



DIREITOS DE PARENTALIDADE

**CONCILIAÇÃO DO TRABALHO
COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL**

CIMH
COMISSÃO IGUALDADE
MULHERES E HOMENS



6ª EDIÇÃO
ACTUALIZADA
MAIO 2026



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

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

(Artigo 68º da Constituição da República Portuguesa)

Este guia informativo de direitos destina-se fundamentalmente a resolver problemas no local de trabalho, sem esquecer normas mais favoráveis que constem das convenções colectivas de trabalho ou de regulamentações dos sectores.

Para obter mais informações, dirija-se ao/à seu/sua Delegado/a ou Dirigente Sindical ou ao seu Sindicato/CGTP-IN.



ÍNDICE

Informação por parte da entidade patronal	07
Informação por parte das trabalhadoras	07
Definição de remuneração de referência para acesso aos subsídios previstos neste guia	08
Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade	09
Licença em situação de risco clínico durante a gravidez	09
Dispensa por risco específico	10
Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida (PMA)	11
Dispensa por adoção e acolhimento familiar	11
Licença por interrupção da gravidez (aborto)	12
Luto gestacional	12
Dispensa para consultas pré-Natais e sessões de preparação para o parto e acompanhamento pelo pai	13
Abono de família pré-Natal	14
Como obter o Abono de família pré-Natal?	15
Licença parental inicial (inclui adoção de menor de 15 anos)	16
Licença para deslocação a unidade hospitalar fora da ilha de residência	19
Falta para acompanhamento de grávida que se desloque para fora da ilha de residência para realizar o parto	20
Licença parental exclusiva da mãe	21
Licença parental inicial exclusiva do pai (inclui adoção)	21

Licença parental complementar	22
Dispensa diária para amamentação	23
Dispensa diária para aleitação	24
Falta para deslocação à escola dos/as filhos/as	24
Direito dos/as trabalhadores/as a faltar para assistência inadiável e imprescindível a filhos/as menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou oncológica	25
Licença para assistência a filho/a, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica	26
Direito a faltar para assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar	26
Direito a trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível	28
Direito a faltar para assistência a netos/as	29
Dispensa de trabalho nocturno	31
Dispensa de prestação de trabalho suplementar	31
Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado	32
Direito ao regime de teletrabalho	32
Protecção em caso de despedimento de grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental	33
Dever de comunicação à CITE, no caso de ocorrer a denúncia do contrato no período experimental	33
Dever de comunicação à CITE no caso de não renovação do contrato a termo de grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental ou de trabalhador/a cuidador/a	34
Quadro sintético de atribuição de subsídios	36
Passo a passo, após o nascimento do/a bebé	40



A Lei 59/2008 de 11 de Setembro, referenciada na 1ª edição deste guia, em 2009, foi revogada pela Lei 35/2014, de 20 de Junho. Nesta Lei, os Direitos de Parentalidade são remetidos para o regime previsto no Código do Trabalho.

O Artigo 40.º da Lei Preambular veio salvaguardar a aplicação do regime previsto no Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 133/2012, de 27 de Junho, para as faltas para assistência à família.

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

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

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

Esta 6ª edição integra as alterações introduzidas pela Lei 13/2023, de 3 de Abril, e as decorrentes do Decreto-Lei 53/2023, de 5 de Julho.

INFORMAÇÃO POR PARTE DA ENTIDADE PATRONAL

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

(Por remissão da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho)

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

INFORMAÇÃO POR PARTE DAS TRABALHADORAS

(Artigo 36.º do Código do Trabalho)

(Por remissão da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho)

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, para exercer os seus direitos, tem de comunicar à entidade patronal, o seu estado, por escrito e também, conforme as situações:

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

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

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

O/a trabalhador/a deve ter trabalhado e descontado durante 6 meses (seguidos ou não) para a Segurança Social ou outro sistema de protecção social, nacional ou estrangeiro (desde que não se sobreponham).

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

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

No total das remunerações registadas não são considerados os subsídios de férias, de Natal ou outros de natureza análoga.



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

*(Artigo 35ºA do Código do Trabalho na sua versão actual)
(Aplicável à Administração Pública)*

Passou expressamente a proibir qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos/as trabalhadores/as dos seus direitos de maternidade e de paternidade, designadamente as discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afectações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

As referências feitas à mãe e ao pai consideram-se efectuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.

LICENÇA EM SITUAÇÃO DE RISCO CLÍNICO DURANTE A GRAVIDEZ

*(Artigo 37.º do Código do Trabalho e artigo 9.º do Decreto-Lei 91/2009)
(Regime da Administração Pública, Decreto-Lei n.º 89/2009, artigos 9.º e 23.º, n.º1)*

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

DISPENSA POR RISCO ESPECÍFICO

*(Artigo 60.º, n. 2 e 3 e artigo 62.º, n. 2 e 3 alínea c) do Código do Trabalho)
(Artigos 18º e 35º do Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril, na sua redacção actual), (Regime da Administração Pública, artigos 17º e 23º, nº 1 do Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de Abril, na sua redacção actual)*

A situação de impedimento para o exercício da actividade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, que esteja exposta a risco para a sua segurança e saúde ou desempenhe trabalho em período nocturno deve ser comprovada por atestado médico, enviado com 10 dias de antecedência. Se a entidade patronal não lhe atribuir outras tarefas ou outro horário, a lei confere-lhe o direito a um subsídio de 100% da sua remuneração de referência, com dispensa de trabalho.



DISPENSA PARA CONSULTA DE PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA (PMA)

*(Artigo 46ºA do Código do Trabalho, na sua redacção actual)
(Aplicável à Administração Pública)*

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

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

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

DISPENSA POR ADOPÇÃO E ACOLHIMENTO FAMILIAR

*(Artigos 45º e 65º, nº 1, alínea k) do Código do Trabalho, na sua redacção actual)
(Aplicável à Administração Pública)*

Os/as trabalhadores/as candidatos/as a adoptantes ou a família de acolhimento, têm direito a dispensas de trabalho para a realização de avaliação ou para o cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na Lei para estes processos, com a devida apresentação de justificação à entidade patronal.

Estas dispensas não determinam perda de direitos e são consideradas como prestação efectiva de trabalho, contudo determinam perda de retribuição.

LICENÇA POR INTERRUPTÃO DA GRAVIDEZ (ABORTO)

(Artigos 38.º e 65.º, n.º2 do Código do Trabalho e artigo 10.º do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril, ambos na sua redacção actual) | (Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009, artigos 10.º e 23.º, n.º 1)

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

O pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos, não determinando as faltas quaisquer perdas de direitos, sendo consideradas como prestação efectiva de trabalho.

LUTO GESTACIONAL

(Artigos 38.º A e 65.º, n.º2 do Código do Trabalho na sua redacção actual)

Em caso de perda gestacional, e não havendo lugar à licença por interrupção de gravidez, a trabalhadora tem direito a gozar até 3 dias consecutivos de falta, por motivo de luto gestacional. O pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos, em simultâneo com a licença por interrupção voluntária da gravidez ou faltas por luto da mãe.

Para o efeito, os/as trabalhadores/as devem informar as respectivas entidades empregadoras, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através de declaração do estabelecimento de saúde ou de atestado médico.

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

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

(Artigo 46.º do Código do Trabalho)

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



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

ABONO DE FAMÍLIA PRÉ-NATAL

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

É uma prestação mensal atribuída à mulher durante o período da gravidez.

São condições de atribuição desta prestação:

- » Ter atingido a 13ª semana de gravidez, mediante prova por ecografia;
- » Ser residente em Portugal;
- » O agregado familiar não dispor de património mobiliário (depósitos bancários, acções, obrigações, certificados de aforro) de valor superior a 240 IAS (Indexante de Apoios Sociais); em 2026: 128.911,20€ (IAS=537,13€).

O rendimento de referência obtém-se somando todos os rendimentos dos elementos do agregado familiar e dividindo pelo número de crianças e jovens do agregado, com direito a abono de família +1 e + número de nascituros.

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



COMO OBTER O ABONO DE FAMÍLIA PRÉ-NATAL?

Deve ser requerido pela mulher grávida, durante o período de gravidez ou no prazo de 6 meses contados a partir do mês seguinte ao do nascimento, em formulário próprio, acompanhado dos devidos comprovativos.



Nota: Se o requerimento for apresentado depois do nascimento, é necessário apenas o documento de identificação da criança, podendo ser formulado em conjunto com o pedido do abono de família para crianças e jovens.

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

(Artigos 40.º, 41.º e 44.º do Código do Trabalho e artigos 12.º e 13.º do Decreto-Lei 91/2009 de 9/4, alterados pela Lei 120/2015, pela Lei 90/2019, de 4/9, pela Lei 13/2023, de 3/4 e pelo DL 53/2023, de 5 de Julho). (Regime da Administração Pública, Decreto-Lei nº 89/2009 de 9/4, artigos 11.º e 23.º)

A licença pode ser de 120, 150, 180 dias ou a tempo parcial

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

No caso de gémeos/as, os períodos de licença previstos são acrescidos de 30 dias por cada gémeo/a, além do/a primeiro/a. A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, e terá de gozar um mínimo de 42 dias a seguir ao parto, devendo informar a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de emergência medicamente comprovada, logo que possível.

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

Em caso de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais, a licença parental inicial é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do acréscimo

resultante da partilha da licença entre os progenitores e do acréscimo por nascimentos múltiplos.

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

Os acréscimos de licença por internamento da criança e/ou prematuridade são comunicados ao empregador, acompanhados de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Em caso de **partilha do gozo da licença**, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais até 7 dias após o parto ou após o período de internamento ou após os 30 dias de acréscimo, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

O/a candidato/a a adoptante, pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento. Para tal, deve informar a entidade empregadora 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.

A licença parental inicial pode ainda ser gozada em parte a tempo parcial, numa modalidade que permite aos pais acumular licença parental com trabalho a tempo parcial.

Assim, em caso de opção pela licença parental inicial de 150 ou 180 dias, os pais podem, após o gozo dos primeiros 120 dias consecutivos, cumular diariamente os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial.

Este período de licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou em separado, um a seguir ao outro. Os períodos diários de licença são contados como meios dias e adicionados para determinar a duração máxima da licença.

No caso de a **licença ser só de 120 dias**, o subsídio corresponde a 100% da remuneração de referência da mãe; se a **licença for de 150 dias e só usufruída pela mãe**, o subsídio é de 80% da sua remuneração de referência.

Se a **licença dos 150 dias for partilhada pelo pai e pela mãe**, o subsídio é de 100% das respectivas remunerações de referência. Só têm direito à **licença de 180 dias** no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, após o período do gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe (42 dias a seguir ao parto), ou em dois



períodos de 15 dias, correspondendo a um subsídio de 83% da remuneração de referência.

No caso de **licença de 180 dias, onde o pai goza, pelo menos, um período de 60 dias consecutivos ou dois períodos de 30 dias consecutivos**, para além da licença parental exclusiva do pai, o subsídio corresponde a 90% da remuneração de referência.

A licença por adopção de menor de 15 anos é semelhante à licença parental inicial, com as devidas adaptações, incluindo o acréscimo por adopções múltiplas e o direito à licença exclusiva do pai.

(ver o quadro da página 36/38)

LICENÇA PARA DESLOCAÇÃO A UNIDADE HOSPITALAR FORA DA ILHA DE RESIDÊNCIA

*(Artigo 37ºA do Código do Trabalho na sua redacção actual)
(Aplicável à Administração Pública)*

A trabalhadora grávida que tenha de se deslocar a unidade hospitalar fora da sua ilha de residência para a realização do parto tem direito a licença pelo período que, por prescrição médica, for considerado necessário e adequado para este fim, sem prejuízo da licença parental inicial.

Para o efeito a trabalhadora informa o empregador com pelo menos 10 dias de antecedência ou, em caso de urgência, logo que possível, apresentando atestado médico que indique a duração previsível da licença e a verificação da urgência, se for o caso.



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

*(Artigo 252º-A aditado pela Lei 90/2019, de 4/9 e pela Lei 13/2023, de 3/4)
(Aplicável à Administração Pública)*

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

É obrigatório o gozo, pela mãe, dos primeiros 42 dias consecutivos após o nascimento, após o nascimento da criança. O período restante pode ser gozado pelo pai ou pela mãe, por decisão conjunta, tendo esta que ser sempre comunicada por escrito à entidade patronal, até 7 dias a seguir ao parto.

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

LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DA MÃE

(Artigo 41º do Código do Trabalho na sua redacção actual)

A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, devendo informar o empregador desta intenção com pelo menos 10 dias de antecedência ou, em caso de urgência, logo que possível, juntando atestado médico que indique a data previsível do parto e justifique a urgência, se for caso disso.

É obrigatório o gozo, pela mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

LICENÇA PARENTAL INICIAL EXCLUSIVA DO PAI (Inclui adopção)

(Artigo 43º do Código do Trabalho na sua redacção actual)

É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental de 28 dias seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

Se tiverem gémeos, tem direito a mais dois dias por cada gémeo, além do primeiro.

O pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. Se forem gémeos, tem direito a mais dois dias por cada gémeo, além o primeiro. Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período pós parto, a licença suspende-se pelo tempo de duração desse internamento.

Os candidatos a adoptantes têm, igualmente, direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do n.º2 do Artigo 43º, que é acrescida de dois dias, no caso de adopções múltiplas. Estes dias correspondem à atribuição de um subsídio de 100% da sua remuneração de referência.

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

LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR

(Artigo 51.º do Código do Trabalho, Lei 13/2023, de 3/4 e artigo 16.º do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril)

(Aplicável à Administração Pública – artigos 16.º e 23.º, n.º 4, alínea b) do Decreto-Lei 89/2009)

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

- » Trabalho a tempo parcial (meio-tempo), durante 12 meses;
- » Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial iguais a 3 meses de ausência desde que exercidos por cada progenitor na sua totalidade;
- » Ausências interpoladas ao trabalho, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, por 3 meses;

- » Licença parental alargada por 3 meses;
- » Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores.

A licença parental alargada dá direito a um subsídio de 30% da remuneração de referência, desde que gozada imediatamente após a licença parental inicial ou imediatamente após a licença parental alargada já gozada por um dos progenitores.

Confere, ainda, direito a um subsídio de 40% da remuneração de referência, desde que ambos os progenitores gozem, cada um, a totalidade da licença.

DISPENSA DIÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO

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

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

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

Nesta situação mantém-se:

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



DISPENSA DIÁRIA PARA ALEITAÇÃO

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

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

Aplica-se o mesmo regime da dispensa para amamentação, com duas excepções: poderá ser gozada pela mãe ou pelo pai e apenas até a criança completar um ano de idade.

A comunicação à entidade patronal deve mencionar a decisão conjunta dos pais e ser feita com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa.

Nesta situação mantém-se:

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

FALTA PARA DESLOCAÇÃO À ESCOLA DOS/AS FILHOS/AS

(Artigo 249.º, alínea g) do Código do Trabalho) | (Aplicável à Administração Pública – artigo 134.º, alínea f), da Lei 35/2014, de 20 de Junho)

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

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

DIREITO DOS/AS TRABALHADORES/AS A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A FILHOS/AS MENORES DE 12 ANOS OU, INDEPENDENTEMENTE DA IDADE, COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÓNICA OU ONCOLÓGICA

(Artigo 49º do Código do Trabalho e artigos 19º e 35º do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril, ambos na sua redacção actual)

(Para o Regime da Administração Pública, ver o Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril, na redacção actual)

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

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

Este direito pode ser partilhado pelos avós em substituição dos pais.

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

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



LICENÇA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO/A, COM DEFICIÊNCIA, DOENÇA CRÔNICA OU DOENÇA ONCOLÓGICA

(Artigo 53º do Código do Trabalho e artigos 20º e 36º do Decreto-Lei 91/2009, de 9 de Abril, ambos na sua redacção actual)

(Para o regime da Administração Pública, ver o Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril, na redacção actual)

Os/as progenitores/as têm direito a **licença por período até 6 meses, prorrogável até 4 anos**. Caso o/a filho/a tenha 12 ou mais anos, a assistência terá de ser confirmada por atestado médico.

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

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

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

DIREITO A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL E IMPRESCINDÍVEL A MEMBROS DO AGREGADO FAMILIAR

(Artigo 252.º do Código do Trabalho e Lei 13/2023, de 3/4)

(Aplicável à Administração Pública por força do artigo 134.º, alínea e) da Lei 35/2014, de 20 de Junho)

Têm **direito a faltar até 15 dias por ano** para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, parente ou afim na linha recta ascendente – pai, mãe, sogros, avós ou 2º grau da linha colateral – irmãos, cunhados (falta justificada). No caso de assistência a pais, sogros ou avós não é exigida a pertença ao mesmo agregado familiar.

O **direito é ainda garantido ao trabalhador cuidador** a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável.

Acrescem ainda mais 15 dias em caso da assistência inadiável a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o/a trabalhador/a, sendo estas faltas justificadas.

Nota: Este direito, no sector privado e no sector Empresarial do Estado, está consagrado na generalidade dos Contratos Colectivos de Trabalho e Acordos de Empresa, que podem regular de forma mais favorável. Quanto à Administração Pública, este regime está previsto na Lei 35/2014, de 20 de Junho, sendo neste caso a falta remunerada a 65%, tendo em conta o que dispõe o artigo 36.º, n.os 3 e 4, do Decreto-Lei 89/2009, de 9 de Abril, no caso dos/as trabalhadores/as abrangidos/as pelo Regime de Protecção Social Convergente.

DIREITO A TRABALHAR A TEMPO PARCIAL OU COM HORÁRIO FLEXÍVEL

*(Artigos 55º, 56º e 57º do Código do Trabalho, na sua redacção actual)
(Aplicável à Administração Pública pela Lei 35/2014, de 20 de Junho)*

Os/as trabalhadores/as com filho/a ou adoptado/a menor de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, que com eles/as vivam em comunhão de mesa e habitação, têm direito a trabalhar a tempo parcial ou com horário flexível.

A Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto, veio introduzir na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, o artigo 114ºA sobre a meia-jornada, que corresponde a metade do período normal de trabalho e é remunerada com 60% da retribuição. O/a trabalhador/a que opte por qualquer um destes regimes, **não pode ser penalizado/a, nomeadamente, em matéria de avaliação de desempenho ou de progressão de carreira.**

O exercício deste direito exige a comunicação à entidade patronal com **30 dias de antecedência identificando:**

- » Que o/a menor faz parte do agregado familiar;
- » Modalidade da organização do tempo de trabalho pretendido e integrado no horário de funcionamento da empresa, serviço ou estabelecimento;
- » O prazo previsto;
- » Que o outro progenitor não está ao mesmo tempo no gozo do direito (apenas no caso de se tratar de pedido de **horário a tempo parcial**).

A recusa deste regime por parte da entidade patronal no prazo de 20 dias, **deve sempre merecer a resposta ou contestação fundamentada do/a trabalhador/a, no prazo de 5 dias.** Nesta situação, peça o apoio à sua organização sindical.

A intenção de recusa patronal carece sempre de parecer prévio da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), ou da CRITE (Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), se se tratar das Regiões Autónomas, que dispõe de 30 dias para o efeito.

DIREITO A FALTAR PARA ASSISTÊNCIA A NETOS/AS

(Artigo 50.º do Código do Trabalho e artigos 21.º e 37.º do Decreto-Lei 91/2009 de 9 de Abril, ambos na sua redacção actual))

(Aplicável à Administração Pública, pelo Decreto-Lei nº 89/2009, artigos 19.º e 23.º, nº5, alínea f).

O avô ou a avó podem faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos/as que sejam filhos/as de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que os/as netos/as vivam em comunhão de mesa e habitação. Sendo que, neste caso, a Lei confere o direito a um subsídio de 100% da sua remuneração de referência. O avô ou a avó podem ainda faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a netos menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, sendo que, neste caso, a Lei confere o direito a um subsídio de 65% da sua

remuneração de referência. Este direito exige a comunicação à entidade patronal com 5 dias de antecedência.

A Lei n.º 84/2015, de 7 de Agosto, veio introduzir na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo Lei 35/2014, de 20/6, o artigo 114-A, ou seja, o regime de meia-jornada, que corresponde a metade do período normal de trabalho e é remunerada com 60% da retribuição, o qual é aplicável a avós com netos com idade inferior a 12 anos e tenham 55 anos de idade ou mais.



DISPENSA DE TRABALHO NOCTURNO

(Artigo 60.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública)

Por 112 dias, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e amamentação, se for necessário para a saúde da mãe ou para a do nascituro. Comunicação à entidade patronal com 10 dias de antecedência. A trabalhadora que pretender ser dispensada apenas tem de apresentar atestado médico comprovativo, depois do período dos 112 dias ou enquanto durar a amamentação.

DISPENSA DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR

(Artigo 59.º do Código do Trabalho)
(Aplicável à Administração Pública)

As trabalhadoras grávidas, bem como o/a trabalhador/a com filhos de idade inferior a 12 meses, não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.

Também a trabalhadora que amamente não está obrigada a prestar trabalho suplementar, durante o tempo que durar a amamentação, se for prejudicial para a sua saúde ou para a da criança, desde que a situação seja devidamente comprovada por documento médico.

DISPENSA DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO EM REGIME DE ADAPTABILIDADE, DE BANCO DE HORAS OU DE HORÁRIO CONCENTRADO

(Artigos 58º, 206º, nº 4, alíneas b) e c) e 208º-B, nº 13, alíneas b) e c) do Código do Trabalho, na sua redacção actual)

(Aplicável à Administração Pública)

Aplicável às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, mediante a apresentação de certificado médico que prove o prejuízo para a saúde e a segurança no trabalho ou para a amamentação.

É extensível à aleitação e aplica-se a qualquer dos progenitores, se o horário afectar a sua regularidade.

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

Aplicável a trabalhador/a com filho/a entre os 3 e os 6 anos, que comprove que o outro progenitor trabalha e está impossibilitado de prestar assistência.

DIREITO AO REGIME DE TELETRABALHO

(Artigo 166ºA do Código do Trabalho na sua redacção actual)

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

caso, a entidade patronal não pode opor-se ao pedido do/a trabalhador/a.

Este direito pode ser estendido até aos 8 anos da criança, nas condições referidas no n.º3, a) e b) do Artigo 166-A do CT.

PROTECÇÃO EM CASO DE DESPEDIMENTO DE GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE DE TRABALHADOR NO GOZO DE LICENÇA PARENTAL

*(Artigo 63.º do Código do Trabalho alterado pela Lei 13/2023, de 3/4)
(Aplicável à Administração Pública)*

Saiba ainda que é ilegal

O despedimento, individual ou colectivo, de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de um trabalhador no gozo de licença parental carece sempre do parecer prévio ou da CRITE. Se não existir parecer, o despedimento torna-se nulo e só pode ser decretado por sentença judicial que o reconheça.

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

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

A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da denúncia, à entidade com competência



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

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

(Artigo 144.º, n.º 3, do Código do Trabalho, alterado pela Lei 120/2015, pela Lei 90/2019, de 4/9 e pela Lei 13/2023, de 3/4)

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

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

É ainda dever da entidade patronal, a afixação da informação

relativa à existência de postos de trabalho permanentes, que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

A falta de comunicação patronal à (CITE ou CRITE) constitui contraordenação grave passível de coima.

ATENÇÃO:

Se a entidade patronal não comunicou à CITE ou à CRITE a denúncia no período experimental ou a caducidade do contrato, para esta verificar a existência de qualquer indício de discriminação, ou se o posto de trabalho foi ocupado por outro/a trabalhador/a com contrato a termo, deve de imediato recorrer à organização sindical (Sindicato/ CGTP-IN) para esta actuar, junto da CITE ou da CRITE, da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) ou das Inspeções Regionais do Trabalho.





QUADRO SINTÉTICO DE ATRIBUIÇÃO DE SUBSÍDIOS

Subsídio por risco clínico durante a gravidez

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

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

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

Subsídio por risco específico durante a gravidez

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

Subsídio Parental inicial / por adoção

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

Subsídio Parental inicial / por adoção

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
150 dias	Esta licença pode ser partilhada, logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe (42 dias consecutivos a seguir ao parto). O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.		100 %
180 dias	Para o uso desta licença, é obrigatória a partilha pela mãe e pelo pai. A partilha pode ocorrer logo após o período de gozo obrigatório, exclusivo da mãe (42 dias consecutivos a seguir ao parto). O pai e a mãe devem gozar, em exclusivo, pelo menos, um período de 30 dias seguidos ou dois períodos de 15 dias, cada um.		83 %
180 dias	Dias gozados pela mãe/dias gozados pelo pai - O pai goza, pelo menos, um período de 60 dias consecutivos ou dois períodos de 30 dias consecutivos, para além da licença do pai. Remuneração de referência diária		90 %
Licença a tempo parcial	Dias gozados pela mãe/dias gozados pelo pai – Em caso de opção pelas licenças de 150 ou 180 dias, os pais podem, após o gozo dos primeiros 120 dias consecutivos, cumular diariamente os restantes dias de licença com trabalho a tempo parcial.		50% do valor do subsídio recebido nos primeiros 120 dias.



DIREITOS DE PARENTALIDADE

CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL

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

Subsídio Parental inicial exclusivo do pai

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
28 dias obrigatórios 7 dias facultativos	—	28 ou 35	100 %

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

Subsídio Parental alargado

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
90 dias	A licença parental alargada pode ser usufruída pelo pai ou pela mãe		30 % (40%, caso ambos os progenitores, gozem cada um, a totalidade da licença)

Subsídio para assistência a filho/a

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

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

Período de licença	Dias gozados pela mãe	Dias gozados pelo pai	Remuneração de Referência diária
Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, medicamente atestado. Em caso de doença prolongada em estado terminal, não existem limites para a licença.	Este direito pode ser usufruído pela mãe ou pelo pai		80% (no caso de deficiência ou doença crónica – com limite de 3 IAS) 100% (no caso de doença oncológica – com limite de 3 IAS)

Subsídio para assistência a neto/a

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



PASSO A PASSO, APÓS O NASCIMENTO DO/A BEBÉ

NOTA PRÉVIA: Recomendamos a consulta periódica das informações da Segurança Social, devido a eventuais alterações de procedimentos ou modelos de impressos, após a data da actual publicação.

1. Registrar o/a bebé numa Conservatória do Registo Civil ou no próprio hospital/maternidade, caso tenha esse serviço.

Para efectuar o Registo, deverá levar a declaração de nascimento, entregue pelo hospital/maternidade.

2. Requerer, junto dos serviços da Segurança Social, o subsídio parental (Mod. RP 5049 – DGSS).

Este requerimento deve ser apresentado, no prazo de seis meses, a contar da data do facto determinante da protecção. Deverá entregar, junto com o formulário, uma cópia do Assento de Nascimento, apresentando também o original, para verificação.

Terá de enviar uma cópia do formulário entregue, à sua entidade patronal.

Será também conveniente ficar com uma cópia para si.

3. Aproveitando a ida à Segurança Social, requerer, também, o Abono de Família para crianças e jovens (Mod. RP 5045 – DGSS).

Este requerimento deve ser apresentado, no prazo de seis meses, contados a partir do mês seguinte àquele em que ocorreu o facto determinante da protecção.

Existem limites máximos de rendimento que, ultrapassados, impossibilitam o acesso a este abono (consultar <http://www.seg-social.pt/abono-de-familia-para-criancas-e-jovens>).

Deverá entregar, junto com o formulário, uma cópia do Assento de Nascimento e uma cópia do número de identificação bancária (caso pretenda receber o abono, através de transferência) e documento comprovativo de residência em território nacional (no caso de ser cidadão estrangeiro). Será conveniente ficar com uma cópia do formulário entregue.

4. Requisição de Prestações Compensatórias dos subsídios de férias, de Natal ou outros, da mesma natureza (Mod. RP 5003 – DGSS).

Estas prestações podem ser requeridas (pelo/s progenitor/es que recebeu/ram subsídio parental inicial), caso não tenha direito ao seu recebimento, no total ou em parte, pela sua entidade patronal, e que o impedimento para o trabalho tenha sido igual ou superior a 30 dias seguidos.

O montante a receber, corresponde a 80% da importância que o/a beneficiário/a deixa de receber da entidade patronal.

Para além de poderem ser requeridas prestações compensatórias relativas ao subsídio parental inicial, podem ainda ser requeridas as mesmas prestações, no caso de a mulher trabalhadora ter usufruído de subsídio por risco clínico ou risco específico, durante a gravidez.

Podem usufruir destas prestações compensatórias todas as beneficiárias que não tenham direito, no todo, ou em parte, ao pagamento dos subsídios pela entidade patronal, desde que o impedimento para o trabalho tenha sido igual ou superior a 30 dias seguidos.

O montante a receber corresponde a 80% da importância que a beneficiária deixa de receber da entidade patronal. Este formulário deve ser entregue nos serviços da Segurança Social, no prazo de seis meses, contados a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele em que os subsídios eram devidos ou da data da cessação do contrato de trabalho.

Antes de entregar este formulário nos serviços da Segurança Social, deve entregá-lo nos Recursos Humanos da sua entidade patronal, a fim de preencherem parte do formulário, no que respeita aos valores pagos, referentes a cada um dos subsídios.

Em caso de falecimento do/s beneficiário/s, reunindo o/s mesmo/s as condições para a atribuição da prestação compensatória e não a tendo requerido em vida, os familiares com direito ao subsídio por morte, podem requerê-la dentro dos prazos estabelecidos.

IMPORTANTE

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

- » Para gozar da licença para amamentação ou aleitação, tem de fazer comunicação à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente à data da sua apresentação ao trabalho (se se tratar da mãe) ou 10 dias de antecedência em relação ao início do exercício do direito de aleitação (se se tratar do pai ou da mãe), com indicação das horas em que pretende que esse direito seja exercido.
- » Há que apresentar uma declaração conjunta comprovativa de quem vai exercer o direito e ainda do período de gozo por cada um dos progenitores, se houver partilha ou gozo simultâneo.
- » Existe ainda a obrigação de provar que cada entidade patronal foi informada.
- » Nos casos em que ocorra amamentação, só deverá ser apresentado atestado médico quando a criança perfizer um ano de idade.
- » Deverá sempre ficar com comprovativo do envio ou entrega dos documentos, ou remeter por correio registado com aviso de recepção.

ANOTAÇÕES SOBRE ACTUALIZAÇÕES DESTE GUIA (ver <http://www.cgtp.pt>)

[illegible]

NOTA IMPORTANTE:

Para obter mais informações, dirija-se ao seu Delegado/a ou Dirigente Sindical ou ao seu Sindicato/CGTP-IN, requeira atempadamente junto da Segurança Social os subsídios respectivos e acompanhe as actualizações deste Guia na página da CGTP-IN (<http://www.cgtp.pt/>).



FICHA TÉCNICA

Autor: Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens(CIMH/CGTP-IN).

Coordenação técnica: Fátima Messias, Helena Carrilho, Ana Borges e Paulo Lareão

Design e paginação: Carlos Jorge

Depósito Legal 534459/24

ISBN: 978-989-8430-18-2

Maio 2026

6ª edição



CIMH
COMISSÃO IGUALDADE
MULHERES E HOMENS



Cofinanciado pela
União Europeia

