máximo da licença;
- 6.7. Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

7. Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

- 7.1. Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica;
- 7.2. Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico;
- 7.3. É aplicável a esta licença o referido em 6.3. a 6.7. do ponto 6;
- 7.4. Esta situação confere direito a subsídio da Segurança Social – subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica – desde que preenchidos os requisitos previstos na lei.

8. Falta para assistência a filho

- 8.1. 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;
- 8.2. O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;
- 8.3. Aos períodos de ausência atrás referidos acresce um dia por cada filho além do primeiro;
- 8.4. A possibilidade destas faltas não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe;

- 8.5. Para justificação destas faltas, a Empresa pode exigir que o trabalhador apresente prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência, declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência e, em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar;
- 8.6. No caso de o trabalhador faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito supra mencionado reduzido em conformidade;
- 8.7. Esta situação confere direito a subsídio da Segurança Social – subsídio para assistência a filho – desde que o outro progenitor tenha actividade profissional, não exerça o direito ao respectivo subsídio pelo mesmo motivo ou esteja impossibilitado de prestar a assistência e, ainda, no caso de filho maior, este se integrar no agregado familiar do beneficiário.

9. Falta para assistência a neto

- 9.1. O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- 9.2. Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta;
- 9.3. O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- 9.4. Para efeitos de gozo destas faltas, o trabalhador deve informar a Empresa com a antecedência de 5 dias, declarando que o neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que o neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos e que o seu cônjuge exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;
- 9.5. Na situação referida em 9.3, o trabalhador deve informar o empregador com a antecedência mínima de cinco dias, no caso da falta ser previsível, ou quando tal antecedência não possa ser respeitada, nomeadamente por ser imprevisível, logo que possível, declarando o carácter inadiável e imprescindível da assistência e que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo;
- 9.6. Este regime é aplicável a tutor de adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

9.7. Estas ausências conferem direito a subsídio da Segurança Social – subsídio para assistência a neto – desde que os beneficiários declarem os períodos a gozar ou gozados pelos avós, de modo exclusivo ou partilhado, nos termos previstos na respectiva legislação.

10. Dispensa para avaliação para a adopção

10.1 Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação à Empresa.

11. Dispensa para consulta pré-natal

11.1. A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número necessários, devendo, no entanto, sempre que possível, comparecer a essas consultas fora do horário de trabalho;

11.2. Sempre que a consulta só seja possível durante o horário de trabalho, a Empresa pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova dessa circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos;

11.3. Para efeitos do supra referido, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;

11.4. O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

12. Dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

12.3. 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 a Empresa;

12.4. No caso de nascimentos múltiplos, esta dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;

12.5. Na eventualidade de qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos;

- 12.6. Na situação atrás referida, 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 a Empresa;
- 12.7. Para efeitos de dispensa para amamentação, a trabalhadora deve comunicar à Empresa, 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, de três em três meses;
- 12.8. Para efeitos da dispensa para aleitação, o progenitor deve: comunicar à Empresa que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa; apresentar documento de que conste a decisão conjunta; declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; e provar que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

III – Regimes de trabalho especiais

1. Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

- 1.1. 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, para assistência ao filho;
- 1.2. Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- 1.3. Se ambos os progenitores foram titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos;
- 1.4. O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa;
- 1.5. A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias;
- 1.6. Para o exercício deste direito, o trabalhador deve comunicar à Empresa a sua intenção com a antecedência de 10 dias, apresentando, para o efeito, atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica, declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

2. Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

- 2.1. 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 trabalhar a tempo parcial;
- 2.2. O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades;
- 2.3. Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana;
- 2.4. A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos;
- 2.5. Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual;
- 2.6. A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para o qual foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

3. Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

- 3.1. 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 trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos;
- 3.2. Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho;
- 3.3. O horário flexível, a elaborar pela Empresa, deve: conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário; indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo essa duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento; e estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas;
- 3.4. No âmbito da parentalidade, o trabalhador que labore sob este regime horário poderá efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

4. Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

- 4.1. O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo à Empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, indicando o prazo previsto, dentro do limite aplicável, bem como declaração da qual conste informação que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; e ainda, no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração e, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial;
- 4.2. A Empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável;
- 4.3. A Empresa tem que comunicar ao trabalhador, por escrito, no prazo de 20 dias a contar da recepção do pedido, a sua decisão;
- 4.4. No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação a Empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção;
- 4.5. Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a Empresa, através dos RH, envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação pelo trabalhador;
- 4.6. A entidade atrás referida, no prazo de 30 dias, notifica a Empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da Empresa se não for emitido naquele prazo;
- 4.7. Se o parecer supra mencionado for desfavorável, a Empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo;
- 4.8. Considera-se que a Empresa aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido; se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida em 4.6. ou, consoante o caso, ao fim do prazo aí referido; bem como se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo referido em 4.5.;
- 4.9. Ao pedido de prorrogação é aplicável o atrás referido para o pedido inicial.

5. Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

- 5.1. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com o regime de escalas ou turnos;
- 5.2. O direito supra referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes aí referidos afecte a sua regularidade.

6. Dispensa de prestação de trabalho suplementar

- 6.1. A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar;
- 6.2. A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7. Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

- 7.1. A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro; bem como durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- 7.2. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível. Quando tal não seja, a trabalhadora é dispensada do trabalho;
- 7.3. A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar a Empresa e apresentar um atestado médico (nas situações em que estejam em causa a sua saúde ou a do nascituro/ criança), com a antecedência de 10 dias;
- 7.4. Em situações de urgência comprovada pelo médico, a informação acima referida pode ser feita independentemente do prazo;
- 7.5. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

IV - Formação para reinserção profissional

A Empresa deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

V - Protecção da segurança e saúde

1. As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde;
2. Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.
3. Sempre que os resultados da avaliação referida revelarem riscos para a segurança ou saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a empresa deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, designadamente:
 - Proceder à adaptação das condições de trabalho, ou, caso seja impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
 - Ou, se estas medidas não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.
4. As trabalhadoras têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação a que acima se faz referência (9.2.), bem como as medidas de protecção que sejam tomadas.
5. É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou desenvolvimento do nascituro;
6. As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidas em 9.2., bem como os agente e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica;
7. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou seus representantes, têm direito a requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a Empresa não cumprir as obrigações atrás referidas.

VI - Protecção no trabalho e no despedimento

1. O despedimento trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental, promovido pela empresa, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
2. O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações atrás referidas presume-se feito sem justa causa.
3. Para efeitos do número anterior, a Empresa deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres depois de realizadas as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa (a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundadamente por escrito) – no despedimento por facto imputável ao trabalhador; depois da fase de informações e negociação – no despedimento colectivo; depois das consultas à estrutura representativa dos trabalhadores, ao trabalhador envolvido e, caso este seja representante sindical, à associação sindical respectiva – no despedimento por extinção do posto de trabalho; e, depois das consultas a realizar no âmbito do despedimento por inadaptação;
4. Se a entidade competente não comunicar o seu parecer à Empresa e ao trabalhador, no prazo de 30 dias a contar da recepção do processo, considera-se o mesmo em sentido favorável ao despedimento;
5. Cabe à Empresa provar que solicitou o parecer referido em 1.
6. Se o parecer da entidade acima referida for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efectuado após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer;
7. A suspensão judicial do despedimento só não será decretada se o parecer já referido for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.
8. Se o despedimento for declarado ilícito, a Empresa não se pode opor à reintegração do trabalhador, e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização calculada nos termos previstos na lei.

VII - Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1. O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:
 - a) Dispensa para aleitação;
 - b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;

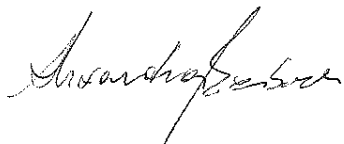
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
 - d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
 - e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.
2. Sempre que o exercício dos direitos acima referidos dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade à Empresa;
 3. A protecção social – atribuição de subsídios – conferida aos progenitores, referida ao longo da presente ON, é extensiva aos adoptantes, tutores, pessoas a quem for conferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuges ou pessoas em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o menor, sempre que lhes esteja reconhecido o direito às correspondentes faltas, licenças e dispensas.

VIII - Efeitos das licenças, faltas, dispensas e regimes de trabalho especiais

- 1 – Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:
 - a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção da gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adopção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adopção.
2. – A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.
3. As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
 - b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o complementar;
 - c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.
4. A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:
- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar a Empresa e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
 - b) Não podem ser suspensas por conveniência da Empresa;
 - c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pela Empresa para o conjunto de trabalhadores;
 - d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada à Empresa no prazo de cinco dias.
5. No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na Empresa ou, se esta entretanto não se verificar, no termo do período previsto para a licença;
6. A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

A Responsável pelo Núcleo de Relações de Trabalho



Alexandra Barbosa

O Director de Recursos Humanos



Miguel Faro Viana