



Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante

Trabalhadora grávida é a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Trabalhadora puérpera é a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do/a filho/a.

Trabalhadora lactante é a trabalhadora que amamenta o/a filho/a e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

O regime de protecção na parentalidade é aplicável desde que a entidade empregadora tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

A trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a:

- Licença parental inicial exclusiva da mãe, paga a 100 % da remuneração de referência*, sendo obrigatório o gozo de seis semanas de licença a seguir ao parto. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- Licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- Licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico.
- Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência*. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

- Dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.
No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a.
Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.
- Dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- Dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- Dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a; durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência*, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contra-ordenações, actuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT).

* 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.