

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

Assim, e em primeiro lugar, assegura-te que informas a entidade empregadora do teu estado<sup>1</sup>:

### *Trabalhadora grávida*

A trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

### *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;

### *Trabalhadora lactante*

A trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

<sup>1</sup>Estes conceitos são legais e podes encontrá-los no artigo 36º do Código do Trabalho.

Nota: A leitura deste folheto não dispensa a consulta da legislação actualmente em vigor, dado que a mesma pode ter sofrido alterações desde que a informação aqui explanada foi redigida. Outubro de 2025.



AO SERVIÇO DA AMAMENTAÇÃO

## **DIREITOS LABORAIS EXCLUSIVOS DA TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA E LACTANTE**



**Texto:**

Mariana Garcias Miranda, mãe e jurista

✉ [asa@aoservicodaamamentacao.pt](mailto:asa@aoservicodaamamentacao.pt)

🌐 [www.aoservicodaamamentacao.pt](http://www.aoservicodaamamentacao.pt)

*Não deixes que a tua entidade empregadora trate dos teus direitos em livre demanda e assegura-te que tens a informação certa do teu lado, para que possas exercer os teus direitos em pleno!*

# A trabalhadora grávida, puérpera e lactante tem direito a:

- 1 Licença em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o/a nascituro/a pelo período de tempo que, por prescrição médica, for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.
- 2 Licença por interrupção de gravidez com duração entre 14 e 30 dias, mediante apresentação de atestado médico.
- 3 Dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto, pelo tempo e número de vezes necessários.
- 4 Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas, sendo o montante diário dos subsídios igual a 65 % da remuneração de referência. A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do

ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se a entidade empregadora não cumprir as obrigações em termos de proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

- 5 Dispensa diária para amamentação durante o tempo que durar a amamentação, gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a entidade empregadora, devendo a trabalhadora apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do/a filho/a. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo/a além do/a primeiro/a. Se a mãe trabalhar a tempo parcial, a dispensa é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.



- 6 Dispensa de prestação de trabalho suplementar da trabalhadora grávida e durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.
- 7 Dispensa da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.
- 8 Dispensa da trabalhadora de prestação de trabalho no período noturno, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo; durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do/a nascituro/a; durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo apresentar atestado médico com a antecedência de 10 dias. O montante diário dos subsídios é igual a 65 % da remuneração de referência, na impossibilidade de a entidade empregadora lhe conferir outras tarefas. À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível, sendo dispensada do trabalho sempre que não seja possível.