



## Resumo dos principais direitos da mãe e do pai trabalhadores

Fonte: [www.leitematerno.org/direitos.htm](http://www.leitematerno.org/direitos.htm)  
(no site pode encontrar a apresentação em Power Point)

Um excelente resumo elaborado pela Dra Celina Pires, grande especialista e protetora da amamentação. Parabéns Dra Celina!

A Lei 99/2003 de 27.08 (Código do Trabalho - CT) e Lei 35/2004 de 29.07 (Regulamentação do Código do Trabalho) foram revogadas pela [Lei 7/2009 de 12.02](#), que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

Esta [Lei 7/2009](#) veio consagrar, nos seus artigos 33.º a 65.º, um **novo regime de parentalidade**, isto é, de protecção da maternidade, paternidade e adopção.

Este novo regime é aplicável aos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos do artigo 22.º da [Lei 59/2008](#), de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP).

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

No que respeita à protecção social, os [Decretos-Lei 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).

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 91/2009](#), de 9 de Abril.

O novo regime altera, no que respeita à protecção da maternidade, paternidade e adopção, a legislação aplicável, a terminologia utilizada (a antiga licença por maternidade e paternidade é agora designada de licença parental), alguns direitos e ainda as prestações de protecção social.

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.

## **Direitos**

A nova lei reconhece, no seu artigo 33º, a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes, consagrando, no seu artigo 35º, os seguintes direitos que concretizam aqueles valores:

- 1. Direito a licença em situação de risco clínico durante a gravidez;**
- 2. Direito a licença por interrupção de gravidez;**
- 3. Direito a licença parental (nas suas 4 modalidades);**
- 4. Direito a licença por adopção;**
- 5. Direito a dispensa para avaliação para adopção;**
- 6. Direito a dispensa para consulta pré-natal;**
- 7. Direito a dispensa para amamentação ou aleitação;**
- 8. Direito a faltas para assistência a filho;**
- 9. Direito a faltas para assistência a netos;**

10. **Direito a licença parental complementar;**
11. **Direito a licença para assistência a filho;**
12. **Direito a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;**
13. **Direito a redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;**
14. **Direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;**
15. **Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;**
16. **Direito a dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;**
17. **Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar;**
18. **Direito a dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.**

Para compreender estes direitos, importa, antes de mais, atentar em três conceitos que o próprio legislador avança:

- **trabalhadora grávida** – trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

- **trabalhadora puérpera** – trabalhadora parturiente e durante o período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

- **trabalhadora lactante** – a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

**Nota:** repare-se que sempre que a lei se referir aos direitos da “trabalhadora grávida” se pressupõe que a trabalhadora informou o empregador, por escrito e com apresentação de atestado médico, do seu estado de gestação.

**Para além dos direitos atrás mencionados, o legislador consagrou ainda outras garantias no âmbito da parentalidade:**

**FORMAÇÃO PARA A REINserÇÃO:** após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, o empregador deve facultar ao

trabalhador a participação em acções de formação e actualização profissional, a fim de promover a sua reinserção profissional plena (artigo 61º).

**CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E SAÚDE NOS LOCAIS DE TRABALHO:** a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a condições especiais de trabalho que evitem a exposição a riscos para a sua segurança e saúde (artigos 35º, nº 1, f) e 62º).

Esta garantia traduz-se nos seguintes deveres para o empregador:

**a)** sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, sempre que a actividade implique risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, o grau e a duração da exposição, bem como determinar o risco, as suas repercussões sobre a gravidez ou amamentação e as medidas a tomar;

**b)** sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, o empregador deve garantir o direito da trabalhadora ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação dos riscos e das medidas de protecção adoptadas;

**c)** o empregador deve respeitar estritamente a proibição legal de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes exercerem actividades cuja avaliação tenha revelado riscos que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro;

**d)** o empregador deve tomar as medidas necessárias a evitar a exposição a esses riscos, nomeadamente, adaptar as condições de trabalho, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional (sempre que a adaptação das condições de trabalho se revele impossível, excessivamente demorada ou onerosa) ou dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário (no caso de não ser viável a adaptação das condições de trabalho nem a atribuição de outras tarefas).

As actividades susceptíveis de apresentarem risco de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, bem como os agentes e as condições de trabalho são determinados por legislação específica.

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm o direito de requerer ao serviço com competência do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações atrás referidas.

As ausências ao trabalho resultantes da dispensa por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, i)).

**PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO:** a lei consagra à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e ainda ao trabalhador(a) no gozo de licença parental, em caso de despedimento, a garantia de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (artigo 63º).

Consagra ainda a garantia de que o despedimento por facto imputável ao trabalhador que se encontre em qualquer das referidas situações, será presumido como sendo sem justa causa. Significa isto que caberá ao empregador o ónus de provar a justa causa, cabendo-lhe ainda remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres:

a) depois das diligências probatórias mencionadas no artigo 356º, nº 3 da Lei 7/2009 de 12.02, no caso de despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361º, no caso de despedimento colectivo;

c) depois das consultas referidas no artigo 370º, nº 1, no caso de despedimento por extinção do posto de trabalho;

d) depois das consultas referidas no artigo 377º, no caso de despedimento por inadaptação.

O parecer deve ser comunicado ao empregador e ao trabalhador pela entidade competente, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, sendo que se considerará em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido o parecer dentro do referido prazo.

No caso de o parecer ser desfavorável ao despedimento, o empregador só pode efectivá-lo após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do artigo 392º, nº 1 e o trabalhador terá direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do nº 3 do referido artigo.

**EXTENSÃO DOS DIREITOS ATRIBUÍDOS A PROGENITORES:** o legislador estendeu ao adoptante, ao tutor, à pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como ao cônjuge ou à pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, os seguintes direitos: dispensa para aleitação, licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, falta para assistência a filho ou a neto, redução do tempo de trabalho para assistência filho menor com deficiência ou doença crónica, trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares (artigo 65º).

Quando o gozo destes direitos dependa de uma relação de tutela ou de confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve mencionar essa qualidade ao empregador, para que os possa exercer.

**SITUAÇÃO DO TRABALHADOR NO TERMO DE QUALQUER LICENÇA, FALTAS, DISPENSA OU REGIME DE TRABALHO ESPECIAL:** o legislador consagrou o direito do trabalhador a retomar a actividade contratada, sendo que, no caso de cessar a situação que originou a referida licença, as faltas, a dispensa ou o regime de trabalho especial, deve retomar essa actividade na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença (artigo 65º, nº 5).

---

**Direito a licença em situação de risco clínico durante a gravidez;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1, a), 37º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** a trabalhadora grávida tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir risco clínico (seu ou do nascituro), impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este relacionado ou não com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional.

**Nota:** o direito a esta licença não prejudica o direito à licença parental inicial.

**Condições:**

**Efeitos:**

A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, tem ainda os seguintes efeitos (artigo 65º, nº 3):

- a) suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

[Início da página](#)

[Direitos](#)

---

## **Direito a licença por interrupção de gravidez;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1, b), 38º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:**

**Condições:**

**Efeitos:**

A licença por interrupção de gravidez, tem ainda os seguintes efeitos (artigo 65º, nº 3):

- a) suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

Início da Página

Direitos

---

## **Direito a licença parental (nas suas 4 modalidades):**

### **Modalidades:**

- a) licença parental inicial;
- b) licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) licença parental inicial a gozar por um progenitor por impossibilidade do outro;
- d) licença parental exclusiva do pai.

### **a) Licença parental inicial**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1, c), 39º, a), 40º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito do pai e da mãe trabalhadores, a 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo pode ser partilhado após o parto, sem prejuízo do direito que a mãe tem de gozar 30 dias de licença parental inicial antes do parto e desde que se respeite a obrigação da mãe gozar seis semanas a seguir ao parto (41º, nº 2).

Aos 120 ou 150 dias acrescem 30 dias se cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após as 6 semanas de gozo obrigatório pela mãe;

No caso de nascimentos múltiplos, ao período de licença somam-se 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

**Condições:** se esta licença for gozada pelo pai e mãe de forma partilhada, os dois informam os empregadores até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos que cada um vai gozar, entregando declaração conjunta.

Se a licença não for partilhada pela mãe e pelo pai (sem prejuízo do direito que a mãe tem de gozar 30 dias de licença parental inicial antes do parto e das 6 semanas de gozo obrigatório pela mãe), aquele que gozar a licença informa o empregador até sete dias após o parto da duração da licença e do início do respectivo período, entregando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e não goza a licença parental inicial.

**Nota 1:** no caso de não ser entregue a declaração atrás referida, a licença será gozada pela mãe.

**Nota 2:** se a criança ou o progenitor que estiver a gozar a licença forem internados durante o período após o parto, a licença suspende-se, a pedido do progenitor e enquanto durar o internamento (para o efeito deve comunicar ao empregador e apresentar declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar).

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, c)).

A licença parental, em qualquer das modalidades, tem ainda os seguintes efeitos (artigo 65º, nº 3):

- a) suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

Por último, a licença parental, em qualquer das suas modalidades (artigo 65º, nº 4):

- a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;
- b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;
- c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

## **b) Licença parental inicial exclusiva da mãe**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 c), 39º, b), 41º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito da mãe a gozar a licença parental inicial em exclusivo, sendo que desses 120 ou 150 dias, pode gozar até 30 dias antes do parto e deve gozar, obrigatoriamente, seis semanas de licença a seguir ao parto.

**Condições:** no caso da trabalhadora pretender gozar parte da licença parental inicial antes do parto, deve comunicar tal propósito ao empregador, com 10 dias de antecedência, apresentando atestado médico com a data previsível do parto. Em caso de urgência, comunica logo que possível, desde que tal urgência seja comprovada pelo médico.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, c)).



A licença parental, em qualquer das modalidades, tem ainda os seguintes efeitos (artigo 65º, nº 3):

- a) suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

Por último, a licença parental, em qualquer das suas modalidades (artigo 65º, nº 4):

- a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;
- b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;
- c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

### **c) Licença parental inicial a gozar por um progenitor por impossibilidade do outro;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 c), 39º, c), 42º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** quando ocorrer incapacidade física ou psíquica (e enquanto ela se mantiver) ou a morte do progenitor que estiver a gozar a licença, o outro progenitor tem direito a licença parental inicial (ou ao remanescente dela) pelos prazos e dentro dos requisitos previstos na lei.

**Nota 1:** 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.

**Nota 2:** Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do nº 1 do artigo 42º, com a necessária adaptação, ou nos termos do nº 3 do mesmo artigo.

**Condições:** informar o empregador, logo que possível, e apresentar atestado médico ou certidão de óbito, consoante o caso, informando ainda qual o período de licença já gozado pelo progenitor doente ou falecido.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, c)).

A licença parental, em qualquer das modalidades, tem ainda os seguintes efeitos (artigo 65º, nº 3):

- a) suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

Por último, a licença parental, em qualquer das suas modalidades (artigo 65º, nº 4):

- a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;
- b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;
- c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

#### **d) Licença parental exclusiva do pai.**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 c), 39º, d), 43º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** dez dias úteis, seguidos ou interpolados, de licença parental a gozar obrigatoriamente pelo pai nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais devem ser gozados de modo consecutivo e logo a seguir ao nascimento.

A estes 10 dias pode ainda o pai acrescentar mais 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que o seu gozo seja concomitante com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Nota: no caso de nascimentos múltiplos, à licença parental exclusiva inicial (seja de 10 dias úteis, seja de 10 mais 10 dias úteis) acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

**Condições:** avisar o empregador com a antecedência possível. No caso de pretender gozar 10 mais 10 dias úteis, a antecedência do aviso não deve ser inferior a cinco dias.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de licença parental, em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, c)).

A licença parental, em qualquer das modalidades, tem ainda os seguintes efeitos (artigo 65º, nº 3):

- a) suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

Por último, a licença parental, em qualquer das suas modalidades (artigo 65º, nº 4):

- a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;
- b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;
- c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

---

## **Direito a licença por adopção**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 d), 44º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito do candidato a adoptante à licença parental inicial (nº 1 ou 2 do artigo 40º) no caso de adopção de menor de 15 anos.

**Nota 1:** no caso de se tratar de adopções múltiplas, o período da licença é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

**Nota 2:** havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos do nº 1 e do nº 2 do artigo 40º, isto é, nos mesmos termos em que se goza a licença parental inicial.

**Nota 3:** no caso de se tratar de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, não há direito a esta licença por adopção.

**Nota 4:** Se ocorrer incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente tem direito a gozar o resto do período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias, desde que não seja também ele candidato a adoptante e viva em comunhão de mesa e habitação com o adoptando.

**Nota 5:** Se ocorrer internamento hospitalar do adoptante ou adoptando, a licença suspende-se pelo tempo que durar o internamento.

**Condições:** O candidato a adoptante deve informar o empregador com a antecedência de dez dias, ou em caso de urgência comprovada, logo que possível, devendo apresentar prova da confiança judicial ou administrativa, com menção da duração da licença e do início do respectivo período.

No caso de se tratar de gozo de licença partilhada, os candidatos a adoptantes devem informar o empregador com a antecedência de dez dias, ou em caso de urgência comprovada, logo que possível, devendo apresentar prova da confiança judicial ou administrativa, com menção da idade do adoptando, e ainda declaração conjunta com o início e o termo dos períodos de licença que cada um vai gozar.

A licença começa a gozar-se a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos em que elas são definidas no regime jurídico da adopção.

Como pode acontecer que o menor já esteja a cargo do adoptante e a confiança administrativa venha apenas confirmar essa permanência, o adoptante só tem direito a gozar, nesse caso, o período remanescente da licença.

No caso de ocorrer o internamento referido na nota 5, o adoptante deve comunicar tal facto ao empregador e apresentar declaração comprovativa apresentada pelo estabelecimento hospitalar.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de licença por adopção, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, d)).

A licença por adopção, tem ainda os seguintes efeitos (artigo 65º, nº 3):

- a) suspende o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) não prejudica o tempo já decorrido de estágio ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) adia a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

---

## **Direito a dispensa para avaliação para adopção;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 h), 45º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito do candidato a adoptante a três dispensas de trabalho para deslocação aos Serviços de Segurança Social ou para recepção dos respectivos Técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

**Condições:** Apresentar a devida justificação ao empregador.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de dispensa para avaliação para adopção, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, j)).

Por último, a licença por adopção (artigo 65º, nº 4):

- a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;

b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;

c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

---

## **Direito a dispensa para consulta pré-natal;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 g), 46º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito da trabalhadora grávida a dispensa do trabalho para ir a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários. O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às referidas consultas.

**Nota 1:** sempre que possível, a trabalhadora deve comparecer às consultas fora do horário de trabalho.

**Nota 2:** a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

**Condições:** Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

**Efeitos:** a dispensa para consulta pré-natal, não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 2).

---

## **Direito a dispensa para amamentação ou aleitação;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 i), 47º, 48º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito da mãe que amamenta o filho a ser dispensada do trabalho para o efeito e durante o tempo que durar a amamentação.

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

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa diária é acrescida de mais trinta minutos por cada gémeo 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 trinta minutos. Neste caso, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

**Condições:** No caso de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador com uma antecedência de dez dias relativamente ao início da dispensa. Se a amamentação se prolongar para lá de um ano, deve apresentar atestado médico.

No caso de dispensa para aleitação, o progenitor deve comunicar ao empregador com uma antecedência de dez dias relativamente ao início da dispensa, apresenta ainda declaração conjunta, declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor (se for caso disso) e junta prova de que o outro progenitor exerce actividade profissional (e caso seja trabalhador por conta de outrem, prova de que informou o respectivo empregador da decisão conjunta).

**Efeitos:** a dispensa para amamentação ou aleitação, não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 2).

---

## **Direito a faltas para assistência a filho;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 j), 49º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito do trabalhador faltar para prestar assistência inadiável e imprescindível a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, sempre que ocorra doença e acidente, até 30 dias por ano ou durante o período de eventual hospitalização.

O mesmo direito assiste ao trabalhador, no caso de se tratar de filho com 12 ou mais anos, embora com as seguintes duas particularidades:

- a) só dispõe de até 15 dias por ano ;
- b) se o filho for maior, deve fazer parte do agregado familiar.

**Nota 1:** Aos períodos de ausência acima mencionados, acresce um dia por cada filho além do primeiro.

**Condições:** A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe. Além disso, para efeitos de justificação, o empregador pode exigir ao trabalhador a prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência, declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência e, em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

**Nota 2:** como o legislador consagrou, no nº 3 do artigo 50º, o direito dos avós trabalhadores faltarem para, em substituição dos pais, prestarem assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, o pai ou a mãe devem informar o empregador dessa situação, sendo o seu direito reduzido em conformidade.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de faltas para assistência a filho, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, f)).

---

## **Direito a faltas para assistência a netos;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1, l), 50º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

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

Havendo dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, que deve ser gozado por um deles ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

Aos avós trabalhadores foi ainda consagrado o direito a faltarem para, em substituição dos pais, prestarem assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

**Nota 1:** este direito é aplicável ao tutor do adolescente, ao trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

**Condições:** O trabalhador deve informar o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) o neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) o neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) o cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou encontra-se física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

**Nota 2:** no caso de os avós trabalhadores que pretendam gozar o direito a faltarem para, em substituição dos pais, prestarem assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, devem avisar o empregador com a antecedência mínima de cinco dias, declarando:

- a) o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, e ainda que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de faltas para assistência a neto, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, g)).

---



## Direito a licença parental complementar

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 e), 51º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito do pai e da mãe a licença parental complementar para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos.

Esta licença parental complementar pode assumir uma das seguintes modalidades:

- a) licença parental alargada por três meses;
- b) trabalho a tempo parcial durante doze meses (período normal de trabalho igual a metade do tempo completo);
- c) períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial (neste caso, a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho deve ser igual aos períodos normais de trabalho de três meses);
- d) ausências interpoladas aos trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses (neste caso, a condição é que o direito a tais ausências esteja previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho).

**Condições:** informar o empregador, por escrito e com a antecedência mínima de 30 dias, da modalidade pretendida, bem como do início e termo de cada período.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

Se os progenitores pretenderem gozar a licença em simultâneo 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 do serviço, devendo a respectiva fundamentação ser fornecida por escrito.

**Nota:** durante o gozo da licença parental em qualquer uma das suas modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade (trabalho subordinado, prestação continuada de serviços fora da sua residência, entre outras...).

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de licença parental complementar, em qualquer das modalidades, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, e)).

Por último, a licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades (artigo 65º, nº 4):

- a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;
- b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;
- c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;



d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

---

## **Direito a licença para assistência a filho;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1, m), 52º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito dos progenitores a licença para assistência a filho, a gozar de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos (três, se tiver três ou mais filhos) e apenas após se ter esgotado o direito à licença parental referida no artigo 51º.

**Nota 1:** este direito só existe se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

**Nota 2:** Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

**Condições:** informar o empregador por escrito e com a antecedência de trinta dias, do início e termo da licença, indicando 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), que o menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação e que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

**Nota 1:** na falta de indicação em sentido contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

**Nota 2:** durante o gozo desta licença, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade (trabalho subordinado, prestação continuada de serviços fora da sua residência, entre outras...).

**Efeitos:** A licença para assistência a filho (artigo 65º, nº 4):

a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;

b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;

c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

Por último, nos termos do nº 6 do artigo 65º, a licença para assistência a filho suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

---

## **Direito a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;**

**Legislação:** artigos 35º, nº 1 n), 53º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito dos progenitores a licença por período de seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência a filho com deficiência ou doença crónica.

Nota 1: este direito só existe se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

Nota 2: Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

**Condições:** informar o empregador por escrito e com a antecedência de trinta dias, do início e termo da licença, indicando 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), que o menor vive com o requerente em comunhão de mesa e habitação e que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

Se o filho com deficiência ou doença crónica tiver doze ou mais anos, a necessidade de assistência tem de ser confirmada por atestado médico.

Nota 1: na falta de indicação em sentido contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

Nota 2: durante o gozo desta licença, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade (trabalho subordinado, prestação continuada de serviços fora da sua residência, entre outras...).

**Efeitos:** A licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica (art 65º, nº 4):

a) suspende-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, prosseguindo logo após a cessação deste impedimento;

b) não pode ser suspensa por conveniência do empregador;

c) não prejudica o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) termina com a cessação da situação que a originou, cessação que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

Por último, nos termos do nº 6 do artigo 65º, a licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

---

## **Direito a redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;**

**Legislação:** artigo 54º da Lei 7/2009 de 12.02

**Nota:** certamente por lapso, o legislador não mencionou este direito no artigo 35º onde apresenta lista global dos direitos que consubstanciam a protecção da parentalidade.

**Conteúdo:** direito dos progenitores de filho com idade não superior a um ano e com deficiência ou doença crónica, a verem o seu período normal de trabalho semanal reduzido em cinco horas (pode incluir outras condições especiais, embora o legislador não tenha especificado quais).

**Nota 1:** este direito só existe se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

**Nota 2:** Se houver dois titulares, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

**Nota 3:** o empregador deve adequar o horário de trabalho resultante desta redução tendo em conta a preferência do trabalhador mas sem prejuízo das exigências imperiosas de funcionamento da empresa.

**Condições:** comunicar ao empregador com uma antecedência de dez dias, apresentando atestado médico comprovativo da deficiência ou doença crónica e declarando que o outro progenitor tem actividade profissional ou está impedido ou inibido totalmente do exercício do poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

**Efeitos:** A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos, salvo no que diz respeito à retribuição que só será devida se a redução, em cada ano, não ultrapassar o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias

---

## **Direito a trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;**

**Legislação:** artigo 35º, nº 1 o) e artigos 55º e 57º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito do trabalhador a trabalhar a tempo parcial quando tiver filho menor de doze anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação.

Salvo acordo em contrário, esse tempo parcial corresponde a metade do tempo completo praticado numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

O gozo deste direito pode ser prorrogado até dois anos ou, no caso de três ou mais filhos, até três anos. No caso de filho com deficiência ou doença crónica, o gozo deste direito pode estender-se até quatro anos.

**Condições:** solicitar ao empregador, por escrito e com uma antecedência de trinta dias, indicando o prazo previsto (dentro do limite aplicável). Além disso deve juntar declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, que não está esgotado o período máximo de duração e que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal. Por último, deve ainda indicar a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

O empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devendo comunicar a sua decisão ao trabalhador, por escrito, no prazo de vinte dias a contar da recepção do pedido.

Se recusar o pedido, deve fundamentar a recusa e dar ao trabalhador um prazo de cinco dias para se pronunciar – também por escrito - sobre essa intenção de recusa. Nos cinco dias subsequentes a esse prazo de pronúncia do trabalhador, o empregador deve enviar o processo para apreciação da entidade competente na área da igualdade entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusa e da apreciação do trabalhador. Esta entidade deve, no prazo de 30 dias notificar empregador e empregador do seu parecer, sendo que o silêncio se considerará como favorável à intenção do empregador. No caso de parecer favorável ao trabalhador, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo da recusa.

Considera-se que o empregador aceitou o pedido nos seus exactos termos se:

- a) não comunicar a sua intenção de recusa no prazo de vinte dias a contar do pedido.
- b) tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não comunicar depois ao trabalhador, no prazo de cinco dias subsequentes à notificação da entidade competente na área da igualdade entre homens e mulheres , a decisão sobre o mesmo;
- c) não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto na lei.

Nota 1: Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

Nota 2: Durante o gozo desta licença, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade (trabalho subordinado, prestação continuada de serviços fora da sua residência, entre outras...).

**Efeitos:** o legislador não os referiu expressamente.

---

## **Direito a horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;**

**Legislação:** artigo 35º, nº 1 p) e artigos 56º e 57º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito do 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, a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, isto é, escolhendo, dentro de certos limites, a hora de início e de termo do período normal de trabalho diário.

Nota 1: o horário flexível é elaborado pelo empregador e deve:

- a) ter um ou dois períodos de presença obrigatória e de duração igual a metade do período normal de trabalho diário;
- b) indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento
- c) estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas

Nota 2: o direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

Nota 3: o trabalhador em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média, de cada período de quatro semanas.

**Condições:** solicitar ao empregador, por escrito e com uma antecedência de trinta dias, indicando o prazo previsto (dentro do limite aplicável) e juntando declaração da qual conste que o menor vive consigo em comunhão de mesa e habitação, bem como a modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

O empregador só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, devendo comunicar a sua decisão ao trabalhador, por escrito, no prazo de vinte dias a contar da recepção do pedido.

Se recusar o pedido, deve fundamentar a recusa e dar ao trabalhador um prazo de cinco dias para se pronunciar – também por escrito - sobre essa intenção de recusa. Nos cinco dias subseqüentes a esse prazo de pronúncia do trabalhador, o empregador deve enviar o processo para apreciação da entidade competente na área da igualdade entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de recusa e da apreciação do trabalhador. Esta entidade deve, no prazo de 30 dias notificar empregador e trabalhador do seu parecer, sendo que o silêncio se considerará como favorável à intenção do empregador. No caso de parecer favorável ao trabalhador, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo da recusa.

Considera-se que o empregador aceitou o pedido nos seus exactos termos se:

- a) não comunicar a sua intenção de recusa no prazo de vinte dias a contar do pedido;
- b) tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não comunicar depois ao trabalhador, no prazo de cinco dias subseqüentes à notificação da entidade competente na área da igualdade entre homens e mulheres , a decisão sobre o mesmo;
- c) não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto na lei.

Nota 1: Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

**Efeitos:** o legislador não os referiu expressamente.

---

## **Direito a dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;**

**Legislação:** artigo 35º, nº 1 q) e artigo 58º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante 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.

Nota 1: este direito aplica-se a qualquer dos progenitores no caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

**Condições:** o legislador não definiu expressamente as condições.

**Efeitos:** o legislador não os referiu expressamente.

---

## **Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar;**

**Legislação:** artigo 35º, nº 1 r) e artigo 59º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito da trabalhadora grávida ou do trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, ou ainda da trabalhadora, durante o tempo que durar a amamentação e se for necessário para a sua saúde ou para a da sua criança, a não ser obrigada a prestar trabalho suplementar.

**Condições:** o legislador não definiu expressamente as condições.

**Efeitos:** o legislador não os referiu expressamente.

---

## **Direito a dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.**

**Legislação:** artigo 35º, nº 1 s), 60º e 65º da Lei 7/2009 de 12.02

**Conteúdo:** direito da trabalhadora a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) durante o 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 saúde do nascituro;
- c) durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a saúde do nascituro.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível. Se não for possível um horário de trabalho diurno compatível, a trabalhadora deve ser dispensado do trabalho.

**Condições:** informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso das situações descritas nas alíneas b) e c), com a antecedência de 10 dias (este prazo pode ser dispensado nos casos de urgência comprovada pelo médico).

Nota: Sem prejuízo das condições referidas, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

**Efeitos:** as ausências ao trabalho resultantes de dispensa de prestação de trabalho no período noturno, não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho (artigo 65º, nº 1, h)).

---

Leite Materno - Tudo o que precisa de saber para amamentar com sucesso!

Última actualização: 14-11-2011