



UM GUIA PARA CONTRIBUIR PARA UMA PARENTALIDADE PARTILHADA. MAIS PARA OS PAIS, MAIS PARA AS MÃES, MAIS PARA AS CRIANÇAS.

Neste CD, desenvolvido pela SEIES em parceria com a Escola Superior de Saúde, do Instituto Politécnico de Setúbal, no âmbito do projeto **Público & Privado**, reuniu-se um conjunto de ferramentas de informação útil para pais e mães.

Num momento em que a parentalidade é assumida de novas e diferentes formas pelas pessoas e na sociedade, em que pai e mãe procuram novos domínios de atuação, é necessário que as instituições públicas e, em particular as de saúde, através dos seus/suas profissionais, estejam preparadas para dar respostas e assegurar esclarecimentos. Neste CD, apresentamos toda a informação legal sobre licença de parentalidade, assim como diversos documentos para imprimir que poderão ser distribuídos por outros/as profissionais e pelos/as utentes.

Há novos desafios para pais, mães e crianças. É nossa responsabilidade contribuir para uma mudança progressiva e positiva para todos e todas, acompanhando assim as necessidades e possuindo respostas mais eficazes.

**Seja nosso/a parceiro/a para envolver pais e mães
nas suas responsabilidades e direitos parentais.**



Projeto: **PÚBLICO&PRIVADO**

Promovido por:



Financiado por:



Parceiros:

Agrupamento dos Centros de Saúde da Arrábida



DGS (Direção-Geral da Saúde)





UM GUIA PARA CONTRIBUIR PARA UMA PARENTALIDADE PARTILHADA.

01

COMO USAR ESTE KIT

Neste CD vai encontrar materiais de comunicação sobre a parentalidade partilhada que poderá imprimir, contribuindo assim para uma maior divulgação sobre os atuais direitos de pais e mães no usufruto da sua licença.

ASSIM, ESTE CD INCLUI:

Dois cartazes da campanha em diferentes versões cromáticas (a cores e a preto e branco) para imprimir à sua escolha e afixar no seu local de trabalho.



PARENTALIDADE_cartaz_A_A3_cor.pdf
PARENTALIDADE_cartaz_A_A3_pb.pdf
PARENTALIDADE_cartaz_A_A4_cor.pdf
PARENTALIDADE_cartaz_A_A4_pb.pdf

PARENTALIDADE_cartaz_B_A3_cor.pdf
PARENTALIDADE_cartaz_B_A3_pb.pdf
PARENTALIDADE_cartaz_B_A4_cor.pdf
PARENTALIDADE_cartaz_B_A4_pb.pdf

Um folheto informativo em duas versões (a cores e a preto e branco) para imprimir e distribuir pelos/as utentes futuros pais e mães.



PARENTALIDADE_folheto_cor.pdf
PARENTALIDADE_folheto_pb.pdf

Uma apresentação sobre o projeto com os conteúdos deste pequeno livro e informações complementares que contribuirão para facilitar a partilha de informações.



PARENTALIDADE_apresentação.pdf

Use este CD para sua conveniência e dos/as seus/suas colegas, contribuindo para um exercício mais pleno da parentalidade por pais e mães.



UM GUIA PARA CONTRIBUIR PARA UMA PARENTALIDADE PARTILHADA.

02

HOMEM 100% PAI

Durante muito tempo achou-se que só a mãe era importante para as crianças, que a função do pai era trazer o dinheiro para casa e exercer autoridade sobre os/as filhos/as. Mostrar afeto e carinho seria coisa só de mulheres, das mães.

Os tempos mudaram. Ser pai hoje é muito mais que isso. E cada vez são mais os que acreditam que pai e mãe são igualmente importantes para um desenvolvimento e crescimento mais saudável e completo das crianças. No entanto, ainda hoje, nos locais de trabalho e na comunidade, olham-se de lado o pai que quer gozar mais e a mãe que divide. Sob essa pressão, pais, mães, filhos e filhas são impedidos de usufruírem em pleno dos afetos, das presenças, da partilha a que têm legalmente direito.

Quando o/a bebé nasce, o pai tem direito a 20 dias de licença parental, 10 obrigatórios mais 10 facultativos. Pode ainda partilhar com a mãe os 150 ou 180 dias

de licença de parentalidade. No entanto, há quase um terço dos pais que nem usufruem sequer dos 10 dias mínimos, sendo menos ainda os que ultrapassam os 20 dias e partilham a licença.

Ser homem hoje passa também por ser pai. Um pai com mais direitos, com mais espaço para se afirmar enquanto tal. Sem medo de perder o emprego, o rendimento ou a "masculinidade". Sem vergonhas, fazendo mais por si e pelo/as filhos/as.

UM GUIA PARA CONTRIBUIR PARA UMA PARENTALIDADE PARTILHADA.



03

PROJETO PÚBLICO & PRIVADO

O projeto **Público & Privado** é um projeto desenvolvido pela cooperativa SEIES, financiado por POPH-QREN. O projeto visa sensibilizar para a Igualdade de Género, contra a Violência de Género e sobre questões LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transsexuais), reforçando a integração da perspetiva de género em **3 pontos-chave da intervenção que a SEIES desenvolve:**

- Aprofundar a participação cívica de mulheres, adultas e jovens, que por motivo de desemprego, reforma ou sendo estudantes se sentem afastadas de qualquer intervenção valorizante e com visibilidade no espaço público e que manifestam essa vontade;
- Sensibilizar a população para não discriminação em função da orientação sexual e identidade de género a partir da disponibilização diversificada e inclusiva de livros à Biblioteca Pública (pólos), bibliotecas escolares, cafés, no programa “Livros Viajantes”;
- **Tornar mais ágil a sensibilização de pais e mães para a licença da coparentalidade, sendo agentes desta sensibilização profissionais de enfermagem em serviços estratégicos através da parceria com a Escola Superior de Saúde, do Instituto Politécnico de Setúbal na promoção da Igualdade de Género.**

É neste último ponto-chave que se integra este KIT, com vista à disseminação de novas práticas e mudança de mentalidades face ao exercício da parentalidade.

Nasce esta necessidade da realidade do contexto português. O estudo recente de Mónica Lopes (2009), centrado nos custos da parentalidade para os indivíduos e as organizações, revela que os homens, mais do que as mulheres, sentem dificuldades acrescidas no gozo das licenças de parentalidade a que têm direito por lei.

As dificuldades que enfrentam prendem-se não só com a percepção de custos organizacionais, em termos de menor produtividade e maior absentismo, e custos de formação com trabalhadores substitutos, mas também com modelo de masculinidade dominante que identifica a masculinidade com a provedoria da família, o que resulta em críticas negativas por parte de colegas e de chefias quando decidem beneficiar, na totalidade, das suas licenças de parentalidade.

Continuam a ser as mulheres quem mais utiliza instrumentos de conciliação entre o trabalho e a família, como a redução do horário de trabalho, a interrupção de carreira, para além da já referida licença parental. Os cuidados a menores e a pessoas dependentes são, também, assegurados essencialmente pelas mulheres. Segundo dados de 2010, as mulheres representaram 91,3% dos beneficiários desta licença.

Mudar as práticas implica simplificar e agilizar o acesso à informação, mas também diversificar, agilizar e multiplicar os/as agentes com capacidade de interação com os futuros pais e mães, influenciando o seu processo de decisão.

É por isso que os/as profissionais de saúde materna, infantil e planeamento familiar são agentes estratégicos neste processo, na avaliação das práticas existentes e na construção de novas abordagens e materiais.

CONTAMOS CONSIGO!



UM GUIA PARA CONTRIBUIR PARA UMA PARENTALIDADE PARTILHADA.

04

QUEM SOMOS

A **SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, Crl** - é uma Cooperativa de Serviços e Solidariedade Social, fundada em 1980. Visa apoiar dinâmicas locais de promoção do exercício da cidadania ativa, assim como a investigação e a intervenção ao nível do desenvolvimento da participação nas/das instituições, associações, comunidades e grupos.

No seu trabalho diário com outras pessoas e instituições, promove a partilha de muito mais do que o saber-fazer. Modificar a forma como mulheres e homens são vistos e se veem nos seus papéis

sociais, assumindo-se como agentes de mudança, é um dos seus objetivos de atuação. Tem desenvolvido um conjunto de projetos e ações de formação na área da Igualdade de Género.

A **Escola Superior de Saúde, do Instituto Politécnico de Setúbal** é um parceiro estratégico com o qual a SEIES tem estabelecido um protocolo de colaboração que integra a problemática associada ao género. É um parceiro sensível e com reflexão sobre a igualdade de género.

Criada em Março de 2000, a Escola Superior de Saúde, do Instituto Politécnico de Setúbal, procura ser uma referência na educação terciária, na área da Saúde, reconhecida pela qualidade da educação, da investigação e dos serviços prestados à comunidade. Assumindo uma cultura de melhoria contínua da qualidade, potenciando a capacidade de responder aos desafios e à mudança, efetuando investigação transversal ao ensino, saúde e serviços, quer estar

entre as melhores, na formação de profissionais de saúde, realizando uma educação humanista, de desenvolvimento científico, técnico, ético e culturalmente sensível. Enquanto instituição de ensino superior, tem a missão de contribuir para o desenvolvimento da sociedade e para a valorização dos recursos humanos, através de atividades de formação terciária, da criação, transmissão e difusão da ciência, tecnologia e cultura.



UM GUIA PARA CONTRIBUIR PARA UMA PARENTALIDADE PARTILHADA.

05

O QUE PRECISA SABER

Para conseguir responder às questões dos/as seus/suas utentes, compilámos um conjunto de perguntas frequentes e respetivos esclarecimentos.

Qual é a duração da licença parental inicial?

A licença parental inicial tem a duração de 120, 150 ou 180 dias consecutivos. No caso de nascimentos múltiplos, acresce um período de 30 dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a.

Quais as condições para o usufruto de 180 dias de licença parental inicial?

A licença parental inicial de 150 dias consecutivos pode ser estendida para 180 dias consecutivos, se a mãe e o pai gozarem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe de seis semanas. No caso de nascimentos múltiplos, acresce um período de 30 dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a.

Como são pagos os 120 dias de licença parental inicial?

Os 120 dias de licença parental inicial são pagos a 100%.

Como são pagos os 150 dias de licença parental inicial?

Os 150 dias de licença parental inicial são pagos a 100% caso mãe e pai gozem cada um/a, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos. Caso contrário, o montante pago é de 80%.

Como são pagos os 180 dias de licença parental inicial?

Os 180 dias de licença parental inicial são pagos a 83%.

Qual é a duração da licença parental inicial exclusiva da mãe?

A licença parental inicial exclusiva da mãe, de gozo obrigatório, é de seis semanas consecutivas a seguir ao parto, pagas a 100%. A mãe pode também gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, pagas a 100%.

Qual é a duração da licença parental inicial exclusiva do pai?

A licença parental inicial exclusiva do pai tem a duração total de 20 dias úteis, dos quais 10 são de gozo obrigatório e os outros 10 de gozo facultativo. Os 10 dias úteis obrigatórios devem ser gozados nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, com os primeiros 5 dias gozados de

modo consecutivo e imediatamente a seguir ao nascimento. Os 10 dias úteis facultativos podem ser gozados após os primeiros 10 dias obrigatórios, de modo consecutivo ou interpolado, em simultâneo com a licença parental inicial por parte da mãe. No caso de nascimentos múltiplos, a esta licença acrescem 2 dias úteis por cada gémeo/a além do/a primeiro/a.

A licença parental inicial exclusiva do pai é paga?

Sim. É paga a 100 %.

Após o gozo da licença parental inicial exclusiva do pai, este tem direito a partilhar com a mãe a restante licença parental inicial?

Sim. Depois do gozo obrigatório pela mãe de seis semanas de licença a seguir ao parto, a restante licença parental inicial pode ser partilhada, desde que ambos informem, por escrito, as respetivas entidades empregadoras até 7 dias após o parto.

O que é a licença parental complementar?

A licença parental complementar é o direito de o pai e a mãe trabalhadores prestarem assistência a filho/a ou adotado/a com idade não superior a seis anos. Esta licença depende de informação por escrito ao empregador, com 30 dias de antecedência, e pode ser gozada numa de quatro modalidades, de forma consecutiva ou até três períodos interpolados:

- Licença parental alargada, por três meses;
- Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, a meio tempo;
- Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial, iguais a 3 meses de ausência;
- Ausências interpoladas ao trabalho, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

A licença parental complementar do pai e da mãe é paga?

Sim. É paga a 25 %, na modalidade de licença parental alargada, desde que gozada imediatamente após o pagamento da licença parental inicial ou imediatamente após o pagamento da licença parental alargada já gozada por um dos progenitores.

UM GUIA PARA CONTRIBUIR PARA UMA PARENTALIDADE PARTILHADA.



Quais são os direitos da mãe e do pai trabalhadores relativamente à amamentação ou aleitação?

No caso da amamentação, que tem de ser comprovada pelo médico, a mãe tem direito à dispensa diária do trabalho por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora. 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. No caso da aleitação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa do trabalho por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de remuneração ou de quaisquer regalias, até a criança perfazer um ano, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Em caso de doença durante qualquer uma das licenças parentais existentes (inicial, complementar, adoção, assistência a filho/a e assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica), quais os direitos da mãe e pai trabalhadores?

A mãe e o pai trabalhadores têm direito à suspensão destas licenças se informarem a entidade empregadora e apresentarem atestado médico comprovativo.

A mãe e o pai trabalhadores estão protegidos no despedimento?

A trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o/a filho/a e o pai trabalhador, durante a licença parental inicial, têm direito à proteção no despedimento, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio pela entidade empregadora à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), que o deverá emitir em 30 dias.

A não renovação de contrato de trabalho com trabalhadora grávida, em gozo de licença parental inicial ou que amamente o/a filho/a está sujeita a comunicação à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)?

Sim. A entidade empregadora deve comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no prazo máximo de cinco dias úteis, o motivo da não

renovação de contrato sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Quais são os elementos necessários para a entidade empregadora comunicar à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) a não renovação de contrato de trabalho a termo celebrado com trabalhadora grávida, puérpera ou lactante?

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) sugere que a entidade empregadora anexe à descrição do motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo a cópia do contrato de trabalho a termo e eventuais aditamentos, bem como a cópia da comunicação enviada à trabalhadora e respetiva confirmação da sua receção.

Quais são os direitos dos/as candidatos/as a adotantes?

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o/a candidato/a a adotante tem direito a licença nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor.

Quais são os direitos dos/as trabalhadores/as independentes?

Os/as trabalhadores/as independentes têm os mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente o direito à partilha da licença parental inicial. No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a filho/a e ao subsídio para assistência a neto/a. Os/as trabalhadores/as independentes que descontam apenas para um regime de proteção social de enquadramento obrigatório, como por exemplo os/as advogados/as, têm direito apenas aos subsídios atribuídos pelo referido sistema.

Os beneficiários do subsídio de desemprego têm direito à licença parental em qualquer das modalidades?

Sim. Têm direito à licença parental em qualquer das modalidades, bem como à partilha da mesma com o/a outro/a progenitor/a, à semelhança dos/as restantes trabalhadores/as.