

GUIA DA PARENTALIDADE

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e todos os trabalhadores médicos, independentemente da natureza do seu vínculo, têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Na sua missão de defesa dos interesses, individuais e colectivos, dos seus associados, o SMZC vem apresentar o Novo Guia da Parentalidade, que inclui já as recentes alterações introduzidas.

Esta protecção na parentalidade concretiza-se através da consagração de um regime especial que o trabalhador médico tem ao seu dispor para mais adequadamente poder conciliar a sua vida profissional com a sua vida familiar.

Naturalmente, a protecção social na parentalidade não pode deixar de ser enquadrada com o regime de prestações sociais associadas, existindo todo um conjunto de abonos e subsídios para as mais variadas situações, como é o caso do subsídio parental ou do subsídio por risco clínico na gravidez, pelo que introduzimos no Novo Guia também esta informação adicional, sem prejuízo de a mesma dever ser confirmada junto da própria Segurança Social ou em www.seg-social.pt.

Confiamos que o Novo Guia da Parentalidade possa ser uma ajuda preciosa na hora de tentar descortinar em que consiste exactamente este regime especial. Considerando que a maioria destes direitos depende de prévia autorização/informação ao empregador e, sobretudo, que se vão verificando alguns entraves ao exercício dos mesmos, estamos naturalmente ao dispor para esclarecer qualquer dúvida adicional, bem como prestar todo o apoio necessário, bastando para tal o contacto, pelas vias normais, com o Gabinete Jurídico do Sindicato dos Médicos da Zona Centro.

Manifestando a nossa disponibilidade,

Cordiais cumprimentos

A Direcção do SMZC

Conteúdo

1. Licença em situação de risco clínico de gravidez	1
2. Licença por interrupção da gravidez.....	1
3. Modalidades de licença parental	1
3.1. Licença parental inicial.....	1
3.2. Licença parental exclusiva da mãe	2
3.3. Licença parental inicial a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro	2
3.4. Licença parental exclusiva do pai.....	3
4. Licença por adopção e dispensa para avaliação para a adopção	3
5. Dispensa para consulta pré-natal.....	4
6. Dispensa para amamentação ou aleitação	4
6.1. Qual o procedimento a seguir para obter a dispensa?	4
7. Falta para assistência a filho	5
8. Falta para assistência a neto	5
9. Licença Parental Complementar	6
10. Licença para Assistência a Filho.....	7
10.1. Como exercer este direito?.....	7
11. Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.....	8
12. Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica.....	8
13. Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.	8
14. Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.....	9
14.1. Como solicitar autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível?.....	10
14.2. E se o empregador recusar o pedido do trabalhador?.....	11
15. Horário de trabalho em jornada contínua	12
16. Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho.....	13
17. Dispensa de prestação de trabalho suplementar.....	13
18. Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno	13
19. Formação para reinserção profissional	14
20. Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.....	14
21. Protecção em caso de despedimento.....	14
22. Extensão de direitos atribuídos aos progenitores.....	15
23. A Meia jornada prevista para o contrato de trabalho em funções públicas.....	15
24. Abonos e Licenças atribuídas pela Segurança Social:	16

1. Licença em situação de risco clínico de gravidez

Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação de trabalho, caso o empregador 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.

Neste caso, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Esta licença confere o direito a um subsídio de 100% da sua remuneração de referência.

2. Licença por interrupção da gravidez

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, bem como a um subsídio de 100% da sua remuneração de referência, devendo informar o empregador e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3. Modalidades de licença parental

A licença parental compreende 4 modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

3.1. Licença parental inicial

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto e que pode ser usufruído em simultâneo entre os 120 e os 150 dias, sem prejuízo dos direitos da licença parental exclusiva da mãe.

Esta licença é acrescida de um período de:

- 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 da licença parental exclusiva da mãe;
- 30 por cada gémeo para além do primeiro, no caso de nascimentos múltiplos;

Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até 7 dias após o parto, da duração da licença e do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

Caso, porém, de a licença parental inicial não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo da licença parental exclusiva da mãe, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até 7 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 - sendo de destacar que na falta da entrega das declarações exigidas nestas duas situações a licença é gozada pela mãe.

Finalmente, em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento, exigindo-se a comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

3.2. Licença parental exclusiva da mãe

A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental antes do parto. Depois do parto, é obrigatório o gozo de 6 semanas de licença por parte da mãe.

A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3.3. Licença parental inicial a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro

O pai ou a mãe tem direito a licença parental inicial, com as diferentes durações previstas, ou do período remanescente da licença, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) 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.

Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença inicial, com as diferentes durações previstas, ou do período remanescente da licença parcialmente gozada ou àqueles 30 dias

3.4. Licença parental exclusiva do pai

É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

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.

A estas licenças acrescem 2 dias por cada gémeo além do primeiro.

Em todas estas licenças o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso da segunda licença, não deve ser inferior a 5 dias.

Estes 25 dias correspondem à atribuição de um subsídio de 100% da sua remuneração de referência.

4. Licença por adoção e dispensa para avaliação para a adoção

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a licença parental inicial nos mesmos termos que teria se fosse progenitor, tendo a licença início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

Além disso, para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocações aos serviços da segurança social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

5. Dispensa para consulta pré-natal

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessárias, o mesmo valendo para a preparação para o parto, tendo o pai também direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora.

Naturalmente, a trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho, podendo o empregador exigir a apresentação de prova de que a referida consulta não poderia ser realizada fora do horário de trabalho e da realização da mesma ou declaração dos mesmos factos.

Estas faltas não importam qualquer perda de direitos, nomeadamente a retribuição, sendo consideradas tempo de trabalho efetivamente prestado.

6. Dispensa para amamentação ou aleitação

Durante todo o tempo que durar a amamentação, a mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm o direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Esta dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador. Porém, no caso de nascimentos múltiplos, esta dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo para além do primeiro.

Se 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. Neste caso, a dispensa diária é gozada em período não superior a 1 hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

6.1. Qual o procedimento a seguir para obter a dispensa?

Para efeito de dispensa para amamentação - a trabalhadora comunica ao empregador, 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;

Para efeito de dispensa para aleitação – o progenitor:

- a) comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
- b) apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
- c) declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
- d) prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

7. Falta para assistência a filho

O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menos de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com doença ou deficiência crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

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

Aos períodos de ausência referidos acresce um dia por cada filho além do primeiro, não podendo o “direito a faltar” ser simultaneamente exercido pelo pai e pela mãe.

8. Falta para assistência a neto

O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

Neste caso, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de 5 dias, declarando que: o neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; o neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos e o cônjuge do trabalhador 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

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.

Neste caso, o trabalhador informa o empregador, com a antecedência de 5 dias, sendo a ausência previsível, ou logo que possível, sendo a ausência imprevisível, declarando o carácter inadiável e imprevisível da assistência e que os progenitores são trabalhadores e não falta pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

9. Licença Parental Complementar

Nos termos do art. 51º do Código do Trabalho, “o pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada por 3 meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) 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;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho”.

Qualquer destas modalidades podem ser gozadas pela mãe e pelo pai de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores com o direito do outro.

Por outro lado, se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este 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.

Muito relevante no exercício deste direito é a referência a que 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.

Finalmente, importa destacar que o exercício destes direitos depende de informação escrita sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

A licença parental alargada dá direito a um subsídio de 25% da remuneração de referência, desde que gozada imediatamente após a licença parental inicial ou imediatamente após a licença parental alargada já gozada por um dos progenitores.

10. Licença para Assistência a Filho

Já sem direito a qualquer subsídio da Segurança Social, é sempre possível requerer uma “Licença para Assistência a Filho”, ao abrigo do art. 52º do CT.

Com efeito, depois de esgotado o direito à “Licença Parental Alargada”, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos, sendo esta licença aumentada para 3 anos no caso de terceiro filho ou mais.

Claro que também aqui o trabalhador tem direito a licença para assistência a filho apenas se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder parental, prevendo-se igualmente que, se houver dois titulares, a licença possa ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

Finalmente e mais uma vez, 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 serviço fora da sua residência habitual.

10.1. Como exercer este direito?

De forma simples, o trabalhador informa o empregador por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) 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;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença”.

Portanto, basta apresentar o referido requerimento com estas indicações, sendo ainda de assinalar que na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

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

Os progenitores têm direito a licença por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos, para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, sendo que, caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência tem de ser confirmada por atestado médico (o regime e os requisitos são os mesmos já explanados no ponto anterior para a licença para assistência a filho).

Esta licença é subsidiada com 65% da sua remuneração de referência, tendo como limite máximo duas vezes o valor do IAS (IAS em 2019, 435,76 euros).

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

Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal e trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho e se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos. Porém, não há lugar ao exercício deste direito quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Para a redução do período normal e trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou doença crónica e declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que não está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

13. Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares.

Por estar igualmente previsto nos dois Acordos Colectivos de Trabalho Médicos (o Acordo Colectivo de Trabalho da Carreira Especial Médica, ACCEM, aplicável aos trabalhadores médicos sindicalizados titulares de um contrato de trabalho em funções públicas, e o Acordo Colectivo de Trabalho da Carreira Médica, ACCM, aplicável aos trabalhadores médicos sindicalizados titulares de um contrato individual de trabalho), respectivamente nas Cláusulas 40^a e 41^a, importa destacar que o trabalho a tempo parcial é o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, fixando o n.º 2 daquelas Cláusulas que “*na admissão de trabalhadores médicos a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores*

médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoas com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior”.

Mais concreta e completa é, depois, a previsão e estatuição expressas do art. 55º do CT. Assim, nos termos deste normativo, 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”*, podendo este direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das modalidades.

Dito isto e indo concretamente ao que importa, estabelece o n.º 3 daquele normativo que *“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”*.

Esta 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, cessando no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

Tal como nas situações anteriormente referidas, também neste caso, 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.

No exercício deste direito, a redução de horas de trabalho é acompanhada pela redução proporcional da retribuição, nada impedindo, muito pelo contrário, que em lugar, por exemplo, de realizar apenas 20 horas de trabalho por semana, o trabalhador médico solicite uma redução de horário superior a metade do tempo completo.

14. Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

Tal como no regime de trabalho a tempo parcial, também 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 este direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Porém, rege aqui, não o Código do Trabalho, mas os ACTs Médicos, concretamente as Cláusulas 36ª e 37ª, nos termos das quais:

“1- Entende-se por «horário flexível» aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adopção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afectar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

3- A adopção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

- a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;*
- b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;*
- c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.*

4- No final de cada período de referência há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;*
- b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.*

5- Relativamente aos trabalhadores médicos portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de sete horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.”

Portanto, esta é também uma possibilidade a considerar pelo trabalhador médico, permitindo-lhe uma certa flexibilidade na gestão do seu horário de trabalho por forma a conciliar a actividade profissional com a vida familiar.

14.1. Como solicitar autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível?

O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável (se o houver);

b) Declaração da qual conste:

- i) que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- ii) no regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
- iii) no regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo sem situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial (é aqui que se deve referir, caso seja essa a intenção, não a redução para metade do período normal de trabalho, isto é, para as 20 horas semanais, mas, ao invés, um outro tipo de redução, por exemplo, para as 30 horas semanais, com 12 horas de serviço de urgência).

O requerimento deve, portanto, ser dirigido ao empregador e apenas pode ser recusado o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

O empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão no prazo de 20 dias a contar da recepção do pedido.

14.2. E se o empregador recusar o pedido do trabalhador?

Caso pretenda recusar o pedido, nessa mesma comunicação, o empregador deve indicar o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de 5 dias a contar da recepção da notificação.

Nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

O CITE, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

Se o parecer for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

Por outro lado, considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador sobre o mesmo nos 5 dias subsequentes à notificação do parecer do CITE ou, consoante o caso, ao fim do prazo de 30 dias que o CITE tem para emitir o seu parecer;
- c) Se não submeter o processo à apreciação do CITE nos 5 dias subsequentes ao fim do prazo (de 5 dias) para apreciação pelo trabalhador (da decisão de recusa).

15. Horário de trabalho em jornada contínua

Ainda dentro da hipótese de trabalhador médico com filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, deve considerar-se a possibilidade da **jornada contínua**, ao abrigo das Cláusulas 38ª e 39ª dos ACTs Médicos.

Assim, nos termos daquelas Cláusulas:

“1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceptuando um único período de descanso não superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) *Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da data, com deficiência ou doença crónica (...)*”

Importa, porém, salientar dois aspectos da maior relevância no que há jornada contínua diz respeito.

Primeiro – O n.º 2 das Cláusulas 38ª e 39ª dos ACTs Médicos estabelece que a redução do período normal de trabalho diário não pode ser superior a uma hora. Claramente quando foi negociado a intenção dos sindicatos era que a redução fosse de uma hora, no entanto, a sua formulação pode levantar dúvidas pois não define concretamente qual

a efetiva redução do período normal de trabalho diário, nem define qual é o seu limite mínimo. Aquilo que aconselhamos é que aquando do pedido de jornada contínua o horário proposto pelo trabalhador tenha uma redução diária de uma hora.

Segundo – como se percebe imediatamente do n.º 3 daquelas Cláusulas, mesmo que o trabalhador médico preencha algum ou alguns dos requisitos aí estabelecidos, a verdade é que o empregador não é obrigado a autorizar a jornada contínua. Com efeito, a formulação da Cláusula é inequívoca quando estabelece que “*a jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos...*” – pode ser, não tem de ser! Neste enquadramento, o empregador, apesar de preenchidos o(s) requisito(s) pode não autorizar a jornada contínua solicitada pelo trabalhador médico, cabendo essa decisão no seu âmbito discricionário. Nesses casos, aconselhamos que seja feito o pedido de horário flexível, que em caso de recusa terá de ser justificado pelo empregador à CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (ver ponto 14).

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

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 (aplicando-se este direito a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes referidos afete a sua regularidade).

17. Dispensa de prestação de trabalho suplementar

A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

Além disso, 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.

18. Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho nocturno entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

- b) durante o restante período da gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) durante todo o tempo da amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

Nestes dois últimos casos, a trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias - em situação de urgência comprovada pelo médico, esta informação pode ser feita independentemente do prazo.

19. Formação para reinserção profissional

o empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para 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.

20. Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem 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, designadamente em actividades susceptíveis de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, devendo o empregador proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, 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.

A situação de impedimento para o exercício da atividade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que esteja exposta a risco para a sua segurança e saúde deve ser comprovada por atestado médico, enviado com 10 dias de antecedência.

Se a entidade patronal não lhe atribuir outras tarefas ou outro horário, a lei confere-lhe o direito a um subsídio de 65% da sua remuneração de referência, com dispensa de trabalho.

21. Protecção em caso de despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio do CITE.

O despedimento por facto imputável ao trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas presume-se feito sem justa causa.

22. Extensão de direitos atribuídos aos progenitores

O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa que viva 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 de 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.

Naturalmente, sempre que o exercício de algum destes direitos 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 ao empregador.

23. A Meia jornada prevista para o contrato de trabalho em funções públicas

Embora fora do concreto “regime especial da parentalidade” previsto no Código do Trabalho, a meia jornada de trabalho prevista na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas como uma das modalidades de horário de trabalho aplicáveis aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, é também indissociável daquele “regime especial”, já que determina uma redução do período normal de trabalho em metade do tempo em função da verificação de qualquer dos seguintes requisitos:

- a) Trabalhadores com 55 anos ou mais à data do requerimento que tenham netos com a idade inferior a 12 anos
- b) Trabalhadores que tenham filhos com idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, que sejam portadores de deficiência ou doença crónica.

A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada deve ser requerida por escrito ao superior hierárquico, não pode ter duração inferior a um ano, determina a contagem

integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade e o pagamento da remuneração corresponde a 60% do montante auferido em regime de horário completo. Em caso de recusa do pedido de autorização o superior hierárquico deve fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

24. Abonos e Licenças atribuídas pela Segurança Social:

Como se afere os montantes das prestações das licenças e abonos parentais?

O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do médico, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início da licença ou das faltas para assistência, a dividir por 180.

Exemplo: no caso de o médico receber 2000€ de salário bruto (antes de deduzidos os impostos), o valor de referência será 66,66 euros diários (12000/180).

E nos casos em que não existam 6 meses de remunerações?

Nesses casos, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período, até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.

O montante diário mínimo do subsídio parental não pode ser inferior 11,62€ equivalente a 80% de 1/30 do valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) em vigor (435,76 euros em 2019).

Subsídio por risco clínico durante a gravidez			
Período de licença	Mãe	Pai	Remuneração de Referência diária
Durante o período necessário, desde que atestado medicamente	Este subsídio é exclusivo da mãe	_____	100%
Subsídio por risco específico durante a gravidez			
Durante o período necessário, desde que atestado medicamente	Este subsídio é exclusivo da mãe	_____	65%

Subsídio parental inicial/por adoção

Período de licença	Dias gozados pela Mãe	Dias gozados pelo Pai	Remuneração de Referência diária
120 dias	120 dias	-----	100%
150 dias	150 dias	-----	80%
150 dias	Esta licença pode ser partilhada, logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe - 6 semanas a seguir ao parto O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.		100%
180 dias	Para o uso desta licença, é obrigatória a partilha pela mãe e pelo pai. A partilha pode ocorrer logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe – 6 semanas a seguir ao parto. O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.		83%

Subsídio Parental Inicial exclusivo do Pai

15 dias obrigatórios 10 dias facultativos	-----	15 ou 25 dias	100%
--	-------	---------------	------

Subsídio Parental Alargado

90 dias	A licença parental alargada pode ser usufruída pelo pai ou pela mãe	25%
---------	---	-----

Subsídio para assistência a filho

30 dias ou durante todo o período de hospitalização (Se for menor de 12 anos ou portador de deficiência ou doença crónica)	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai ou pela avó ou avô, em sua substituição	65%
15 dias (se for maior de 12 anos)	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai ou pela avó ou avô, em sua substituição	65%

***Nota:** Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, o subsídio parental inicial, nas várias modalidades, tem um acréscimo de 2% relativamente às percentagens referidas.

Pelo exposto, o subsídio parental inicial pode ser requerido online, via Segurança Social Direta, ou nos serviços da Segurança Social da área de residência. O pedido pode ser realizado antes ou depois do parto, mas existe um **prazo máximo**: seis meses após o primeiro dia em que não trabalhou

Nota final: são estes, pois, os direitos em que se concretiza a protecção social na parentalidade e que se aplicam a todos os trabalhadores médicos. Considerando que a maioria destes direitos depende de prévia autorização/informação ao empregador e, sobretudo, que se vão verificando alguns entraves ao exercício dos mesmos no SNS, estamos naturalmente ao dispor para esclarecer qualquer dúvida adicional, bem como prestar todo o apoio necessário, bastando para tal que entre em contacto, pelas vias normais, com o Gabinete Jurídico do Sindicato dos Médicos da Zona Centro..

O Gabinete Jurídico do SMZC

Coimbra, 20 de Março de 2019

Miguel Torres Monteiro

Liliana da Costa Joaquim