



A PROTECÇÃO DA PARENTALIDADE

O novo regime da Protecção à Parentalidade está em vigor desde 1 de Maio de 2009, aprovado pela Lei 7/2009, unifica o regime público e privado no que toca aos direitos do trabalhador em matéria de protecção à família.

Neste sentido, o código de trabalho prevê a protecção da trabalhadora durante a gravidez, prevendo a dispensa da prestação de trabalho para as consultas pré-natal e para a preparação do parto, sem perda de retribuição. O Pai tem direito a acompanhar a progenitora às consultas pré-natais.

Trabalhadora grávida é a trabalhadora em estado de gestação que comunique à entidade empregadora o seu estado, por escrito e mediante a apresentação de atestado médico.

A lei prevê ainda a existência de licenças em situações de risco clínico e por prescrição médica, ou, em situações de interrupção da gravidez. Por outro lado, a trabalhadora grávida deve ter condições especiais de segurança e protecção da saúde, designadamente quando estão em causa actividades perigosas. A trabalhadora grávida está dispensada de prestar trabalho suplementar e trabalho nocturno e não está sujeita ao regime da adaptabilidade ou de horário concentrado.

Após o nascimento, a licença parental é de 120 ou de 150 dias, (para as situações de gémeos) consecutivos, remunerados integralmente, sendo que 90 dias devem ser gozados a seguir ao parto e 30 dias podem ser gozados antes ou depois do parto. Nas situações de partilha da licença parental, a lei impõe o gozo obrigatório de 90 dias, logo a seguir ao parto, para a mãe. É de salientar que a licença parental se suspende em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança.

Por sua vez, o progenitor tem uma licença parental exclusiva de 10 dias que podem ser seguidos ou interpolados, integralmente remunerados.

Durante o período da amamentação, a trabalhadora tem dispensa para aleitar o filho, sem perda de retribuição e continua dispensada da prestação de trabalho nocturno e de trabalho suplementar, até a um período máximo doze meses.



Os trabalhadores têm ainda direito a licenças para assistência a menores com idade até aos doze anos e a filho portador de doença crónica ou deficiência, ou, ainda em situações de assistência inadiável e imprescindível em caso de acidente ou doença dos filhos.

O novo Código do Trabalho prevê ainda a licença parental complementar que permite alargar a licença parental por mais 3 meses, até o menor perfazer seis anos, sendo remunerada a cerca 25% do salário bruto, ou, o recurso ao trabalho a tempo parcial durante os primeiros doze meses de vida da criança,

Prevê-se ainda um regime especial no caso de filhos portadores de deficiência ou doença crónica, uma licença especial para prestar apoio que pode ir até dois anos, até idade dos quatro anos da criança; a redução do período normal de trabalho semanal em cinco horas, até a criança perfazer doze meses; direito a trabalho a tempo parcial ou a horário flexível até o menor perfazer os doze anos; isenção do regime de adaptabilidade; direito a formação profissional do trabalhador após o gozo da licença com vista à sua actualização e protecção contra o despedimento durante o gozo das licenças parentais.

O legislador não ignorou a importância dos outros laços familiares, prevendo a possibilidade dos avós terem direito a dispensa do trabalho para prestar assistência aos netos, que pode ir até trinta dias por ano, desde que estejam em comunhão de mesa e habitação, ou, sejam filhos de adolescentes ou ainda no caso dos portadores de deficiência ou doença crónica. Por outro lado, sempre que os avós tenham que substituir os progenitores, em casos de doença, acidente do menor, ou portador de deficiência, a lei prevê a dispensa da prestação de trabalho.

Finalmente, a Lei 7/2009 vem consagrar o princípio da equiparação da adopção à filiação biológica, atribuindo ao trabalhador adoptante, com as necessárias adaptações, os mesmos direitos, em matéria de gozo da licença parental, ou, nas dispensas para a realização da avaliação com vista à adopção, bem como todo o restante regime da assistência a filhos, em obediência ao princípio da igualdade e da não discriminação,

O cumprimento integral do regime de protecção da parentalidade é essencial, não só porque a família continua a ser a célula mais importante da sociedade, mas também por que estão em causa direitos da personalidade, fundamentais para o desenvolvimento do ser humano e que contribuem para o sucesso do seu desenvolvimento profissional.



Dra. Cristina Crisóstomo
Advogada