

GUIA PRÁTICO

REGIME JURÍDICO DA PARENTALIDADE



SOU
INTERATIVO





Clique
e aceda

Índice interativo

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE	6
II. CONCEITO E ÂMBITO DA PARENTALIDADE	8
O que se entende por «parentalidade» no Código do Trabalho?	9
Quem são os titulares dos direitos de parentalidade?	9
Qual a diferença entre o direito laboral (licença/falta) e o apoio da Segurança Social (subsídio)?	9
O subsídio parental é tributado em IRS?	10
Os valores que recebo da Segurança Social a título de licença parental devem ser declarados para efeitos de IRS?	10
III. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE	11
Como é concretizada a proteção na parentalidade?	12
Existem condicionantes para poder beneficiar destes direitos?	13
É possível haver algum tipo de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade?	13
No âmbito do regime de proteção da parentalidade, existem-se conceitos próprios a ter em consideração?	14
IV. LICENÇAS PARENTAIS	15
A. Licença parental inicial	16
Qual a duração da licença parental inicial e como pode ser gozada?	16
Quais os prazos de comunicação ao empregador em caso de partilha da licença?	17
B. Licença parental inicial exclusiva da mãe	17
Existe um período de gozo obrigatório pela mãe?	17
C. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro	17
O que acontece quando um progenitor está impossibilitado de gozar a licença parental inicial?	17
Há lugar à duração total da licença?	18
D. Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe	18
O que acontece quando a mãe está impossibilitada de gozar a licença parental inicial?	18
E. Licença parental exclusiva do pai	18
No que se refere à licença parental exclusiva do pai, quantos dias são obrigatórios e quais os facultativos?	18



V. MODALIDADES DE LICENÇA E SUBSÍDIO PARENTAL	20
Quais as percentagens do subsídio parental consoante a modalidade escolhida?	21
Existe um valor mínimo diário para o subsídio?	22
Podem os progenitores cumular parte da licença com trabalho a tempo parcial?	22
VI. REGIMES ESPECIAIS	23
VI.I ADOÇÃO	24
O regime da parentalidade aplica-se à adoção?	24
Está prevista uma licença por adoção?	24
Quando é que o candidato a adotante não tem direito à licença?	25
E se ocorrer incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença?	25
Quando é que a licença do adotante tem início?	25
O que acontece sem caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando?	25
Como se processa a partilha do gozo da licença dos adotantes?	25
E se a licença por adoção não for partilhada?	26
O regime da licença para adoção também se aplica às famílias de acolhimento?	26
O adotante tem direito a faltar para participar em processos de avaliação para adoção?	26
VI.II GRAVIDEZ DE RISCO	27
O que é uma situação de risco clínico durante a gravidez?	27
Existe alguma licença para situações de risco clínico?	27
Como se requer o subsídio por risco clínico durante a gravidez?	27
Quais as condições para poder beneficiar do subsídio?	28
Qual o montante do subsídio por risco clínico na gravidez?	28
VI.III SITUAÇÕES SENSÍVEIS	28
Se ocorrer uma interrupção de gravidez, há lugar a licença?	28
Existe proteção específica em caso de parto prematuro ou internamento do recém-nascido?	28
Há direito à licença parental se o bebé nascer morto (nado-morto)?	29
A mãe tem sempre direito aos 42 dias imediatamente após o parto, mesmo em nado-morto?	29
Há direito a subsídio parental em caso de nado-morto?	29



O pai tem licença parental em caso de nado-morto?	29
E se o bebé nascer vivo e morrer durante a licença parental?	30
E no caso de perda gestacional, o que sucede?	30
Existe alguma licença para deslocação a unidade hospitalar noutra ilha (Regiões Autónomas)?	30
Como procede à licença para deslocação a unidade hospitalar?	31
VII. DISPENSAS E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO	32
Quais as dispensas que os trabalhadores têm direito no âmbito da parentalidade?	33
Como funciona o direito ao regime do teletrabalho?	34
O direito ao regime do teletrabalho pode vigorar para além dos 3 anos de idade do filho?	34
O empregador pode opor-se ao direito ao regime do teletrabalho?	34
Como funciona a dispensa para amamentação ou aleitação?	34
O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial para cuidar de filhos?	35
E o horário flexível?	36
VIII. LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR	37
Em que consiste a licença parental complementar (alargada)?	38
Qual o subsídio correspondente à licença parental complementar?	38
Quais os prazos para comunicar ao empregador a intenção de exercer os direitos de parentalidade?	39
IX. APOIOS E SUBSÍDIOS DA SEGURANÇA SOCIAL – CONDIÇÕES E PROCEDIMENTOS	40
Quem beneficia dos subsídios de parentalidade?	41
Quais as situações que o regime jurídico de proteção na parentalidade abrange?	41
O que é que a proteção na parentalidade inclui?	42
Quando é que é reconhecido o direito ao subsídio?	42
A proteção conferida aos trabalhadores independentes integra todos os subsídios?	42
Os beneficiários de prestações de desemprego têm direito a beneficiar dos subsídios na parentalidade?	43
Os beneficiários de prestações de desemprego cumulam estas com prestações com subsídios na parentalidade?	43
A partir de quando é que é atribuído o respetivo subsídio?	43
Qual é a data do facto determinante da proteção?	44
Quais são as condições comuns do reconhecimento do direito?	44
Qual é o prazo de garantia para atribuição dos subsídios?	44



Se o prazo de garantia não estiver preenchido?	45
A atribuição dos subsídios depende de registos de remuneração?	45
E se não existirem registos de remuneração?	45
Os subsídios têm de ser requeridos?	45
Qual o prazo para apresentar o requerimento do subsídio?	46
E se o requerimento do subsídio for apresentado fora do prazo?	46
Quem pode apresentar o requerimento do subsídio?	46
Há situações em que se é dispensado de apresentar o requerimento do subsídio?	46
Quais são os serviços competentes que podem emitir a competente certificação médica que dispensa o requerimento de subsídio?	47
A entidade empregadora tem obrigações no processo de atribuição dos subsídios?	47
X. PROTEÇÃO NO EMPREGO E GARANTIAS	48
A trabalhadora pode ser despedida por estar a exercer direitos de parentalidade?	49
Que consequências tem o incumprimento do regime de parentalidade pelo empregador?	49
O período de licença conta para a antiguidade e para férias?	50
XI. PERGUNTAS FREQUENTES COLOCADAS EM CONTEXTO DE "REUNIÃO LIVRE"	51
1. A entidade empregadora pode descontar os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal durante a licença parental inicial da mãe? E se a licença transitar de um ano para o outro? E na baixa por risco clínico?	52
2. Uma trabalhadora estava de baixa por gravidez de risco desde 29/11/2025. O bebé nasceu prematuramente em 7/3/2026 e ficou internado. Como se trata esta situação no processamento salarial? Até ao parto é baixa — e depois? Conta o período de internamento para a licença parental?	53
3. Uma trabalhadora independente está de baixa por gravidez de risco. No seu espaço existe um gabinete subarrendado a outra pessoa. Pode continuar a emitir faturas mensais pelo subarrendamento durante a baixa? Terá problemas na Declaração Trimestral da Segurança Social?	54
4. Uma colaboradora esteve em licença de maternidade de abril a dezembro de 2024 e depois em licença parental alargada e baixa médica de janeiro a outubro de 2025. A entidade patronal não pagou o subsídio de férias de 2024. O pedido foi feito à Segurança Social e indeferido. A entidade patronal tem agora de pagar?	55
5. Uma colaboradora esteve em licença de maternidade alargada de novembro de 2025 a 12 de maio de 2026. Recebeu o subsídio de férias, mas não gozou férias em 2025. Como se resolvem as férias não gozadas?	56
6. Uma trabalhadora independente que presta serviços de guarda e passeio de animais está grávida e vai ficar de baixa e depois de licença de maternidade. Vai subcontratar outro trabalhador independente para fazer o seu trabalho durante esse período. A TI A vai continuar a faturar aos clientes. Haverá problemas perante a Segurança Social pelo facto de faturar estando de baixa/licença?	57
7. Uma funcionária que esteve vários meses em baixa de maternidade apresentou carta de demissão sem cumprir os 60 dias de aviso prévio. Tem penhora sobre o salário. Como calcular a penhora sobre os valores do acerto final (férias, subsídios, indemnização por não cumprimento do aviso prévio)?	58
Nota Final	59

I. LEGISLAÇÃO RELEVANTE



O presente guia tem como objetivo enunciar as normas previstas no Código do Trabalho sobre a parentalidade e fazer uma articulação com os apoios e subsídios da Segurança Social. Assim sendo, enunciamos os normativos legais abordados:

- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — em especial nos arts.º 33.º a 65.º, que regula os direitos laborais dos trabalhadores na maternidade, paternidade e adoção, adiante abreviado apenas para CT;
- Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro — Reforço da proteção na parentalidade, que introduziu alterações relevantes ao Código do Trabalho e aos Decretos-Leis n.ºs 89/2009 e 91/2009;
- Lei n.º 13/2023, de 3 de abril — “Agenda do Trabalho Digno”, que procedeu a alterações ao Código do Trabalho, nomeadamente em matéria de parentalidade e conciliação da vida profissional e familiar;
- Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, na sua redação atual — Regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade (trabalhadores do regime geral da Segurança Social);
- Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, na sua redação atual — Regime jurídico de proteção social na parentalidade para os trabalhadores em funções públicas beneficiários do regime de proteção social convergente;
- Portaria n.º 480-A/2025/1, de 30 de dezembro — Atualização do Indexante dos Apoios Sociais (IAS) para 2026, fixado em 537,13 €, que determina o valor mínimo diário dos subsídios; e,
- Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro – Regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social



II. CONCEITO E ÂMBITO DA PARENTALIDADE



O que se entende por «parentalidade» no Código do Trabalho?

A parentalidade designa o conjunto de direitos e mecanismos de proteção reconhecidos aos trabalhadores em razão da maternidade, da paternidade, da adoção e do exercício das responsabilidades parentais.

A lei consagra assim um leque diversificado de licenças, dispensas e regimes especiais de organização do tempo de trabalho, com o objetivo de permitir a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar (art.º 33.º CT).

Quem são os titulares dos direitos de parentalidade?

São titulares dos direitos os trabalhadores que sejam mãe, pai, adotante, ou outro familiar a quem a lei reconheça direito específico (art.º 33.º-A CT).

As referências legais à mãe e ao pai consideram-se feitas aos titulares do direito de parentalidade, salvo quando resultem da condição biológica de cada um.

Qual a diferença entre o direito laboral (licença/falta) e o apoio da Segurança Social (subsídio)?

São dois planos distintos, mas complementares.

- O Código do Trabalho define o direito do trabalhador a ausentar-se do trabalho (licença, dispensa ou falta), e o regime aplicável na relação com o empregador.
- A Segurança Social atribui, durante essas ausências e verificadas as condições legais, uma prestação pecuniária substitutiva do rendimento (o subsídio).

Em suma: a licença é o direito de não trabalhar; o subsídio é a compensação económica desse período, paga pela Segurança Social e não pelo empregador.





O subsídio parental é tributado em IRS?

Não. Os subsídios de parentalidade pagos pela Segurança Social estão isentos de IRS, não constituindo rendimentos da categoria A. Portanto, não há lugar a retenção na fonte.

Os valores que recebo da Segurança Social a título de licença parental devem ser declarados para efeitos de IRS?

Não, não são declarados na modelo 3 do IRS.



III. PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE



Como é concretizada a proteção na parentalidade?

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos (art.º 35.º/1 CT):

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas.
- g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- i) Dispensa para consulta pré-natal;
- j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
- k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- l) Faltas para assistência a filho;
- m) Faltas para assistência a neto;





- n) Licença para assistência a filho;
- o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

Existem condicionantes para poder beneficiar destes direitos?

Sim. O n.º 2 do art.º 35 CT prevê que estes direitos apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

É possível haver algum tipo de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade?

Não. É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade (art.º 35.º-A/1 CT).

Consideram-se, nomeadamente, discriminações proibidas, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira (art.º 35.º-A/2 CT).





No âmbito do regime de proteção da parentalidade, existem-se conceitos próprios a ter em consideração?

Sim. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por (art.º 36.º/1 CT):

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Note-se que o regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante (art.º 36.º/2 CT).



IV. LICENÇAS PARENTAIS



Que modalidades de licença parental existem?

O art.º 39.º do CT prevê as seguintes modalidades de licença parental:

- A. Licença parental inicial: a gozar pela mãe e/ou pelo pai por nascimento de filho (art.º 40.º CT);
- B. Licença parental inicial exclusiva da mãe: período obrigatório pós-parto e eventual período pré-parto (art.º 41.º CT);
- C. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro (art.º 42.º/1 e 2 CT);
- D. Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe: quando a mãe não pode gozar a licença (art.º 42.º/3, 4 e 5 CT);
- E. Licença parental exclusiva do pai — período obrigatório e facultativo do pai (art.º 43.º CT).

A. Licença parental inicial

Qual a duração da licença parental inicial e como pode ser gozada?

- A mãe e o pai têm direito, por nascimento de filho, a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto (art.º 40.º/1 CT). Os progenitores podem ainda gozar em simultâneo o período compreendido entre os 120 e os 150 dias (art.º 40.º/2 CT).
- Adicionalmente, a licença é acrescida em 30 dias quando cada um dos progenitores goze, em exclusivo (não em simultâneo), um período de 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório da mãe. Assim, a licença pode atingir 150 ou 180 dias em caso de partilha (art.º 40.º/3 CT).
- Em caso de nascimentos múltiplos, o período base é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro (art.º 40.º/6 CT).
- Se o parto ocorrer até às 33 semanas, a licença é acrescida de mais 30 dias (art.º 40.º/9 CT).





Quais os prazos de comunicação ao empregador em caso de partilha da licença?

Em caso de partilha, os progenitores informam os respetivos empregadores, através de declaração conjunta, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos que cada um irá gozar. Na falta de declaração, a licença é gozada pela mãe (art.º 40.º/ 10, 12 e 13 CT).

B. Licença parental inicial exclusiva da mãe

Existe um período de gozo obrigatório pela mãe?

Sim. É obrigatório o gozo pela mãe de 42 dias consecutivos (6 semanas) de licença imediatamente a seguir ao parto (art.º 41.º/2 CT).

Antes do parto, a mãe pode optar por gozar até 30 dias de licença facultativa, devendo informar o empregador com 10 dias de antecedência e apresentar atestado médico com a data previsível do parto (art.º 41.º/1 e 3 CT). Estes 30 dias fazem parte do total da licença parental inicial.

A violação dos períodos obrigatórios de licença exclusiva da mãe constitui contraordenação muito grave (art.º 41.º/4 CT).

C. Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

O que acontece quando um progenitor está impossibilitado de gozar a licença parental inicial?

O pai ou a mãe tem direito à licença com a duração referida nos n.ºs 1, 3, 6, 7, 8 ou 9 do art.º 40.º, ou do período remanescente da licença (art.º 42.º/1 CT), nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.





Há lugar à duração total da licença?

Apenas há lugar à duração total da licença referida no n.º 3 do art.º 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no n.º 1 (art.º 42.º/2 CT).

D. Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe

O que acontece quando a mãe está impossibilitada de gozar a licença parental inicial?

Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica:

- a) Da mãe trabalhadora: a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias (art.º 42.º/3 CT);
- b) Da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: o pai tem direito à licença nos termos do n.º 1, com a necessária adaptação, ou do n.º 3 (art.º 42.º/4 CT).

Para este efeito, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe (art.º 42.º/5 CT).

Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 (art.º 42.º/6 CT).

E. Licença parental exclusiva do pai

No que se refere à licença parental exclusiva do pai, quantos dias são obrigatórios e quais os facultativos?

Nos termos do art.º 43.º do CT:

- Obrigatórios: O pai tem de gozar 28 dias de licença, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7





dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança. Destes 28 dias, os primeiros 7 têm de ser gozados consecutivamente, imediatamente a seguir ao nascimento (art.º 43.º/1 CT)

- Facultativos: Após o gozo dos 28 dias obrigatórios, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença (seguidos ou interpolados), desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (art.º 43.º/2 CT).

- Em caso de nascimentos múltiplos, cada um destes períodos (28 dias e 7 dias) é acrescido de 2 dias por cada gémeo além do primeiro (art.º 43.º/4 CT).

Atenção: Se a criança nascer sem vida (nado-morto), o pai não tem direito aos 7 dias facultativos nem aos 2 dias extra por gémeo que nasça sem vida.

Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no n.º 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento (art.º 43.º/3 CT).

A licença obrigatória do pai é paga a 100% da remuneração de referência, independentemente da modalidade de licença escolhida pelo casal (art.º 31.º Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Constitui contraordenação muito grave o impedimento do gozo da licença obrigatória do pai por parte do empregador (art.º 43.º/6 CT).



V. MODALIDADES DE LICENÇA E SUBSÍDIO PARENTAL



Quais as percentagens do subsídio parental consoante a modalidade escolhida?

O subsídio parental inicial é pago pela Segurança Social e calculado sobre a remuneração de referência diária (soma das remunerações brutas dos primeiros 6 meses dos últimos 8 meses anteriores ao início da licença, a dividir por 180).

As percentagens aplicáveis estão previstas nos (arts. ° 27.º e ss. do DL n.º 91/2009, de 9 de abril):

Modalidade / Duração	% da remuneração de referência
120 dias (sem partilha) [art.º 30.º/a)]	100%
Licença parental inicial - 150 dias (sem partilha) [art.º 30.º/b)]	80%
Licença parental inicial - 150 dias (partilhados - cada progenitor goza 30 dias exclusivos) [art.º 30.º/c)]	100%
Licença parental inicial - 180 dias (partilhados - cada progenitor goza 30 dias exclusivos) [art.º 30.º/d)]	83%
Licença parental inicial - 180 dias (partilhados desde que o pai goze, consecutivamente e em exclusivo, 60 dias ou 2 períodos de 30 dias, para além da licença parental exclusiva) [art.º 30.º/1 d)]	90%
Licença inicial Exclusiva do pai - Período obrigatório do pai (28 + 7 dias) [art.º 31.º]	100% (sempre)
Licença parental alargada (complementar) - 3 meses [art.º 33.º]	30% (se gozada imediatamente após a licença do outro progenitor)
Gémeos - 30 dias por cada gémeo, para além do primeiro [art.º 32.º]	100% (qualquer que seja o período de licença)
Gémeos (Exclusivo do Pai) - 2 dias por cada gémeo, para além do primeiro [art.º 15/2]	100% (qualquer que seja o período de licença)
Acréscimo por Prematuridade - Situação de prematuridade até às 33 semanas [art.º 32] (N.A. Apadrinhamento Civil)	100%
Acréscimo por Internamento Hospitalar - Internamento pós-parto da criança, até ao limite máximo de 30 dias [art.º 32.º] (N.A. Apadrinhamento Civil)	100%
Subsídio por Parto Fora da Ilha de Residência - Todo o período indicado na prescrição médica [art.º 29.º] (N.A. Apadrinhamento Civil)	100%





EXEMPLO PRÁTICO: A Ana tem um rendimento bruto de 1.350€/mês. Remuneração de referência: $1.350 \times 6 \div 180 = 45\text{€/dia}$. Se escolher 120 dias \rightarrow recebe $45 \times 100\% = 45\text{€/dia}$, total 5.400€. Se escolher 150 dias com partilha (cada um goza 30 dias exclusivos) \rightarrow recebe $45 \times 100\% = 45 \text{€/dia}$ durante os 150 dias, num total de 6750€

Existe um valor mínimo diário para o subsídio?

Sim. O valor mínimo diário é de 14,32 € (correspondente a 80% de 1/30 do IAS, com o IAS fixado em 537,13 € para 2026).

Caso o valor calculado a partir da remuneração de referência seja inferior, é pago o mínimo legal (arts. ° 38.º/1 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e 24.º/1 do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril)

Podem os progenitores cumular parte da licença com trabalho a tempo parcial?

Sim. Após o gozo de 120 dias consecutivos de licença, e se a licença escolhida for superior a 120 dias (150 ou 180 dias), os progenitores podem cumular, em cada dia, os dias restantes da licença com trabalho a tempo parcial — mediante acordo com o empregador. Durante este período, a Segurança Social paga um apoio de 20% da remuneração de referência do beneficiário (art.º 40.º/4 CT e art.º 33.º/3 DL n.º 91/2009, de 9 de abril).



VI. REGIMES ESPECIAIS



VI.1 ADOÇÃO

O regime da parentalidade aplica-se à adoção?

Sim. O trabalhador candidato a adotante tem direito à licença em termos equiparados à licença parental inicial, com as devidas adaptações ao processo de adoção. Tanto a mãe como o pai adotante podem gozar esta licença, partilhável nos mesmos termos que a licença por nascimento.

Está prevista uma licença por adoção?

Sim, nos seguintes termos:

- a) Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos n.ºs 1 a 3 do art.º 40.º (art.º 44.º/1 CT) e também tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior (art.º 44.º/2 CT);
- b) No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no n.º 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira (art.º 44.º/3 CT);
- c) Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos n.ºs 1 a 3 do art.º 40.º (art.º 44.º/4 CT);
- d) O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento (art.º 44.º/6 CT).

Para efeitos do disposto no n.º 6 do art.º 44.º do CT, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível (art.º 44.º/7 CT).





Quando é que o candidato a adotante não tem direito à licença?

O candidato a adotante não tem direito à licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto (art.º 44.º/5 CT).

E se ocorrer incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença?

O cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito à licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias (art.º 44.º/8 CT).

Quando é que a licença do adotante tem início?

A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção (art.º 44.º/9 CT).

Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito à licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial (art.º 44.º/10 CT).

O que acontece sem caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando?

O período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar (art.º 44.º/11 CT).

Como se processa a partilha do gozo da licença dos adotantes?

Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança

Clique
e aceda



Índice



judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta (art.º 44.º/1 CT).

E se a licença por adoção não for partilhada?

O candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no n.º 12 do art.º 44.º do CT, da duração da licença e do início do respetivo período (art.º 44.º/13 CT).

O regime da licença para adoção também se aplica às famílias de acolhimento?

Sim, aplica-se às famílias de acolhimento com as necessárias adaptações (art.º 44.º/14 CT).

Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1 a 4, 6, 8, 10, 11 ou 14, (art.º 44.º/15 CT).

O adotante tem direito a faltar para participar em processos de avaliação para adoção?

Sim.

Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador (art.º 45.º/1 CT).

Constitui contraordenação grave a violação desta disposição (art.º 45.º/2 CT).





VI.II GRAVIDEZ DE RISCO

O que é uma situação de risco clínico durante a gravidez?

Uma gravidez apresenta risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro que impeça o exercício de funções, designadamente por a trabalhadora não poder ser recolocada noutras funções compatíveis, a trabalhadora tem direito a uma licença pelo período considerado necessário por prescrição médica, sem limite de duração fixo, sem prejuízo da licença parental inicial que se seguirá ao parto.

Existe alguma licença para situações de risco clínico?

Sim. O art.º 37.º do CT prevê a licença em situação de risco clínico durante a gravidez. Assim, em situação de risco clínico caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito à licença, pelo período que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial (art.º 37.º/1 do CT).

Para o efeito, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível (art.º 37.º/2 CT).

Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 (art.º 37.º/3 CT).

Como se requer o subsídio por risco clínico durante a gravidez?

A trabalhadora está dispensada de requerer o subsídio desde que a certificação médica seja emitida pelos estabelecimentos ou serviços de saúde competentes do Serviço Nacional de Saúde através de formulário próprio [art.º 67.º/1, a) do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril].





Quais as condições para poder beneficiar do subsídio?

A trabalhadora com gravidez de risco tem de ter 6 meses de descontos, sejam eles seguidos ou interpolados.

Qual o montante do subsídio por risco clínico na gravidez?

O subsídio é pago a 100% da remuneração de referência, com o mínimo de 14,32€/dia (2026) (arts. º 9.º e 29.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e 9.º e 23.º/1 do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril)

VI.III SITUAÇÕES SENSÍVEIS

Se ocorrer uma interrupção de gravidez, há lugar a licença?

Sim. O art.º 38.º do CT prevê a licença por interrupção da gravidez, com duração entre 14 e 30 dias (art.º 38.º/1 CT).

Para o efeito, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença (art.º 38.º/2 CT).

Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 (art.º 38.º/3 CT).

A Segurança Social paga o subsídio correspondente, observadas as condições gerais de acesso (arts. º 10.º e 29.º do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e 10.º e 23.º/1 do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril).

Existe proteção específica em caso de parto prematuro ou internamento do recém-nascido?

Sim. Nos casos em que o parto ocorra até às 33 semanas, a licença parental inicial é acrescida em 30 dias (art.º 40.º/ 9 CT).





Em caso de internamento hospitalar da criança (ou do progenitor em gozo de licença) durante o período pós-parto, a licença suspende-se pelo tempo de internamento, a pedido do progenitor, mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar. (art.º 40.º/14 e 15 CT).

Há direito à licença parental se o bebé nascer morto (nado-morto)?

Sim. Há direito à licença parental inicial de 120 dias, porque o facto gerador é o parto ("nascimento de filho") e não é exigido que o bebé nasça com vida (arts. º 40.º e 41.º do Código do Trabalho). Este entendimento é confirmado pelo Parecer da CITE "Licença de maternidade por falecimento de nados-vivos e por nados-mortos", que equipara a mãe em caso de nado-morto a qualquer mãe puérpera quanto à duração da licença.

A mãe tem sempre direito aos 42 dias imediatamente após o parto, mesmo em nado-morto?

Sim. A mãe deve obrigatoriamente gozar 42 dias consecutivos de licença logo após o parto, ainda que o parto seja de nado-morto (art.º 41.º, n.º 2, do Código do Trabalho). O Parecer da CITE referido acima confirma que a trabalhadora é considerada puérpera em caso de nado-morto, mantendo-se esta proteção mínima.

Há direito a subsídio parental em caso de nado-morto?

Sim. O parto de nado-morto abre direito ao subsídio parental inicial correspondente à licença de 120 dias, nos termos do Regime de Proteção Social na Parentalidade (DL n.º 91/2009, de 9 de abril). Contudo, nesta situação não é possível optar pelo prolongamento para 150 ou 180 dias previsto para a licença partilhada de nado-vivo.

O pai tem licença parental em caso de nado-morto?

Sim. O pai tem direito à licença parental inicial obrigatória nos termos dos arts. º 42.º e 43.º do Código do Trabalho, por ter ocorrido parto. Porém, não tem direito aos dias facultativos adicionais nem ao acréscimo de 2 dias por cada gémeo, que pressupõem bebé nascido com vida, conforme resulta da articulação do CT com o DL n.º 91/2009 e é referido em guias práticos sobre subsídio parental.





E se o bebé nascer vivo e morrer durante a licença parental?

Nessa situação, a mãe (e o pai, se for o caso) mantém o direito a gozar a totalidade da licença parental inicial de 120 dias aberta pelo parto. O Parecer da CITE anteriormente mencionado, sobre falecimento de nados-vivos, e a doutrina recente em matéria de licenças parentais sublinham que a morte do bebé durante a licença não reduz nem extingue este período.

E no caso de perda gestacional, o que sucede?

Nos casos em que não haja lugar à licença prevista no artigo 38.º, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos (art.º 38.º-A/1 CT).

O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos quando se verifique o gozo da licença prevista no art.º 38.º (licença por interrupção da gravidez) ou a falta prevista no número anterior (art.º 38.º-A/2 CT).

A trabalhadora e o trabalhador informam os respetivos empregadores, apresentando prova do facto invocado, através de (art.º 38.º-A/3 CT):

- a) Declaração de estabelecimento hospitalar: ou,
- b) Centro de saúde; ou,
- c) Atestado médico.

Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 e 2 (art.º 38.º-A/4 CT).

Existe alguma licença para deslocação a unidade hospitalar noutra ilha (Regiões Autónomas)?

Sim. Está prevista no art.º 37-A do CT, aditado pela Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro, a licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.





Como procede à licença para deslocação a unidade hospitalar?

A trabalhadora grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da sua ilha de residência para realização de parto, por indisponibilidade de recursos técnicos e humanos na ilha de residência, tem direito à licença pelo período que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado à deslocação para aquele fim, sem prejuízo da licença parental inicial (art.º 37.º-A/1 CT).

Para o efeito, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível (art.º 37.º-A/2 CT).

Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no n.º 1 (art.º 37.º-A/3 CT).



VII. DISPENSAS E ORGANIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO



Quais as dispensas que os trabalhadores têm direito no âmbito da parentalidade?

Para além das licenças, o CT prevê várias dispensas de trabalho:

- Processo de adoção: Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação ao empregador (art.º 45.º CT);
- Consultas pré-natais: A trabalhadora grávida tem direito à dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários (art.º 46.º/1 CT); o pai tem direito a 3 dispensas para acompanhar a mãe (art.º 46.º/5 CT);
- Consulta de procriação medicamente assistida: O trabalhador tem direito a 3 dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de procriação medicamente assistida (PMA) (art.º 46.º-A CT);
- Amamentação/aleitação: Dispensa de trabalho para amamentação ou aleitação (art.º 47.º CT);
- Prestação de trabalho suplementar: A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar (art.º 59.º/1 e 2 CT). A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança (art.º 59.º/2 CT);
- Trabalho noturno: A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte (art.º 60.º CT);
- Trabalho presencial: O trabalhador tem direito a prestar trabalho em regime de teletrabalho, quando compatível com a atividade desenvolvida (art.º 166.º-A/1 CT).





Como funciona o direito ao regime do teletrabalho?

O trabalhador com filho com idade até 3 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito (art.º 166.º-A/2 CT).

O direito ao regime do teletrabalho pode vigorar para além dos 3 anos de idade do filho?

Sim. O direito ao teletrabalho pode ser estendido até aos 8 anos de idade nas seguintes situações (art.º 166.º-A/3 CT):

- a) Nos casos em que ambos os progenitores reúnem condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho, desde que este seja exercido por ambos em períodos sucessivos de igual duração num prazo de referência máxima de 12 meses;
- b) Famílias monoparentais ou situações em que apenas um dos progenitores, comprovadamente, reúne condições para o exercício da atividade em regime de teletrabalho.

O empregador pode opor-se ao direito ao regime do teletrabalho?

Não. O empregador não pode opor-se ao pedido do trabalhador efetuado desde que preenchidos os respetivos pressupostos (art.º 166.º-A/4 CT).

Como funciona a dispensa para amamentação ou aleitação?

Nos termos do art.º 47.º do CT:

- A mãe que amamenta tem direito à dispensa de trabalho durante todo o período que durar a amamentação, sem limite de idade do filho (art.º 47.º/1 CT).





- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos (por decisão conjunta) têm direito à dispensa para aleitação até o filho perfazer 1 ano de idade (art.º 47.º/2 CT).
- A dispensa diária é gozada em 2 períodos distintos, de máximo 1 hora cada (total até 2 horas/dia), salvo outro regime acordado com o empregador (art.º 47.º/2 CT).
- Em caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de 30 minutos por cada gémeo além do primeiro (art.º 47.º/3 CT).
- Em caso de trabalho a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção, não podendo ser inferior a 30 minutos (art.º 47.º/4 CT).

O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial para cuidar de filhos?

Sim. O art.º 55.º do CT consagra o direito ao trabalho a tempo parcial para o trabalhador com filho menor de 12 anos (ou filho com deficiência ou doença crónica, sem limite de idade, que viva em comunhão de mesa e habitação) (art.º 55.º/1 CT).

Este direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, após a licença parental complementar em qualquer das suas modalidades (art.º 55.º/2 CT).

O período normal de trabalho a tempo parcial corresponde, salvo acordo, a metade do tempo completo, e pode ser prestado diariamente (manhã ou tarde) ou em 3 dias por semana (art.º 55.º/3 CT).

A duração é de até 2 anos (3 anos a partir do 3.º filho; 4 anos no caso de filho com deficiência ou doença crónica) (art.º 55.º/4 CT).

A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo (art.º 55.º/6 CT).





E o horário flexível?

O trabalhador com filho menor de 12 anos (ou filho com deficiência ou doença crónica) tem também direito a horário de trabalho flexível, (art.º 56.º/1 CT), devendo o empregador fixar os termos de exercício deste direito (art.º 56.º/3 CT). Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário (art.º 56.º/2 CT).



VIII. LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR



Em que consiste a licença parental complementar (alargada)?

Nos termos do art.º 51.º do CT, o pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, nas seguintes modalidades (alternativas):

- a) Licença parental alargada por 3 meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal igual a metade do tempo completo;
- c) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses (metade do tempo completo), se a licença for exercida na totalidade por cada progenitor;
- d) Períodos intercalados de licença e trabalho a tempo parcial com duração total equivalente a 3 meses;
- e) Ausências interpoladas ao trabalho equivalentes a 3 meses, se previstas em instrumento de regulamentação coletiva.

Qualquer das modalidades pode ser gozada pela mãe e pelo pai de modo consecutivo ou até 3 períodos interpolados. Não é permitida a cumulação pelo mesmo progenitor com o direito do outro.

Qual o subsídio correspondente à licença parental complementar?

A licença parental alargada (modalidade a) confere direito a subsídio parental alargado, pago a 30% da remuneração de referência (art.º 33.º/1 da Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril), desde que iniciada, imediatamente, após o período de concessão do subsídio parental inicial do outro progenitor. Nos demais casos, o subsídio pode variar ou não ser atribuído nas mesmas condições. Posto isto, não podemos deixar de recomendar a competente confirmação junto da Segurança Social.





Quais os prazos para comunicar ao empregador a intenção de exercer os direitos de parentalidade?

Os prazos variam conforme o direito:

- Licença parental inicial: até 7 dias após o parto (ou após alta hospitalar em casos de prematuridade/internamento) (art.º 40.º/10 e 12 CT);
- Licença parental exclusiva do pai: o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso da licença "facultativa" do pai de 7 dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe (art.º 43/2 CT), a comunicação não deve ser inferior a 5 dias (art.º 43.º/5 CT).
- Licença parental complementar: aviso ao empregador com 30 dias de antecedência (art.º 51.º/5 CT);
- Trabalho a tempo parcial (art.º 55.º CT): 30 dias de antecedência (art.º 57.º/1 CT);

NOTA: Recomenda-se que todas as comunicações ao empregador sejam feitas por escrito e com prova de receção (carta registada, e-mail com confirmação de leitura ou entrega presencial com registo), pois, em caso de litígio, o ónus da prova da comunicação recai sobre o trabalhador.



IX. APOIOS E SUBSÍDIOS DA SEGURANÇA SOCIAL – CONDIÇÕES E PROCEDIMENTOS



Quem beneficia dos subsídios de parentalidade?

A proteção na parentalidade abrange os beneficiários do sistema previdencial integrados (art.º 4.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril):

- a) no regime dos trabalhadores por conta de outrem;
- b) no regime dos trabalhadores independentes; e,
- c) no regime do seguro social voluntário desde que o respetivo esquema de proteção social integre a eventualidade (art.º 4.º/2 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Quais as situações que o regime jurídico de proteção na parentalidade abrange?

A proteção regulada no presente capítulo concretiza-se na atribuição dos seguintes subsídios (art.º 7.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

- a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez;
- b) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento;
- c) Subsídio por interrupção da gravidez;
- d) Subsídio parental;
- e) Subsídio parental alargado;
- f) Subsídio por adoção;
- g) Subsídio por riscos específicos;





- h) Subsídio para assistência a filho;
- i) Subsídio para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- j) Subsídio para assistência a neto;
- k) Subsídio específico por internamento hospitalar do recém-nascido.

O que é que a proteção na parentalidade inclui?

A proteção na parentalidade integra o seguinte (art.º 7.º/2 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril):

- a) O subsídio (art.º 7.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril);
- b) Prestações pecuniárias compensatórias de subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.

Quando é que é reconhecido o direito ao subsídio?

O direito aos subsídios parental, parental alargado, por adoção, por riscos específicos, para assistência a filho, para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, é reconhecido após o nascimento do filho, aos beneficiários que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe ao subsídio parental inicial de 42 dias e do subsídio por riscos específicos durante a amamentação. (art.º 7.º/3 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

A proteção conferida aos trabalhadores independentes integra todos os subsídios?

Não. A proteção conferida aos trabalhadores independentes não integra as prestações pecuniárias compensatórias de subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga. (art.º 7.º/4 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).





Os beneficiários de prestações de desemprego têm direito a beneficiar dos subsídios na parentalidade?

A proteção dos beneficiários que estejam a receber prestações de desemprego concretiza-se na atribuição dos seguintes subsídios (art.º 8.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril):

- a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez;
- b) Subsídio por interrupção da gravidez;
- c) Subsídio parental;
- d) Subsídio por adoção;
- e) Subsídio por necessidade de deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência da grávida para realização de parto e para acompanhamento.

Os beneficiários de prestações de desemprego cumulam estas com prestações com subsídios na parentalidade?

Não. A atribuição dos subsídios na parentalidade determina a suspensão do pagamento das prestações de desemprego, durante o período de concessão daqueles subsídios (art.º 8.º/2 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

A partir de quando é que é atribuído o respetivo subsídio?

O reconhecimento do direito aos subsídios de parentalidade depende do cumprimento das condições de atribuição à data do facto determinante da proteção (art.º 23.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).





Qual é a data do facto determinante da proteção?

Considera-se como data do facto determinante da proteção o 1.º dia de impedimento para o trabalho (art.º 23.º/2 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Quais são as condições comuns do reconhecimento do direito?

Os trabalhadores que querem beneficiar do reconhecimento do direito para atribuição do respetivo subsídio à parentalidade tem de preencher as seguintes condições (art.º 24.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril):

- a) O gozo das respetivas licenças, faltas e dispensas não retribuídas nos termos do Código do Trabalho ou de períodos equivalentes. Consideram-se equivalentes os períodos em que não se verifique o gozo das licenças, faltas ou dispensas atentas as características específicas do exercício de atividade profissional, designadamente no caso de atividade independente, ou pela sua inexistência, nas situações de desemprego subsidiado (art.º 24.º/2 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).
- b) O cumprimento do prazo de garantia.

E no que respeita à opção pelo subsídio parental inicial por 150 dias (art.º 12.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril), bem como o disposto nas disposições constantes nos n.ºs 2 e 3 do art.º 12.º, no art.º 14.º, na al.ª b) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 15.º e no art.º 16.º apenas são aplicáveis em situação de nado vivo (art.º 24.º/3 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Qual é o prazo de garantia para atribuição dos subsídios?

O prazo de garantia para atribuição dos subsídios é de 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do facto determinante da proteção (art.º 25.º/1 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Exemplo: Se a licença começa em julho de 2026, o período de referência começa em maio de 2026 e recua 6 meses: novembro de 2025 a abril de 2026.





Se o prazo de garantia não estiver preenchido?

Quem não preencha o prazo de garantia no regime previdencial pode ter acesso ao subsídio social de parentalidade (art.º 48.º Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

A atribuição dos subsídios depende de registos de remuneração?

Sim. A atribuição do subsídio parental inicial exclusivo da mãe após o parto, (art.º 13.º), e do subsídio parental inicial exclusivo do pai, [art.º 15.º/1, a)], depende de os beneficiários terem registo de remunerações em pelo menos um dos 6 meses imediatamente anteriores ao facto determinante da proteção (art.º 25.º/2 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Releva, se necessário, o mês em que ocorre o evento desde que no mesmo se verifique registo de remunerações (art.º 25.º/3 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

E se não existirem registos de remuneração?

Na ausência de registo de remunerações durante 6 meses consecutivos, a contagem do prazo de garantia tem início a partir da data em que ocorra um novo registo de remunerações. (art.º 25.º/4 Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Os subsídios têm de ser requeridos?

Sim. A atribuição dos subsídios depende da apresentação de requerimento, em formulário de modelo próprio, junto das entidades competentes ou online, no sítio da Internet da segurança social, através do serviço segurança social direta, caso a entidade competente seja o Instituto da Segurança Social, I.P., ou os órgãos competentes das administrações das Regiões Autónomas (art.º 66.º/1 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).





Qual o prazo para apresentar o requerimento do subsídio?

O requerimento deve ser apresentado no prazo de 6 meses a contar da data da ocorrência do facto determinante da proteção (art.º 66.º/2 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

E se o requerimento do subsídio for apresentado fora do prazo?

A entrega do requerimento fora do prazo previsto nos casos em que a mesma seja efetuada durante o período legal de concessão dos subsídios determina a redução no período de concessão pelo período respeitante ao atraso verificado (art.º 66.º/3 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Quem pode apresentar o requerimento do subsídio?

O requerimento é subscrito pelos titulares do direito, ou, em seu nome, pelos respetivos representantes legais (art.º 66.º/4 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

Há situações em que se é dispensado de apresentar o requerimento do subsídio?

Sim. A apresentação do requerimento é dispensada nas situações em que a certificação médica seja emitida pelos estabelecimentos ou serviços de saúde competentes do Serviço Nacional de Saúde através de formulário próprio para efeitos de atribuição dos seguintes subsídios (art.º 67.º/1 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril):

- a) Subsídio por risco clínico durante a gravidez;
- b) Subsídio por interrupção da gravidez;
- c) Subsídio para assistência a filho;
- d) Subsídio para assistência a neto, na modalidade prevista na al. ª b) do art.º 21.º





Quais são os serviços competentes que podem emitir a competente certificação médica que dispensa o requerimento de subsídio?

Consideram-se serviços competentes as entidades prestadoras de cuidados de saúde, designadamente centros de saúde e hospitais, com exceção dos serviços de urgência (art.º 67.º/3 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril).

A entidade empregadora tem obrigações no processo de atribuição dos subsídios?

Sim. A entidade empregadora deve:

- Declarar as remunerações mensalmente à Segurança Social (processamento de vencimentos);
- Entregar ao trabalhador, a pedido deste, declaração de início da ausência para efeitos de requerimento do subsídio;
- Não pagar retribuição durante o período de licença subsidiada — o subsídio (compensação) substitui integralmente o rendimento;
- Manter as obrigações declarativas mensais (DMR), indicando o código correto de ausência por parentalidade;
- Proceder à dedução da quota de saúde (ADSE/SAD/ADM, 3,5% sobre a remuneração base) quando aplicável, após o regresso do trabalhador.

Nota: Durante a licença parental inicial (ou alargada), o trabalhador deixa de receber salário do empregador e passa a receber o subsídio parental pago pela Segurança Social. Durante esse período, não há descontos para Segurança Social sobre o subsídio, mas o tempo de licença conta para a carreira contributiva por equivalência de contribuições.



X. PROTEÇÃO NO EMPREGO E GARANTIAS



A trabalhadora pode ser despedida por estar a exercer direitos de parentalidade?

Não. O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece de parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (art.º 63.º CT). O despedimento nestas situações presume-se feito sem justa causa (art.º 63.º/2 do CT).

O despedimento é ilícito se não for solicitado o parecer prévio à CITE [art.º 381.º/ d) do CT]. A violação constitui também contraordenação grave para a entidade empregadora. A suspensão judicial do despedimento é decretada, salvo se o parecer for favorável e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação de justa causa.

Que consequências tem o incumprimento do regime de parentalidade pelo empregador?

O incumprimento do regime da parentalidade pelo empregador configura uma contraordenação muito grave ou grave., sem prejuízo da invalidade dos atos praticados e da responsabilidade civil por danos. As coimas são as aplicáveis à data da infração, conforme escalonamento do Código do Trabalho, e o processo instruído pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Vejamos:

Constitui contraordenação muito grave a violação:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez (art.º 37.º/3 CT);
- b) Licença por interrupção da gravidez (art.º 38.º/ 3 CT);
- c) Períodos de licença parental exclusiva da mãe (art.º 41.º/4 CT);
- d) Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro (art.º 42.º/6 CT); e,
- e) Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (consoante a situação) (art.º 62.º/8, 1.ª parte CT).





Constitui contraordenação grave a violação:

- a) Dispensa para consulta pré-natal (art.º 46.º/6 CT);
- b) Dispensa para amamentação ou aleitação (art.º 47.º/7 CT);
- c) Falta para assistência a filho (art.º 49.º/7 CT);
- d) Falta para assistência a neto (art.º 50.º/7 CT);
- e) Licença parental complementar (art.º 51.º/6 CT);
- f) Licença para assistência a filho (art.º 52.º/9 CT);
- g) Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível (art.º 57.º/10);
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno (art.º 60.º/7 CT);
- i) Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (consoante a situação) (art.º 62.º/8, 2.ª parte do CT); e,
- j) O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, sem parecer prévio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) (art.º 63.º CT).

Nesta matéria remetemos para o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social aprovado pela Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro

O período de licença conta para a antiguidade e para férias?

Sim. O exercício dos direitos previstos no âmbito da parentalidade (licenças, faltas justificadas, dispensas) não prejudica quaisquer direitos do trabalhador, salvo quanto à retribuição, e é considerado como prestação efetiva de trabalho para efeitos de antiguidade (art.º 65.º CT). O direito a férias e ao respetivo subsídio mantém-se integralmente.



XI. PERGUNTAS FEQUENTES COLOCADAS EM CONTEXTO DE “REUNIÃO LIVRE”



1. A entidade empregadora pode descontar os proporcionais de férias, subsídio de férias e de Natal durante a licença parental inicial da mãe? E se a licença transitar de um ano para o outro? E na baixa por risco clínico?

Nos termos do art.º 65.º, n.º 1 do CT, os períodos de licença parental contam como prestação efetiva de trabalho para todos os efeitos, incluindo férias e subsídios de férias e de Natal. A entidade empregadora não pode descontar esses períodos. O trabalhador tem direito à totalidade das férias e subsídios, mesmo que a licença abranja todo o ano civil ou transite de um ano para o outro.

Quanto ao período de baixa por gravidez de risco também conta como prestação efetiva de trabalho para efeitos de férias e subsídios. O que significa que a entidade empregadora deve processar os subsídios de férias e de Natal normalmente, sem desconto proporcional. A Segurança Social paga o subsídio correspondente à substituição do rendimento; a entidade empregadora não paga retribuição durante esse período, mas os direitos de férias e subsídios mantêm-se integralmente.

ATENÇÃO: É frequente a confusão com os períodos de baixa por doença comum (não ligada à gravidez), em que se aplica redução proporcional. Na parentalidade e na gravidez de risco, a lei é expressa: não há redução. Uma funcionária em licença parental durante todo o ano de 2025 tem direito a 22 dias de férias e aos subsídios integrais de 2025.





2. Uma trabalhadora estava de baixa por gravidez de risco desde 29/11/2025. O bebé nasceu prematuramente em 7/3/2026 e ficou internado. Como se trata esta situação no processamento salarial? Até ao parto é baixa — e depois? Conta o período de internamento para a licença parental?

Esta situação, que combina três realidades distintas, deve ser tratada da seguinte forma:

- Período de 29/11/2025 a 06/03/2026 (véspera do parto): baixa por risco clínico durante a gravidez (art.º 37.º CT), com subsídio pago pela Segurança Social a 100% da remuneração de referência. No processamento: ausência por baixa, retribuição zero, DRI com código adequado.
- A partir do parto (7/3/2026): inicia-se a licença parental inicial. A partir do parto, deixa de se aplicar a baixa por risco clínico e passa a aplicar-se a licença parental inicial, contando-se desde a data do parto, sem prejuízo de a mãe já ter começado a contar os seus 42 dias obrigatórios pós-parto.
- Internamento do recém-nascido: Nos termos do art.º 40.º, n.º 10 do CT, o período de internamento hospitalar do recém-nascido (ou do progenitor em gozo de licença) suspende a licença parental, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento. Esse período acresce ao final da licença. Ou seja: os dias de internamento não são assistência à família, são suspensão da licença parental, retomando-se após a alta.
- Adicionalmente, por o parto ter ocorrido até às 33 semanas, a licença parental inicial é acrescida de 30 dias (cf. art.º 40.º, n.º 9 CT).

Comunicações: A iniciativa da suspensão da licença (por internamento) cabe ao progenitor, que comunica ao empregador. A articulação com a Segurança Social para efeitos de subsídio é feita pelo próprio beneficiário. A entidade empregadora limita-se a registar corretamente o código de ausência.

NOTA: No mês de março desta situação, deve registar-se o parto como data de transição de tipo de ausência: até ao dia 6/3 inclusive, baixa por gravidez de risco; a partir de 7/3, licença parental. O processamento salarial resultante é zero retribuição do empregador em ambos os casos — mas com DRI de código diferente.





3. Uma trabalhadora independente está de baixa por gravidez de risco. No seu espaço existe um gabinete subarrendado a outra pessoa. Pode continuar a emitir faturas mensais pelo subarrendamento durante a baixa? Terá problemas na Declaração Trimestral da Segurança Social?

Sim, pode continuar a emitir as faturas referentes ao subarrendamento, pois trata-se de rendimentos prediais (renda) e não de rendimentos resultantes do exercício efetivo da sua atividade profissional de estética. A Segurança Social restringe a incompatibilidade à prestação de serviços da atividade — não à perceção de rendimentos passivos de natureza contratual (como rendas).

Na Declaração Trimestral, estes rendimentos de subarrendamento não são rendimentos da atividade independente para efeitos contributivos (são rendas, categoria F para efeitos de IRS), pelo que não entram no cálculo da base de incidência contributiva. A trabalhadora deve manter o seu enquadramento de baixa sem conflito com a emissão das faturas de renda.

ATENÇÃO: Se a trabalhadora independente emitir faturas referentes à sua atividade-core (p.ex., tratamentos de estética prestados por ela) durante a baixa, isso poderá ser interpretado como exercício efetivo de atividade, incompatível com o subsídio por gravidez de risco. O cerne da questão é sempre: quem presta o serviço?





4. Uma colaboradora esteve em licença de maternidade de abril a dezembro de 2024 e depois em licença parental alargada e baixa médica de janeiro a outubro de 2025. A entidade patronal não pagou o subsídio de férias de 2024. O pedido foi feito à Segurança Social e indeferido. A entidade patronal tem agora de pagar?

Sim. Este caso deve ser destrinchado em dois planos:

- Subsídio de férias durante a licença parental: o período de licença parental conta como prestação efetiva de trabalho (art.º 65.º CT). A trabalhadora tem direito ao subsídio de férias do ano de 2024, a pagar pela entidade empregadora e não pela Segurança Social.
- Indeferimento pela Segurança Social: a Segurança Social não paga subsídios de férias (paga subsídios de parentalidade que substituem o salário durante a ausência). O subsídio de férias é sempre da responsabilidade da entidade empregadora, mesmo durante os períodos de licença subsidiada.
- Assim, a entidade empregadora deve proceder ao pagamento do subsídio de férias de 2024 em falta, ainda que a trabalhadora tenha estado todo o ano em licença. Caso já não seja possível o pagamento voluntário, a trabalhadora pode reclamar os seus créditos laborais via ACT ou em tribunal.

NOTA CONTABILÍSTICA: No processamento dos meses em que a trabalhadora está em licença parental subsidiada, o vencimento base é zero (pago pela SS), mas o subsídio de férias e de Natal continuam a vencer e devem ser provisionados/pagos pela entidade empregadora nas datas devidas, como se a trabalhadora estivesse a prestar trabalho efetivo.





5. Uma colaboradora esteve em licença de maternidade alargada de novembro de 2025 a 12 de maio de 2026. Recebeu o subsídio de férias, mas não gozou férias em 2025. Como se resolvem as férias não gozadas?

Esta situação é frequente quando a trabalhadora transita de uma licença longa (que pode durar 12 ou mais meses entre licença inicial, alargada e eventual baixa) sem ter conseguido gozar as férias vencidas. O regime é o seguinte:

- As férias vencidas em 1 de janeiro de 2025 (referentes ao trabalho de 2024) não puderam ser gozadas por motivo de licença parental – situação de impedimento não imputável à trabalhadora -.
- Nos termos do art.º 239.º, n.º 4 do CT, quando o gozo de férias se torna impossível por motivo de licença parental (ou doença), as férias são gozadas no ano seguinte, após o regresso ao trabalho.
- Assim, à data do regresso (12 de maio de 2026), a trabalhadora tem direito a gozar as férias de 2025 (22 dias) e as de 2026 (22 dias vencidos em 1/1/2026). O total a marcar é 44 dias de férias, a acordar com o empregador.
- O subsídio de férias de 2025 já pago pela entidade empregadora mantém-se, pelo que não é devolvido nem recalculado.

NOTA: É frequente a confusão entre o subsídio de férias (pago pela entidade empregadora na época própria, independentemente do gozo) e o gozo efetivo das férias. São coisas distintas: o subsídio pode ter sido pago em junho/2025 mesmo sem gozo; o gozo das férias de 2025 fica diferido para 2026 após o regresso da trabalhadora.





6. Uma trabalhadora independente que presta serviços de guarda e passeio de animais está grávida e vai ficar de baixa e depois de licença de maternidade. Vai subcontratar outro trabalhador independente para fazer o seu trabalho durante esse período. A TI A vai continuar a faturar aos clientes. Haverá problemas perante a Segurança Social pelo facto de faturar estando de baixa/licença?

É uma situação cada vez mais comum e a resposta não é linear. O ponto-chave é distinguir entre a percepção de rendimentos e o exercício pessoal da atividade:

- Faturação durante a baixa por gravidez de risco: A Segurança Social monitoriza a compatibilidade entre o subsídio e o exercício de atividade. Se a TI fatura ao cliente, mas quem efetivamente presta o serviço é a TI B (subcontratada), pode argumentar-se que não está a exercer a atividade. Contudo, existe risco de a SS considerar que a manutenção da estrutura de negócio e a faturação continuada constituem exercício de atividade, o que poderia implicar suspensão ou recuperação do subsídio.
- Assim, a solução mais segura é que os clientes passem a contratar diretamente com a TI B durante o período de ausência, ou que a TI A cesse formalmente a atividade e a retome após a licença. A estrutura descrita (A fatura, B executa) pode ser contestada pela SS.
- Na Declaração Trimestral: Os rendimentos faturados pela TI A durante a baixa/licença entram na base de cálculo das contribuições trimestrais — o que pode ainda criar inconsistência com o estatuto de beneficiária de subsídio.

ATENÇÃO: Cada caso deve ser ponderado individualmente. Existe um risco real de a SS solicitar a devolução do subsídio se concluir que a atividade não foi efetivamente interrompida. Recomenda-se consulta prévia ao NISS/linha de apoio da Segurança Social e, se necessário, orientação jurídica.





7. Uma funcionária que esteve vários meses em baixa de maternidade apresentou carta de demissão sem cumprir os 60 dias de aviso prévio. Tem penhora sobre o salário. Como calcular a penhora sobre os valores do acerto final (férias, subsídios, indemnização por não cumprimento do aviso prévio)?

Este é um caso que combina três realidades: cessação por iniciativa do trabalhador, penhora em vigor e incumprimento do aviso prévio. O tratamento correto é:

- Acerto final bruto: Calcular férias não gozadas, subsídio de férias proporcional, subsídio de Natal proporcional e demais créditos. À indemnização por não cumprimento do aviso prévio (60 dias de retribuição base + diuturnidades) é descontada à trabalhadora — não é paga pela empregadora, mas sim deduzida dos créditos a receber.
- Base da penhora: A penhora sobre vencimentos incide sobre o valor líquido após IRS, Segurança Social e a dedução do valor do aviso prévio não cumprido. O montante penhorável é a parte que excede 1 SMN (salário mínimo nacional) líquido — cf. art.º 738.º do CPC.
- Sequência de cálculo: (1) Apurar bruto; (2) Deduzir indemnização por aviso prévio em falta; (3) Deduzir IRS retido na fonte; (4) Deduzir TSU trabalhador (11%); (5) Sobre o líquido resultante, calcular o montante penhorável (excedente a 1 SMN líquido).
- Outros descontos específicos (p.ex., adiantamentos ou dívidas à empresa) têm de ter base contratual ou legal para serem deduzidos — não podem ser retidos unilateralmente pelo empregador além dos permitidos por lei.

ATENÇÃO: O cálculo da penhora sobre acertos finais é frequentemente mal feito por se aplicar a penhora sobre o valor bruto. A base de penhora é sempre o líquido, após todos os descontos obrigatórios. Em caso de dúvida, o CC deve remeter a questão ao mandatário legal da empresa ou ao agente de execução.



**Nota Final:**

O presente guia tem natureza informativa e prática.

Não dispensa a consulta dos textos legais em vigor à data dos factos, nem o aconselhamento técnico especializado em situações concretas.

Atenta a frequência das alterações legislativas nesta matéria, recomenda-se verificação periódica no Diário da República Eletrónico (dre.pt) e no Portal da Segurança Social (seg-social.pt).

Bom trabalho!



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

GUIA PRÁTICO: **REGIME JURÍDICO DA PARENTALIDADE**

AUTORIA

Amândio Silva

Serviço de Contencioso Tributário:

Cheila Peres, Filipa Rodrigues Pereira, Ricardo Oliveira Venâncio e Rute Rodrigues Pinto

DESIGN e PAGINAÇÃO

Duarte Camacho, Departamento de Comunicação e Imagem da OCC

DATA DE PUBLICAÇÃO

Junho 2026

LIGAÇÕES ÚTEIS

> Guias práticos já editados