



D DIREITO DO TRABALHO: NAS TEIAS DA LEI



MARIANA CALDEIRA SARÁVIA
Advogada Coordenadora
do Departamento de Direito
do Trabalho da SRS Advogados

Com o patrocínio:



A parentalidade no **feminino**

No âmbito da presente edição “RH no Feminino”, e no seio da rubrica “Direito do Trabalho: nas Teias da Lei”, afigura-se incontornável a referência ao tema da protecção da maternidade, actualmente integrado sob o título mais abrangente de protecção na parentalidade.

Com efeito, e porque constituem duas faces do mesmo princípio da igualdade, “tratar da mesma forma o que é igual” e “tratar de forma diferenciada o que é diferente”, o facto de homem e mulher terem naturezas distintas resulta inevitavelmente na existência de algumas normas laborais que apenas são aplicáveis a elas, trabalhadoras, todas associadas à maternidade.

Neste contexto, constituem **direitos exclusivos das trabalhadoras** por conta de outrem:

- a **licença em situação de risco clínico durante a gravidez** – pelo tempo considerado necessário, por prescrição médica, para prevenir o risco para a trabalhadora grávida ou para o nascituro;
- a **licença por interrupção da gravidez** – de 14 a 30 dias, conforme indicação constante de atestado médico;
- a **licença parental inicial exclusiva da mãe** – que determina que, do período da licença parental inicial (ver infra), 30 dias podem ser gozados antes do parto e 6 semanas são obrigatoriamente gozadas após o parto;
- a **dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera** (trabalhadora parturiente e durante o período de 120 dias após o parto) **ou lactante** (trabalhadora que amamenta), **por motivo de protecção da sua segurança e saúde** – durante o período necessário, na impossibilidade de lhe serem conferidas outras funções;
- a **dispensa para consulta pré-natal** – pelo tempo e número de vezes necessários (ainda que a trabalhadora deva, sempre que possível, efectuar tais consultas fora do horário de trabalho);
- a **dispensa (diária) para amamentação** – pelo tempo que durar a amamentação (comprovada por atestado médico), a gozar em dois períodos distintos, em

princípio com a duração máxima de uma hora cada (salvo acordo distinto com o empregador);

- a **dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado** – por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- a **dispensa da prestação de trabalho suplementar** – por parte de trabalhadora grávida ou lactante (neste último caso, quando necessário para a saúde da mesma ou da criança);
- a **dispensa de prestação de trabalho no período nocturno** – durante (i) 112 dias antes e depois do parto (56 necessariamente antes do parto), (ii) o restante período da gravidez (se necessário) e (iii) todo o tempo que durar a amamentação (se necessário).

Refira-se também que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante goza de **protecção especial em caso de despedimento**, o qual depende de parecer prévio da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, e que o motivo da não renovação de contrato a termo relativo a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser comunicado, também à CITE, no prazo de 5 dias.

Finalmente, e embora **não se tratando de direitos exclusivos das mães trabalhadoras**, não podemos deixar de elencar e resumidamente descrever, pela sua relevância em matéria de protecção na paternidade, os seguintes direitos:

- a **licença parental inicial** – vulgo licença de maternidade, de 120 ou 150 dias consecutivos da licença parental inicial, que pai e mãe podem partilhar após o parto;
- a **licença por adopção** – de 120 ou 150 dias consecutivos, em caso de adopção de menor de 15 anos;
- a **licença parental complementar** – na modalidade de: (i) licença parental alargada, por 3 meses; (ii) trabalho a tempo parcial, com um período normal de trabalho reduzido a metade, por 12 meses; (iii) períodos intercalados de (i) e (ii), por duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses; ou (iv) ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de

3 meses, se previsto nos IRCT – Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho;

- a **dispensa para aleitação** – até o filho perfazer 1 ano, a gozar nos mesmos moldes da dispensa para amamentação (ver supra);
- as **faltas para assistência** (inadiável e imprescindível) **a filho** – em caso de doença ou acidente, (i) até 30 dias por ano ou por todo o período da hospitalização, quando tenha idade inferior a 12 anos ou seja portador de deficiência ou doença crónica, ou (ii) até 15 dias por ano, quando tenha 12 ou mais anos de idade – sendo os 30 ou 15 dias acrescidos de mais um por cada filho além do primeiro;
- a **licença para assistência a filho** – pelo período de 2 anos (ou 3, no caso de terceiro filho ou mais), esgotada a licença parental complementar (ver supra);
- a **licença para assistência a filho com doença crónica** – por período de 6 meses, prorrogável até 4 anos;
- o **trabalho a tempo parcial do trabalhador com responsabilidades familiares** – esgotada a licença parental complementar (ver supra), possibilidade de trabalhar a tempo parcial, com um período normal de trabalho reduzido a metade (salvo acordo em contrário), até 2 anos (ou 3, no caso de terceiro filho ou mais), no caso de filho menor de 12 anos, ou até 4 anos, no caso de filho com deficiência ou doença crónica;
- o **horário flexível do trabalhador com responsabilidades familiares** – alguma flexibilidade em termos de hora de início e termo do período normal de trabalho ou cumprimento do período normal de trabalho semanal em termos médios, no caso de filho menor de 12 anos ou no caso de filho com deficiência ou doença crónica.

Uma última nota para salientar que o exercício da generalidade das faculdades acima mencionadas pressupõe a observância de um conjunto de formalidades, máxime a informação por escrito ao empregador e/ou a apresentação de atestado médico e, nalguns casos, depende da situação profissional do outro progenitor e/ou da autorização do empregador.