

## **FAQS SOBRE O NOVO REGIME DE PROTECÇÃO NA MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOPÇÃO - PARENTALIDADE**

### **1. O que é a parentalidade?**

A parentalidade é a nova designação dada à protecção na eventualidade maternidade, paternidade e adopção.

### **2. Porque muda o regime de protecção da maternidade, paternidade e adopção?**

O regime de protecção da maternidade, paternidade e adopção muda, porque o Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, define um novo regime da parentalidade, nos seus artigos 33º a 65º, e é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos do artigo 22º da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

Os Decretos-Leis nºs 91/2009 e 89/2009, ambos de 9 de Abril, regulamentam a correspondente protecção social, respectivamente, no regime geral de segurança social (RGSS) e no regime de protecção social convergente (RPSC).

### **3. A partir de quando entra em vigor o novo regime da parentalidade?**

O regime é alterado a partir de 1 de Maio de 2009, data em que o CT entra em vigor nesta matéria, por força da entrada em vigor, na mesma data, do DL nº 91/2009, de 9 de Abril.

### **4. Que alterações ocorrem na protecção da maternidade, paternidade e adopção?**

Na protecção da maternidade, paternidade e adopção é alterada:

- a legislação aplicável
- a terminologia utilizada
- alguns direitos
- a forma como se concretiza a substituição do rendimento de trabalho durante as ausências ao trabalho – as prestações de protecção social

## 5. A quem se aplica a protecção na parentalidade?

A protecção na parentalidade, tal como está definida no CT, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas, independentemente da modalidade de vinculação de nomeação ou de contrato.

Aplica-se também aos trabalhadores que, ao abrigo de situações de mobilidade, não exercem temporariamente funções públicas, por estarem a prestar trabalho em entidades que não pertencem à Administração Pública.

## 6. Qual a legislação que regula a protecção na parentalidade relativamente aos trabalhadores que exercem funções públicas?

### 6.1. no âmbito laboral

A estes trabalhadores aplicam-se os artigos 33º a 65º do **CT**, por força do disposto no artigo 22º da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro.

Mantêm-se, no entanto, em vigor os artigos 85º e 86º do regulamento do RCTFP que se aplicam exclusivamente aos trabalhadores nomeados.

*Art. 36º, nº 4 do DL 89/2009*

### 6.2. no âmbito da protecção social

Trabalhadores integrados no regime geral de segurança social

**RGSS**



Decreto-Lei 91/2009, de 9.4

Trabalhadores integrados no regime de protecção social convergente

**RPSC**



Decreto-Lei 89/2009, de 9.4

## 7. Como se concretiza a protecção na parentalidade?

O CT efectiva o direito constitucional de protecção na paternidade e maternidade, no âmbito laboral, através da atribuição dos direitos constantes dos seus artigos 33º a 65º - licenças, faltas, dispensas e regimes especiais de trabalho -, em termos semelhantes aos do regime anterior. São, porém, criados alguns direitos novos, designadamente em relação à anterior licença por maternidade e paternidade, agora licença parental.

## 8. A protecção na parentalidade consagra um novo conjunto de licenças. Quais?

- licença em situação de risco clínico durante a gravidez
- licença por interrupção da gravidez
- licença parental, em qualquer das modalidades:
  - licença parental inicial
  - licença parental inicial exclusiva da mãe

- licença parental inicial a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro
- licença parental exclusiva do pai
- licença complementar, em qualquer das modalidades:
  - licença parental alargada
  - trabalho a tempo parcial
  - períodos intercalados de licença alargada e de trabalho a tempo parcial
  - ausências interpoladas ao trabalho previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho (IRCT)

Quadro comparativo das licenças previstas na legislação anterior e no actual Código do Trabalho

Ausências ao trabalho Licenças – designação anterior		Ausências ao trabalho Licenças – designação a partir de 1.5.2009	
Licença por maternidade	Antes do parto por risco clínico	Licença por gravidez de risco <i>art. 37º</i>	
	Caso de aborto	Licença por interrupção de gravidez <i>art. 38º</i>	
	Restante período até 120 ou 150 dias, dos quais 6 semanas obrigatórias	Licença parental <i>art. 39º</i>	Inicial exclusiva da mãe (6 semanas obrigatórias) <i>art. 41º</i>
5 dias no 1º mês após o parto	Inicial <i>art. 40º</i>		
Licença por paternidade	Restante período da licença por maternidade não gozado pela mãe, após as 6 semanas obrigatórias	Exclusiva do pai <i>art. 43º</i>	Inicial de um progenitor em caso de impossibilidade do outro <i>art. 42º</i>
Licença por adopção		Licença por adopção <i>art. 44º</i>	
Licença parental		Licença parental complementar <i>art. 51º</i>	Alargada <i>nº 1, a)</i>
			Tempo parcial <i>nº 1, b)</i>
			Alargada e tempo parcial alternadamente <i>nº 1, c)</i>
			Ausências interpoladas IRCT <i>nº 1, c)</i>

**9. Quais são as principais alterações introduzidas pela licença parental inicial?**

O período da licença parental inicial pode ser alargado, desde que, a seguir ao parto e após a licença parental inicial exclusiva de mãe (6 semanas obrigatórias), o seu gozo seja partilhado pelo pai e pela mãe, sendo que cada progenitor deve gozar pelo menos 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias consecutivos.

*Art. 40º*

Assim, a licença pode ter a duração de:

- 120 dias, com ou sem partilha, caso em que, no âmbito da protecção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 100% da remuneração de referência (RR);
- 150 dias sem partilha ou com partilha livre, caso em que, no âmbito da protecção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 80% da RR;

- 150 dias com partilha segundo as condições exigidas, caso em que, no âmbito da protecção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 100% da RR;
- 180 dias com partilha, caso em que o subsídio tem o valor de 83% da RR.

Em caso de nascimentos duplos, à duração de qualquer das licenças, acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

A um período de 150 dias de licença gozada de forma partilhada, mas sem o cumprimento das condições exigidas, o valor do respectivo subsídio é de 80% da RR e não pode haver lugar ao seu alargamento a 180 dias.

#### **10. Quem já está a gozar as licenças por maternidade, paternidade ou adopção pode ter direito às novas licenças?**

Pode. A partir de 1 de Maio, quem se encontre a gozar qualquer das licenças por maternidade, paternidade ou adopção, ao abrigo da legislação anterior, deve, nos termos do artigo 13º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, no prazo de 15 dias a contar daquela data, informar as respectivas entidades empregadoras se pretende gozar as novas licenças e os respectivos períodos.

Assim, no caso da (o) trabalhadora (or) ter iniciado o gozo:

- da licença por maternidade, prevista nos nºs 1 e 2 do artigo 26º do Anexo I Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP);
- da licença por paternidade, prevista nos nºs 2 ou 4 do artigo 27º daquele diploma;
- da licença por adopção, prevista no artigo 29º também do RCTFP;

e pretender gozar nas condições estabelecidas nas disposições do novo CT, a seguir indicadas:

- a licença parental inicial, prevista na alínea a) do artigo 39º e no artigo 40º;
- a licença parental inicial exclusiva da mãe, prevista na alínea b) do artigo 39º e no artigo 41º;
- a licença parental inicial de um progenitor por impossibilidade do outro, prevista na alínea c) do artigo 39º e no artigo 42º;
- a licença por adopção, prevista no artigo 44º;

deve comunicar quais os períodos que pretende gozar, de forma partilhada ou não e, em caso afirmativo, qual ou quais os períodos a gozar pelo outro progenitor.

A determinação destes períodos reporta-se apenas ao tempo que lhe restar, tendo em conta o já decorrido ao abrigo da anterior legislação.

Por último, deve ainda apresentar as declarações exigidas pelo novo regime e que não tenham sido anteriormente entregues.

**Nota:** No caso do trabalhador, que seja beneficiário do RPSC, não ter entregue a declaração referida, a entidade empregadora notifica-o, no prazo de 3 dias a contar de 1 de Maio, informando-o da possibilidade de ainda exercer aquele direito no prazo de 15 dias.

*Art. 38º, nº 6 do DL 89/2009*

O trabalhador que tenha gozado ou esteja a gozar a licença por paternidade, prevista no nº 1 do artigo 27º do Anexo I do RCTFP, pode gozar a licença parental exclusiva do pai, prevista no nº 2 do artigo 43º do CT, desde que cumpra as condições exigidas, independentemente do nascimento do filho ter ocorrido antes ou depois de 1 de Maio.

A licença prevista no nº 1 do mesmo artigo 43º é aplicável apenas às situações ocorridas após aquela data.

*Art. 38º, nº 4 do DL 89/2009*

**11. No regime de protecção social convergente (RPSC), quais são os subsídios que substituem a remuneração perdida durante as licenças, faltas ou dispensas do âmbito da protecção na parentalidade - maternidade, paternidade e adopção? Quais são os respectivos montantes?**

Ausências – licenças, faltas e dispensas – e regimes especiais de trabalho âmbito laboral <i>Código do Trabalho</i>		Prestações sociais/Subsídios âmbito da protecção social <i>DL 89/2009, de 9.4</i>	Valor do subsídio/ percentagem da remuneração de referência (RR) <i>Art. 23º - DL 89/09</i>
Licença por gravidez de risco <i>art. 37º</i>		Subsídio por gravidez de risco <i>art. 9º</i>	100%
Licença por interrupção de gravidez <i>art. 38º</i>		Subsídio por interrupção de gravidez <i>art. 10º</i>	100%
Licença parental	Inicial <i>arts. 39º e 40º</i>	Subsídio parental inicial <i>art. 11º</i>	120 dias - 100% 150 dias – 80%
	Inicial exclusiva da mãe <i>arts. 39º e 41º</i>	Subsídio parental inicial exclusivo da mãe <i>art. 12º</i>	ou 100% 180 dias - 83%
	Inicial exclusiva do pai <i>arts. 39º e 43º</i>	Subsídio parental inicial exclusivo do pai <i>art. 14º</i>	100%
	Inicial do pai (do outro progenitor) por impossibilidade da mãe (do outro) <i>arts. 39º e 42º</i>	Subsídio parental inicial de um progenitor por impossibilidade do outro <i>art. 13º</i>	120 dias - 100% 150 dias – 80% ou 100% 180 dias - 83%
	Mais 30 dias por cada gémeo, em caso de nascimentos duplos <i>art. 40º, nº 3</i>	Subsídio parental inicial (independentemente da modalidade) <i>art. 11º, nº 3</i>	100%
Licença por adopção <i>art. 44º</i>		Subsídio por adopção <i>art. 15º</i>	120 dias - 100% 150 dias – 80% ou 100% 180 dias - 83%

Licença parental complementar <i>art. 51º</i>	Alargada <i>nº 1, a)</i>	Subsídio parental alargado <i>art. 16º</i>	25%
	Tempo parcial <i>nº 1, b)</i>	Sem subsídio	-
	Alargada e tempo parcial alternadamente <i>nº 1, c)</i>	Subsídio parental alargado <i>art. 16º</i> Sem subsídio	25% -
Licença para assistência a filho <i>art. 52º</i>		Sem subsídio	-
Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica <i>art. 53º</i>		Subsídio por assistência a filho com deficiência ou doença crónica <i>art. 20º</i>	65% (limite máximo 2 x IAS)
Faltas para assistência a filho <i>art. 49º</i>		Subsídio por assistência a filho <i>art. 18º</i>	65%
Faltas para assistência a neto <i>art. 50º</i>	Nascimento de neto filho de adolescente com idade < 16 anos <i>nº 1</i>	Subsídio para assistência a neto <i>art. 19º</i>	100%
	Assistência a neto <i>nº 3</i>		65%
Dispensa de prestação de trabalho de grávida, puérpera ou lactante para protecção saúde e segurança <i>art. 62º, nº 3, c)</i>		Subsídio por riscos específicos <i>art. 17º</i>	65%
Dispensa de prestação de trabalho nocturno <i>art. 60º</i>			
Dispensa para avaliação para adopção <i>art. 45º</i>		Sem subsídio	-

O montante mensal dos subsídios enunciados não pode, em qualquer caso, ser inferior a 80% do valor do IAS (419,22 € em 2009), salvo o subsídio parental alargado que não pode ser inferior a 40% do mesmo valor. O montante diário mínimo dos subsídios é calculado na base de 1/30 daqueles valores limites.

*Art. 24º do DL 89/2009*

## 12. Quais as condições gerais de que depende o reconhecimento do direito aos subsídios?

O reconhecimento ao direito a qualquer dos subsídios previstos neste regime depende da verificação das seguintes condições gerais verificadas à data do facto determinante:

- impedimento para o trabalho decorrente de qualquer das situações que dão lugar à atribuição dos subsídios, enunciados na pergunta 9, que determine perda de remuneração;
- cumprimento, à data do facto determinante, do prazo de garantia de 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com prestação de trabalho efectivo ou equivalente a exercício de funções.

A data do facto determinante da protecção é o 1º dia de impedimento para o trabalho.

*Art. 6º do DL 89/2009*

**13. Como se calculam os subsídios que substituem a remuneração perdida, durante as licenças, faltas ou dispensas do âmbito da protecção na parentalidade - maternidade, paternidade e adopção?**

Para calcular o montante do subsídio a atribuir, aplica-se a percentagem respectiva, prevista no artigo 23º do DL 89/2009, de 9.4, ao valor da remuneração de referência (RR) do beneficiário.

*Art. 21º do DL 89/2009*

Àquele montante é deduzido, nos termos do artigo 12º do DL 69-A/2009, de 24.3 (Execução Orçamental para 2009) o valor da quota para a ADSE, ou seja, 1,5% sobre a remuneração base que seria devida ao trabalhador se se verificasse prestação efectiva de trabalho.

**14. Como se calcula a remuneração de referência (RR)?**

O valor da RR resulta da média do total das remunerações ilíquidas, incluindo os subsídios de férias ou de Natal, sobre as quais tenham incidido quotizações para a CGA, auferidas durante os 6 meses civis imediatamente anteriores ao 2º mês anterior ao da data do facto determinante da protecção.

*Art. 22º do DL 89/2009*

**Exemplo de cálculo da RR** de trabalhador que, em 2009, auferiu uma remuneração ilíquida de 1012 € (em 2008 auferia 984€) **e do montante do subsídio parental inicial** correspondente a 150 dias de licença partilhada, em caso de facto determinante ocorrido em 4 de Maio (1º dia de impedimento para o trabalho):

◆ **Meses a considerar:** 6 meses civis imediatamente anteriores ao 2º mês anterior ao da data do facto determinante da protecção:

- Fevereiro e Janeiro de 2009 e
- Dezembro, Novembro, Outubro e Setembro de 2008

◆ **Remunerações a contabilizar:**

- Fevereiro 2009 – 1012€
- Janeiro 2009 - 1012€
- Dezembro 2008 — 984€
- Novembro 2008 – 984€ + 984€
- Outubro 2008 – 984€
- Setembro 2008 – 984€

◆ **Remuneração de referência – RR:** média das 7 remunerações recebidas durante 6 meses:  $6944/6 = 1157,33€$

♦ **Valor do subsídio = 100% de 1157,33€ = 1157,33€**

valor da quota para a ADSE a deduzir: 1,5% de 1012= 15,18

♦ **Montante final a pagar – 1157,33 – 15,18 = 1142,15€**

**15. Os beneficiários do RPSC que, em 1 de Maio, se encontrem em situação de licenças, faltas ou dispensas no âmbito deste regime, a quem esteja a ser paga remuneração, nos termos da legislação anterior, mantêm o direito a essa remuneração a partir daquela data?**

Não. A partir de 1 Maio todos os beneficiários do RPSC, que se encontrem em qualquer das situações abrangidas pela protecção na maternidade, paternidade e adopção, passam a receber o subsídio correspondente à sua situação, calculado com base na remuneração de referência.

*Art. 38º do DL 89/2009*

**16. Quem atribui e paga os subsídios do âmbito da protecção na parentalidade aos beneficiários do RPSC? Quando deve ser feito esse pagamento?**

Compete à entidade empregadora do beneficiário do RPSC (o serviço processador das remunerações) a atribuição, o cálculo dos subsídios e o respectivo pagamento.

*Art. 31º do DL 89/2009*

Os subsídios são pagos mensalmente na data do pagamento das remunerações dos trabalhadores, com referência expressa aos dias e mês a que corresponde o impedimento para o trabalho.

*Art. 33º do DL 89/2009*

**17. Os meios de prova previstos no Código do Trabalho para justificar as ausências ao trabalho são válidos para fundamentar a atribuição dos subsídios do RPSC?**

Sim. Os meios de prova previstos no CT são idóneos para efeitos da atribuição dos subsídios do RPSC, não devendo ser exigida ao beneficiário duplicação de documentos a apresentar ao mesmo serviço, na dupla qualidade de entidade empregadora e de entidade gestora da protecção social.