

NOTA INFORMATIVA

ALARGAMENTO DA LICENÇA PARENTAL INICIAL APROVADO PELO PARLAMENTO

27 de outubro de 2026

O texto final apresentado pela Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão, relativo ao Projeto de Lei n.º 176/XVII/1.^a (Cidadãos), prevê o alargamento da licença parental inicial e do período subsidiado a 100% da remuneração de referência. Entre as alterações previstas encontram-se 150 dias subsidiados a 100%, sem exigência de partilha, e 180 dias subsidiados a 100% quando cada progenitor goze, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório da mãe.

O regime atualmente aplicável

Nos termos do artigo 40.º do Código do Trabalho, os progenitores trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. Esse período é acrescido de 30 dias quando cada progenitor goze, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório da mãe. A licença pode, assim, atingir 150 ou 180 dias nas modalidades de partilha previstas na lei, sem prejuízo dos acréscimos legalmente previstos para situações específicas.

- **Licença exclusiva da mãe:** a mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, sendo obrigatório o gozo de 42 dias consecutivos após o parto, nos termos do artigo 41.º do Código do Trabalho.
- **Licença exclusiva do pai:** o artigo 43.º prevê 28 dias obrigatórios, seguidos ou em períodos interpolados de, pelo menos, sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento, incluindo sete dias consecutivos imediatamente após este. Após esse período, o pai tem direito a mais sete dias, seguidos ou interpolados, desde que gozados simultaneamente com a licença parental inicial da mãe. Esta licença exclusiva não deve ser confundida com o período de licença inicial gozado pelo pai para efeitos de partilha.

No âmbito da proteção social, o subsídio parental inicial é pago pela Segurança Social, nas condições legalmente previstas, sendo estas:

- **120 dias:** subsídio correspondente a 100% da remuneração de referência.
- **150 dias sem o acréscimo por partilha:** subsídio correspondente a 80% da remuneração de referência.
- **150 dias com acréscimo por partilha (120 + 30):** subsídio correspondente a 100% da remuneração de referência.
- **180 dias com acréscimo por partilha (150 + 30):** subsídio correspondente a 83% da remuneração de referência, podendo atingir 90% quando o pai goze 60 dias consecutivos ou dois períodos de 30 dias, nas condições aplicáveis à modalidade.

O acesso ao subsídio pressupõe, designadamente, o gozo da licença e seis meses com registo de remunerações, seguidos ou interpolados, à data do início da licença. Para trabalhadores independentes e beneficiários do seguro social voluntário, exige-se também a situação contributiva regularizada. Em regra, a remuneração de referência diária resulta da soma das remunerações registadas nos seis meses mais antigos dos oito meses anteriores ao início da licença, dividida por 180, sem incluir subsídios de férias, de Natal e outros de natureza análoga.

As alterações previstas no texto parlamentar

O texto final de 15 de outubro de 2026 prevê períodos de licença parental inicial de 150, 180 ou 210 dias. As alterações abaixo são descritas com base nesse texto e devem ser confirmadas à luz do diploma que vier a ser publicado.

- **Cinco meses a 100% sem partilha:** atualmente, a modalidade de 150 dias sem o acréscimo por partilha é subsidiada a 80%; o texto aprovado prevê que o período de 150 dias passe a ser subsidiado a 100%, sem depender da partilha.
- **Seis meses a 100% com partilha:** atualmente, a modalidade de 180 dias partilhados é subsidiada a 83%, ou a 90% na modalidade de partilha reforçada pelo pai; o texto aprovado prevê o pagamento a 100% quando cada progenitor goze, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório da mãe.
- **Seis meses sem exigência de partilha e sete meses nas modalidades previstas:** o texto aprovado prevê 180 dias a 83%, sem exigência de partilha, e 210 dias a 86% quando cada progenitor goze, em exclusivo, pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período obrigatório da mãe. Para os 210 dias, prevê ainda uma taxa de 90% quando o pai goze, em exclusivo, pelo menos 60 dias consecutivos ou dois períodos de 30 dias consecutivos, para além da licença parental exclusiva do pai.

O texto prevê ainda alterações à licença parental exclusiva do pai: mantém os 28 dias obrigatórios, mas aumenta de sete para 14 os dias consecutivos a gozar imediatamente após o nascimento e de sete para 14 os dias facultativos a gozar em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. Prevê também regras específicas para situações com apenas um progenitor e para vítimas de violência doméstica, bem como a possibilidade de jornada contínua para trabalhadores com responsabilidades familiares, dependente de previsão em convenção coletiva ou, subsidiariamente, de acordo com o empregador.

Próximos passos e entrada em vigor

O texto final do Projeto de Lei n.º 176/XVII/1.^a foi aprovado por unanimidade na votação final global realizada em plenário em 16 de outubro de 2026. Em 19 de outubro, foi enviado à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão para fixação da redação final. A aprovação parlamentar está, assim, confirmada; a informação disponível não confirma ainda a promulgação nem a publicação do diploma.

O texto aprovado prevê a entrada em vigor com a Lei do Orçamento do Estado subsequente à aprovação. Separadamente, estabelece a aplicação às licenças parentais iniciais cujo gozo se inicie a partir de 1 de janeiro de 2027.

O critério é a data de início do gozo da licença, e não, por si só, a data do nascimento. A aplicação do regime depende da conclusão das etapas subsequentes, incluindo a fixação da redação final, a promulgação e a publicação do diploma.

Implicações práticas para as empresas

As empresas deverão acompanhar a evolução do processo legislativo e preparar a eventual adaptação dos procedimentos internos e do planeamento das ausências. Até à confirmação da entrada em vigor do novo regime, não deverão comunicar aos trabalhadores o alargamento como um direito já adquirido, nem antecipar as novas taxas nos procedimentos relativos ao subsídio parental. A informação interna deverá distinguir a licença laboral, o subsídio pago pela Segurança Social e eventuais benefícios complementares previstos pela empresa.

Mantêm-se, por enquanto, os procedimentos de comunicação previstos no artigo 40.º do Código do Trabalho, incluindo, em regra, a informação aos empregadores até sete dias após o parto e a apresentação da declaração conjunta em caso de partilha, sem prejuízo das situações especiais legalmente previstas. O texto parlamentar prevê a autonomização destes deveres num novo artigo 40.º-A. A atualização dos procedimentos internos deverá atender às condições de partilha, às alterações da licença exclusiva do pai e ao critério temporal de aplicação que constar do diploma publicado.

Antes da divulgação do novo regime como direito aplicável, deverá ser confirmada a publicação do diploma e a sua redação definitiva, distinguindo a entrada em vigor da aplicação às licenças iniciadas a partir da data nele fixada.

A SPS-Barrilero permanece ao dispor dos seus clientes e parceiros para qualquer apoio pretendido na matéria. Caso pretenda obter informações adicionais sobre este tema, contacte **Manuel Gibert Prates** - manuel.prates@sps-barrilero.com, **Bárbara Ribeiro Damas** - barbara.damas@sps-barrilero.com e **Maria Eduarda David Ribeiro** - meribeiro@sps-barrilero.com.

A presente nota destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e tem carácter meramente informativo, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor.

Para mais questões consulte por favor a nossa Política de Privacidade disponível em www.sps-barrilero.com, onde poderá consultar, nomeadamente, a forma de exercício de direitos (através do envio de e-mail para info@sps-barrilero.com).