



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Protecção na parentalidade

- **Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante**
- **Direitos exclusivos do pai trabalhador**
- **Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as**
- **Direitos dos avôs e das avós trabalhadores/as**
- **Legislação aplicável**

Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante

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

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

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

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

- 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.

- Direito a 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.
- Direito a licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico.
- Direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.
- Direito a dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência (*).

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de protecção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

- Direito a dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a.

No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a.

Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Direito a 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.
- Direito a 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.
- Direito a dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período nocturno 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 e durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias.

O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência (*), na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas.

À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.

- Direito à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, em caso de não renovação de contrato de trabalho a termo, devendo a entidade empregadora comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à Comissão para a Igualdade no trabalho e no Emprego o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo.

No sector privado, a violação das disposições relativas à parentalidade constituem contra-ordenações.

(*)

O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do/a beneficiário/a, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início das licenças ou das faltas para assistência, a dividir por 180.

Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.

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 consecutivos 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.

No sector privado, a violação das disposições relativas à parentalidade constituem contra-ordenações.

(*)

O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do/a beneficiário/a, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início das licenças ou das faltas para assistência, a dividir por 180.

Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.

Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as

- Direito a licença parental inicial, por nascimento de filho/a, de 120 dias consecutivos, pagos a 100 % da remuneração de referência (*), de 150 dias consecutivos, pagos a 80 % da remuneração de referência (*), ou de 180 dias consecutivos, pagos a 83 % da remuneração de referência (*), cujo gozo a mãe e o pai trabalhadores podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe.

No caso de opção pelo período de licença de 150 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 100 % da remuneração de referência (*).

A licença é acrescida em 30 dias, no caso de cada um/a dos/as progenitores/as gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

No caso de opção pelo período de licença de 180 dias, nas situações em que cada um/a dos/as progenitores/as goze pelo menos 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias igualmente consecutivos, o montante diário é igual a 83 % da remuneração de referência (*).

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença parental inicial é acrescido de 30 dias por cada gémeo/a além do/a primeiro/a, pagos a 100 % da remuneração de referência (*).

- Direito a licença parental inicial a gozar por um/a progenitor/a por impossibilidade do/a outro/a, em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica do/a progenitor/a que estiver a gozar a licença.

A licença referida carece de apresentação de atestado médico ou de certidão de óbito.

- Direito dos/as trabalhadores/as independentes aos mesmos direitos do que os/as trabalhadores/as por conta de outrem, designadamente 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 protecção social de enquadramento obrigatório, como por exemplo os/as advogados/as, têm direito apenas aos subsídios atribuídos pelo referido sistema.

- Direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adopção, devendo apresentar a devida justificação à entidade empregadora;
- Direito a licença por adopção de menor de 15 anos, nos termos da licença parental inicial, a partir da confiança judicial ou administrativa do/a menor.

No caso de adopções múltiplas, o período de licença é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

O montante diário do subsídio por adopção é igual ao previsto na licença parental inicial.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Em caso de incapacidade ou falecimento do/a candidato/a a adoptante durante a licença, o/a cônjuge/a sobrevivente/a, que não seja candidato/a a adoptante e com quem o/a adoptando/a viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

- Direito a licença parental complementar, para assistência a filho/a ou adoptado/a com idade não superior a seis anos, nas seguintes modalidades:

Licença parental alargada, por três meses, paga a 25 % da remuneração de referência (*), desde que gozada imediatamente após o período de concessão do subsídio parental inicial ou subsídio parental alargado do/a outro/a progenitor/a;

Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas, de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um/a dos/as progenitores/as do direito do/a outro/a.

- Direito a dispensa diária para aleitação, desde que ambos os/as progenitores/as exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, até o/a filho/a perfazer um ano, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo comunicar a esta que aleita o/a filho/a com a antecedência de 10 dias.

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/as progenitores/as trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

- Direito a dispensa do trabalhador ou da trabalhadora em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho afecte a sua regularidade, de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- Direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho/a com deficiência ou doença crónica.

O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência (*).

- Direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para assistência, em caso de doença ou acidente, a filho/a com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência (*).



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

- Direito a faltar, até quatro horas, uma vez por trimestre, para se deslocar ao estabelecimento de ensino, tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho/a menor.
- Direito a licença para assistência a filho/a, depois de esgotado o direito à licença parental complementar, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

No caso de terceiro/a filho/a ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

- Direito a licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica por período até seis meses, prorrogável até quatro anos.

O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência (*).

- Direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal do tempo de trabalho para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, ou outras condições de trabalho especiais, mediante a apresentação de atestado médico com a antecedência de 10 dias.
- Direito a trabalhar a tempo parcial com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica.

Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Direito a trabalhar com horário flexível com filho/a menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho/a com deficiência ou doença crónica.

Se a entidade empregadora manifestar a intenção de recusa ao pedido do/a trabalhador/a, deve solicitar obrigatoriamente parecer a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

- Direito a formação para reinserção profissional, após a licença para assistência a filho/a ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica.
- Direito a dispensa de prestação de trabalho suplementar do trabalhador ou da trabalhadora com filho/a de idade inferior a 12 meses.
- Direito à protecção no despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, sendo obrigatória a solicitação de parecer prévio a emitir, em 30 dias, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sem o qual o despedimento é ilícito.
- Direito à suspensão da licença parental, da licença parental complementar, da licença por adopção, da licença para assistência a filho/a e da licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica, por doença do/a trabalhador/a.

No sector privado, a violação das disposições relativas à parentalidade constituem contra-ordenações.

(*)

O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do/a beneficiário/a, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início das licenças ou das faltas para assistência, a dividir por 180.

Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.

Direitos dos avôs e das avós trabalhadores/as

- Direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto/a que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho/a de adolescente com idade inferior a 16 anos.

O montante diário dos subsídios é igual a 100 % da remuneração de referência (*).

- Direito a faltar ao trabalho, em substituição dos/as progenitores/as, para assistência, em caso de doença ou acidente, a neto/a menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência (*).

No sector privado, a violação das disposições relativas à parentalidade constituem contra-ordenações.

(*)

O montante diário dos subsídios é calculado pela aplicação de uma percentagem ao valor da remuneração de referência do/a beneficiário/a, que corresponde ao total das remunerações registadas nos primeiros seis meses dos últimos oito meses anteriores à data de início das licenças ou das faltas para assistência, a dividir por 180.

Nos casos em que não existam seis meses com registo de remunerações, a remuneração de referência corresponde ao total das remunerações registadas nesse período até ao início do mês em que se iniciam as licenças ou as faltas para assistência, a dividir pelo número de meses a que aquelas remunerações se reportam, multiplicadas por 30.

Legislação aplicável

Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

[Aprova a revisão do Código do Trabalho](#)

Diário da República, I Série, n.º 30, de 12 de Fevereiro de 2009 (*)

(Rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 21/2009, de 18 de Março)

Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de Abril

[Regulamenta a protecção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adopção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de protecção social convergente](#)

Diário da República, I Série, n.º 70, de 9 de Abril de 2009

Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril

[Estabelece o regime jurídico de protecção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade e revoga o Decreto-Lei n.º 154/88, de 29 de Abril, e o Decreto-Lei n.º 105/2008, de 25 de Junho](#)

Diário da República, I Série, n.º 70, de 9 de Abril de 2009

Lei n.º 90/2001, de 20 de Agosto

[Define medidas de apoio social às mães e pais estudantes](#)

Diário da República, I Série-A, n.º 192, de 20 de Agosto de 2001

Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

[Regulamenta a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho](#)

[\(Com as alterações introduzidas pela Lei n.º 9/2006, de 20 de Março, pelo Decreto-Lei n.º 164/2007, de 3 de Maio, e pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro\)](#)

Diário da República, I Série-A, n.º 177, de 29 de Julho de 2004

(*)

A Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, revoga a Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sendo que a revogação de determinados preceitos apenas produz efeitos a partir da entrada em vigor dos diplomas que regularem as matérias referidas no artigo 12.º da Lei n.º 7/2009, nomeadamente sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.