

PARENTALIDADE: MATERNIDADE, PATERNIDADE E ADOÇÃO

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, constitucionalmente tutelados, cuja proteção compete à sociedade e ao Estado.

1. O que é a parentalidade?

A parentalidade é a atual designação dada à proteção na eventualidade maternidade, paternidade e adoção.

2. Que alterações ocorreram na proteção da maternidade, paternidade e adoção?

Na proteção da maternidade, paternidade e adoção foi alterada:

- Legislação aplicável
- A terminologia utilizada
- Alguns direitos
- a forma como se concretiza a substituição do rendimento de trabalho durante as ausências ao trabalho - as prestações de proteção social

3. Qual a legislação que regula a proteção na parentalidade relativamente aos trabalhadores com vínculo de emprego público?

➤ No âmbito laboral:

Os artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho são atualmente aplicáveis aos trabalhadores com vínculo de emprego público (nomeação, contrato de trabalho em funções públicas ou comissão de serviço), com fundamento no disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas(LTFP), aprovada pela [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho

➤ No âmbito da proteção social:

Trabalhadores integrados no regime geral de
segurança social (RGSS)

Trabalhadores integrados no regime de
proteção social convergente (RPSC)

[Decreto-Lei n.º 91/2009](#), de 9 de abril

[Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril

4. A proteção na parentalidade consagrou um novo conjunto de licenças. Quais?

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

- Licença por interrupção da gravidez;
- Licença parental, em qualquer das modalidades:
 - Licença parental inicial;
 - Licença parental inicial exclusiva da mãe;
 - Licença parental inicial a gozar por um dos progenitores em caso de impossibilidade do outro;
 - Licença parental exclusiva do pai.
- Licença complementar, em qualquer das modalidades:
 - Licença parental alargada;
 - Trabalho a tempo parcial;
 - Períodos intercalados de licença alargada e de trabalho a tempo parcial;
 - Ausências interpoladas ao trabalho previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT).

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 proteção 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 proteção 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 inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção 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 respetivo 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 noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

Direitos exclusivos do pai trabalhador

- Direito a licença parental exclusiva do pai de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, pagos a 100 % da remuneração de referência*, de gozo obrigatório, nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao nascimento;
- Após o gozo desta licença, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, pagos a 100 % da remuneração de referência*, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo avisar a entidade empregadora até 5 dias de antecedência. No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência;
- Direito a licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica desta, com a duração mínima de 30 dias. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120

dias a seguir ao parto, o pai também tem direito a licença. As licenças referidas carecem de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito,

- Direito do pai a três dispensas do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

A violação das disposições relativas à parentalidade constituem contraordenações, atuando a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, no setor público, e cumulativamente a Inspeção-geral de Finanças (IGF).

5. Quais foram as principais alterações introduzidas pela licença parental inicial?

O período da licença parental inicial pode ser alargado, desde que, a seguir ao parto e após a licença parental inicial exclusiva de mãe (6 semanas obrigatórias), o seu gozo seja partilhado pelo pai e pela mãe, sendo que cada progenitor deve gozar pelo menos 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias consecutivos.

Assim, a licença pode ter a duração de:

- 120 dias, com ou sem partilha, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 100% da remuneração de referência (RR);
- 150 dias sem partilha ou com partilha livre, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 80% da RR, sem possibilidade do seu alargamento a 180 dias;
- 150 dias com partilha segundo as condições exigidas, caso em que, no âmbito da proteção social, há lugar à atribuição de um subsídio no valor de 100% da RR;
- 180 dias com partilha, caso em que o subsídio tem o valor de 83% da RR.

Em caso de nascimentos múltiplos, à duração de qualquer das licenças, acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

(Cfr. artigo 40.º do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro)

6. No regime de proteção social convergente (RPSC), quais são os subsídios que substituem a remuneração perdida durante as licenças, faltas ou dispensas do âmbito da proteção na parentalidade - maternidade, paternidade e adoção? Quais são os respetivos montantes?

Ausências - licenças, faltas e dispensas - e regimes especiais de trabalho âmbito laboral		Prestações sociais/Subsídios âmbito da proteção social	Valor do subsídio/ percentagem da remuneração de referência (RR)
<u>Código do Trabalho</u>		<u>DL 89/2009, de 9.4</u>	<u>Artigo 23.º - DL 89/09</u>
Licença por gravidez de risco <i>artigo 37.º</i>		Subsídio por gravidez de risco <i>artigo 9.º</i>	100%
Licença por interrupção de gravidez <i>artigo 38.º</i>		Subsídio por interrupção de gravidez <i>artigo 10.º</i>	100%
Licença parental	Inicial <i>artigos 39.º e 40.º</i>	Subsídio parental inicial <i>artigo 11.º</i>	120 dias - 100%
	Inicial exclusiva da mãe <i>artigos 39.º e 41.º</i>	Subsídio parental inicial exclusivo da mãe <i>artigo 12.º</i>	150 dias - 80% ou 100% 180 dias - 83%
	Inicial exclusiva do pai	Subsídio parental inicial	100%

		exclusivo do pai <i>artigos 39.º e 43.º</i> <i>artigo 14.º</i>	
	Inicial do pai (do outro progenitor) por impossibilidade da mãe (do outro) <i>artigos 39.º e 42.º</i>	Subsídio parental inicial de um progenitor por impossibilidade do outro <i>artigo 13.º</i>	120 dias - 100% 150 dias - 80% ou 100% 180 dias - 83%
	Mais 30 dias por cada gémeo, em caso de nascimentos múltiplos <i>artigo 40.º, n.º 3</i>	Subsídio parental inicial (independentemente da modalidade) <i>artigo 11.º, n.º 3</i>	100%
	Licença por adoção <i>artigo 44.º</i>	Subsídio por adoção <i>artigo 15.º</i>	120 dias - 100% 150 dias - 80% ou 100% 180 dias - 83%
Licença parental complementar	Alargada <i>n.º 1, a)</i>	Subsídio parental alargado <i>artigo 16.º</i>	25%
	Tempo parcial <i>n.º 1, b)</i>	Sem subsídio	
	Alargada e tempo parcial alternadamente	Subsídio parental alargado <i>artigo 16.º</i>	25%

	<i>n.º 1, c)</i>		
Licença para assistência a filho <i>artigo 52.º</i>		Sem subsídio	
Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica <i>artigo 53.º</i>		Subsídio por assistência a filho com deficiência ou doença crónica <i>artigo 20.º</i>	65% (limite máximo 2 x IAS)
Faltas para assistência a filho <i>artigo 49.º</i>		Subsídio por assistência a filho <i>artigo 18.º</i>	65%
Faltas para assistência a neto <i>artigo 50.º</i>	Nascimento de neto filho de adolescente com idade < 16 anos <i>n.º 1</i>	Subsídio para assistência a neto <i>artigo 19.º</i>	100%
	Assistência a neto <i>n.º 3</i>		65%
Dispensa de prestação de trabalho de grávida, puérpera ou lactante para proteção saúde e segurança <i>artigo 62.º, n.º 3, c)</i>		Subsídio por riscos específicos <i>artigo 17.º</i>	65%
Dispensa de prestação de trabalho noturno			

<i>artigo 60.º</i>		
Dispensa para avaliação para adoção	Sem subsídio	
<i>artigo 45.º</i>		

Subsídios:

- O montante mensal dos subsídios enunciados não pode, em qualquer caso, ser inferior a 80% do valor do IAS (419,22 € desde 2009), salvo o subsídio parental alargado que não pode ser inferior a 40% do mesmo valor. O montante diário mínimo dos subsídios é calculado na base de 1/30 daqueles valores limites (Cfr. artigo 24.º do [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril).

Falta para assistência:

- Cada progenitor tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano civil, seguidos ou interpolados, ou durante todo o período de eventual hospitalização, tendo direito ao correspondente subsídio durante esses dias de faltas. Este direito não pode ser usado simultaneamente pelo pai e pela mãe;
- Cada progenitor tem direito a um período máximo de até 15 dias de faltas ao trabalho, seguidos ou não, em cada ano civil, tendo direito ao correspondente subsídio durante esses dias de faltas. Este direito não pode ser usado simultaneamente pelo pai e pela mãe.

7. Quais as condições gerais de que depende o reconhecimento do direito aos subsídios?

O reconhecimento ao direito a qualquer dos subsídios previstos no regime de proteção social convergente depende da verificação das seguintes condições gerais à data do facto determinante:

- Impedimento para o trabalho decorrente de qualquer das situações que dão lugar à atribuição dos subsídios que determine perda de remuneração;
- Cumprimento, à data do facto determinante, do prazo de garantia de 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com prestação de trabalho efetivo ou equivalente a exercício de funções.

A data do facto determinante da proteção é o 1.º dia de impedimento para o trabalho (artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril).

Nota: A cessação ou suspensão da relação jurídica de emprego não prejudica o direito à proteção, desde que se encontrem satisfeitas as condições de atribuição das prestações acabadas de referir (Cfr. artigo 6.º do [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), na redação dada pelo artigo 10.º do [Decreto-Lei n.º 133/2012](#), de 27 de junho).

8. O que é a remuneração de referência e como se calcula?

A remuneração de referência (RR) é o valor que serve de base ao cálculo dos subsídios, que corresponde à média das remunerações recebidas durante um determinado período de tempo, antecedente ao facto determinante da proteção e que constituíram base de incidência contributiva, ou seja, remunerações sobre as quais foram efetuados descontos, exceto os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

No regime da parentalidade as remunerações a ter em conta são as auferidas nos seis meses civis imediatamente anteriores ao segundo anterior ao da data do facto determinante.

(Cfr. n.º 5 do artigo 22.º do [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), introduzido pelo artigo 10.º do [Decreto-Lei n.º 133/2012](#), de 27 de junho)

9. Como se calculam os subsídios que substituem a remuneração perdida, durante as licenças, faltas ou dispensas do âmbito da proteção na parentalidade – maternidade, paternidade e adoção?

Para calcular o montante do subsídio a atribuir, aplica-se ao valor da remuneração de referência do beneficiário a respetiva percentagem, nos termos do artigo 23.º do [Decreto-Lei](#)

[n.º 89/2009](#), de 9 de abril, para o regime de proteção social convergente, e para o regime geral de segurança social, nos termos do artigo 27.º do [Decreto-Lei n.º 91/2009](#), de 9 de abril.

Ao montante do subsídio é deduzido o valor da quota para a ADSE, ou seja, 3,5% sobre a remuneração base que seria devida ao trabalhador se se verificasse prestação efetiva de trabalho (Cfr. os artigos 46.º e 47.º do [Decreto-Lei n.º 118/83](#), de 25 de fevereiro, na redação dada pela [Lei n.º 30/2014](#), de 19 de maio).

10. Em situação de faltas por parentalidade (maternidade, paternidade e adoção) a quem cabe o pagamento das respetivas prestações?

Relativamente aos trabalhadores, com vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades (nomeação, contrato de trabalho em funções públicas ou comissão de serviço), enquadrados no regime de proteção social convergente, compete ao empregador público onde desempenham funções o pagamento dos subsídios, estabelecidos pelo [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril, quando ocorre qualquer das situações de ausência ao trabalho previstas nos artigos 33.º a 65.º do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009](#), de 12 de fevereiro, no âmbito da proteção da parentalidade, desde que aquele decreto-lei preveja a correspondente prestação social.

Os subsídios são pagos mensalmente na data do pagamento das remunerações dos trabalhadores, com referência expressa aos dias e mês a que corresponde o impedimento para o trabalho (cfr. artigos 31.º e 33.º do [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril).

Relativamente aos trabalhadores com vínculo de emprego público, em qualquer das suas modalidades, enquadrados no regime geral de segurança social compete às instituições de segurança social da área da sua residência o pagamento dos subsídios correspondentes, previstos no [Decreto-Lei n.º 91/2009](#), de 9 de abril.

11. Os meios de prova previstos no Código do Trabalho para justificar as ausências ao trabalho são válidos para fundamentar a atribuição dos subsídios do Regime de Proteção Social Convergente?

Em regra, os meios de prova previstos no Código do Trabalho são idóneos para efeitos da atribuição dos subsídios do Regime de Proteção Social Convergente. Assim, não deve ser

exigida ao beneficiário duplicação de documentos a apresentar ao mesmo serviço, na dupla qualidade de entidade empregadora e de entidade gestora da proteção social. Todavia, para a atribuição de alguns subsídios, pode ser exigido um meio de prova específico, o que deve ser confirmado no regime previsto no [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril, para cada um dos subsídios.

12. Na licença parental inicial partilhada, os dois progenitores podem gozar o respetivo período simultaneamente?

Não. A «partilha» significa a decisão de cada um dos pais acompanhar a criança 24 horas por dia, nos primeiros meses de vida, e a divisão de tarefas referentes à garantia dos cuidados a prestar. A opção de partilha traduz exatamente a vontade de pai e mãe, cada um em momentos sucessivos, decidirem qual acompanha em permanência o seu filho e lhe assegura pessoalmente os cuidados, situação que é viabilizada pela licença parental partilhada.

13. A licença parental inicial partilhada, em caso de nascimentos múltiplos, altera o período mínimo a gozar por cada um dos progenitores?

Cada um dos períodos de 10 dias úteis da licença parental exclusiva do pai é acrescido de 2 dias por cada gémeo além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos:

- O primeiro, obrigatório a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, e
- O segundo, facultativo a gozar em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cfr. n.º 3 do artigo 43.º do [Código do Trabalho](#) e n.º 2 do artigo 14.º do [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril, e n.º 2 do artigo 15.º do [Decreto-Lei n.º 91/2009](#), de 9 de abril.

14. O acréscimo da licença parental exclusiva do pai de 2 dias por cada gémeo, além do primeiro, aplica-se uma única vez ou a cada um dos períodos de 10 dias?

Cada um dos períodos de 10 dias úteis da licença parental exclusiva do pai é acrescido de 2 dias por cada gémeo além do primeiro, em caso de nascimentos múltiplos:

- O primeiro, obrigatório a gozar nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, e
- O segundo, facultativo a gozar em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cfr. n.º 3 do artigo 43.º do [Código do Trabalho](#) e n.º 2 do artigo 14.º do [Decreto-Lei n.º 89/2009](#), de 9 de abril, e n.º 2 do artigo 15.º do [Decreto-Lei n.º 91/2009](#), de 9 de abril.

15. Qual é o diploma que define as remunerações que constituem base de incidência contributiva, referido no n.º 4 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril?

As remunerações que constituem base de incidência contributiva, a considerar para efeitos do cálculo da remuneração de referência, são as o que integram a remuneração ilíquida do beneficiário tal como definida, no âmbito do regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela [Lei n.º 110/2009](#), de 16 de setembro, por remissão do artigo 6.º-B do Estatuto da Aposentação, aditado pelo n.º 3 do artigo 79.º da [Lei n.º 66-B/2012](#), de 31 de dezembro).

16. Como é calculado o subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica?

O subsídio para assistência a filho com deficiência ou doença crónica atribuído durante o gozo da respetiva licença, prevista no artigo 53.º do [Código do Trabalho](#), corresponde a 65% da remuneração de referência (RR), calculada nos mesmos termos dos restantes subsídios (ver FAQ n.º 9), tendo por limite máximo 2 vezes o valor do IAS (fixado em 419,22 € desde 2009) e não 1 vez, como previsto no regime anterior.

17. Qual o montante que os serviços devem comunicar à CGA, para efeitos de registo de remunerações por equivalência à entrada de contribuições, relativamente aos períodos de ausência ao trabalho no âmbito da

parentalidade, durante os quais não há remuneração, mas há lugar ao pagamento dos subsídios previstos no Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril?

No caso das ausências temporárias ao trabalho no âmbito da parentalidade, o montante que os serviços devem comunicar à CGA, para efeitos do seu registo como equivalente à entrada de contribuições, é o que corresponde ao valor da remuneração de referência calculada, em cada caso concreto, para a determinação do respetivo subsídio atribuído naquela data, em substituição da remuneração não paga.

Em virtude da convergência, são aplicáveis as regras do regime geral de segurança social, designadamente a alínea b) do n.º 1 do artigo 72.º e alínea a) do artigo 73.º do [Decreto Regulamentar n.º 1-A/2011](#), de 3 de janeiro.

18. Se durante os meses de junho ou novembro o (a) trabalhador (a) se encontrar no gozo de alguma das licenças do âmbito da parentalidade, deve-lhe ser pago o subsídio de férias ou de Natal?

Sim, o (a) trabalhador(a) que esteja a gozar as licenças parental, em qualquer das modalidades, por gravidez de risco, por interrupção da gravidez, por adoção, parental complementar alargada, mantém o direito a que lhe seja paga a remuneração correspondente ao subsídio de férias ou de Natal, nos meses do respetivo pagamento, tal como se se encontrasse a prestar trabalho efetivo, independentemente de estar enquadrado no regime de proteção social convergente ou no regime geral de segurança social.

19. As despesas de representação dos dirigentes entram no cálculo da remuneração de referência?

Sim. As despesas de representação correspondem a uma componente remuneratória sobre a qual incidem descontos para a Caixa Geral de Aposentações (CGA), pelo que são tidas em conta no cálculo da remuneração de referência.

20. O valor do subsídio atribuído durante a licença parental ou outras, cuja duração seja superior a 30 dias, tem sempre o mesmo montante ou é recalculado em cada mês para além do primeiro?

O valor do subsídio, a atribuir durante os 120, 150 ou 180 dias da licença parental inicial ou durante a duração total de outras licenças ou dispensas que perdurem para além de 30 dias seguidos, é calculado uma única vez para cada um dos progenitores, com base na remuneração de cada um deles, sendo-lhes pago o mesmo valor durante todos os meses de atribuição do subsídio. No caso da partilha da licença parental inicial, se houver interrupção devido ao gozo da licença pelo outro progenitor, de acordo com o plano traçado, ao ser retomado o período remanescente é pago o mesmo valor do subsídio atribuído desde o início. Para a determinação do subsídio a atribuir ao outro progenitor, que partilhe a licença, é calculada a respetiva remuneração de referência a partir das remunerações por ele auferidas durante os 6 meses civis imediatamente anteriores ao 2.º mês anterior ao da data do primeiro dia do gozo da sua licença ou da primeira parte dela, se gozada em dois períodos intercalados.

21. A remuneração íliquida com base na qual se calcula a remuneração de referência é deduzida de descontos da remuneração resultantes de faltas por doença dos trabalhadores integrados no Regime de Proteção Social Convergente?

Não. O montante das remunerações a ter em conta corresponde àquele sobre o qual foram efetuados os descontos para a Caixa Geral de Aposentações por parte das entidades empregadoras e que é equivalente total ou parcialmente à entrada de quotizações do trabalhador, para efeitos das eventualidades invalidez, velhice e morte, nos primeiros trinta dias de faltas por doença (Cfr. artigo 16.º da [Lei n.º 35/2014](#), de 20 de junho).

Assim, se em algum dos meses abrangidos pelo cálculo da remuneração de referência (RR) se verificarem aqueles descontos, nos termos da lei aplicável, essa redução não é relevante para a base de incidência contributiva, não influenciando por isso a RR.

22. No caso da licença parental inicial partilhada, o período mínimo de 30 dias exclusivos a gozar pela mãe pode incluir as primeiras 6 semanas obrigatórias a seguir ao parto?

Não pode.

O gozo exclusivo da licença parental inicial partilhada é o período de tempo que, no total da duração da licença, é utilizado por cada um dos progenitores alternadamente, sem prejuízo do período obrigatório da mãe (6 semanas) a seguir ao parto, que faz parte da licença parental exclusiva da mãe ainda que a duração desta entre no cômputo da duração da licença parental inicial. Ou seja, a escolha pela partilha obriga a que o pai e a mãe gozem sozinhos 30 dias seguidos ou 15 por 2 vezes, no tempo que resta entre as primeiras 6 semanas a seguir ao parto e o total da duração escolhida para a licença (150 ou 180 dias).

Fonte:

<http://www.cite.gov.pt/>

<http://www.dgaep.gov.pt/>

<http://www.seg-social.pt/>