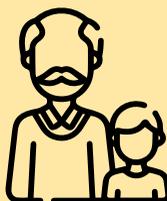
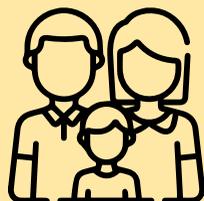




Instituto Politécnico  
de Viana do Castelo

# DIREITOS DE PARENTALIDADE



**concilia**

Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

FAMÍLIAS  
+  
INFORMADAS

FAMÍLIAS  
+  
FELIZES



CONCILIAÇÃO DO TRABALHO  
COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

# O QUE PRECISA SABER...

Aqui encontra informação sobre os direitos dos trabalhadores/as reconhecidos pela lei para o exercício da sua maternidade e paternidade, inclusive nos casos de adoção, como contributo para a conciliação da vida profissional e familiar.



VAI SER MÃE

<sup>(1)</sup> Estes dias de licença não são descontados no período de licença parental inicial a que os pais têm direito.

<sup>(2)</sup> É pago à mulher durante a gravidez, pelo período de 120 dias após o nascimento da criança ou durante a amamentação, caso esta não possa trabalhar porque o seu emprego põe em risco a sua saúde ou segurança.

<sup>(3)</sup> A mãe tem obrigatoriamente de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. O período restante pode ser gozado pelo pai ou pela mãe, por decisão conjunta. A mãe pode, ainda, gozar até 30 dias de licença parental antes do parto que são descontados no período de licença parental inicial a que tem direito.

SITUAÇÃO	DURAÇÃO	QUANTO RECEBO? (% da remuneração de referência)
Dispensa do trabalho para realizar consultas pré-natais, de procriação medicamente assistida e sessões de preparação para o parto	pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas	sem perda de quaisquer direitos
Dispensa do trabalho para avaliação para adoção	3 dispensas	sem perda de quaisquer direitos
Licença por risco clínico durante a gravidez <sup>(1)</sup>	sem limite de tempo	100%
Licença por interrupção da gravidez (aborto)	14 a 30 dias (consoante a recomendação do médico)	100%
Subsídio por riscos específicos <sup>(2)</sup>	sem limite de tempo	100%
Abono de família pré-natal	a partir da 13ª semana de gestação, sendo concedido mensalmente, até ao mês do nascimento, inclusive	consultar regularmente os valores no portal da Segurança Social
Licença parental inicial exclusiva da mãe	30 dias facultativos, antes do parto 6 semanas (42 dias) obrigatórias, a seguir ao parto	100%
Licença parental inicial / de adoção inicial <sup>(3)</sup>	120 dias 150 dias	100% 80%
Licença parental inicial partilhada / de adoção inicial partilhada	150 dias (120 + 30) 180 dias (150 + 30)	100% 83%
Se houver gémeos / Se adotar mais do que uma criança	+ 30 dias por cada gémeo além do primeiro / por cada adoção além da primeira	100% (qualquer que seja o período de licença)
Em caso de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive (prematureo)	+ 30 dias e um período recomendado de internamento pós-parto	100%
Licença parental inicial alargada / de adoção alargada	90 dias	25%



VAI SER PAI



<sup>(1)</sup> O pai tem direito a 20 dias úteis obrigatórios de licença após o nascimento do/a filho/a, sendo que os primeiros 5 dias são seguidos e gozados imediatamente a seguir ao nascimento e os outros 15 têm de ser gozados nas seis semanas (42 dias) após o nascimento, seguidos ou não.  
O pai tem ainda direito a usufruir de 5 dias úteis facultativos, seguidos ou interpolados, gozados em simultâneo com a mãe.

SITUAÇÃO	DURAÇÃO	QUANTO RECEBO? (% da remuneração de referência)
Dispensa do trabalho para acompanhar consultas pré-natais, de procriação medicamente assistida e sessões de preparação para o parto	3 dispensas	sem perda de quaisquer direitos
Dispensa do trabalho para avaliação para adoção	3 dispensas	sem perda de quaisquer direitos
Licença parental inicial exclusiva do pai <sup>(1)</sup>	20 dias úteis obrigatórios	100%
	5 dias úteis facultativos (a cada um destes períodos acrescem mais 2 dias por cada gémeo além do primeiro)	
Na situação de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe	30 dias de licença inicial	100%



VAI SER AVÔ

SITUAÇÃO	DURAÇÃO	QUANTO RECEBO? (% da remuneração de referência)
Licença de assistência a neto/a <sup>(1)</sup>	por nascimento (30 dias seguidos)	100%
	por doença ou acidente	65%

<sup>(1)</sup> Os avós trabalhadores têm direito a gozar uma licença a seguir ao nascimento de neto/a, que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos, desde que viva consigo em comunhão de mesa e habitação. Esta licença pode ser partilhada pelos avós.  
Têm direito a faltar ao trabalho, em substituição do pai ou mãe, para assistência, em caso de doença ou acidente, a criança menor ou a criança com deficiência, doença crónica ou oncológica.

# SE É TRABALHADOR/A INDEPENDENTE

Tem os mesmos direitos que os trabalhadores/as por contra de outrem, nomeadamente na partilha da licença parental inicial.

No que respeita aos subsídios, só não têm direito ao subsídio para assistência a criança e ao subsídio para assistência a neto/a.



<sup>(1)</sup> A mãe tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, enquanto durar a amamentação. Em caso de gémeos tem direito a mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro. Caso a mesma se prolongue para além do primeiro ano de vida do/a filho/a, deverá apresentar atestado médico.

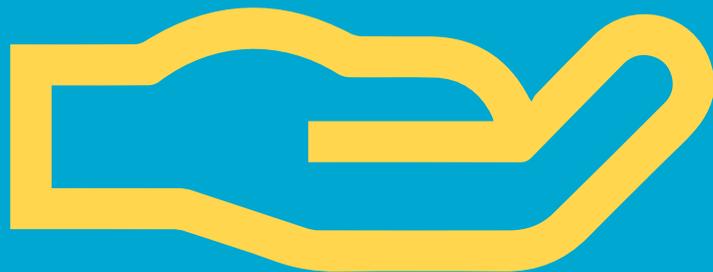
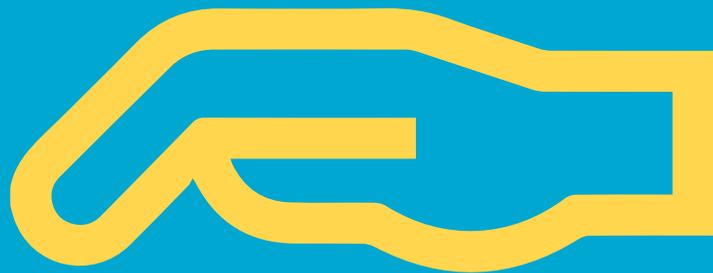
<sup>(2)</sup> Se não estiver a amamentar, a mãe ou o pai têm direito à mesma dispensa, para aleitar, mas só até a criança completar um ano de idade. Se a mãe ou o pai trabalharem a tempo parcial, a dispensa diária é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos. **IMPORTANTE:** 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.

<sup>(3)</sup> O regime de meia-jornada, que corresponde a metade do período normal de trabalho e é remunerada com 60% da retribuição, também é aplicável a avós com netos com idade inferior a 12 anos e tenham 55 anos de idade ou mais.

<sup>(4)</sup> Período até 6 meses, prorrogável até 4 anos. Em certos casos, a licença pode ser prorrogável até ao máximo de 6 anos, mediante atestado médico que certifique essa necessidade de prolongamento. Em caso de filhos/as com doença prolongada em estado terminal, não existe limite para a licença.

## Regresso ao trabalho...

DIREITOS DAS MÃES E PAIS TRABALHADORES	ATÉ A CRIANÇA TER QUE IDADE?
Dispensa diária para amamentação <sup>(1)</sup>	1 ano de idade
Dispensa diária para aleitação <sup>(2)</sup>	1 ano de idade
Dispensa de trabalho suplementar	1 ano de idade ou enquanto durar a amamentação (apenas a mãe)
Dispensa de horário noturno	enquanto durar a amamentação (apenas a mãe)
Direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, para assistência a criança com deficiência ou doença crónica	1 ano de idade
Direito a trabalhar em regime de teletrabalho (quando este seja compatível com a atividade desempenhada)	3 anos de idade
Direito a horário flexível, jornada contínua ou meia-jornada <sup>(3)</sup>	12 anos de idade sem limite de idade, no caso de filho/a com deficiência ou doença crónica
Direito a trabalhar a tempo parcial	12 anos de idade sem limite de idade, no caso de filho/a com deficiência, doença crónica ou oncológica
Direito a licença para assistência a filho/a, ou durante todo período de eventual hospitalização, em caso de doença ou acidente	até 12 anos de idade (30 dias + o período de hospitalização) maior de 12 anos de idade (15 dias + o período de hospitalização)
Direito a licença para assistência a filho/a, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica <sup>(4)</sup>	Caso o/a filho/a tenha 12 ou mais anos, a assistência terá de ser confirmada por atestado médico.
Dispensa para acompanhamento de menor no primeiro dia de escola, até três horas	12 anos de idade
Dispensa para deslocação à escola, pelo encarregado/a de educação, durante quatro horas por trimestre, por cada menor	18 anos de idade



## NÃO SE ESQUEÇA DE INFORMAR O EMPREGADOR!

Para exercer os seus direitos, tem de comunicar à entidade patronal, por escrito, o seu estado ou situação e, quando aplicável, entregar documentação comprovativa (por exemplo, atestado médico, certidão de nascimento). Quanto mais cedo o fizer, mais cedo estará legalmente protegido/a.

## SAIBA AINDA QUE É ILEGAL...

O despedimento, individual ou coletivo de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de um trabalhador no gozo de licença parental carece sempre do parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). Se não existir parecer, o despedimento torna-se nulo e só pode ser decretado por sentença judicial que o reconheça. A não renovação de contrato de trabalho a termo de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante deve ser comunicado à CITE.

# NOTA IMPORTANTE!!!

## Direito à inscrição de descendentes ou equiparados na ADSE

Podem ser beneficiários familiares descendentes (ou equiparados) do Sistema de Saúde ADSE:

- Descendentes (filhos e enteados do beneficiário titular) e equiparados a descendentes (netos, tutelados, adotados e menores confiados por via judicial ou administrativa ao beneficiário titular, ao seu cônjuge ou à pessoa que com ele viva em união de facto)
- Menores de idade
- Até aos 26 anos de idade, desde que frequentem cursos de nível médio ou superior
- Se sofrerem, à data da maioridade, de incapacidade total e permanente ou de doença prolongada que obstem à angariação de meios de subsistência

A inscrição de beneficiários familiares descendentes (ou equiparados) requer a entrega de um conjunto de documentos, os quais dependem do tipo de familiar e idade dos mesmos. Consulte abaixo os documentos necessários à inscrição, para cada situação:

- Assento de nascimento do beneficiário candidato
- Documento comprovativo da decisão que tenha deferido a tutela ou a confiança judicial ou administrativa do menor ao beneficiário titular (**caso o candidato à inscrição seja tutelado, adotado ou confiado ao beneficiário titular**)
- Assento de nascimento dos progenitores do candidato à inscrição, devidamente averbado (**caso o candidato à inscrição seja neto**)
- Declaração do Centro Distrital de Segurança Social atestando as situações perante a Segurança Social dos seus progenitores (**caso o candidato à inscrição seja neto**)

- Declaração comprovativa de que o beneficiário titular recebe o abono de família para crianças e jovens, correspondente ao descendente a inscrever (**caso o candidato à inscrição seja neto**)
- Original ou fotocópia do certificado de matrícula, cartão de estudante ou outro documento utilizado pelo estabelecimento de ensino que o descendente frequente, atestando a detenção do estatuto de estudante, e onde constem o nome completo do aluno, o nível de ensino e o ano letivo - exceto se o descendente não tenha obtido vaga no ensino superior (**caso o candidato à inscrição tenha entre os 18 e 26 anos de idade**)
- Declaração emitida pelo Centro Distrital de Segurança Social da área da residência, atestando a situação do descendente perante a Segurança Social (**caso o candidato à inscrição tenha entre os 18 e 26 anos de idade**)
- Relatório médico atual, comprovativo da incapacidade total e permanente ou da doença prolongada que obsta à angariação de meios de subsistência, à data da maioridade (**caso o candidato à inscrição seja maior de 18 anos incapacitado**)
- Declaração do Centro Distrital de Segurança Social atestando a situação do descendente perante a Segurança Social (**caso o candidato à inscrição seja maior de 18 anos incapacitado**)
- Atestado Médico de Incapacidade Multiusos (**caso o candidato à inscrição seja maior de 18 anos incapacitado**)

Para mais informações, consulte [www.adse.pt](http://www.adse.pt).

## Para mais informações, contate os serviços:

### Recursos Humanos IPVC:

E-mail: [rh@ipvc.pt](mailto:rh@ipvc.pt)

Contactos: extensões 26108 / 26118 / 26120 / 26133

### Recursos Humanos SAS-IPVC:

E-mail: [rh@sas.ipvc.pt](mailto:rh@sas.ipvc.pt)

Contacto: extensão 27108:

## Outros Contactos:



**Linha informativa: 300 069 300**

Tel.: (+351) 21 330 87 00

E-mail: [geral@act.gov.pt](mailto:geral@act.gov.pt)

Site: [www.act.gov.pt](http://www.act.gov.pt)



**Linha informativa: 300 502 502**

Site: [www.seg-social.pt](http://www.seg-social.pt)



COMISSÃO PARA A IGUALDADE  
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Tel.: (+351) 215 954 000

E-mail: [geral@cite.pt](mailto:geral@cite.pt)

Site: [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)



COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros

Tel.: (+351) 21 798 30 00

E-mail: [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

Site: [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

# Enquadramento legal

- Constituição da República Portuguesa;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Aprova a revisão do Código do Trabalho;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril - Regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente;
- Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril - Regulamenta a proteção na parentalidade do Regime de Proteção Geral da Segurança Social;
- Lei n.º 110/2019, de 9 de setembro - Estabelece os princípios, direitos e deveres aplicáveis em matéria de proteção na preconceção, na procriação medicamente assistida, na gravidez, no parto, no nascimento e no puerpério.
- ADSE
- Norma da conciliação
- Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro - reforço da proteção na parentalidade;
- Decreto-Lei n.º 85/2019, de 01 de julho - Permite aos trabalhadores da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no 1.º dia do ano letivo;
- Lei n.º 84/2015, 07 de agosto - Consagra a meia jornada como nova modalidade de horário de trabalho



# concilia

Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal



Projeto IPVConcilia (POCI-05-5762-FSE-000321)

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Europeu  
de Desenvolvimento Regional