

# DIREITOS DE PARENTALIDADE

CONCILIAÇÃO DO TRABALHO  
COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL



4ª EDIÇÃO  
ACTUALIZADA





*Os pais e as mães têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país. A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.*

*As mulheres trabalhadoras têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto, incluindo a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.*

*(Artigo 68º da CRP)*

Este guia informativo de direitos destina-se fundamentalmente a resolver problemas no local de trabalho, sem esquecer normas mais favoráveis que constem das convenções colectivas de trabalho ou de regulamentações dos sectores. Para obter mais informações, dirija-se ao/à seu/sua Delegado/a ou Dirigente Sindical ou ao seu Sindicato/CGTP-IN.





# ÍNDICE

Informação por parte da entidade patronal e das trabalhadoras	<b>07</b>
Definição de remuneração de referência para acesso aos subsídios previstos neste guia	<b>08</b>
Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade	<b>09</b>
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez	<b>09</b>
Dispensa por risco específico	<b>10</b>
Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (PMA)	<b>11</b>
Licença por interrupção da gravidez (aborto)	<b>11</b>
Dispensa para consultas pré-Natais e sessões de preparação para o parto e acompanhamento pelo pai	<b>12</b>
Abono de família pré-Natal	<b>13</b>
Como obter o Abono de família pré-Natal?	<b>14</b>
Licença parental inicial (inclui adopção de menor de 15 anos)	<b>15</b>
Licença para deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência	<b>17</b>
Falta para acompanhamento de grávida que se desloque para fora da ilha de residência para realizar o parto	<b>17</b>
Licença parental inicial exclusiva do pai	<b>18</b>
Licença parental complementar	<b>19</b>
Dispensa diária para amamentação e aleitação	<b>20</b>
Falta para deslocação à escola dos/as filhos/as	<b>21</b>

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 de filho/a, desde que tenha deficiência ou doença crónica	21
Direito do/a trabalhador/a a faltar para assistência inadiável a filhos/as com mais de 12 anos, por doença ou acidente	22
Licença para assistência a filho/a, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica	23
Direito a faltar para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar	23
Direito a trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível	24
Direito a faltar para assistência a netos/as	26
Dispensa de trabalho nocturno	27
Dispensa de prestação de trabalho suplementar	28
Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade	28
Protecção em caso de despedimento de grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental	29
Dever de comunicação à CITE, no caso de ocorrer a denúncia do contrato no período experimental	29
Dever de comunicação à CITE no caso de não renovação do contrato a termo de grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental	30
Quadro sintético de atribuição de subsídios	31
Passo a passo, após o nascimento do/a bebé	34



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 40.º 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.

O Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril, também se aplica à Administração Pública, se o/a trabalhador/a entrou ao serviço a partir de 1 de Janeiro de 2006.

A 3ª edição (em Outubro de 2016) foi actualizada de acordo com a Lei 120/2015, de 1 de Setembro.

A 4ª edição (actual) incorpora também a Lei 90/2019 e a Lei 93/2019, ambas de 4 de Setembro, bem como a actualização do Decreto-Lei 14-D/2020, de 13 de Abril.

Entretanto, perspectivam-se novas alterações legislativas sobre os direitos de parentalidade.

### **SIGA AS ACTUALIZAÇÕES DESTE GUIA EM:**

<http://www.cgtp.pt/informacao/comunicacao-social/280-destaque/secundario/9979-guia-direitos-de-parentalidade>





## INFORMAÇÃO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL

*(Artigo 127.º, n.º 4 do Código do Trabalho)*

*(Aplicável à Administração Pública, pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)*

A entidade patronal deve afixar nas instalações da empresa ou serviço toda a informação sobre legislação referente aos direitos de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno (artigo 99º do C.T.) a consagrar no mesmo toda essa legislação.

## 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 patronal, o seu estado, por escrito e também, conforme as situações:

- ▶ Grávida (trabalhadora em estado de gestação): com apresentação de atestado médico;
- ▶ Puérpera (nos 120 dias subsequentes ao parto): com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento de filho/a;
- ▶ Lactante (que amamenta o/a filho/a): com apresentação de atestado médico, a partir dos 12 meses de idade, da criança.

**Nota:** O regime de protecção não pode ser afastado desde que a entidade patronal tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

## DEFINIÇÃO DE REMUNERAÇÃO DE REFERÊNCIA PARA ACESSO AOS SUBSÍDIOS PREVISTOS NESTE GUIA

A remuneração de referência (RR) é definida por  $R/180$ , em que R representa o total das remunerações registadas nos primeiros 6 meses civis que precedem o segundo mês anterior ao da data do facto determinante da protecção.

Nas situações em que se verifique a totalização de períodos contributivos, se os beneficiários não apresentarem no período de referência referido, seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência é definida por  $R/(30 \times n)$ , em que R representa o total das remunerações registadas desde o início do período de referência até ao dia que antecede o facto determinante da protecção e "n" o número de meses a que as mesmas se reportam.

No total das remunerações registadas não são considerados os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga. (<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/115530790/201807020100/73545019/diploma/indice>)





## PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO PELO EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

*(Artigos 33.º A e 35.º A aditados ao Código do Trabalho pela Lei 90/2019, de 4/9) (Aplicável à Administração Pública)*

Passou expressamente a proibir qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos/as trabalhadores/as dos seus direitos de maternidade e de paternidade, designadamente as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos da progressão na carreira. As referências feitas à mãe e ao pai consideram-se efectuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

## 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 n.º 89/2009, artigo 9.º e 23.º, n.º1)*

Quando houver risco comprovado para a trabalhadora grávida ou para o nascituro e seja comprovado pelo atestado médico, com a antecedência de 10 dias, ou em caso de urgência comprovada, logo que possível. Esta licença confere o direito a um subsídio de 100% da sua remuneração de referência.

## DISPENSA POR RISCO ESPECÍFICO

*(Artigo 60.º, n. 2 e 3 e artigo 62.º, n. 2 e 3 alínea c) do Código do Trabalho  
(Artigos 18º e 35º do Decreto-Lei 91/2009, com a redacção da Lei 90/2019)  
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009,  
Artigos 17.º e 23º, nº 1, na redacção da Lei 90/2019)*

A 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 deve ser comprovada por atestado médico, enviado com 10 dias de antecedência. Se a entidade patronal não lhe atribuir outras tarefas ou outro horário, a lei confere-lhe o direito a um subsídio de 100% da sua remuneração de referência, com dispensa de trabalho.





## **DISPENSA PARA CONSULTA DE PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA (PMA)**

*(Artigo 46<sup>a</sup>-A aditado pela Lei 90/2019, de 4/9)*

*(Aplicável à Administração Pública)*

O trabalhador tem direito a três dispensas de trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA).

A entidade patronal pode exigir a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

Esta dispensa não determina a perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

## **LICENÇA POR INTERRUPTÃO 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 n.º 89/2009, artigos 10.º e 23.º, n.º 1)*

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



## DISPENSAS PARA CONSULTAS PRÉ-NATAIS E SESSÕES DE PREPARAÇÃO PARA O PARTO E ACOMPANHAMENTO PELO PAI

*(Artigo 46.º do Código do Trabalho)*

*(Aplicável também à Administração Pública, pela Lei 35/2014,  
de 20 de Junho)*

Pelo tempo e número de vezes necessários, devidamente justificados por documento e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho. Também o futuro pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-Natais.

Estas dispensas não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.



## ABONO DE FAMÍLIA PRÉ-NATAL

*(Decreto-Lei n.º 176/2003, de 2 de Agosto, republicado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de Junho e alterado pelo Decreto-Lei n.º 2/2016, de 6 de Janeiro)*

*(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
- ▶ Cujas famílias não tenham património mobiliário (contas bancárias, acções, obrigações) de valor superior a 104.582,40€ à data do requerimento
- ▶ Ter o rendimento de referência (anual) igual ou inferior a:  $2,5 \times \text{IAS} \times 14$  (IAS = Indexante de Apoios Sociais; em 2020 o valor do IAS é 438,81€)
- ▶ Cujas famílias tenham um rendimento de referência abaixo do valor limite.

**Nota:** Consultar regularmente os novos valores do Abono Pré-Natal e do Abono de Família para crianças e jovens no "Guia Prático - Abono de Família Pré-Natal", do Instituto da Segurança Social I.P.

[http://www.seg-social.pt/documents/10152/47800/N01\\_abono\\_familia\\_pre\\_natal/be92e863-d48e-4bf3-9c2f-db5e591e7bc5](http://www.seg-social.pt/documents/10152/47800/N01_abono_familia_pre_natal/be92e863-d48e-4bf3-9c2f-db5e591e7bc5)

Esta prestação é devida a partir do mês seguinte àquele 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 contados a partir do mês seguinte ao do 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.





## LICENÇA PARENTAL INICIAL (INCLUI ADOÇÃO DE MENORES DE 15 ANOS)

*(Artigos 40.º, 41.º e 44.º do Código do Trabalho e artigos 12.º e 13.º do Decreto-Lei 91/2009, alterados pela Lei 120/2015 e pela Lei 90/2019, de 4/9). (Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, artigos 11.º e 23.º)*

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

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho/a, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos exclusivos da mãe.

No caso de gémeos/as, os períodos de licença previstos são acrescidos de 30 dias por cada gémeo/a, além do/a primeiro/a. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, devendo informar a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de emergência medicamente comprovada, logo que possível.

O gozo da licença pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores, entre os 120 e os 150 dias.

Em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais, a licença parental inicial é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do acréscimo resultante da partilha da licença entre os progenitores e do acréscimo por nascimentos múltiplos.

No caso de parto ocorrido até às 33 semanas, inclusive (nascimento prematuro), a licença parental inicial é acrescida de 30 dias e estende-se a todo o período de internamento hospitalar da criança, após o período recomendado de pós-parto.

Com comunicação à entidade patronal simultânea com a declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar. Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais até 7 dias após o parto ou após o período de internamento ou após os 30 dias de acréscimo, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

No caso de a licença ser só de 120 dias, o subsídio corresponde a 100% da remuneração de referência da mãe; 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% das respectivas remunerações 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% das respectivas remunerações de referência.

***(ver o quadro da página 31/32)***







## LICENÇA PARA DESLOCAÇÃO A UNIDADE HOSPITALAR FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA

*(Artigo 37º-A aditado ao CT pela Lei 90/2019, de 4/9)*

*(Aplicável à Administração Pública)*

A realização do parto confere o direito a todo o tempo que, por prescrição médica, for necessário, sem prejuízo da licença parental inicial, quando a trabalhadora grávida se desloque para fora da sua ilha de residência, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos.

Deve avisar a entidade patronal com 10 dias de antecedência ou, em caso de urgência, logo que possível.

## FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DE GRÁVIDA QUE SE DESLOQUE PARA FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA PARA REALIZAR O PARTO

*(Artigo 252º-A aditado pela Lei 90/2019, de 4/9)*

*(Aplicável à Administração Pública)*

O trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha recta (pais ou sogros, por exemplo) ou no 2º grau da linha colateral (irmãos, por exemplo), pode faltar ao trabalho para acompanhar a grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto, quando o acompanhamento for imprescindível e pelo período de tempo adequado àquele fim. Essa possibilidade de acompanhamento não pode ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo. Esta falta não determina qualquer perda retributiva, excepto se ultrapassar os 30 dias por ano. A entidade patronal pode exigir prova do carácter imprescindível e da duração da deslocação, bem como declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.



**Nota:** Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, o subsídio parental inicial, nas várias modalidades, tem um acréscimo de 2% relativamente às percentagens referidas.

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 patronal, até 7 dias a seguir ao parto.

## LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DO PAI

*(Artigo 43.º do Código do Trabalho e artigo 15.º do Decreto-Lei 91/2009, alterado pela Lei 120/2015 e pela Lei 90/2019, de 4/9)  
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei n.º 89/2009, artigos 14.º e 23.º, n.º 4, alínea a)*

20 dias úteis obrigatórios, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Se tiverem gémeos, tem direito a mais dois dias por cada gémeo, além do primeiro.

Tem ainda direito a mais 5 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 o primeiro. Estes 25 dias correspondem à atribuição de um subsídio de 100% da sua remuneração de referência.

Para o exercício deste direito, a entidade patronal deve ser avisada com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

## LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR

*(Artigo 51.º do Código do Trabalho e artigo 16.º do Decreto-Lei 91/2009)  
(Aplicável à Administração Pública – artigos 16.º e 23.º, n.º 4, alínea b) do Decreto-Lei 89/2009)*

A mãe ou o pai trabalhadores, para prestarem assistência a filhos/as ou adoptados/as com idade não superior a 6 anos e avisando as entidades patronais com 30 dias de antecedência, podem gozar esta licença numa das quatro modalidades, de forma consecutiva ou até 3 períodos interpolados:

- › trabalho a tempo parcial (meio-tempo), durante 12 meses
- › 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 colectiva de trabalho, por 3 meses.
- › licença parental alargada por 3 meses

A licença parental alargada dá direito a um subsídio de 25% da remuneração de referência, desde que gozada imediatamente após a licença parental inicial ou imediatamente após a licença parental alargada já gozada por um dos progenitores.



## DISPENSA DIÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO

*(Artigos 47.º e 48.º do Código do Trabalho)*

*(Aplicável à Administração Pública pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)*

2 Períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade patronal. Comunicação à entidade patronal com 10 dias de antecedência, relativamente ao início da dispensa, sendo a escolha do período feita pela trabalhadora ou acordada com a entidade patronal. Caso a mesma se prolongue para além do primeiro ano de vida do/a filho/a, deverá apresentar atestado médico.

### **Nesta situação mantém-se:**

o direito ao subsídio de refeição e à remuneração, que será integralmente suportada pela entidade patronal.

## DISPENSA DIÁRIA PARA ALEITAÇÃO

*(Artigos 47.º e 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 exceções: poderá ser gozada pela mãe ou pelo pai e apenas até a criança completar um ano de idade. A comunicação à entidade patronal deve mencionar a decisão conjunta dos pais e ser feita com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa.

### **Nesta situação mantém-se:**

o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integralmente suportada pela entidade patronal.

## FALTA PARA DESLOCAÇÃO À ESCOLA DOS/AS FILHOS/AS

*(Artigo 249.º, alínea g) do Código do Trabalho)*

*(Aplicável à Administração Pública – artigo 134.º, alínea f), da Lei 35/2014, de 20 de Junho)*

O responsável pela educação de menor tem direito a faltar até 4 horas por trimestre, por cada um/a dos/as menores a seu cargo, pelo tempo estritamente necessário para deslocação ao estabelecimento de ensino.

Neste caso, há direito à retribuição integral suportada pela entidade patronal.

## 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 DE FILHO/A, DESDE QUE TENHA DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA OU ONCOLÓGICA

*(Artigo 49.º, n.º 1 do Código do Trabalho artigos 19.º, 35.º e 36.º do Decreto-Lei 91/2009, com a redacção da Lei 90/2019)*

*(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, artigos 18.º, n.º 1, alínea a) e 23.º, n.º 4, alíneas d) e e), com a redacção da Lei 90/2019)*

Têm direito a faltar até 30 dias por ano, ou durante todo o período de internamento, em caso de hospitalização, sem limite de idade para portador de deficiência ou doença crónica. Este direito pode ser partilhado pelos avós em substituição dos pais.

Estas faltas, no regime privado, conferem um direito a um subsídio correspondente a 100% da remuneração de referência,

excepto tratando-se de filho com deficiência, doença crónica ou oncológica, em que o subsídio é de 65%.

No regime da Administração Pública, a percentagem desse subsídio é sempre de 65% da remuneração de referência.

## **DIREITO DO/A TRABALHADOR/A A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A FILHOS/AS POR DOENÇA OU ACIDENTE**

*(Artigo 49.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho e artigo 19º, nº 1, alínea b) e artigo 35º do Decreto-Lei 91/2009, com a redacção da Lei 90/2019).*

*(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, artigos 18.º, n.º 1, alínea b) e 23º, nº 4, alíneas d) e e), com a redacção da Lei 90/2019) e Decreto-Lei 14-D/2020).*

Têm direito a faltar para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente:

- ▶ Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização: no caso de filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica;
- ▶ Até 15 dias por ano: no caso de filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do agregado familiar.

A estes períodos de ausência, acresce 1 dia por cada filho/a, além do primeiro.

Estas faltas, no regime aplicável ao sector privado conferem o direito a um subsídio de 100% da remuneração de referência e na Administração Pública a percentagem desse subsídio é de 100%.

## LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHÓ/A, COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA OU DOENÇA ONCOLÓGICA

*(Artigo 53.º do Código do Trabalho, artigo 36.º do Decreto-Lei 91/2009 e Lei 90/2019, de 4/9)*

*(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, artigos 20º e 23º, nº 4, alínea e), com a redacção da Lei 90/2019)*

Período até 6 meses, prorrogável até 4 anos. Caso o/a filho/a tenha 12 ou mais anos, a assistência terá de ser confirmada por atestado médico.

A licença pode ser prorrogada até ao limite máximo de 6 anos, em caso de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

Em caso de filhos/as com doença prolongada em estado terminal, não existe limite para a licença.

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

## 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 134.º, alínea e) 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 ascendente – pai, mãe, sogros, avós ou 2º grau da linha colateral – irmãos, cunhados (falta justificada). No caso de assistência a pais, sogros ou avós não é exigida a pertença ao mesmo agregado familiar.

Acrescem ainda mais 15 dias em caso da assistência inadiável 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 36.º, n.ºs 3 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 HORÁRIO FLEXÍVEL**

*(Artigos 55.º, 56.º e 57.º do Código do Trabalho, alterados pela Lei n.º 120/2015)*

*(Aplicável à Administração Pública pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)*

Os/as trabalhadores/as com filho/a ou adoptado/a menor de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com eles/as vivam em



comunhão de mesa e habitação, têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível.

A Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto, veio introduzir na Lei n.º 35/2014 (Administração Pública), o artigo 114-A sobre a meia-jornada, que corresponde a metade do período normal de trabalho e é remunerada com 60% da retribuição.

O/a trabalhador/a que opte por qualquer um destes regimes, não pode ser penalizado/a, nomeadamente, em matéria de avaliação de desempenho ou de progressão de carreira. O exercício deste direito exige a comunicação à entidade patronal com 30 dias de antecedência acompanhada 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 patronal no prazo de 20 dias, 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 intenção de recusa patronal 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 artigos 21.º e 37.º do Decreto-Lei 91/2009)*

*(Aplicável à Administração Pública, pelo Decreto-Lei nº 89/2009, artigos 19.º e 23.º, n.º 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 patronal com 5 dias de antecedência.

A Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto, veio introduzir na Lei n.º 35/2014, aplicável a trabalhadores do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), o artigo 114-A, ou seja, o regime de meia-jornada, que corresponde a metade do período normal de trabalho e é remunerada com 60% da retribuição, o qual é aplicável a avós com netos com idade inferior a 12 anos e tenham 55 anos de idade ou mais.



## DISPENSA DE TRABALHO NOCTURNO

*(Artigo 60.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 amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro. Comunicação à entidade patronal com 10 dias de antecedência. A trabalhadora que pretender ser dispensada apenas tem de apresentar atestado médico comprovativo, depois do período dos 112 dias ou enquanto durar a amamentação.

## 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, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.

Também a trabalhadora que amamente não está obrigada a prestar trabalho suplementar, durante o tempo que durar a amamentação, se for prejudicial para a sua saúde ou para a da criança.

## DISPENSA DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE ADAPTABILIDADE

*(Artigos 58.º, 166.º, 206.º e 208.º do Código do Trabalho, alterados pela Lei 120/2015 e Artigos 206º, nº 4, b) e 208 B, nº 13, b) da Lei 93/2019)*

*(Aplicável à Administração Pública)*

Aplicável às 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.

Os regimes de adaptabilidade grupal e do banco de horas grupal não se aplicam a trabalhadores/as com filhos/as até 3 anos, excepto nos casos em que o/a trabalhador/a concordar, por escrito, em trabalhar num destes regimes.

O/A trabalhador/a com filhos/as até 3 anos tem direito a exercer a sua actividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a actividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito. Neste caso, a entidade patronal não pode opor-se ao pedido do/a trabalhador/a.

## **PROTEÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO DE GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU TRABALHADOR NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL**

*(Artigo 63.º do Código do Trabalho)*

*(Aplicável à Administração Pública)*

### **Saiba ainda que é ilegal**

O despedimento, individual ou colectivo, de uma 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.

## **DEVER DE COMUNICAÇÃO À CITE, NO CASO DE OCORRER A DENÚNCIA DO CONTRATO NO PERÍODO EXPERIMENTAL**

*(Artigo 114.º, n.º 5 do CT aditado pela Lei 90/2019, de 4/9)*

*(Aplicável à Administração Pública)*

A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental. A falta de comunicação patronal à CITE constitui contraordenação grave passível de coima.

## DEVER DE COMUNICAÇÃO À CITE, NO CASO DE NÃO RENOVAÇÃO DO CONTRATO A TERMO DE GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU DE TRABALHADOR NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL

*(Artigo 144.º, n.º 3, do Código do Trabalho, alterado pela Lei 120/2015 e pela Lei 90/2019, de 4/9)*

*(Aplicável à Administração Pública, de acordo com o artigo 64.º, n.º2, da Lei 35/2014, de 20 de Junho)*

A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à data do aviso prévio, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE), o motivo da não renovação do contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

**A falta de comunicação patronal à CITE constitui contraordenação grave passível de coima.**

### ATENÇÃO:

Se a entidade patronal não comunicou à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) a denúncia no período experimental ou a caducidade do contrato, para esta verificar a existência de qualquer indício de discriminação, 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, junto da CITE e da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho).



## QUADRO SINTÉTICO DE ATRIBUIÇÃO DE SUBSÍDIOS

### Subsídio por risco clínico durante a gravidez

Período de licença	Mãe	Pai	Remuneração de Referência diária
Durante o tempo necessário, desde que atestado medicamente	Este subsídio é exclusivo da mãe	—	100 %

### Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização do parto

Período de licença	Mãe	Pai	Remuneração de Referência diária
Durante o tempo necessário e adequado, atestado medicamente	Este subsídio é exclusivo da mãe	—	100 %

### Subsídio por risco específico durante a gravidez

Período de licença	Mãe	Pai	Remuneração de Referência diária
Durante o tempo necessário, desde que atestado medicamente	Este subsídio é exclusivo da mãe	—	100 %

### Subsídio Parental inicial / por adoção

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
120 dias	120 dias	—	100 %
150 dias	150 dias	—	80 %

**Subsídio Parental inicial / por adoção**

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
150 dias	Esta licença pode ser partilhada, logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe – 6 semanas a seguir ao parto. O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.		100 %
180 dias	Para o uso desta licença, é obrigatória a partilha pela mãe e pelo pai. A partilha pode ocorrer logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe – 6 semanas a seguir ao parto. O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.		83 %

**Nota:** Haverá direito a um acréscimo de 30 dias e um período recomendado de internamento, em caso de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive (premature). No caso de gémeos são sempre acrescidos 30 dias por cada um, além do primeiro.

**Subsídio Parental inicial exclusivo do pai**

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
20 dias obrigatórios 5 dias facultativos	—	20 ou 25 dias	100 %

**Nota:** Nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, o subsídio parental inicial, nas várias modalidades, tem um acréscimo de 2% relativamente às percentagens referidas

**Subsídio Parental alargado**

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
90 dias	A licença parental alargada pode ser usufruída pelo pai ou pela mãe		25 %



### Subsídio para assistência a filho/a

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
30 dias ou durante todo o período de hospitalização (Se for menor de 12 anos ou portador de deficiência ou doença crónica)	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai ou Pela avó ou avô, em sua substituição		100%
15 dias (Se for maior de 12 anos)	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai ou Pela avó ou avô, em sua substituição		100%

### Subsídio para assistência a filho/a com deficiência crónica ou doença oncológica

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, medicamente atestado. Em caso de doença prolongada em estado terminal, não existem limites para a licença.	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai		65 %

### Subsídio para assistência a neto/a

Período	Avó	Avô	Remuneração de Referência diária
30 dias, em caso de nascimento de neto/a, filho de adolescente, menor de 16 anos	Este direito pode ser usufruído pela avó ou pelo avô		100 %



## 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.

### **1. Registrar 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 5049/2018 – 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 5045/2019 – 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://www.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 5003/2018 – DGSS).**

Estas prestações podem ser requeridas (pelo/s 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 de a 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 este formulário 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.



## IMPORTANTE

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

- ▶ Para gozar da licença para amamentação ou aleitação, 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 de aleitação (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 ou gozo simultâneo.
- ▶ Existe ainda a obrigação de provar que cada entidade patronal 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 comprovativo do envio ou entrega dos documentos, ou remeter por correio registado com aviso de recepção.



## FICHA TÉCNICA

---

<b>Autor:</b>	Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens(CIMH/CGTP-IN).
<b>Coordenação técnica:</b>	Fátima Messias, Helena Carrilho, Ana Borges e Paulo Lareão
<b>Impressão e acabamentos:</b>	Regiset, S.A.
<b>Tiragem:</b>	50.000 exemplares
<b>ISBN:</b>	978-989-8430-18-2
<b>Depósito legal:</b>	390013/15

**Dezembro 2019**  
**4ª edição**

DEZEMBRO 2019

