



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

## **EVOLUÇÃO REGIME PARENTALIDADE**

### **1. O que mudou na revisão do Código do Trabalho em 2009?**

O regime de protecção da maternidade e da paternidade previsto no Código do Trabalho foi objecto de significativas alterações, concretizando-se importantes mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar com a vida profissional, de promoção da igualdade de género, numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também e, neste ponto com carácter particularmente inovador, no quadro do exercício dos direitos da parentalidade.

As antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime. Para além de se tornar mais simples e perceptível, são significativamente reforçados os direitos das pessoas.

A licença de parentalidade inicial passou a poder ser de 5 meses remunerados a 100% ou 6 meses, remunerada a 80%, quando pelo menos um dos meses for gozado de forma exclusiva por cada um dos progenitores. Passa a existir a possibilidade de uma licença de parentalidade alargada, que soma mais 3 meses por cada progenitor, sendo financiada a 25% da remuneração bruta. O número de dias a gozar obrigatoriamente pelo pai passa de 5 para 10. São ainda concedidos mais 10 dias, de gozo facultativo.

### **2. Actual regime da parentalidade na especialidade**



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Alterou-se significativamente o antigo regime de protecção da maternidade e da paternidade, concretizando-se importantes mecanismos de facilitação da conciliação da vida familiar com a vida profissional, de promoção da igualdade de género, numa lógica de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, não apenas no que respeita ao emprego e às condições de trabalho, mas também e, neste ponto com carácter particularmente inovador, no quadro do exercício dos direitos da parentalidade, a favor dos pais/homens trabalhadores. A protecção na adopção passou também a beneficiar do mesmo regime que a maternidade e paternidade.

Regras do actual regime da parentalidade, em vigor:

- A licença de maternidade e paternidade passa a denominar-se licença parental, e há a definição clara de licenças de gozo exclusivo pelo pai e gozo exclusivo pela mãe, que não são transferíveis de um para o outro.
- Fomenta-se a partilha da licença parental: sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe, nomeadamente o gozo das seis semanas seguintes ao parto e a possibilidade de antecipar o início da licença, o direito ao gozo da licença parental passa a ser de ambos os progenitores que conjuntamente decidem o modo como vão partilhar a licença parental.
- Alarga-se a duração da licença parental inicial, a qual é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias seguidos ou interpolados de licença parental. Lógica de premiar os pais que partilham. Ganham mais subsídio e podem gozar mais tempo de licença!
- Criação da figura da licença parental alargada, em que qualquer um dos progenitores pode gozar mais 3 meses de licença, num total de 6, subsidiado pela segurança social no correspondente a 25% da remuneração bruta, o que permite na prática que ambos os progenitores, em conjunto, garantam a permanência continua com a criança, nos seus 12 primeiros meses de vida.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

- Reforçam-se os direitos do pai trabalhador, quer pelo aumento do período de gozo obrigatório de licença inicial após o nascimento do filho, de cinco para 10 dias úteis, sendo que cinco devem ser gozados imediatamente a seguir ao nascimento do filho, quer pela concessão de licença de gozo facultativo de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em simultâneo com o gozo de licença pela mãe.
- Concede-se ao pai o direito a três dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe a consultas pré-natais.
- O empregador passa a ter expressamente o dever de proporcionar aos trabalhadores e às trabalhadoras as condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- Qualifica-se como falta justificada a motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho, a gozar pelo pai ou pela mãe;
- Consagra-se o direito de o trabalhador faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, para além do cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, também a parente ou afim na linha recta ascendente, não se exigindo a pertença ao mesmo agregado familiar, ou no 2.º grau da linha colateral.
- Estabelece-se o direito do/da trabalhador/a trabalhar em *part-time* ou, com horário flexível até aos 12 anos da criança, excepto quando a entidade empregadora prove, junto da Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego (CITE), que tal implica prejuízos sérios para a actividade da empresa.

### 3. O que mudou na sociedade?



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO  
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Os dados apurados nos primeiros 4 anos de vigência deste novo regime já permitem mostrar o crescimento da utilização das licenças a que o pai tem direito e uma evolução bastante positiva da partilha das licenças entre mãe e pai. Em termos de tendências observa-se um crescimento no usufruto dos subsídios destinados ao pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial de Uso Exclusivo do Pai, quer no âmbito do Subsídio Parental Inicial com partilha.

#### **4. Evolução no uso das licenças parentais: Dados desagregados e comparados de 2005 a 2012**

Em 2009, procedeu-se a uma ampla reestruturação dos subsídios parentais, alargando em geral a sua duração e combinando maiores incentivos financeiros (pagamento de subsídio de parentalidade a 100% quando há partilha entre pai e mãe e pagamento a 80% para além dos 120 dias, quando não há essa partilha) à partilha das licenças entre pais e mães, no âmbito dos subsídios parentais iniciais, com a extensão dos direitos individuais, refletida nos subsídios parentais alargados.

A evolução do usufruto destas licenças, e correspondentes benefícios, é demonstrada pelos registos da Segurança Social, o quadro abaixo apresenta um resumo da evolução nos últimos anos do uso das licenças parentais, verificando-se, no geral, uma utilização crescente das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha entre mãe e pai. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005 para 26,7% em 2012 .

#### **Tabela 32– Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2012)**



**COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO**  
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Crianças nascidas</b>	<b>109 399</b>	<b>102 492</b>	<b>104 594</b>	<b>99 491</b>	<b>101 381</b>	<b>96 112</b>	<b>89 841</b>
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai</b> <i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	<b>42 982</b>	<b>45 687</b>	<b>45 973</b>	<b>53 278</b>	<b>58 069</b>	<b>61 604</b>	<b>56 289</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,3%	64,1%	62,7%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	67,3%	70,9%	73,7%
<b>Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai</b> <i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	<b>32 945</b>	<b>37 552</b>	<b>38 442</b>	<b>44 447</b>	<b>49 823</b>	<b>52 283</b>	<b>48 661</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	54,4%	54,2%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%	63,7%
<b>Homens que partilharam a licença de 120/150 dias</b>	<b>413</b>	<b>551</b>	<b>577</b>	<b>8 593</b>	<b>19 711</b>	<b>20 528</b>	<b>20 430</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,4%	22,7%
<i>(% no total de licenças das mulheres)</i>	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	26,7%
<b>Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias</b>	<b>76 125</b>	<b>75 297</b>	<b>75 128</b>	<b>85 085</b>	<b>86 242</b>	<b>86 941</b>	<b>76 409</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,1%	90,5%	85,0%
<b>Homens que receberam subsídio social de paternidade/ subsídio social parental</b>	--	--	--	<b>3 945</b>	<b>7 100</b>	<b>6 601</b>	<b>6 869</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	--	--	--	4,0%	7,0%	6,9%	7,6%
<i>(% no total de licenças das mulheres que beneficiaram de subsídio social de maternidade)</i>	--	--	--	17,9%	33,3%	35,2%	37,3%
<b>Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/ subsídio social parental</b>	--	--	<b>7 257</b>	<b>22 094</b>	<b>21 300</b>	<b>18 742</b>	<b>18 436</b>
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	--	--	6,9%	22,2%	21,0%	19,5%	20,5%

Fontes: Instituto Nacional de Estatística e Instituto de Informática, IP