

DIREITOS PARENTAIS

Boletim Informativo

SETEMBRO
2026



ÍNDICE

01. MODALIDADES DE TRABALHO pag.[04](#)

02. DISPENSAS DE TRABALHO pag.[20](#)

03. FALTAS AO TRABALHO pag.[30](#)

04. DIREITO AO REGIME DE TELETRABALHO pag.[38](#)



01 Modalidades de trabalho

DIREITO À MODALIDADE DE HORÁRIO FLEXÍVEL

O **HORÁRIO FLEXÍVEL** permite ao/à médico/a organizar os seus períodos de entrada e saída, dentro de determinados limites, conciliando a atividade profissional com a vida familiar, **SEM QUE TAL IMPLIQUE QUALQUER PERDA DE DIREITOS, PREJUÍZO NA REMUNERAÇÃO, PROGRESSÃO NA CARREIRA OU AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.**

A adoção desta modalidade **NÃO IMPLICA UMA REDUÇÃO DO PERÍODO NORMAL DE TRABALHO**, devendo ser cumprida a totalidade do horário de trabalho.



a) Quem tem direito?

Médico/a com:

- **Filho menor de 12 anos**, com quem viva em comunhão de mesa e habitação;
- **Filho com deficiência ou doença crónica** (independentemente da idade), com quem viva em comunhão de mesa e habitação.

O DIREITO PODE SER EXERCIDO POR QUALQUER DOS PROGENITORES OU POR AMBOS.



b) Como fazer o pedido?

- O pedido terá que ser efetuado com uma **antecedência mínima de 30 dias** e conter os elementos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho

TENS DÚVIDAS SOBRE O PEDIDO OU PRECISAS DE AJUDA NA SUA ELABORAÇÃO? CONTACTA O SMN.

c) Qual o prazo de resposta?

- A entidade empregadora dispõe de **20 dias**, contados a partir da receção do pedido, para comunicar, por escrito, a sua decisão. Caso pretenda recusar o pedido, deve comunicar ao/à médico/a a sua intenção de recusa, indicando os respetivos fundamentos. **O/A médico/a dispõe de 5 dias para apresentar, por escrito, a sua apreciação.**

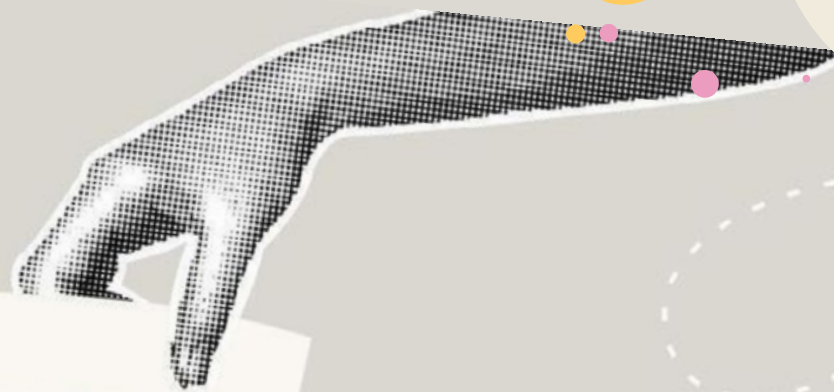
SE A ENTIDADE EMPREGADORA NÃO COMUNICAR A DECISÃO DENTRO DESSE PRAZO, O PEDIDO CONSIDERA-SE TACITAMENTE ACEITE.



d) O pedido pode ser recusado?

- A entidade empregadora só poderá recusar o pedido com fundamento em **exigências imperiosas de funcionamento do serviço**. Em caso de recusa, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE para emissão de parecer à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).
- Se o parecer da CITE for desfavorável à intenção de recusa, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido de horário flexível **após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo**.

O SMN ESTÁ DISPONÍVEL PARA ACOMPANHAR E APOIAR OS MÉDICOS AO LONGO DE TODO ESTE PROCESSO.





DIREITO À MODALIDADE DE HORÁRIO A TEMPO PARCIAL

O horário de trabalho a tempo parcial permite ao/à médico/a reduzir o seu período normal de trabalho, mantendo o vínculo laboral e o direito a retomar a tempo completo, findo o período de redução.

Salvo acordo em contrário, o período de trabalho a tempo parcial corresponde a **METADE** do praticado a tempo completo numa situação comparável (por exemplo, 20 horas semanais), **COM A CORRESPONDENTE REDUÇÃO PROPORCIONAL DA RETRIBUIÇÃO**.

O trabalho a tempo parcial pode, conforme o pedido do/a médico/a, ser prestado diariamente (de manhã ou de tarde), ou concentrado em três dias por semana.



a) Quem tem direito?

Médico/a com:

- **Filho menor de 12 anos**, com quem viva em comunhão de mesa e habitação;
- **Filho com deficiência ou doença crónica** (independentemente da idade), com quem viva em comunhão de mesa e habitação.

O DIREITO PODE SER EXERCIDO POR QUALQUER DOS PROGENITORES OU POR AMBOS, EM PERÍODOS SUCESSIVOS, APÓS O GOZO DA LICENÇA PARENTAL COMPLEMENTAR, EM QUALQUER DAS SUAS MODALIDADES.

b) Durante quanto tempo?

- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até **2 anos**.
- No caso de terceiro filho ou mais, pode ser prorrogada até **3 anos**.

QUANDO ESTÁ EM CAUSA UM FILHO COM DEFICIÊNCIA OU DOENÇA CRÓNICA, O REGIME PODE SER PRORROGADO ATÉ 4 ANOS.



c) Como fazer o pedido?

- O pedido terá que ser efetuado com uma **antecedência mínima de 30 dias** e conter os elementos previstos no artigo 57.º do Código do Trabalho

TENS DÚVIDAS SOBRE O PEDIDO OU PRECISAS DE AJUDA NA SUA ELABORAÇÃO? CONTACTA O SMN.

d) O pedido pode ser recusado?

- A entidade empregadora só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do **funcionamento do serviço ou na impossibilidade de substituir o trabalhador**, caso este seja indispensável.

e) Qual o prazo de resposta?

- A entidade empregadora dispõe de **20 dias**, contados a partir da receção do pedido, para comunicar, por escrito, a sua decisão.
- Caso pretenda recusar o pedido, deve comunicar ao trabalhador a sua intenção de recusa, indicando os respetivos fundamentos. **O/A médico/a dispõe de 5 dias para apresentar, por escrito, a sua apreciação.**
- **Se o empregador não comunicar a decisão dentro desse prazo, o pedido considera-se tacitamente aceite.**
- Findo este prazo, a entidade empregadora deve remeter o processo à CITE para emissão de parecer.
- Se o parecer da CITE for desfavorável à intenção de recusa da entidade empregadora, esta apenas poderá recusar o pedido de trabalho a tempo parcial **após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.**

O SMN ESTÁ DISPONÍVEL PARA ACOMPANHAR E APOIAR

f) O médico pode exercer outra atividade?

- Durante o período de trabalho a tempo parcial, o/a médico/a **não pode exercer outra atividade incompatível com a finalidade deste regime** (trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual).

O TRABALHO A TEMPO PARCIAL CESSA NO TERMO DO PERÍODO PARA O QUAL FOI AUTORIZADO OU DA RESPECTIVA PRORROGAÇÃO. FINDO ESSE PERÍODO, O/A MÉDICO/A RETOMA O TRABALHO A TEMPO COMPLETO.



DIREITO À MODALIDADE DE HORÁRIO DE MEIA JORNADA

- (MÉDICOS COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO)

- A meia jornada consiste na prestação de trabalho **em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.**
- Tem de ser requerida por escrito e terá que ter a duração mínima de um ano.
- A remuneração corresponde a **60 % DA QUE SERIA AUFERIDA A TEMPO COMPLETO.**



a) Quem tem direito?

Médico/a com:

- **55 anos ou mais anos** de idade e netos com idade inferior a 12 anos;
- Filho menor de **12 anos** ou, independentemente da idade, com **deficiência ou doença crónica.**

**A AUTORIZAÇÃO CABE AO SUPERIOR HIERÁRQUICO.
EM CASO DE RECUSA, ESTA DEVE SER SEMPRE
FUNDAMENTADA POR ESCRITO.**



DIREITO À MODALIDADE DE HORÁRIO DE JORNADA CONTÍNUA

- A jornada contínua consiste na prestação de trabalho de forma ininterrupta, com um período de descanso (almoço) não superior a 30 minutos, que é considerado como tempo de trabalho.
- **A jornada contínua determina a redução do período normal de trabalho diário EM ATÉ 1 HORA E DEPENDE DE ACEITAÇÃO DA ENTIDADE EMPREGADORA.**



a) Quem tem direito?

O/A médico/a

- Seja **progenitor de filho até aos 12 anos**, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- Seja **adoptante**, nas mesmas condições dos progenitores;
- Tenha a seu cargo neto com idade **inferior a 12 anos**, substituindo-se aos progenitores;
- Seja **adoptante, tutor ou pessoa a quem tenha sido confiada a criança**, bem como cônjuge ou pessoa em união de facto nas condições legalmente previstas.

b) O pedido pode ser recusado?

- **SIM.** A atribuição da jornada contínua depende da aceitação da entidade empregadora. Em caso de recusa, esta deve ser devidamente fundamentada, sob pena de ser considerada ilegal.

02 DISPENSAS DE TRABALHO



DISPENSA DIÁRIA PARA AMAMENTAÇÃO/ALEITAÇÃO

a) Quem tem direito?

Médico/a com:

- **Amamentação:** A médica que amamenta tem direito a dispensa de trabalho **durante o tempo que durar a amamentação**. Caso a dispensa se prolongue para além do primeiro ano de vida do filho, terá de apresentar atestado médico que comprove a amamentação.
- **Aleitação:** Qualquer um dos progenitores (ou ambos) até o filho completar 1 ano de idade, desde que ambos exerçam atividade profissional.

b) Duração da dispensa

- **Em regra:** até 2 horas por dia, gozadas em dois períodos distintos com a duração máxima de 1 hora cada.
- Em nascimentos múltiplos: acrescem **30 minutos** por cada gémeo além do primeiro.
- No caso de trabalho a tempo parcial: a duração da dispensa é **reduzida proporcionalmente**, mas nunca em período inferior a 30 minutos.
- As 2 horas de dispensa podem ser utilizadas de forma flexível, no início, no fim ou de forma fracionada ao longo do dia, desde que haja acordo com a entidade empregadora



c) Como iniciar a dispensa?

Para amamentação:

- A médica terá de comunicar à entidade empregadora, com **10 dias de antecedência**, que amamenta o filho.
- Trata-se de uma comunicação, e não de um pedido de autorização.
- A dispensa para amamentação mantém-se enquanto durar a amamentação, não estando limitada ao primeiro ano de vida da criança.
- Se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano, a médica deve apresentar atestado médico que comprove a amamentação.

Para aleitação:

- O/a médico/a terá de comunicar à entidade empregadora, com **10 dias de antecedência**, que **aleita o filho e indicar a decisão conjunta dos progenitores**.
- Deve também declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor (quando aplicável) e, ainda, comprovar que o outro progenitor exerce atividade profissional e que comunicou ao respetivo empregador a decisão de gozar a dispensa para aleitação.

DISPENSA DE TRABALHO SUPLEMENTAR

- **As médicas grávidas** e os/as médicos/as com **filhos menores de 12 meses** não estão obrigados a prestar trabalho suplementar.
- A **médica que amamenta** também pode ser dispensada de trabalho suplementar durante o período de amamentação, quando este seja prejudicial para a sua saúde ou para a saúde da criança.

FORA DESTAS SITUAÇÕES, A PRESTAÇÃO DE TRABALHO SUPLEMENTAR É OBRIGATÓRIA.



DISPENSA DE TRABALHO NOTURNO

- As **médicas grávidas** estão dispensadas de prestar trabalho noturno durante **112 dias antes e depois do parto** (sendo pelo menos metade desse período antes da data presumível do parto) e ainda durante o **restante período da gravidez**, quando necessário para a sua saúde ou a do nascituro.
- Está também dispensada de trabalho noturno durante o período de **amamentação**, quando necessário para a saúde da mãe ou da criança.

PARA SOLICITAR A DISPENSA, DEVE COMUNICAR AO EMPREGADOR COM 10 DIAS DE ANTECEDÊNCIA E, NOS CASOS FUNDADOS EM RAZÕES DE SAÚDE, APRESENTAR ATESTADO MÉDICO.



DISPENSA PARA CONSULTAS PRÉ-NATAIS / PREPARAÇÃO PARA O PARTO



- A médica grávida tem direito a **dispensa do trabalho para a realização de consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.**
- Sempre que possível, **as consultas devem ser realizadas fora do horário de trabalho.** Quando tal não seja possível, a entidade empregadora pode solicitar comprovativo da realização da consulta e da impossibilidade de a realizar fora do horário de trabalho.
- **A preparação para o parto é equiparada à consulta pré-natal.**
- O futuro pai tem também direito a 3 dispensas de trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

ESTAS DISPENSAS NÃO IMPLICAM PERDA DE QUAISQUER DIREITOS E SÃO CONSIDERADAS COMO PRESTAÇÃO EFETIVA DE TRABALHO.

DISPENSA PARA CONSULTA DE PROcriação MEDICAMENTE ASSISTIDA (PMA)



- O/A médico/a tem direito a **3 dispensas de trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamentos de PMA.**
- A entidade empregadora pode solicitar comprovativo da realização das consultas.

ESTAS DISPENSAS NÃO IMPLICAM PERDA DE QUAISQUER DIREITOS E SÃO CONSIDERADAS COMO PRESTAÇÃO EFETIVA DE TRABALHO.

DISPENSA PARA ADOÇÃO E ACOLHIMENTO FAMILIAR

- Os médicos candidatos a **adoção ou a família de acolhimento** têm direito a **dispensas de trabalho para realizar avaliações e cumprir demais obrigações no âmbito desse processo.**
- **O trabalhador médico deve apresentar à entidade empregadora a devida justificação da ausência.**

ESTAS DISPENSAS NÃO DETERMINAM PERDA DE DIREITOS, SENDO CONSIDERADAS COMO PRESTAÇÃO EFETIVA DE TRABALHO, EMBORA IMPLIQUEM PERDA DE RETRIBUIÇÃO.



03 FALTAS AO TRABALHO



FALTA PARA ASSISTÊNCIA A FILHO EM CASO DE DOENÇA OU ACIDENTE

O/A MÉDICO/A TEM DIREITO A FALTAR AO TRABALHO 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, quando se trate de **filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;**
- Até **15 dias por ano**, quando se trate de filho com **12 ou mais anos**, desde que, sendo maior, faça parte do agregado familiar.

A ESTES PERÍODOS ACRESCE 1 DIA POR CADA FILHO ALÉM DO PRIMEIRO.

ESTAS FALTAS NÃO PODEM SER GOZADAS SIMULTANEAMENTE POR AMBOS OS PROGENITORES.

A ENTIDADE EMPREGADORA PODE, CONTUDO, EXIGIR PROVA DO CARÁCTER INADIÁVEL DA ASSISTÊNCIA, DA EVENTUAL HOSPITALIZAÇÃO E DE QUE O OUTRO PROGENITOR NÃO FALTOU PELO MESMO MOTIVO.



FALTA PARA DESLOCAÇÃO A ESTABELECIMENTO DE ENSINO

- O/a médico/a responsável pela educação de menor pode faltar até **4 horas por trimestre**, por cada menor a seu cargo, pelo tempo estritamente necessário para se deslocar ao estabelecimento de ensino.
- Nestes casos, as faltas são **remuneradas, mantendo o/a médico/a o direito à retribuição integral.**

FALTA PARA ACOMPANHAMENTO DO FILHO NO 1.º DIA DO ANO LETIVO

- (MÉDICOS COM VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO)

- O/a **médico/a com contrato de trabalho em Funções Públicas** tem direito a faltar até **3 horas, por cada filho menor de 12 anos**, para o acompanhar no primeiro dia do ano letivo.
- A **falta é justificada, remunerada e considerada como prestação efetiva de trabalho**, sem perda de quaisquer direitos. **Deve ser comunicada logo que possível à entidade empregadora.**



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

- O/A médico/a tem direito a **licença para prestar assistência a filho com deficiência, doença crônica ou doença oncológica, por um período inicial de até 6 meses, prorrogável até ao limite de 4 anos.**

QUANDO O FILHO TENHA 12 OU MAIS ANOS DE IDADE, A NECESSIDADE DE ASSISTÊNCIA DEVE SER CONFIRMADA POR ATESTADO MÉDICO.

- A licença pode ser **prorrogada até ao limite máximo de 6 anos**, caso a necessidade de prolongamento da assistência seja confirmada por atestado médico.
- No caso de filho com **doença prolongada em estado terminal, não existe limite para a duração da licença.**

DURANTE ESTA LICENÇA, O/A MÉDICO/A TEM DIREITO A SUBSÍDIO ATRIBUÍDO PELA SEGURANÇA SOCIAL.

FALTA PARA ASSISTÊNCIA A NETOS

- O/a **médico/a** pode faltar até **30 dias** consecutivos após o nascimento de neto, desde que este viva consigo e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
- Pode ainda faltar, em **substituição dos progenitores**, para prestar **assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente**, a neto menor, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- O exercício destes direitos exige **comunicação prévia à entidade empregadora, com a antecedência mínima de 5 dias** e com os elementos previstos no artigo 50.º do Código do Trabalho.

TENS DÚVIDAS SOBRE O PEDIDO OU PRECISAS DE AJUDA NA SUA ELABORAÇÃO? CONTACTA O SMN.



04 **Direito ao regime de teletrabalho**

- **O/A médico/a com filho até 3 anos de idade** tem direito a exercer a atividade em **regime de teletrabalho, desde que este seja compatível com as funções desempenhadas e a entidade empregadora disponha dos recursos e meios necessários.**

NESTA SITUAÇÃO, A ENTIDADE EMPREGADORA NÃO PODE OPOR-SE AO PEDIDO.

ESTE DIREITO PODE SER ESTENDIDO ATÉ AOS 8 ANOS DA CRIANÇA NAS SEGUINTE SITUAÇÕES:

- Quando ambos os progenitores podem exercer teletrabalho, devendo alterná-lo em períodos sucessivos de igual duração (máximo de 12 meses);
- Em famílias monoparentais ou quando apenas um dos progenitores reúne condições para o teletrabalho.

O Sindicato dos Médicos do Norte disponibiliza apoio jurídico a todos os médicos e médicas, em questões de DIREITOS PARENTAIS e no acompanhamento diário e defesa de direitos em todas as situações laborais, independentemente do setor — PÚBLICO, SOCIAL OU PRIVADO.

NUNCA ASSINE O CONTRATO NO PRÓPRIO DIA. PEÇA TEMPO PARA LER E ANALISAR O CONTRATO ANTES DE ASSINAR.