

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.