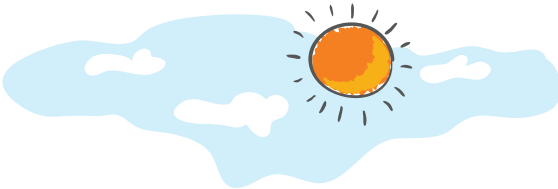
Direitos de Parentalidade

Conciliação do Trabalho com a Família e a vida pessoal

Para pais, filhos e avós

COMISSÃO IGUALDADE ENTRE MULHERES e HOMENS

CGTP Intersindical Nacional



Este guia sumário de Direitos é apenas informativo e destina-se fundamentalmente a resolver problemas no local de trabalho, sem esquecer normas mais favoráveis que constem dos contratos colectivos dos respectivos sectores.

Para obter mais informação, dirija-se ao/à seu/a Delegado/a ou Dirigente Sindical ou ao seu Sindicato/CGTP-IN.

ÍNDICE

- Direito à Informação — 6
- Licença Parental Inicial — 7/8
- Licença por Interrupção da Gravidez — 9
- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez — 9
- Dispensa por risco específico — 10
- Dispensa para consultas Pré-Natais e sessões de preparação para o parto e acompanhamento pelo pai — 10
- Abono de família Pré-Natal — 11/12
- Dispensa diária para amamentação e aleitação — 13
- Licença parental complementar alargada — 14
- Licença parental inicial exclusiva do pai — 14/15
- Falta para deslocação à escola dos/as filhos/as — 15/16
- Direito dos/as trabalhadores/as a faltar para assistência inadiável a filhos/as por doença, acidente de menor de 12 anos ou independentemente da idade do/a filho/a desde que tenha deficiência ou doença crónica — 16
- Direito do/a trabalhador/a a faltar para assistência inadiável a filhos/as com mais de 12 anos, por doença ou acidente — 17

- Licença para assistência a filho/a, com deficiência ou doença crónica — 17/18
- Direito a faltar para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar — 18/19
- Direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário para acompanhamento de filho/a ou adoptado menor de 12 anos ou independentemente da idade desde que o/a filho/a possua deficiência ou doença crónica e que com ele/a viva em comunhão de mesa e habitação — 19/20
- Direito a faltar para assistência a netos/as — 20
- Dispensa de trabalho nocturno — 21
- Dispensa de prestação de trabalho suplementar — 22
- Dispensa da prestação de trabalho em regime de adaptabilidade — 22
- Protecção em caso de despedimento de grávida, puérpera ou lactante — 23
- A não renovação do contrato a termo da grávida, puérpera ou lactante, carece sempre de parecer da CITE — 23
- Definição da remuneração de referência — 24
- Passo a passo, após o nascimento do/a bebé — 25/27

A Lei 59/2008 de 11 de Setembro, referenciada na 1ª edição deste Guia, em 2009, foi revogada pela Lei 35/2014, de 20 de Junho. Nesta Lei, os Direitos de Parentalidade são remetidos para o regime previsto no Código do Trabalho. O Artigo 40º da Lei Preambular veio salvaguardar a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de Junho, para as faltas para assistência à família.

INFORMAÇÃO POR PARTE DA ENTIDADE EMPREGADORA

(Artigo 24.º, n.º 4 do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública, pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)

A entidade empregadora deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do/a trabalhador/a, em matéria de igualdade e não discriminação.

INFORMAÇÃO POR PARTE DAS TRABALHADORAS

(Artigo 36.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública, pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, para exercer os seus direitos, tem de comunicar à entidade empregadora, o seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou com apresentação de certidão de nascimento do/a filho/a no caso de trabalhadora puérpera.
Determinação das três situações:
- Grávida (durante o tempo que durar a gravidez)
- Puérpera (durante a licença parental inicial)
- Lactante (durante a amamentação)

LICENÇA PARENTAL INICIAL

(Inclui adopção de menores de 15 anos)

Maternidade

Paternidade

(Artigos 40.º, 41.º e 44.º do Código do Trabalho e artigos 12.º e 13.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigo 11º e 23º)

A licença pode ser de **120, 150 ou 180 dias**

120 dias consecutivos (**30 dias** antes ou depois do parto, mediante a apresentação de atestado médico) mais **30 dias** por cada gémeo além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos.

Por opção da trabalhadora
(A comunicar à entidade patronal nos sete dias a seguir ao parto) a licença pode ser alargada em mais **30 dias** (**150**).

No caso da licença ser só de **120 dias** o subsídio corresponde a **100%** da sua remuneração; se a licença for de **150 dias** e só usufruída pela mãe o subsídio é de **80%** da sua remuneração de referência.
Se a licença dos **150 dias** for partilhada pelo pai e pela mãe o subsídio é de **100%** da sua remuneração de referência.

Só têm direito à licença de **180 dias** no caso de **cada**

um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, após o período do gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe (as primeiras seis semanas), ou em dois períodos de 15 dias, os 180 dias correspondem a um subsídio de **83%** da sua remuneração de referência.

É obrigatório o gozo, pela mãe, das primeiras 6 semanas, após o nascimento da criança. O período restante pode ser gozado pelo pai ou pela mãe por decisão conjunta, tendo esta que ser sempre comunicada por escrito à entidade empregadora, nos 7 dias a seguir ao parto.

LICENÇA POR INTERRUPÇÃO DA GRAVIDEZ (ABORTO)

(Artigo 38.º do Código do Trabalho e artigo 10.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigo 10º e artigo 23º nº 1)

A trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os **14 e 30 dias**, apresentando atestado médico com indicação do período da licença, bem como a um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência.

LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ

(Artigo 37.º do Código do Trabalho e artigo 9.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigo 9º e 23º nº1)

Se houver risco comprovado para a trabalhadora grávida ou para o nascituro e seja comprovado pelo atestado médico esta licença confere o direito a um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência.

DISPENSA POR RISCO ESPECIFICO

(Artigo 60º, nºs 2 e 3 e artigo 62º, nºs 2 e 3, alínea c do Código do Trabalho)
(Artigo 18.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigo 17º e 23º nº 4 alínea d)

Em situação de impedimento para o exercício da actividade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que esteja exposta a risco para a sua segurança e saúde ou desempenhe trabalho em período nocturno e a entidade empregadora não lhe atribua outras tarefas ou outro horário, a lei confere-lhe o direito a um subsídio de **65%** da sua remuneração de referência.

DISPENSAS PARA CONSULTAS PRÉ-NATAIS E SESSÕES DE PREPARAÇÃO PARA O PARTO E ACOMPANHAMENTO PELO PAI, DEVENDO SER COMPROVADO POR DOCUMENTO

(Artigo 46.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública, pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)

Pelo tempo e número de vezes necessárias e devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho. Também o pai tem direito a três dispensas para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Estas dispensas conferem o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral suportada pela entidade empregadora.

ABONO DE FAMÍLIA PRÉ-NATAL:

(Decreto-Lei 308-A/2007 de 5 de Setembro, revogado pelo DL 245/2008, de 15 de Dezembro e últimas alterações introduzidas pelo DL 133/2012, de 27 de Junho e ainda as resultantes do DL 70/2010, de 16 de Junho)
(Aplicável à Administração Pública)

É uma prestação atribuída à mulher grávida a partir da **13ª semana** de gestação, por cada filho.

As condições de atribuição do abono de família pré-natal são:

- Fazer prova clínica com ecografia do tempo de gravidez e do número de filhos
- Fazer prova de não dispor de um rendimento de referência superior a **1,5** IAS (628,83€).

		Escalões (rendimentos da família)		
		1.º	2.º	3.º
Abono de família pré-natal	1 bebé	140,76€	116,74€	92,29€
	Gémeos	281,52€	233,48€	184,58€
	Trigémeos	422,28€	350,22€	276,87€
Abono de família pré-natal (família monoparental)	1 bebé	168,91€	140,09€	110,75€
	Gémeos	337,82€	280,18€	221,50€
	Trigémeos	506,73€	420,27€	332,25€

Valor aplicável no ano 2015 (a vigorar em Fevereiro de 2015)

Fonte: Guia prático abono de família pré-natal (Instituto da Segurança Social, I.P.)

Esta prestação é devida a partir do mês seguinte aquele em que a mulher atinge a **13ª semana** de gestação, sendo concedido mensalmente até ao mês do nascimento inclusive.

Como obter o abono de família pré-natal?

Deve ser requerido pela mulher grávida durante o período de gravidez ou no prazo de **6 meses** contado

a partir do mês seguinte ao nascimento, em formulário próprio acompanhado dos devidos comprovativos.

Nota: Se o requerimento for apresentado depois do nascimento, é necessário apenas o documento de identificação da criança podendo ser formulado em conjunto com o pedido do abono de família para crianças e jovens.

DISPENSA DIÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO

(Artigos 47º e 48º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública, pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)

2 Períodos distintos de **1 hora** cada (mais **30 minutos** por cada gémeo além do primeiro), por dia de trabalho, enquanto a mãe amamentar.
Comunicação à entidade empregadora com **10 dias** de antecedência, obrigatoriamente acompanhada de declaração médica.
Nesta situação mantém-se:
O Direito ao subsídio de refeição e à remuneração, que será integralmente suportada pela entidade empregadora.

DISPENSA DIÁRIA PARA ALEITAÇÃO

(Artigo 48.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública, pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)

Aplica-se o mesmo regime da dispensa para amamentação, com **2 excepções**: poderá ser gozada pela mãe ou pelo pai e apenas até a criança completar um ano de idade.
A comunicação à entidade empregadora deve mencionar a decisão conjunta dos pais.
Nesta situação mantém-se:
O Direito ao subsídio de refeição e à remuneração integralmente suportada pela entidade empregadora.

LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR ALARGADA

(Artigo 51.º do Código do Trabalho e Artigo 16.º do Decreto Lei 91/2009)
(Aplicável à Administração Pública – Artigo 16º e artigo 23º nº 4 alínea b) do Decreto Lei 89/2009)

Os pais que queiram prolongar a licença parental inicial têm direito a receber subsídio parental alargado durante um período que pode ir até **6 meses,** sendo obrigatório o gozo de **3 meses** para cada um. Tem de ser gozada imediatamente a seguir à licença parental inicial do outro e não pode ter intervalos concedendo o direito a receber um subsídio de **25%** da sua remuneração de referência.

PARA O PAI
LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DO PAI

(Artigo 43.º do Código do Trabalho e artigo 15.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigos 14º e 23º nº 4 alínea a)

10 dias úteis de licença obrigatória, cinco logo a seguir ao nascimento e os restantes cinco dentro dos **30 dias** a seguir ao nascimento. Se tiverem gémeos tem direito a mais dois dias por cada gémeo, além do primeiro.

Tem ainda direito a **mais 10 dias** úteis de licença facultativa, seguidos ou não. Estes dias têm de ser gozados enquanto a mãe estiver a gozar a licença parental inicial. Se forem

gémeos, tem direito a mais dois dias por cada gémeo, além do primeiro.
Estes 20 dias correspondem à atribuição de um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência.

FALTA PARA DESLOCAÇÃO À ESCOLA DOS/AS FILHOS/AS

(Artigo 249.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública - artigo 134º, alínea f) da Lei 35/2014, de 20 de Junho)

O/A responsável pela educação do menor tem direito até **4 horas** por trimestre, por cada filho, para deslocação ao estabelecimento de ensino.

Neste caso tem-se direito à remuneração integral suportada pela entidade empregadora.

DIREITO DOS/AS TRABALHADORES/AS A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL A FILHOS/AS POR DOENÇA, ACIDENTE DE MENOR DE 12 ANOS OU INDEPENDENTEMENTE DA IDADE DO/A FILHO/A DESDE QUE TENHA DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

(Artigo 49.º nº 1 e artigo 50º, nº 3 do Código do Trabalho e artigo 19.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigos 18º nº 1 alínea a) e 23º nº 4 alínea d)

Têm direito a faltar até **30 dias** por ano, em caso de hospitalização durante todo o período de internamento, sem limite de idade para portador de deficiência ou doença crónica.
Este direito pode ser partilhado pelos avós em substituição dos pais.
(Acresce mais um dia por cada filho além do primeiro)
Estas faltas conferem o direito a um subsídio correspondente a **65%** da remuneração de referência.

DIREITO DO/A TRABALHADOR/A A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL A FILHOS/AS COM MAIS DE 12 ANOS POR DOENÇA OU ACIDENTE

(Artigo 49.º nº 2 do Código do Trabalho e Artigo 19.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigos 18º nº 1 alínea b) e 23º)

Têm direito a faltar até **15 dias** por ano, para assistência a filho **com 12 ou mais anos** de idade, só sendo exigível a prova de fazer parte do agregado familiar se o filho for maior. Este direito é acrescido de mais um dia por cada filho/a. Neste caso, no sector privado e no sector empresarial do Estado e para os/as trabalhadores/as da Administração Pública que descontem para a Segurança Social, tem-se direito a um subsídio de **65%** da remuneração de referência. Em relação aos/às trabalhadores/as da Administração Pública, afectos/as ao Regime convergente, têm direito ao equivalente à totalidade da remuneração.

LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO/A, COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA

(Artigo 53.º do Código do Trabalho e artigo 20.º do Decreto Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, Artigos 20º e 23º nº 4 alínea e)

Período até **6 meses**, prorrogável até **4 anos** e desde que o/a filho/a tenha **12 ou mais anos.** Neste último caso, a assistência terá de ser confirmada por atestado médico.

Esta licença é subsidiada com **65%** da sua remuneração de referência, tendo como limite máximo duas vezes o valor do IAS (Indexante de Apoio Social).

DIREITO A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR.

(Artigo 252.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública por força do artigo 134º, alínea e) da Lei 35/2014, de 20 de Junho)

Têm direito a faltar **até 15 dias** por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, parente ou afim na linha recta - pai, mãe, ou 2º grau da linha colateral – irmãos, cunhados (falta justificada).

- Acrescem ainda **mais 15 dias** em caso da assistência inadiável ser realizada a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o/a trabalhador/a, sendo estas faltas justificadas.

Nota: Este Direito, no sector privado e no sector empresarial do Estado está consagrado na generalidade dos Contratos Colectivos de Trabalho e Acordos

de Empresa, que podem regular de forma mais favorável.

Quanto à Administração Pública este regime está previsto na Lei 35/2014, de 20 de Junho, sendo neste caso a falta remunerada a 65%, tendo em conta o que dispõe o Artigo 36º n.º3 e 4 do Decreto Lei 89/2009 de 9 de Abril, no caso dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo Regime de Protecção Social Convergente.

DIREITO A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL OU COM FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHO/A OU ADOPTADO MENOR DE 12 ANOS OU INDEPENDENTEMENTE DA IDADE DESDE QUE O/A FILHO/A POSSUA DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA E QUE COM ELE/A VIVA EM COMUNHÃO DE MESA E HABITAÇÃO.

(Artigo 56º e 57.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)

O exercício deste direito exige a comunicação à entidade empregadora com **30 dias** de antecedência acompanhado de:

- Declaração de que o/a menor faz parte do agregado familiar;
- Modalidade da organização do tempo de trabalho pretendido;
- Indicação do prazo previsto;
- Indicação de que o outro progenitor não está ao mesmo tempo no gozo do direito (apenas no caso de se tratar de pedido de horário a tempo parcial).

A recusa deste regime por parte da entidade empregadora deve sempre merecer a resposta ou contestação fundamentada do/a trabalhador/a, no prazo de **5 dias**. Nesta situação peça o apoio à sua organização sindical. A recusa da entidade empregadora carece sempre de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), que dispõe de 30 dias para o efeito.

DIREITO A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA A NETOS/AS

(Artigo 50.º do Código do Trabalho
e artigo 21.º e artigo 37º do Decreto Lei 91/2009)
(Aplicável à Administração Pública, pelo
Decreto-Lei nº 89/2009, Artigos 19º e 23º nº 4 alínea f)

O avô ou a avó podem faltar até **30 dias** consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que os/as netos/as vivam em comunhão de mesa e habitação. Sendo que, neste caso, a Lei confere o direito a um subsídio de **100%** da sua remuneração de referência. O avô ou a avó podem ainda faltar em **substituição dos progenitores** para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a netos menores ou independentemente da idade com deficiência ou doença crónica, sendo que, neste caso, a Lei confere o direito a um subsídio de **65%** da sua remuneração de referência. Este direito exige a comunicação à entidade empregadora com 5 dias de antecedência.

DISPENSA DE TRABALHO NOCTURNO

(Artigo 6o.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública)

Por **112 dias,** entre as **20 horas** de um dia e as **7 horas do dia seguinte**, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro. Comunicação à entidade empregadora com **10 dias de antecedência.** Aqui a trabalhadora que pretender ser dispensada tem de apresentar atestado médico comprovativo.

DISPENSA DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

(Artigo 59.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública)

As trabalhadoras grávidas bem como o/a trabalhador/a com filhos de idade inferior a **12 meses** de idade e enquanto durar a amamentação (neste caso apenas aplicável à mãe trabalhadora) não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.

DISPENSA DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE ADAPTABILIDADE

(Artigo 58.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública)

As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, mediante a apresentação de certificado médico que prove o prejuízo para a saúde e a segurança no trabalho ou para a amamentação.

É extensível à aleitação e aplica-se a qualquer dos progenitores, se o horário afectar a sua regularidade.

PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO DE GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE

(Artigo 63.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública)

Saiba ainda que é ilegal

O despedimento, individual ou colectivo duma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de um trabalhador no gozo de licença parental,carece sempre do parecer prévio da CITE. Se não existir parecer, o despedimento torna-se nulo, e só pode ser decretado por sentença judicial que o reconheça.

A NÃO RENOVAÇÃO DO CONTRATO A TERMO DA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE, CARECE SEMPRE DE PARECER DA CITE

(Artigo 144.º, n.º 3 do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública, de acordo com o artigo 64º, nº2, da Lei 35/2014, de 20 de Junho)

A entidade empregadora deve comunicar à CITE no prazo de cinco dias úteis, o motivo da não renovação do contrato a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.
A consequência da falta de comunicação patronal à CITE, é passível de contraordenação.

ATENÇÃO:

Se a entidade empregadora não comunicou à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a caducidade do contrato, para esta dar parecer, ou se o posto de trabalho foi ocupado por outro/a trabalhador/a com contrato a termo, deve de imediato recorrer à organização sindical (Sindicato/CGTP-IN) para esta actuar de imediato, junto da CITE e da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho).

DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA:

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

Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, 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.

PASSO A PASSO, APÓS O NASCIMENTO DO/A BEBÉ

Nota prévia:
Recomendamos a consulta periódica das informações da Segurança Social, devido a eventuais alterações de procedimentos ou modelos de impressos, após a data da actual publicação (Março de 2015)

1. Registar o/a bebé numa Conservatória do Registo Civil ou no próprio hospital/maternidade, caso tenha esse serviço.
Para efectuar o Registo, deverá levar a declaração de nascimento, entregue pelo hospital/maternidade.

2. Requerer, junto dos serviços da Segurança Social, o subsídio parental (Mod. RP 5049 – DGSS).
Este requerimento deve ser apresentado, no prazo de seis meses, a contar da data do facto determinante da protecção.
Deverá entregar, junto com o formulário, uma cópia do Assento de Nascimento, apresentando também o original, para verificação.
Terá de enviar uma cópia do formulário entregue, à sua entidade patronal.
Será também conveniente, ficar com uma cópia para si.

3. Aproveitando a ida à Segurança Social, requerer, também, o Abono de Família para crianças e jovens (Mod. RP 5045/2012 – DGSS).

Este requerimento deve ser apresentado, no prazo de seis meses, contados a partir do mês seguinte, àquele em que ocorreu o facto determinante da protecção.
Existem limites máximos de rendimento que ultrapassados, impossibilitam o acesso a este abono (consultar http://www4.seg-social.pt/abono-de-familia-para-criancas-e-jovens).
Deverá entregar, junto com o formulário, uma cópia do Assento de Nascimento e uma cópia do número de identificação bancária (caso pretenda receber o abono, através de transferência) e documento comprovativo de residência em território nacional (no caso de ser cidadão estrangeiro).
Será conveniente ficar com uma cópia do formulário entregue.

4. Requisição de Prestações compensatórias dos subsídios de férias, de Natal ou outros, da mesma natureza (Mod. RP 5003 – DGSS).

Estas prestações podem ser requeridas (pelo/os progenitor/es que recebeu/ram subsídio parental inicial), caso não tenha direito ao seu recebimento, no total ou em parte, pela sua entidade patronal, e que o impedimento para o trabalho tenha sido igual ou superior a 30 dias seguidos.
O montante a receber, corresponde a 80% da importância que o/a beneficiário/a deixa de receber da entidade patronal.
Para além de poderem ser requeridas prestações compensatórias relativas ao subsídio parental inicial, podem ainda ser requeridas as mesmas prestações, no

caso da mulher trabalhadora ter usufruído de subsídio por risco clínico ou risco específico, durante a gravidez.
Podem usufruir destas prestações compensatórias, todas as beneficiárias que não tenham direito, no todo, ou em parte, ao pagamento dos subsídios pela entidade patronal, desde que o impedimento para o trabalho tenha sido igual ou superior a 30 dias seguidos.
O montante a receber, corresponde a 80% da importância que a beneficiária deixa de receber da entidade patronal.
Este formulário deve ser entregue nos serviços da Segurança Social, no prazo de seis meses, contados a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte, àquele em que os subsídios eram devidos ou da data da cessação do contrato de trabalho.
Antes de entregar nos serviços da Segurança Social, deve entregá-lo nos Recursos Humanos da sua entidade patronal, a fim de preencherem parte do formulário, no que respeita aos valores pagos, referentes a cada um dos subsídios.
Em caso de falecimento do/s beneficiário/s, reunindo o/s mesmo/s, as condições para a atribuição da prestação compensatória e não a tendo requerido em vida, os familiares com direito ao subsídio por morte, podem requerê-la, dentro dos prazos estabelecidos.

NOTA FINAL

ANTES DE SE APRESENTAR AO SERVIÇO APÓS O GOZO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL, NÃO ESQUEÇA:

Para gozar da licença para amamentação ou aleitação, no caso do pai, tem de fazer comunicação à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente à data da sua apresentação ao trabalho (se se tratar da mãe) ou 10 dias de antecedência em relação ao início do exercício do direito (se se tratar do pai) com indicação das horas em que pretende que esse direito seja exercido.

Há que apresentar uma declaração conjunta comprovativa de quem vai exercer o direito e ainda do período de gozo por cada um dos progenitores, se houver partilha.

Existe ainda a obrigação de provar que cada entidade empregadora foi informada.

Nos casos em que ocorra amamentação,só deverá ser apresentado atestado médico quando a criança perfizer um ano de idade.

Deverá sempre ficar com cópia do envio ou entrega deste documento.

Nota Importante:

Para obter mais informações dirija-se ao seu Delegado/a ou Dirigente Sindical ou ao seu Sindicato/CGTP-IN e requeira atempadamente junto da Segurança Social os subsídios respectivos.

Ficha técnica

Autor: Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens (CIMH/CGTP-IN).
Coordenação técnica: Fátima Messias, Helena Carrilho, Ana Borges e Paulo Lareão
impressão e acabamentos: Regiset, S.A.
tiragem: 10.000 exemplares
ISBN: 978-989-8430-15-1
Depósito legal: 390013/15

Março 2015

POPH
QUALIFICAR É CRESCER.

QREN
QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
PORTUGAL 2007.2013

Governo da República Portuguesa

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

CGTP
INTERSINDICAL NACIONAL

Março 2015