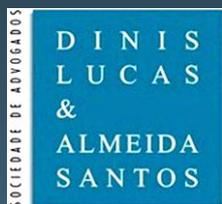


# Newsletter

Dinis Lucas e Almeida Santos Sociedade de Advogados RL



*Boutique law firm*



geral@dlas.pt

[www.dlas.com.pt](http://www.dlas.com.pt)

217 816 010

961 277 028

Av. Republica n° 50

7-A

1050-196

Lisboa

## **A Maternidade e o(s) Direito(s)!!**

A maternidade e a família são bens jurídicos protegidos em Portugal no âmbito da Constituição da Republica Portuguesa, contudo, muitas são as mães e as famílias que não são protegidas no que toca ao gozo da licença parental devido à situação profissional em que se encontram. Analisemos então a realidade de uma mulher/mãe/profissional sujeita a um contrato de trabalho.

A **licença parental** compreende as seguintes **modalidades**:

- **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**

## **Licença Parental Inicial**

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de um filho, a **licença parental inicial** de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

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 correspondente a 6 semanas de licença a seguir ao parto.

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

## **Licença exclusiva da mãe**

Em caso de **licença parental exclusiva da mãe**, a mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, as seis semanas a seguir ao parto têm **obrigatoriamente** que ser gozadas pela mãe.

A mãe pode, também, gozar até 30 dias de licença antes do parto, mediante apresentação de atestado médico, e que são descontados no período de licença parental a que tem direito.

No entanto, ser Mãe em Portugal é tarefa cada vez mais complicada, o medo de perder o trabalho é muito, sendo essa a principal razão pela qual é cada vez mais recorrente e comum que a licença de maternidade seja dividida com o progenitor.

Se a mãe quiser ou tiver que voltar ao trabalho antes do final da licença, o pai tem direito a gozar os dias que restam.

O pai tem ainda direito a gozar, em vez da mãe trabalhadora, o período de licença desta, ou o que ainda faltar em caso de decisão conjunta.

Após a referida obrigatoriedade, a restante licença, **agora facultativa**, pode ser gozada em exclusivo pela mãe ou pode ser partilhada pela mãe e pelo pai nas seguintes condições:

- 120 dias seguidos, pagos a 100%;
- 150 dias seguidos, pagos a 80%. Se a mãe e o pai gozarem cada um, em exclusivo, pelo menos 30 dias seguidos, ou dois períodos de 15 dias seguidos, o subsídio é de 100 % da remuneração de referência;

- 180 dias seguidos se a mãe e o pai gozarem cada um, em exclusivo, pelo menos 30 dias seguidos, ou dois períodos de 15 dias seguidos, depois do período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas, pagos a 83% da remuneração de referência;
- Se houver gémeos, têm direito a mais 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

Devem os progenitores informar a entidade patronal, por escrito, da duração da licença parental. Nestas situações, o pai e a mãe têm direito ao subsídio parental inicial.

### **Licença exclusiva do pai**

O pai tem direito a 10 dias úteis de licença **obrigatórios**: cinco dias seguidos logo a seguir ao nascimento e os restantes cinco dias, seguidos ou não, nos 30 dias a seguir ao nascimento. Caso queira, 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 gozar a licença parental inicial.

Se houver gémeos, têm direito a mais dois dias por cada gémeo além do primeiro.

Estes dias não são descontados nos 120, 150 ou 180 dias de licença parental a que têm direito.

### **Licença parental alargada**

A mãe e o pai têm direito a licença parental alargada por um período de até três meses cada um. Esta licença pode ser gozada só por um ou por ambos, mas nunca ao mesmo tempo. No caso de um deles não gozar a totalidade da licença alargada, não é permitido ao outro gozar os restantes dias não gozados. Nestas situações, o(a) pai/mãe têm direito a receber Subsídio parental alargado.

Relativamente à **dispensa diária para amamentação e aleitação** a mãe que amamentar tem direito à dispensa diária do trabalho, por dois períodos diferentes, com a duração máxima de uma hora cada um.

A mãe trabalhadora deve comunicar à entidade patronal a sua intenção de gozar esta dispensa, com 10 dias de antecedência, juntando uma declaração médica. Nestas situações, a mãe mantém o direito ao subsídio de refeição e à sua remuneração.

Esta dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo(a) além do(a) primeiro(a).

Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

**Caso estejam a alimentar o(a) bebé a biberão, a mãe ou o pai** trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa do trabalho, por dois períodos diferentes, com a duração máxima de uma hora cada um, até a criança completar um ano de idade. Nestas situações, devem comunicar à entidade patronal a decisão conjunta do pai e da mãe, e mantêm o direito ao subsídio de refeição e remuneração.

Esta dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo(a) além do(a) primeiro(a).

Se qualquer um dos pais trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

**Ser Mãe e gozar a respectiva licença de maternidade nos dias que correm é algo que difere de mulher para mulher consoante a sua situação profissional, ainda existem profissões e situações profissionais, nomeadamente, recibos verdes, que a lei não protege, o que será analisado em newsletter ainda a publicar.**



Vanessa Morgado Muchagata

**Março de 2013**  
**Advogada Associada**  
[vanessa.muchagata@dlas.pt](mailto:vanessa.muchagata@dlas.pt)

---

A ser distribuída e consultada por Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não dispensando assistência profissional qualificada e apreciação casuística. O contexto da presente não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do autor. Para qualquer esclarecimento adicional sobre este assunto contacte-nos: geral@dlas.pt

---